



# UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA

*“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”*



## Resolución Rectoral N° 3663-2025-UNI

Lima, 23 de diciembre de 2025

### VISTO:

El Expediente con Registro N° 58192-2025 del Sistema de Gestión Documentaria, sobre la aprobación de la propuesta de documento normativo Reglamento RE-018/DU-001 “Prevención e Intervención en casos de Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional de Ingeniería”, segunda versión.

### CONSIDERANDO:

Que, el artículo 18° de la Constitución Política del Perú establece que *“Cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes”*;

Que, el artículo 8° de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, dispone que *“El Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable”*. Esta autonomía se manifiesta en los regímenes normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico, concordante con el artículo 7° del Estatuto de la Universidad Nacional de Ingeniería (Estatuto de la UNI), aprobado mediante la Resolución Rectoral N° 1787-2014-UNI del 16 de diciembre de 2014;

Que, el artículo 58° de la Ley Universitaria en concordancia con el artículo 18° de Estatuto de la UNI y el artículo 4° del Reglamento de Organización y Funciones de la Universidad Nacional de Ingeniería (ROF de la UNI), aprobado por Resolución Rectoral N° 0142-2023-UNI del 26 de enero de 2023 señalan que el Consejo Universitario es el máximo órgano de gestión, dirección y ejecución académica y administrativa de la universidad;

Que, el numeral 59.2 del artículo 59° de la Ley Universitaria, así como el artículo 20° en el inciso c) del Estatuto de la UNI, disponen que el Consejo Universitario *“máximo órgano de gestión, dirección y ejecución académica y administrativa de la universidad”*, el cual tiene entre sus atribuciones, el aprobar reglamentos internos específicos y a igual razón, puede aprobar Directivas como normas internas que son al igual que los reglamentos;

Que, mediante Resolución Rectoral N° 0171-2023-UNI del 30 de enero de 2023, se aprobó el *“Reglamento para la Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional de Ingeniería”*, el cual tiene por objeto establecer normas internas en concordancia con las disposiciones constitucionales y legales, para prevenir, proteger, investigar y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación, dentro o fuera de la Universidad;

Que, la Defensoría Universitaria mediante Informe de Sustento N° 001-2025-DU-UNI, determinó que existe la necesidad de implementar modificaciones al Reglamento Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional de Ingeniería, aprobado mediante Resolución Rectoral N° 171-2023-UNI; por lo que, durante el proceso de revisión técnica del proyecto de modificación del reglamento, se identificó distintas observaciones que la Defensoría Universitaria subsanó en su



# UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA

*“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”*



## Resolución Rectoral N° 3663-2025-UNI

Lima, 23 de diciembre de 2025

oportunidad; por lo que mediante Oficio N° 316-2025/DU-UNI del 03 de junio de 2025, remite un proyecto de nuevo Reglamento de Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional de Ingeniería;

Que, el objetivo de la propuesta de documento normativo Reglamento RE-018/DU-001 es *“Establecer normas internas en concordancia con las disposiciones constitucionales y legales, para prevenir, proteger, investigar y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación, dentro o fuera de la Universidad”*;

Que, mediante Oficio N° 600-2025/DU-UNI la Defensoría Universitaria cita a reunión de trabajo a la Unidad de Recursos Humanos a fin de debatir respecto al documento normativo Reglamento RE-018/DU-001;

Que, de conformidad con el artículo 46° literal n) del ROF de la UNI se establece que una de sus funciones de la Unidad de Recursos Humanos es el de brindar asesoramiento, dar opinión técnica y absolver consultas en el ámbito de su competencia. Por lo que mediante Oficio N° 2049-2025-URRHH-UNI del 31 de octubre de 2025, dicha Unidad indica estar de acuerdo con la nueva propuesta de reglamento elaborado por la Defensoría Universitaria;

Que, la Unidad de Modernización de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, mediante Informe N° 0107-2025-UM-OPP/UNI del 10 de noviembre de 2025, emitió opinión técnica favorable ante la propuesta del Reglamento RE-018/DU-001 “Prevención e Intervención en casos de Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional de Ingeniería”, segunda versión, formulada por la Defensoría Universitaria, debiendo derogarse la Resolución Rectoral N° 0171-2023-UNI del 30 de enero de 2023;

Que, la Oficina de Asesoría Jurídica mediante Informe Legal N° 0207-2025-OAJ-UNI del 17 de noviembre de 2025, emitió opinión legal favorable sobre la propuesta de documento normativo denominado Reglamento RE-018/DU-001;

Que, en Sesión Ordinaria N° 34 del Consejo Universitario del 22 de diciembre de 2025, se aprobó por unanimidad, la propuesta de Documento Normativo RE-018/DU-001 Reglamento “Prevención e Intervención en casos de Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional de Ingeniería”, segunda versión; y,

Estando al Proveído N° 6511/AFTC Rect. 25 del 25 de noviembre de 2025 del despacho del Rectorado; a lo aprobado por el Consejo Universitario en Sesión Ordinaria N° 34; y, de conformidad con lo dispuesto en los literales a) y b) del artículo 25° del Estatuto de la Universidad Nacional de Ingeniería sobre las atribuciones del rector para hacer cumplir los acuerdos del Consejo Universitario, así como dirigir la actividad académica de la universidad y su gestión administrativa, económica y financiera;

### **SE RESUELVE:**

**Artículo 1°.- Dejar sin efecto** la Resolución Rectoral N° 0171-2023-UNI del 30 de enero de 2023.



# UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA

*“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”*



## Resolución Rectoral N° 3663-2025-UNI

*Lima, 23 de diciembre de 2025*

**Artículo 2°.- Aprobar** el documento normativo Reglamento RE-018/DU-001 “Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional de Ingeniería”, segunda versión, el cual es parte integrante de la presente resolución.

**Artículo 3°.- Encargar** a la Unidad de Modernización de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto el cumplimiento de lo dispuesto en la presente resolución, así como el registro de la presente resolución, en la plataforma de documentos normativos SDN-UNI, debiendo posteriormente difundir los mismos a las unidades de organización de la Universidad Nacional de Ingeniería.

**Artículo 4°.- Disponer** que la Secretaría General proceda con la publicación de la presente resolución en el Portal de Transparencia Institucional, así como en “La Gaceta”, Órgano Oficial de la Universidad Nacional de Ingeniería, en concordancia con la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

Regístrese, publíquese, comuníquese y archívese.

*Documento firmado digitalmente*  
**Abog. Patricia Yda Yataco Chaparro**  
**Secretaria General**

*Documento firmado digitalmente*  
**Dr. Arturo Fernando Talledo Coronado**  
**Rector**



**UNIVERSIDAD  
NACIONAL DE  
INGENIERÍA**

## **REGLAMENTO**

# **PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA**

Resolución Rectoral N° 3663-2025-UNI




**Código:** RE-018/DU-001

**Páginas:** 54



**Versión:** 002


**Fecha aprobación:** 23/12/2025

 <b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>RE-018/DU-001</b> <b>PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>Versión: 002</b>
---	--	---------------------

RE-018/DU-001

**“Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional de Ingeniería”, segunda versión**

ROL	UNIDAD DE ORGANIZACIÓN	FIRMA DIGITAL
Elaborado por:	Defensoría Universitaria	 <p>Firmado digitalmente por:            DAMIAN BRIONES MARIA            ANGELICA FIR 25718208 hard            Motivo: Soy el autor del documento            Fecha: 30/12/2025 14:02:29-0500</p>
Revisor por:	Oficina de Planeamiento y Presupuesto	 <p>Firmado digitalmente por:            HOSPINAL NINANYA Fabio            FAU 20169004359 soft            Motivo: Doy V° B°            Fecha: 29/12/2025 17:06:42-0500</p>
	Unidad de Modernización	 <p>Firmado digitalmente por:            RODRIGUEZ CHUQUISPUMA            EDGARD ANTONIO FIR 10008118 hard            Motivo: Doy V° B°            Fecha: 29/12/2025 10:21:21-0500</p>
	Oficina de Asesoría Jurídica	 <p>Firmado digitalmente por:            ANCO ALARCON Catterine            Neddy FAU 20169004359 hard            Motivo: Doy V° B°            Fecha: 31/12/2025 10:32:26-0500</p>

 <p><b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b></p>	<p><b>RE-018/DU-001</b></p> <p><b>PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b></p>	<p><b>Versión: 002</b></p>
--	---	----------------------------

## ÍNDICE

### **TITULO PRELIMINAR**

**TÍTULO I:** DISPOSICIONES GENERALES

**TÍTULO II:** DISPOSICIONES ESPECIFICAS

**TÍTULO III:** PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

**TÍTULO IV:** ÓRGANOS Y AUTORIDADES COMPETENTES DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

CAPÍTULO I: SECRETARÍA DE INSTRUCCIÓN

CAPÍTULO II: COMISIÓN DISCIPLINARIA PARA ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

CAPÍTULO III: TRIBUNAL DISCIPLINARIO

**TÍTULO V:** PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

CAPÍTULO I: INVESTIGACIÓN PRELIMINAR

CAPÍTULO II: PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO POR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

**TÍTULO VI:** RÉGIMEN DE SANCIONES

**TÍTULO VII:** CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL QUE INVOLUCRAN PERSONAL NO VINCULADO LABORALMENTE A LA UNI

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

DISPOSICIONES FINALES

ANEXOS


ANEXO N° 01 - FORMATO DE PRESENTACIÓN DE DENUNCIA POR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA

ANEXO N° 02 - ACTA DE DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

ANEXO N° 03 – FACTORES DE RIESGO PARA ANÁLISIS DE CASOS

ANEXO N° 04 – INFORME PSICOLÓGICO

ANEXO N°05 – INFORME SOCIAL


 <b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>RE-018/DU-001</b>  <b>PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>Versión: 002</b>
---	--	---------------------

## TÍTULO PRELIMINAR

### PRINCIPIOS


En la aplicación e interpretación del presente Reglamento se consideran los siguientes principios, sin perjuicio de otros vinculados a la materia:

- a) **Principio de dignidad y defensa de la persona:** Las autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben actuar teniendo en cuenta que la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado y asegurando su protección, en la medida en que el hostigamiento puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la persona hostigada.
- b) **Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso:** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades laborales, educativas, formativas o de similar naturaleza en un ambiente sano y seguro, de tal forma que pueda preservar su salud, física y mental, y su desarrollo y desempeño personal.
- c) **Principio de igualdad y no discriminación por razones de género:** Las autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar la igualdad entre las personas, independiente de su sexo, género, identidad de género u orientación sexual. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en identidad de género u orientación sexual que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas es discriminación y se encuentra prohibida.
- d) **Principio de respeto de la integridad personal:** Las autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.
- e) **Principio de intervención inmediata y oportuna:** Las autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben intervenir en forma oportuna, disponiendo de manera inmediata 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:** La información relativa a la identidad de las personas afectadas en los procedimientos regulados por la Ley y el Reglamento tienen carácter confidencial, con el propósito de proteger su dignidad, integridad y seguridad.
- g) **Principio del debido procedimiento:** Los/as participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la presente norma, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, que comprende, el derecho a exponer sus

 <b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>RE-018/DU-001</b>  <b>PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>Versión: 002</b>
---	--	---------------------

argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho en un plazo razonable y todos aquellos atributos derivados de su contenido esencial.

- h) **Principio de impulso de oficio:** Las autoridades y toda persona involucrada en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos, así como la obtención de pruebas que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos y la resolución del procedimiento.
- i) **Principio de informalismo:** Las autoridades y toda persona involucrada en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben interpretar las normas contenidas en la Ley y el Reglamento de forma más favorable a la admisión y decisión final de la denuncia ; sin afectar los derechos e intereses de las personas denunciantes y personas denunciadas, por exigencias de aspectos formales que pueda ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público.
- j) **Principio de celeridad:** Las autoridades y toda persona involucrada en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben ajustar su actuación de tal modo que se eviten actuaciones procesales que dificulten el desarrollo del procedimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en los plazos legalmente establecidos.
- k) **Principio de interés superior de la infancia:** Las autoridades y toda persona involucrada en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben priorizar el interés superior de las niñas, niños y adolescentes, en todas las medidas que los afecten directa o indirectamente, garantizando sus derechos humanos. Por ello, en concordancia con lo establecido en la Ley N° 30466, Ley que establece parámetros y garantías procesales para la consideración primordial del interés superior del niño, y su reglamento, se reconoce el derecho de las/los estudiantes adolescentes a denunciar por sí mismas/os ante la Universidad, sin asistencia de sus madres, padres u otras personas responsables, los actos de hostigamiento sexual de los que sean víctimas y a ser parte por sí mismos/as en los procedimientos en los que sean denunciados.
- l) **Principio de no revictimización:** Las autoridades y personas involucradas en el proceso de la 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.

 <p><b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>RE-018/DU-001</b></p> <p style="text-align: center;"><b>PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b></p>	<p style="text-align: right;">Versión: 002</p>
--	---	--

## TÍTULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

#### **Artículo 1°.- Objetivo**

El Reglamento para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la Universidad Nacional de Ingeniería (en adelante UNI), tiene por objetivo establecer normas internas en concordancia con las disposiciones constitucionales y legales, para prevenir, proteger, investigar y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación, dentro o fuera de la Universidad.

#### **Artículo 2°.- Finalidad**

Fomentar una comunidad universitaria libre de hostigamiento sexual, que promueva el ejercicio de derechos de las mujeres y hombres en igualdad de condiciones y relaciones de convivencia saludable como prevención de toda forma de violencia de género, estableciendo mecanismos oportunos, éticos, con órganos de investigación y sanción autónomos que garanticen un debido procedimiento, bajo el marco legal vigente para una adecuada sanción efectiva y priorizando la protección de la víctima.


#### **Artículo 3°.- Alcance**

El presente reglamento es de obligatorio cumplimiento para los Consejos de Facultad, Decanos, Directores de Escuela, Directores de Departamentos Académicos, docentes en general, las diferentes unidades de organización, y toda la comunidad universitaria de la UNI.

#### **Artículo 4°.- Ámbito de Aplicación**

El presente Reglamento es de aplicación cuando las manifestaciones de hostigamiento sexual se presenten dentro o fuera de la Universidad, así como, a través de medios digitales, siempre que, tanto la parte denunciante como la parte denunciada, formen parte de la comunidad universitaria. Esto incluye:

- a) Las autoridades: rector, vicerrectores, consejeros, secretario general, decanos, directores, miembros de órganos colegiados de la Universidad, o quienes hagan sus veces.
- b) Los docentes en general, sean 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, asistentes de cátedra o de laboratorio y demás formas análogas de colaboración a la labor del docente.
- d) Los estudiantes en general, de pregrado y posgrado, de segunda especialidad, así como de los programas de educación continua.

 <b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>RE-018/DU-001</b>  <b>PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>Versión: 002</b>
---	--	---------------------


- e) Personal no docente comprendido en los regímenes de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios; las modalidades formativas, programas de capacitación para el trabajo u otras similares; o personal contratado bajo cualquier otra modalidad de contratación.

En el caso de graduados/as, egresados/as, exalumnos/as e invitados de cualquier programa de la UNI, así como en los casos de hostigamiento sexual que involucran personal no vinculado laboralmente a la UNI se prevén medidas en el presente reglamento.

Los órganos competentes para cada ámbito de aplicación están desarrollados en el artículo 16° del presente reglamento.

#### **Artículo 5°.- Base Legal**

- 5.1 Constitución Política del Perú de 1993**, del 30 de diciembre de 1993.
- 5.2 Ley N° 27942**, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, del 27 de febrero de 2003.
- 5.3 Ley N° 28983**, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, del 16 de marzo de 2007.
- 5.4 Ley N° 30220**, Ley Universitaria, del 09 de julio de 2014.
- 5.5 Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP**, 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, de 27 de julio de 2016.
- 5.6 Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**, aprueba el Texto único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, del 25 de enero de 2019.
- 5.7 Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP**, aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, del 22 de julio de 2019.
- 5.8 Decreto Supremo N°004-2020-MIMP**, aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, del 06 de setiembre de 2020.
- 5.9 Resolución Viceministerial N° 328-2021-MINEDU**, aprueba los nuevos “Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria”, del 03 de diciembre de 2021.
- 5.10 Resolución Rectoral N° 1787-2014**, que aprueba el Estatuto de la Universidad Nacional de Ingeniería, del 14 de diciembre de 2014.

 <b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>RE-018/DU-001</b>  <b>PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>Versión: 002</b>
---	--	---------------------

**5.11 Resolución Rectoral N° 1713-2017**, aprueba el Reglamento de Fiscalización de la Calidad en el Desempeño Docente de la Universidad Nacional de Ingeniería, del 09 de noviembre del 2017.

**5.12 Resolución Rectoral N° 0788-2019**, aprueba el Reglamento General de la Defensoría Universitaria, del 28 de mayo del 2019.


**5.13 Resolución Rectoral N° 1760-2022-UNI**, aprueba el Reglamento del Procedimiento Administrativo Disciplinario para Docentes, Docentes Directivos y Autoridades de los Órganos de Gobierno, del 01 de septiembre del 2022.

**5.14 Resolución Rectoral N° 1383-2025-UNI**, aprueba la directiva DI-001/OPP-001 “Gestión de Documentos Normativos de la Universidad Nacional de Ingeniería”, segunda versión, del 22 de mayo de 2025.

Las mencionadas normas incluyen sus respectivas disposiciones ampliatorias, modificatorias, complementarias y conexas, de ser el caso.

#### **Artículo 6°.- Glosario de términos**

- 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:** Comportamiento 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) Denuncia:** Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a la UNI hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.
- d) Denunciado/a:** Persona contra la que se presenta la denuncia por hostigamiento sexual.
- e) Denunciante:** Persona que presenta la denuncia por hostigamiento sexual.
- f) Hostigado/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- g) Hostigador/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- h) Institución:** El centro de trabajo o centro de estudios – UNI.


 <p><b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b></p>	<p><b>RE-018/DU-001</b></p> <p><b>PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b></p>	<p><b>Versión: 002</b></p>
--	---	----------------------------

- i) **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.
- 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.

### **Artículo 7°.- Enfoques**

En la aplicación e interpretación del presente Reglamento se consideran los siguientes enfoques, sin perjuicio de otros vinculados a la materia:

- a) **Enfoque de género:** Análisis que permite observar de manera crítica las relaciones que las culturas y las sociedades construyen entre hombres y mujeres y explicar las causas que producen las asimetrías y desigualdades. Así, este enfoque aporta elementos centrales para la formulación de medidas que contribuyan a superar la desigualdad de género, modificar las relaciones asimétricas entre mujeres y hombres, erradicar toda forma de violencia basada en género, origen étnico, situación socioeconómica, edad, la orientación e identidad sexual, entre otros factores, asegurando el acceso de mujeres y hombres a recursos y servicios públicos, y fortaleciendo su participación política y ciudadana en condiciones de igualdad.
- b) **Enfoque de interculturalidad:** Permite valorar e incorporar las diferentes visiones culturales, concepciones de bienestar y desarrollo de los diversos grupos étnicos culturales para que las instituciones generen acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual con pertinencia cultural.
- c) **Enfoque de derechos humanos:** Coloca como objetivo principal de toda intervención la realización de los derechos humanos, identificando a los titulares de derechos y aquello a lo que tienen derecho conforme a sus características y necesidades, en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; identificando también a los obligados o titulares de deberes para su cumplimiento según corresponde.
- d) **Enfoque de interseccionalidad:** Permite realizar un análisis integral de los problemas que enfrentan las víctimas de hostigamiento sexual, al vincular una serie de factores que generan la afectación de sus derechos, tales como el origen étnico, sexo, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, entre otros; lo cual conlleva a la implementación de acciones diferenciadas.
- e) **Enfoque intergeneracional:** Permite analizar y valorar la relación existente entre personas de diferentes generaciones y grupos etarios, aludiendo a los procesos que se gestan entre y dentro de ellas. Implica que las instituciones y distintos operadores tomen en consideración la edad como un criterio relevante en el análisis e implementación de acciones.

 <b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>RE-018/DU-001</b>  <b>PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>Versión: 002</b>
---	--	---------------------

## TÍTULO II

### DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

#### **Artículo 8°.- Concepto 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, docente, formativa o de cualquier otra índole. En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiteración de la conducta. El mismo hecho de quejarse o denunciar conlleva implícitamente el rechazo.


#### **Artículo 9°.- Configuración del hostigamiento sexual**

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

#### **Artículo 10°.- Manifestaciones del hostigamiento sexual**

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

- 10.1** Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- 10.2** Amenazas mediante las cuales se exija de forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
- 10.3** Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales, presenciales o virtuales), 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, así como todo comportamiento o acto que promueve o fuerce estereotipos de género 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.
- 10.4** Proposiciones para citas con insinuaciones sexuales o sexistas.
- 10.5** Comentarios de contenido sexual o de la vida sexual de la persona agraviada.
- 10.6** Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual o sexista que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- 10.7** Envío de correos electrónicos, llamadas, notas, mensajes o conversaciones escritas u orales, instantáneas (chat) u otros medios virtuales, con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías u otros con contenido sexual o sexista.

 <b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>RE-018/DU-001</b> <b>PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>Versión: 002</b>
---	--	---------------------

- 10.8** Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, de fotografías o videos de contenido sexual o sexista.
- 10.9** Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en el presente artículo.
- 10.10** Otras conductas que encajen en el concepto de hostigamiento sexual definidos en el artículo 8° del presente Reglamento.

#### **Artículo 11°.- Deber de protección en casos de hostigamiento sexual**

El hostigamiento sexual es un riesgo psicosocial que amenaza la dignidad e integridad de las personas en tanto puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa, educativo o de cualquier otra índole de la persona hostigada. La UNI garantiza a las personas que denuncian actos de hostigamiento sexual el acceso a las medidas de protección que resulten idóneas para la protección de sus derechos, así como otras medidas que permitan evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

#### **Artículo 12°.- Prohibición de revictimización**

La actuación de los medios probatorios no puede exponer a la presunta víctima a situaciones de revictimización tales como la declaración reiterativa de los mismos hechos, careos o cuestionamientos a su conducta o su vida personal, o confrontaciones con los/las presuntos/as hostigadores/as. Toda actuación durante el procedimiento está orientada al esclarecimiento de los hechos evitando toda forma de discriminación hacia las partes del procedimiento.


Los miembros de los órganos que intervienen en el procedimiento evitan cualquier acto que, de manera directa o indirecta, disuada a la víctima de presentar una denuncia y/o de continuar con el procedimiento.

### **TÍTULO III**

#### **PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

#### **Artículo 13°.- Evaluación y Diagnóstico**

- 13.1** Realizar evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual, o riesgos de que estas sucedan.
- 13.2** Aplicar cuestionarios u otra herramienta de evaluación, que incluyan preguntas o mecanismos destinados a levantar información que permita identificar acciones de mejora para la prevención del hostigamiento sexual.


 <b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>RE-018/DU-001</b>  <b>PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>Versión: 002</b>
---	--	---------------------

- 13.3** Aplicar cuestionarios que garanticen el respeto del derecho a la intimidad de las personas encuestadas o entrevistadas. Tratándose de adolescentes se tiene en cuenta su interés superior.

**Artículo 14°.- Acciones de prevención del hostigamiento sexual**

La universidad desarrolla acciones de prevención del hostigamiento sexual, a través de la Defensoría Universitaria, la Dirección de Bienestar Universitario, Unidad de Recursos Humanos y el apoyo de la Oficina de Comunicación e Imagen Institucional, involucrando a los Centros Estudiantiles y otras organizaciones universitarias, mediante las siguientes acciones que son difundidas en el Portal de Transparencia Institucional, redes sociales, medios escritos u otros medios o canales de comunicación internos de la UNI:

- 14.1** Difundir la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su respectivo Reglamento, así como los documentos normativos internos de la UNI, formatos de denuncia, el flujograma del procedimiento y los plazos con las que cuentan las autoridades u órganos designados, a través de medios escritos, electrónicos, redes sociales, entre otros.
- 14.2** Organización de charlas o talleres informativos orientados a la sensibilización de la comunidad universitaria en materia de prevención del hostigamiento sexual. Estas actividades están dirigidas tanto a estudiantes que se incorporan por primera vez a la universidad, como a personas que ingresan a laborar o prestar servicios en cualquiera de sus modalidades, priorizando su participación al inicio de la vinculación con la UNI, con el propósito de informar sobre la normativa aplicable y los órganos responsables.
- 14.3** Desarrollar anualmente tres (03) eventos de capacitación sobre hostigamiento sexual para la comunidad universitaria en el marco del día de la “Lucha contra el Hostigamiento Sexual en el Ámbito Laboral” (27 de febrero), “Día internacional de la Mujer” (8 de marzo) y el “Día Internacional para la Eliminación de la Violencia Contra las Mujeres” (25 noviembre).
- 14.4** Promocionar la investigación vinculada al hostigamiento sexual a nivel de pregrado y posgrado.
- 14.5** Colocar en lugares visibles de la Institución información sobre el procedimiento para denunciar y sancionar el hostigamiento sexual.
- 14.6** Difundir, de manera pública y visible, mediante correos electrónicos de los estudiantes, así como en la página web de la UNI los canales de atención de denuncia que permitan enfrentar los casos de hostigamiento sexual y denuncias.
- 14.7** Fortalecer espacios que favorezcan las interacciones saludables al interior de la Universidad.

 <p><b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b></p>	<p><b>RE-018/DU-001</b></p> <p><b>PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b></p>	<p><b>Versión: 002</b></p>
--	---	----------------------------

- 14.8** Fomentar prácticas que fortalezcan la identidad y la autoestima, y promuevan el desarrollo de prácticas de prevención ante casos de hostigamiento sexual, por parte de los miembros de la comunidad universitaria.
- 14.9** Generar espacios de formación de la comunidad universitaria sobre la problemática del hostigamiento sexual en el ámbito universitario y sobre las normas de la materia.
- 14.10** Gestionar estrategias para sensibilizar a la comunidad universitaria sobre el hostigamiento sexual en el ámbito universitario.
- 14.11** Presentar anualmente a las máximas autoridades de la UNI la casuística atendida por los órganos especiales para casos de hostigamiento sexual, con el propósito de fortalecer buenas prácticas y comprometerlas en las oportunidades de mejora identificadas. La Defensoría Universitaria es la responsable de la sistematización de la información que le es remitida por los órganos de forma semestral.
- 14.12** Otras acciones necesarias para la prevención del hostigamiento sexual, las mismas que son realizadas bajo responsabilidad de las oficinas pertinentes.

#### **Artículo 15°.- Los canales de denuncia**

Los canales por los cuales se pueden realizar las denuncias son las siguientes:

- a) Correo electrónico de la Secretaría de instrucción: [ochs.secretaria.instruccion@uni.edu.pe](mailto:ochs.secretaria.instruccion@uni.edu.pe).
- b) Mediante comunicación escrita que es tramitada ante la Mesa de Partes de la UNI y derivada a la Secretaría de Instrucción en el mismo día hábil.

Si cualquier otra instancia de la UNI recibe una denuncia sobre hechos de hostigamiento sexual, conforme a la definición del artículo 8° del presente reglamento, se deriva en el mismo día hábil a la Secretaría de Instrucción por vía electrónica o escrita, bajo responsabilidad.


### **TÍTULO IV**

#### **ÓRGANOS Y AUTORIDADES COMPETENTES DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

##### **Artículo 16°.- Órganos competentes**

Para la atención de las denuncias por hostigamiento sexual en la UNI y la imposición de sanciones, de corresponder, es de aplicación el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual que se establece en el presente Reglamento:

- 16.1** Los casos que involucren como denunciados a autoridades como parte de su labor docente, docentes en general, jefes de práctica, asistentes de cátedra o de laboratorio y demás formas análogas de colaboración a la labor del docente y/o

 <b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>RE-018/DU-001</b>  <b>PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>Versión: 002</b>
---	--	---------------------

estudiantes serán tramitados por los órganos especializados previstos en el presente reglamento conforme a la normativa nacional.

- 16.2** Los casos que involucren como denunciados a graduados/as, egresados/as y/o exalumnos/as de la UNI son tramitados por los órganos especializados previstos en el presente reglamento conforme a las particularidades indicadas.
- 16.3** Los casos que involucren como denunciados a autoridades en su rol no docente o personal no docente son tramitados por la Unidad de Recursos Humanos.
- 16.4** Los casos que involucren como denunciados a personas que no mantienen vínculo laboral directo con la UNI, tales como personal de empresas de tercerización o intermediación laboral, así como a los locadores de servicios que mantengan vínculo contractual con la UNI, son abordados conforme a lo establecido en el presente reglamento y derivados a la Dirección General de Administración (en adelante DIGA) para las acciones que correspondan.

**Artículo 17°.- Órganos especializados para la investigación y sanción del hostigamiento sexual en casos que involucran autoridades, docentes, formas de colaboración con la labor docente y/o alumnado.**

Las autoridades competentes son:


- 17.1** Secretaría de Instrucción.
- 17.2** Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual.
- 17.3** Tribunal Disciplinario.

La renuncia justificada al cargo por motivos de fuerza mayor es aprobada por el órgano responsable de la designación.

**Artículo 18°.- Requisitos**

Los requisitos para integrar los órganos especializados establecidos en el presente reglamento son los siguientes:

- 18.1** Tener vínculo laboral con la UNI, lo que no aplica para estudiantes.
- 18.2** Tener conocimiento y/o experiencia en derecho administrativo, derecho laboral disciplinario, derechos humanos, formación en género o afines.
- 18.3** No registrar antecedentes policiales, penales y judiciales, y no haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- 18.4** Ejercer un comportamiento ético y profesional acorde a los valores de la UNI.
- 18.5** No tener denuncias, quejas o procedimientos en el Tribunal de Honor u otro órgano administrativo de investigación y sanción de la UNI u otras instituciones públicas o privadas.

 <p><b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b></p>	<p><b>RE-018/DU-001</b></p> <p><b>PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b></p>	<p><b>Versión: 002</b></p>
--	---	----------------------------

**18.6** Tener experiencia laboral no menor de tres (03) años, lo que no aplica para estudiantes.

**18.7** La representación estudiantil, tanto titular como suplente, se conforma por estudiantes que se encuentran cursando estudios en la UNI y que cuentan con al menos cuatro (04) semestres pendientes para la conclusión de su carrera.

**Artículo 19°.- De la Capacitación a los miembros de investigación y sanción del hostigamiento sexual**

Quienes integren los órganos especializados asisten, como parte de sus funciones, de forma periódica a las capacitaciones y/o talleres de sensibilización que se programen en temas relacionados a su competencia.

**Artículo 20°.- De la designación**

**20.1** El Consejo Universitario es el encargado de designar por el periodo de dos (02) años a los miembros que integrarán la Secretaría de Instrucción y la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual.

**20.2** La Asamblea Universitaria es el encargado de designar por el periodo de dos (02) años a los miembros que integrarán el Tribunal Disciplinario.

**Artículo 21°.- Apoyo profesional y técnico-legal**

Las autoridades competentes en la investigación y sanción del hostigamiento sexual cuentan con el apoyo profesional y técnico-legal necesario, con experiencia y formación en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral, derechos humanos, derechos fundamentales y/o género.

**Artículo 22°.- Causales de abstención**


Las autoridades competentes de la investigación y sanción del hostigamiento sexual se abstienen de participar en los siguientes casos:

**22.1** Si es cónyuge o conviviente, o pariente de cualquiera de los investigados/as dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.

**22.2** Si ha sido directa y personalmente agraviado por el acto sancionable.

**22.3** Si personalmente, o bien su cónyuge o conviviente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, tuviere interés en el asunto de que se trate o la decisión le pudiere favorecer o perjudicar directa o indirectamente.

**22.4** Si ha tenido intervención como asesor/a o testigo en el mismo procedimiento, o si como autoridad, hubiere manifestado previamente su parecer sobre el mismo que pudiera entenderse que se ha pronunciado sobre el asunto, salvo la rectificación de errores.

 <b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>RE-018/DU-001</b>  <b>PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>Versión: 002</b>
---	--	---------------------

- 22.5** Si tiene amistad íntima, enemistad manifiesta o conflicto de intereses objetivo con cualquiera de los investigados/as en el procedimiento.
- 22.6** Si ha tenido en los últimos doce (12) meses relación de autoridad o de sujeción con cualquiera de los investigados/as o terceros interesados en el asunto.
- 22.7** Si se presentan motivos que perturben su función como integrante del órgano que resolverá.
- 22.8** Si es denunciado/a.

La abstención es presentada ante el colegiado correspondiente hasta el día hábil siguiente de conocidos los hechos que la producen. En estos casos se cita al/a suplente respectivo.

La presentación de la abstención no suspende el trámite del procedimiento.

### **Artículo 23°.- Fases del procedimiento**

Las fases del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual son:

- 23.1** Investigación preliminar.
- 23.2** Procedimiento Administrativo Disciplinario. Esta fase se subdivide en las siguientes etapas:
- a) Etapa de instrucción.
  - b) Etapa resolutive.
  - c) Etapa de Impugnación.

## **CAPÍTULO I**

### **SECRETARÍA DE INSTRUCCIÓN**


#### **Artículo 24°.- Definición**

La Secretaría de Instrucción se encuentra a cargo de la investigación preliminar y la etapa de instrucción.

#### **Artículo 25°.- Composición**

La Secretaría de Instrucción es ejercida por el/la Defensor/a Universitaria en adición a sus funciones. Para el cumplimiento de las tareas especializadas relativas al hostigamiento sexual, la Defensoría Universitaria puede contar con personal de apoyo con formación en Derecho con el siguiente perfil:

- a) Ser abogado/a colegiado/a y habilitado/a en su respectivo colegio profesional.
- b) Experiencia laboral de al menos un (1) un año.

 <b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>RE-018/DU-001</b> <b>PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>Versión: 002</b>
---	--	---------------------


- c) Poseer conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos.
- d) Tener formación en género.

Tanto el/la Defensor/a Universitario/a en su calidad de Secretaria/o de Instrucción, como la/el abogada/o contratada/o como personal de apoyo podrán ejercer las funciones encargadas a este órgano. No obstante, el/la Defensor/a Universitario/a es quien suscribe toda la documentación relacionada al cargo.

### **Artículo 26°.- Funciones de la Secretaría de Instrucción**

Las funciones de la Secretaría de Instrucción son las siguientes:

- 26.1** Recibe las denuncias sobre hostigamiento sexual que se remiten a la UNI por los diversos canales.
- 26.2** Desarrolla todos los actos de investigación pertinentes a las denuncias recibidas, propias de la investigación preliminar.
- 26.3** Otorga a la presunta víctima las medidas de protección que corresponda, y dispone las acciones de atención médica, en cuanto se requiera, y atención psicológica de manera obligatoria e inmediata a favor de la persona denunciante.
- 26.4** Al final de la investigación preliminar, emite el Informe Inicial de Instrucción que dispone de forma motivada el inicio de un procedimiento disciplinario contra la persona investigada; o emite el informe de archivo de la denuncia justificando las razones por las que no corresponde iniciar un procedimiento disciplinario; o deriva el caso a los órganos competentes dentro de la UNI para su trámite.
- 26.5** Desarrolla los actos de investigación complementarios que sean pertinentes a los casos en la etapa de instrucción del procedimiento disciplinario.
- 26.6** Al final de etapa de instrucción del procedimiento disciplinario, emite el Informe Final de Instrucción con los resultados de la investigación y la propuesta a la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual para la sanción o el archivo de la causa.
- 26.7** Realizar todas las actuaciones que consideren pertinentes a fin de esclarecer los hechos imputados.

 <b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>RE-018/DU-001</b>  <b>PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>Versión: 002</b>
---	--	---------------------

## CAPÍTULO II

### COMISIÓN DISCIPLINARIA PARA ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

#### **Artículo 27°.- Definición**

Es el órgano resolutorio permanente competente para pronunciarse en primera instancia sobre los procedimientos disciplinarios en materia de hostigamiento sexual.

#### **Artículo 28°.- Composición**

La Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual esta compuesta por seis (06) representantes de la Universidad Nacional de Ingeniería: tres (03) representantes titulares y tres (03) suplentes, con la siguiente conformación:

**28.1** Dos (02) docentes, o en su defecto, dos (02) servidores administrativos (funcionario o servidor público) y sus respectivos suplentes.

**28.2** Un/a (01) representante estudiantil y su respectivo suplente.

Al momento de la designación se asegura que exista, la misma cantidad de mujeres que de varones.

La Comisión es presidida por el docente y/o servidor de mayor antigüedad en el ejercicio de sus funciones.

## CAPÍTULO III

### TRIBUNAL DISCIPLINARIO

#### **Artículo 29°.- Definición**

Es el órgano resolutorio permanente competente para pronunciarse en segunda y última instancia sobre los procedimientos disciplinarios en materia de hostigamiento sexual.

#### **Artículo 30°.- Composición**


El Tribunal Disciplinario está compuesto por seis (06) representantes de la Universidad Nacional de Ingeniería: tres (03) representantes titulares y tres (03) suplentes, con la siguiente conformación:

**30.1** Dos (02) docentes, o en su defecto, dos (02) servidores/as administrativos (funcionario o servidor público) y sus respectivos/as suplentes.

**30.2** Un/a (1) representante estudiantil y su respectivo/a suplente.

Al momento de la designación se asegura que exista, la misma cantidad de mujeres que de varones.

El Tribunal Disciplinario es presidido por el docente o servidor público con mayor antigüedad en el ejercicio de sus funciones.

 <b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>RE-018/DU-001</b>  <b>PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>Versión: 002</b>
---	--	---------------------

## TÍTULO V

### **PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

#### **Artículo 31°.- Finalidad del procedimiento**

El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual instaurado por la UNI tiene por finalidad proteger a la víctima durante todo el desarrollo del mismo y sancionar a la persona que realiza actos de hostigamiento sexual, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, célere y eficaz.

#### **Artículo 32°.- Extensión adicional del plazo del procedimiento administrativo disciplinario**

De manera excepcional y atendiendo a la complejidad del caso, la investigación preliminar o las etapas del procedimiento disciplinario pueden extenderse por un plazo adicional de quince (15) días hábiles, con la debida justificación en el pronunciamiento final de cada etapa.

Entre otros supuestos, son casos de especial complejidad aquellos en los que la parte denunciante no coincide con la/s presunta/s víctima/s y se requiere mayor tiempo para identificar y/o contactar ubicar a esta/s última/s, casos de investigación de oficio en los que no se cuenta con mayor información de la parte denunciada como hostigadora o en los que se necesita mayor información de la parte afectada por el presunto hostigamiento sexual, casos que involucran diversas víctimas o diversas personas denunciadas como agresoras.

El incumplimiento de estos plazos implica responsabilidad administrativa, más no la caducidad del procedimiento.

#### **Artículo 33°.- Reserva del proceso de Investigación**


La denuncia por hostigamiento sexual, sus efectos de investigación y de sanción administrativa, sin restricción alguna, tiene carácter reservado y confidencial. La publicidad solo procede para la resolución o decisión final.

#### **Artículo 34°.- Trámite de procedimiento en curso**

Los procedimientos por hostigamiento sexual que se encuentren en curso se rigen por las normas procedimentales vigentes al momento en que se interpuso la denuncia.

#### **Artículo 35°.- Notificaciones a las partes**

En el marco del procedimiento por hostigamiento sexual, las partes tienen derecho a ser notificadas de las actuaciones que se realicen. Sin perjuicio de ello, la Secretaría de Instrucción pone a disposición el íntegro del expediente para que puedan recabar las

 <b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>RE-018/DU-001</b>  <b>PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>Versión: 002</b>
---	--	---------------------

copias de las instrumentales que consideren necesarias para el ejercicio de su derecho de defensa; entre ellas:

- 35.1** Los descargos de la persona investigada presentados en la investigación preliminar o el procedimiento disciplinario.
- 35.2** El Informe inicial de instrucción o el informe de archivamiento de la investigación preliminar.
- 35.3** El Informe final de instrucción.
- 35.4** La decisión de primera instancia.
- 35.5** La resolución de segunda instancia.

Asimismo, las partes tienen derecho a exponer los hechos que sustentan su denuncia o sus argumentos de defensa en la audiencia oral llevada a cabo durante la etapa resolutoria o de impugnación.

#### **Artículo 36°.- Conteo de plazos**

Los plazos señalados en el procedimiento de investigación y sanción en el hostigamiento sexual no se interrumpen en periodo vacacional o cualquier otra pausa institucional. Las autoridades de cualquiera de los órganos descritos en los artículos precedentes podrán solicitar un reemplazo ante situaciones de abstención o por periodo vacacional.


#### **Artículo 37°.- Actuación en casos de desvinculación**

##### **37.1 Durante la investigación preliminar**

Si antes o durante de la investigación preliminar la parte denunciada se desvincula de la Universidad por cualquier razón, entre otras causas como renuncia, término de periodo contractual o finalización de periodo de estudios, se procede a la emisión de las medidas de protección pertinentes. Entre las medidas de protección a considerar la persona denunciada no será admitida nuevamente como estudiante de pregrado, de Segunda Especialidad, de Posgrado, y tampoco puede postular a la carrera docente, al concurso docente para contrato, o ser admitido como personal no docente en la Universidad, como medida de protección general a la comunidad universitaria.

##### **37.2 Durante el procedimiento disciplinario**

Si iniciado el procedimiento disciplinario, la parte denunciada se desvincula de la Universidad por cualquier razón, entre otras causas como renuncia, término de periodo contractual o finalización de periodo de estudios, se continúa con el procedimiento aun en su ausencia citándole adicionalmente a los correos personales que registró ante la UNI.

 <b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>RE-018/DU-001</b> <b>PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>Versión: 002</b>
---	--	---------------------

Si se impusiera sanción de separación temporal, esta se hará efectiva una vez que el/la estudiante se haya reincorporado/a. Los periodos en que voluntariamente un/a estudiante no se matricula no se cuentan como parte de la ejecución de la sanción.

## **CAPÍTULO I**

### **INVESTIGACIÓN PRELIMINAR**

#### **Artículo 38°.- Órgano a cargo y plazo**

La investigación preliminar está a cargo de la Secretaría de instrucción, quién realiza la investigación preliminar de las denuncias para determinar, conocer y corroborar los hechos, canaliza la atención médica o psicológica de la persona denunciante y otorga las medidas de protección de corresponder.

La investigación preliminar tiene un plazo de veinte (20) días hábiles.

#### **Artículo 39°.- Inicio de la investigación preliminar**


La investigación preliminar puede iniciar con la interposición de una denuncia a través de los medios establecidos el artículo 15° del presente reglamento o de oficio cuando la Secretaría de instrucción tome conocimiento de hechos que puedan constituir hostigamiento sexual a través de redes sociales, notas periodísticas, informes policiales u otras fuentes de información.

Al momento de la denuncia, la Secretaría de Instrucción procede a dar lectura al acta de los derechos que asisten a la persona denunciante, tomando las medidas necesarias para asegurar la confidencialidad y la no revictimización, de conformidad con lo establecido por el presente Reglamento.

#### **Artículo 40°.- Datos de la denuncia**

La denuncia a través de los medios establecidos el artículo 15° del presente reglamento, contiene como mínimo la siguiente información:

- 40.1** Datos de la víctima de actos de hostigamiento sexual.
- 40.2** Datos de la persona contra quien se formula la denuncia.
- 40.3** Datos de la persona que formula la denuncia (en caso de que la víctima no es la que formula la denuncia).
- 40.4** Detalle de los hechos materia de la denuncia (precisando circunstancias, periodo, lugar/es, autor/es, partícipes, consecuencias educativas, sociales o psicológicas, entre otros).

 <p><b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b></p>	<p><b>RE-018/DU-001</b></p> <p><b>PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b></p>	<p>Versión: 002</p>
--	---	---------------------

**40.5** Medios probatorios ofrecidos o recabados que permitan la verificación de los actos de hostigamiento sexual denunciados.

**40.6** Las medidas de protección a solicitar.

El/la denunciante puede utilizar los formatos contenidos en el presente Reglamento.

**Artículo 41°.- Atención integral**

**41.1** La Secretaría de Instrucción, en un plazo no mayor a un (01) día hábil de recibida la denuncia, pone a disposición de la presunta víctima los canales de atención médica, en cuanto se requiera, y psicológica de manera obligatoria e inmediata, para el cuidado de su salud integral.

**41.2** El ofrecimiento de atención médica o psicológica figura dentro del “acta de derechos de la persona denunciante”. En caso la presunta víctima acepta o renuncia a los servicios puesta a disposición, se deja constancia con la firma o firma electrónica y huella en el documento, utilizando formatos físicos como virtuales. (Ver Anexo N°2).

**41.3** El informe que se emite como resultado de la atención médica y psicológica, es incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio, previa autorización de la presunta víctima (Ver Anexo N°3).


**41.4** El personal del área de psicología de la UNI prioriza la atención de la presunta víctima y la emisión de informes relacionados a las denuncias sobre hostigamiento sexual en sus distintas modalidades, dentro del plazo de dos (02) días hábiles, bajo apercibimiento de ser sancionados administrativamente conforme a la modalidad de contratación y/o relación laboral en la cual se hallen prestando sus servicios.

**41.5** El personal de servicio social de la UNI evalúa el contexto personal, familiar y social de la presunta víctima y de la persona denunciada como agresora. Prioriza la atención de la presunta víctima y la emisión de informes relacionados a las denuncias sobre hostigamiento sexual en sus distintas modalidades, dentro del plazo de dos (02) días hábiles, bajo apercibimiento de ser sancionados administrativamente conforme a la modalidad de contratación y/o relación laboral en la cual se hallen prestando sus servicios (Ver Anexo N°4).

**Artículo 42°.- Medidas de protección**

La Secretaría de Instrucción, en un plazo no mayor a tres (03) días hábiles, otorga a la presunta víctima las medidas de protección de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata.

El objeto de las medidas de protección es neutralizar o minimizar los efectos nocivos de la violencia ejercida por la persona denunciada, y permitir a la víctima el normal desarrollo de sus actividades cotidianas con la finalidad de asegurar su integridad física, psicológica y sexual.

 <b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>RE-018/DU-001</b> <b>PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>Versión: 002</b>
---	--	---------------------

Las medidas a favor de la víctima son:

**42.1** Cuando la investigación preliminar se inicie a un/a DOCENTE:

- a) Separación preventiva sin perjuicio de la sanción que se imponga, artículo 90° de la Ley N° 30220 Ley Universitaria, la que se impone cuando se decida que existen elementos para el inicio de procedimiento disciplinario.
- b) Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que lo haya solicitado.
- c) Impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno; o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima.

**42.2** Cuando la investigación preliminar se inicie a un PERSONAL NO DOCENTE:


- a) Rotación o cambio de lugar del/la presunto/a hostigador(a).
- b) Suspensión temporal del/la presunto/a hostigador/a, la que se impone cuando se decida que existen elementos para el inicio de procedimiento disciplinario.
- c) Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que lo haya solicitado.
- d) Impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno; o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima.

**42.3** Cuando la investigación preliminar se inicie a un/a ESTUDIANTE:

- a) Cambio de aula, grupo, modalidad y/o horario de estudios del/la presunto/a hostigador/a.
- b) Suspensión temporal del presunto/a hostigador/a, la que se impone cuando se decida que existen elementos para el inicio de procedimiento disciplinario.
- c) Cambio de aula, grupo, modalidad y/o horario de estudios de la víctima sin perjudicar sus derechos, siempre que lo haya solicitado.
- d) La justificación de inasistencias y tardanzas derivadas de actos de violencia para la víctima. Estas inasistencias y tardanzas no pueden exceder de cinco días en un periodo de treinta días calendario.
- e) Impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno; o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima.

Los listados no agotan las medidas de protección que puede dictar la Secretaría de Instrucción para proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

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

 <b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>RE-018/DU-001</b>  <b>PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>Versión: 002</b>
---	--	---------------------

A pedido de parte, la medida de protección puede ser sustituida o ampliada, atendiendo 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 pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

En ningún caso se considera una medida de protección válida ofrecer a la víctima tomar vacaciones si la misma no lo ha solicitado.

La medida de protección de separación preventiva o suspensión contra personal docente o no docente será determinada en cada caso con o sin goce de remuneración o beneficio económico alguno. Para esto se toma en consideración el que existan pruebas de cargo múltiple desde la presentación de la denuncia, que haya una multiplicidad de denunciantes, o que haya una situación de flagrancia. Se toma en consideración también la posibilidad de que la persona denunciada pueda seguir prestando servicios sin exponer a la/s persona/s denunciante/s a revictimización y a la comunidad universitaria en general a riesgo de nuevos actos de violencia.

#### **Artículo 43°.- Descargos de la denuncia**

Recibida la denuncia, la Secretaría de Instrucción corre traslado de la denuncia al denunciado para que presente sus respectivos descargos en el plazo de tres (03) días hábiles.

Con o sin los descargos, la Secretaría de Instrucción evalúa los hechos denunciados y emite informe conforme a los resultados de la investigación preliminar resolviendo el archivo de la denuncia o el inicio de la etapa de instrucción del procedimiento disciplinario.

Si durante la investigación preliminar se encuentran elementos de posibles faltas sancionables en otros regímenes dentro de la Universidad, la Secretaría de Instrucción remite el informe a la instancia correspondiente para que se actúe conforme a sus atribuciones.


## **CAPÍTULO II**

### **PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO POR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

#### **Artículo 44°.- Etapa de Instrucción**

La etapa de instrucción se encuentra a cargo de la Secretaría de Instrucción que emite el Informe Inicial de Instrucción que dispone, de forma motivada, el inicio de un procedimiento disciplinario contra la persona investigada.

La etapa de instrucción tiene un plazo de quince (15) días hábiles.

 <p><b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b></p>	<p><b>RE-018/DU-001</b></p> <p><b>PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b></p>	<p><b>Versión: 002</b></p>
--	---	----------------------------

#### **Artículo 45°.- Del Informe Inicial de Instrucción**

El informe Inicial de Instrucción que dispone la apertura del procedimiento disciplinario contiene:

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

El Informe Inicial de Instrucción es notificado a la persona investigada para que presente sus descargos y medios probatorios en un plazo de cinco (05) días hábiles. Se notifica también a la persona denunciante.

#### **Artículo 46°.- Del Informe Final de Instrucción**

La Secretaría de Instrucción emite el Informe Final de Instrucción, con o sin los descargos. Este informe es remitido a la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual y a las partes, en forma inmediata.

El Informe Final de Instrucción contiene los resultados de la investigación realizada en la etapa de instrucción y la propuesta de sanción o de archivo, de corresponder.

#### **Artículo 47°.- Etapa resolutive**

La etapa resolutive se encuentra a cargo de la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual.


La Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual notifica el Informe Final de Instrucción a la persona investigada, otorgándole un plazo de tres (03) días hábiles para presentar los alegatos que considere pertinentes. También notifica a la parte denunciante.

La etapa resolutive tiene un plazo de quince (15) días hábiles.

#### **Artículo 48°.- Audiencia de primera instancia**

La Comisión Disciplinaria convoca a una audiencia, presencial o virtual, en la que tanto la persona denunciante como la persona investigada puedan hacer uso de la palabra sin que se produzca ningún encuentro entre ambas partes. El fin de esta audiencia es aclarar o complementar información relevante que permita el esclarecimiento de los hechos. Se evita la repetición innecesaria del testimonio de la persona hostigada y cualquier otra actuación que pueda producir revictimización. La persona denunciante puede asistir acompañada de una persona de su confianza.

#### **Artículo 49°.- Resolución de primera instancia**

 <p><b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b></p>	<p><b>RE-018/DU-001</b></p> <p><b>PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b></p>	<p><b>Versión: 002</b></p>
--	---	----------------------------

Con o sin los descargos de la persona investigada, y con o sin su asistencia a la audiencia convocada, la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual emite la resolución final de la instancia, la cual es notificada a la persona investigada y a la persona denunciante al día hábil siguiente de su emisión.

En caso la Comisión Disciplinaria determina que no hay responsabilidad administrativa, dispone el archivamiento del caso.

#### **Artículo 50°.- Etapa de impugnación**

Contra lo resuelto por la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual, la persona sancionada o la persona denunciante tiene derecho a interponer recurso de apelación.

La etapa de impugnación se encuentra a cargo del Tribunal Disciplinario.

La apelación se presenta ante la Comisión Disciplinaria en el plazo máximo de cinco (05) días hábiles, contados desde el día siguiente la notificación de la resolución de primera instancia.

El expediente del caso, junto con el recurso presentado, es elevado por el órgano resolutorio al Tribunal Disciplinario al día hábil siguiente de recibido el recurso de apelación.

El Tribunal Disciplinario notifica la apelación a la otra parte, otorgándole un plazo de tres (03) días hábiles para presentar los alegatos escritos que considere pertinentes.

La etapa de impugnación tiene un plazo de quince (15) días hábiles.


#### **Artículo 51°.- Audiencia de segunda instancia**

El Tribunal Disciplinario convoca a una audiencia, presencial o virtual, en la que tanto la persona denunciante como la persona investigada puedan hacer uso de la palabra sin que se produzca ningún encuentro entre ambas partes. El fin de esta audiencia es que las partes expresen sus posiciones respecto de la decisión de primera instancia y se aclaren controversias al respecto. La persona denunciante puede asistir acompañada de una persona de su confianza.

#### **Artículo 52°.- Resolución de segunda instancia**

Con o sin los alegatos de las partes, y con o sin su asistencia a la audiencia convocada, el Tribunal Disciplinario emite la resolución final del procedimiento administrativo, la cual es notificada a la persona investigada y a la persona denunciante al día hábil siguiente de su emisión.

En los procedimientos por hostigamiento sexual no está previsto el recurso de reconsideración.

 <b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>RE-018/DU-001</b>  <b>PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>Versión: 002</b>
---	--	---------------------

## TÍTULO VI

### RÉGIMEN DE SANCIONES

#### Artículo 53°.- Reglas generales


El Régimen de Sanciones aplicables a los actos de hostigamiento sexual en la Universidad Nacional de Ingeniería será de acuerdo a la condición docente, laboral, productiva o formativa al cual se encuentra la persona denunciada:

- 53.1** En el caso de docentes es de aplicación la Ley N° 30220, Ley Universitaria, Estatuto de la UNI y el Reglamento de Procedimiento Disciplinario del Docente, Docente Directivo y Autoridades de los órganos de Gobierno, aprobado con Resolución Rectoral N° 1760-2022-UNI, de fecha 01 de setiembre del 2022.
- 53.2** En el caso del personal no docente comprendido en los regímenes de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, en situaciones o hechos no previstos en el presente reglamento están sujetos al cumplimiento de los *Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas*, aprobados por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR).
- 53.3** En el caso de estudiantes es de aplicación la Ley N° 30220, Ley Universitaria, y el Estatuto de la Universidad. Se aplican las sanciones dispuestas en las normativas antes citadas, como separación temporal que pueden tener duraciones no menores de quince (15) días y hasta dos (02) períodos lectivos. Las suspensiones definitivas, en el caso de los estudiantes son medidas que pueden ser aplicadas si los daños causados a la víctima sean de consideración o graves, sean de naturaleza emocional, psicológica y física.

Para la aplicación de la sanción de separación y/o suspensión temporal se consideran los periodos que se hayan dispuesto como parte de las medidas de protección y se toma en cuenta el avance del periodo académico cursado.

La aplicación de sanciones tiene en cuenta la aplicación del principio de proporcionalidad y razonabilidad.

Cuando la sanción consista en la separación definitiva o expulsión de una persona de la UNI se coordinará lo pertinente con todas las instancias de la universidad necesarias en cada caso, para que actualicen sus registros. Esto incluye, sin que sea una lista cerrada, a la Dirección de Registro Central y Estadística (en adelante DIRCE) para la actualización de los buscadores correspondientes en la página web institucional, entre otras tareas de dicha

 <b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>RE-018/DU-001</b>  <b>PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>Versión: 002</b>
---	--	---------------------

área, y a la Oficina de Tecnologías de la Información (en adelante OTI) para la inhabilitación de los correos electrónicos y otros servicios institucionales.

La ejecución de las sanciones dispuesta por el órgano de primera instancia con resolución firme o el de segunda instancia cuando corresponda. Se notifica toda decisión a la Defensoría Universitaria para que tome conocimiento a efectos de los reportes institucionales, así como para el seguimiento correspondiente de la ejecución.

#### **Artículo 54°.- Sanciones a estudiantes**

Si un/a estudiante es sancionado/a con suspensión de días, el órgano competente para resolver podrá disponer que la sanción se ejecute a partir del siguiente semestre académico desde que se impuso la misma.

En caso de que un estudiante sea sancionado con separación temporal, para su reincorporación se establece la participación en un programa de reeducación en masculinidades; la asistencia a estos espacios es tomada en cuenta para el proceso de reincorporación.


Cuando el/la estudiante solicite su reincorporación, se matricula en el plazo previsto en el calendario académico de forma extemporánea con supervisión de la Jefatura de la carrera correspondiente a su especialidad para evitar, en lo posible, que coincida en algún curso con la/s estudiantes que fueron denunciante/s en su contra. Si fuera inevitable que coincidieran en una clase, se restringirá todo trabajo colaborativo entre las estudiantes y el estudiante sancionado que se reincorporará para lo que la Jefatura de carrera correspondiente coordinará con las/los docentes antes del inicio de clases.

En el caso de faltas cometidas por estudiantes, cuando la aplicación de la medida de suspensión pudiere tornarse inexecutable en razón de que el estudiante se encuentre próximo a culminar su plan de estudios, el órgano competente para resolver podrá adoptar alguna de las siguientes medidas:

- a) Impedimento de realizar trámites académicos durante un tiempo equivalente al de la sanción pendiente de ejecución.
- b) Impedimento de obtener grados académicos, títulos profesionales, entre otros, durante un tiempo equivalente al de la sanción pendiente de ejecución.
- c) Cualquier otra medida que garantice la eficacia de la sanción impuesta.

#### **Artículo 55°.- Sanciones a docentes**

Cuando la denuncia se formule contra un/a (01) docente, es separado/a preventivamente, de acuerdo a lo establecido en el artículo 90 de la Ley N° 30220, Ley Universitaria; cuando se decida que existen elementos para el inicio del procedimiento disciplinario; sin perjuicio de las medidas de protección que puedan ser dictadas previamente a favor de la/el denunciante.

 <b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>RE-018/DU-001</b>  <b>PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>Versión: 002</b>
---	--	---------------------

En el caso de docentes, de haberse determinado responsabilidad administrativa disciplinaria, se aplica la sanción de destitución, conforme al numeral 95.7 del artículo 95 de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, así como la inhabilitación correspondiente.

De aplicarse la destitución del órgano de primera instancia con resolución firme o el de segunda instancia remite a la URRHH copia de la decisión para su ejecución. La URRHH comunica el resultado del procedimiento al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo cuando corresponda.

Asimismo, se remite una copia a la Defensoría Universitaria para que emita una comunicación a todas las dependencias en las que el docente esté adscrito o brinde servicios para que actúen conforme a sus atribuciones.

#### **Artículo 56°.- Graduados/as, egresados/as y exalumnos**


- 56.1** En el caso de graduados/as, egresados/as y exalumnos procede iniciar la etapa de investigación preliminar siempre que los presuntos actos de hostigamiento sexual se hayan dado dentro del recinto universitario o hubieran surgido de las relaciones de índole académico.
- 56.2** Procede el inicio de procedimiento disciplinario, de ser el caso, si la persona graduada, egresada o exalumna remite sus descargos a la Secretaría de Instrucción.
- 56.3** Si como resultado de la investigación preliminar se encuentran indicios de actos de hostigamiento sexual la persona denunciada no será admitida nuevamente como estudiante de pregrado, de Segunda Especialidad, de Posgrado, y tampoco podrá postular a la carrera docente, al concurso docente para contrato, ser admitido como personal no docente o ser contratado bajo ninguna otra modalidad en la Universidad, como medida de protección general a la comunidad universitaria, aun cuando la persona no se haya presentado ante la Secretaría de Instrucción.

### **TÍTULO VII**

#### **CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL QUE INVOLUCRAN PERSONAL NO VINCULADO LABORALMENTE A LA UNI**

##### **Artículo 57°.- Reglas generales**

La prevención y respuesta ante el hostigamiento sexual se extiende en la UNI para casos en los que la persona denunciada brinda servicios a la universidad en relaciones no reguladas por el Derecho Laboral como son las de prestación de servicios, o las de tercerización o intermediación.

 <b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>RE-018/DU-001</b>  <b>PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>Versión: 002</b>
---	--	---------------------

En estos casos la DIGA asegura que los términos de referencia de todos los servicios requeridos en la UNI contengan una adhesión a las políticas institucionales contra el hostigamiento sexual conforme al presente reglamento.

El procedimiento de investigación no implica el reconocimiento del vínculo laboral de la persona denunciante o denunciada con la UNI pues la respuesta institucional es parte de las obligaciones contra el hostigamiento sexual.

#### **Artículo 58°.- Personal de empresas de tercerización o intermediación**


Cuando la persona denunciada labora para una empresa de tercerización o intermediación que preste servicios en la UNI:

- 58.1** La denuncia se interpone ante la UNI a través de los canales de denuncia.
- 58.2** La UNI lleva a cabo el procedimiento de investigación a través de la Secretaría de Instrucción.
- 58.3** El informe de la Secretaría de Instrucción de UNI incluye recomendaciones de acción sobre lo sucedido y otras para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual. Este informe se remite a la empresa de tercerización o intermediación de servicios para que actúe de acuerdo con los trámites previstos para la sanción en los casos de hostigamiento sexual, y se pone en copia a la DIGA de la UNI para conocimiento de lo actuado y seguimiento de las acciones adoptadas por la empresa para definir la renovación de contratación de sus servicios.

Cuando la víctima de los actos de hostigamiento sexual labore para una empresa de tercerización o intermediación que preste servicios en la UNI:

- 58.4** La denuncia se interpone ante la UNI a través de los canales de denuncia.
- 58.5** La UNI lleva a cabo el procedimiento de investigación a través de la Secretaría de Instrucción.
- 58.6** Si la persona denunciada es autoridad como parte de su labor docente, docente, jefe de práctica, asistente de cátedra o de laboratorio y demás formas análogas de colaboración a la labor del docente y/o estudiante de cualquier modalidad entonces el caso es tramitado en proceso disciplinario por los órganos especializados previstos en el presente reglamento.
- 58.7** Si la persona denunciada es autoridad en su rol no docente o personal no docente entonces el caso es tramitado por la URRHH conforme a la normativa especial del sector público que corresponda
- 58.8** Si la persona denunciada es un locador/a de servicios, el caso es tramitado conforme a lo establecido en el artículo 59° del presente reglamento.

#### **Artículo 59°.- Locadores de servicios**

 <b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>RE-018/DU-001</b> <b>PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>Versión: 002</b>
---	--	---------------------

Cuando se presente una denuncia contra una persona que brinda servicios a la UNI sin vínculo laboral:


- 59.1** La denuncia se interpone ante la UNI a través de los canales de denuncia.
- 59.2** La UNI lleva a cabo el procedimiento de investigación a través de la Secretaría de Instrucción. Durante ese plazo, la Secretaría de Instrucción puede disponer que la DIGA haga efectiva la suspensión de contrato por causa imputable a la parte locadora, el impedimento de ingreso de la persona a las instalaciones o reuniones de la Institución, u otras medidas que estime conveniente.
- 59.3** El informe de la Secretaría de Instrucción de UNI incluye recomendaciones de acción sobre lo sucedido y otras para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual. Este informe se remite a la DIGA. Si como resultado de la investigación se encuentran elementos de configuración de actos de hostigamiento sexual, se dispone que se resuelva el contrato por causal imputable a la persona locadora. Ninguna unidad de organización de la UNI vuelve a contratar los servicios de dicha persona.

Cuando la víctima de los actos de hostigamiento sexual sea una persona que preste servicios en la UNI sin vínculo laboral:

- 59.4** La denuncia se interpone ante la UNI a través de los canales de denuncia.
- 59.5** La UNI lleva a cabo el procedimiento de investigación a través de la Secretaría de Instrucción.
- 59.6** Si la persona denunciada es autoridad como parte de su labor docente, docente, jefe de práctica, asistente de cátedra o de laboratorio y demás formas análogas de colaboración a la labor del docente y/o estudiante de cualquier modalidad entonces el caso es tramitado en proceso disciplinario por los órganos especializados previstos en el presente reglamento.
- 59.7** Si la persona denunciada es autoridad en su rol no docente o personal no docente entonces el caso es tramitado por la URRHH conforme a la normativa especial del sector público que corresponda.
- 59.8** Si la persona denunciada labora para una empresa de tercerización o intermediación que preste servicios en la UNI entonces el caso es tramitado conforme al artículo 58° del presente reglamento.

## **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS**

**PRIMERA. - Falsa denuncia.**

 <p><b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b></p>	<p align="center"><b>RE-018/DU-001</b></p> <p align="center"><b>PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b></p>	<p align="right">Versión: 002</p>
--	---	-----------------------------------

Cuando la denuncia de hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme y queda acreditada la mala fe de la presunta víctima, la persona a quien se le imputan los hechos tiene expedito su derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes.

**SEGUNDA. - Posibilidad de acudir a otras instancias.**

El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual no enerva el derecho de la víctima de acudir a otras instancias que considere pertinente para hacer valer sus derechos. En ningún caso se puede exigir como requisito de procedencia haber recurrido previamente al procedimiento de investigación y sanción regulado en la Ley y el presente Reglamento.

**TERCERA.- Situaciones o hechos no previstos en el caso de servidores y funcionarios públicos.**

Los/as funcionarios/as y servidores/as civiles comprendidos en los regímenes de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, en situaciones o hechos no previstos en el presente reglamento están sujetos al cumplimiento de los *Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas*, aprobados por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR).


**CUARTA. - De las propuestas y selección para los miembros de los órganos de investigación y sanción de hostigamiento sexual en la UNI.**

Al menos seis (06) meses antes de que se venza el plazo de designación de quienes integran los órganos especializados de investigación y sanción de hostigamiento sexual, la Asamblea Universitaria designa a una comisión que reciba las propuestas de las organizaciones de estudiantes, así como de otros integrantes de la comunidad universitaria para la presentación de ternas titulares y suplentes de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual y el Tribunal Disciplinario. La Comisión estará compuesta de la siguiente forma:

1. El/ la Defensor/a Universitario/a quien la preside.
2. Un/a (01) docente asambleísta.
3. Un/a (01) estudiante asambleísta.

La Comisión es de naturaleza temporal y termina su encargo cuando, luego de verificar el cumplimiento de requisitos de las personas nominadas, el Consejo Universitario designa a los miembros titulares y suplentes de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, y cuando la Asamblea Universitaria designa a los miembros titulares y suplentes del Tribunal Disciplinario.

El mandato de las autoridades competentes para la investigación y sanción del hostigamiento sexual se mantendrá vigente hasta que se concrete la elección de las

 <b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>RE-018/DU-001</b>  <b>PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>Versión: 002</b>
---	--	---------------------

nuevas autoridades conforme al procedimiento establecido en la presente disposición. Esta continuidad tiene por finalidad garantizar la adecuada conducción de los procedimientos administrativos disciplinarios en curso y asegurar la implementación oportuna y efectiva de las medidas previstas en el presente Reglamento.

## **DISPOSICIONES FINALES**

### **PRIMERA. - Información a la SUNEDU**

La UNI reporta semestralmente a la SUNEDU la relación de denuncias recibidas, las medidas adoptadas, así como el estado del procedimiento.

Para tal efecto, durante la primera semana de los meses de julio y enero, la Secretaría de Instrucción, la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual y el Tribunal Disciplinario remiten a la Defensoría Universitaria la información sobre relación de denuncias recibidas, las medidas adoptadas, así como el estado de cada procedimiento.

La UNI reporta anualmente a la SUNEDU los resultados de la evaluación y diagnóstico, así como las acciones de prevención a los que aluden los artículos 13 y 14 del presente reglamento.

Para tal efecto, durante la primera quincena de enero, la Dirección de Bienestar Universitario, la Unidad de Recursos Humanos y la Oficina de Comunicación e Imagen Institucional remiten a la Defensoría Universitaria la información sobre las acciones adoptadas.

### **SEGUNDA. - Expedientes**


Todo procedimiento disciplinario por actos de hostigamiento sexual da lugar a un expediente debidamente numerado que contiene todos los documentos relativos al caso. El contenido del expediente es intangible y permanece en custodia de la Secretaría de Instrucción, que es el órgano que realiza la investigación preliminar.

### **TERCERA: Actuación en caso de indicios de delito**

Cuando, durante o como resultado del procedimiento, se adviertan indicios de la comisión de delitos, la UNI pone en conocimiento tales hechos al Ministerio Público con conocimiento de la víctima. Esta información es trasladada en un plazo no mayor de veinticuatro (24) horas. Dicha comunicación lo realiza la Secretaría de Instrucción, bajo responsabilidad.

### **CUARTA. - Derogatoria**

Deróguese el Reglamento para la Prevención e Intervención en los casos de Hostigamiento Sexual en la UNI, aprobado con Resolución Rectoral N° 0171-2023-UNI, de fecha 30 de enero del 2023, así como la Resolución Rectoral N° 1562-2022-UNI que creó la primera

 <b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>RE-018/DU-001</b>  <b>PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>Versión: 002</b>
---	--	---------------------

comisión encargada de presentar propuestas de quienes serán los integrantes de la Secretaría de Instrucción, la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual y del Tribunal Disciplinario.

**QUINTA. - De los Recursos**


La implementación de lo establecido en el presente documento normativo se financia con cargo al presupuesto institucional de la UNI, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público, precisando que el Rectorado, en coordinación con las demás autoridades universitarias, así como el área administrativa gestionan, proveen y disponen que se asigne presupuesto para el funcionamiento de los órganos de investigación y sanción en aras de prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual, estando entre los mismos, los recursos logísticos, recursos humanos y de incentivos y otros recursos para la implementación medidas afirmativas que permita contar con los miembros de los órganos de investigación y sanción del hostigamiento sexual en la UNI, ídem con apoyo y soporte legal, así como psicológico de ser el caso.

**SEXTA. - Vigencia**

El presente Reglamento entra en vigencia a partir del día siguiente de su publicación.

**SÉPTIMA. - Aplicación supletoria**

Las disposiciones del presente reglamento se aplican supletoriamente a todos los procedimientos por actos de hostigamiento sexual en la UNI.

 <b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>RE-018/DU-001</b> <b>PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>Versión: 002</b>
---	--	---------------------

## ANEXOS

### ANEXO N° 01

#### FORMATO DE PRESENTACIÓN DE DENUNCIA POR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA

Lima, ..... de ..... de 202...

Señores

Secretaría de Instrucción de la Universidad Nacional de Ingeniería

Presente. -

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

Asimismo, solicito las medidas de protección, conforme a lo estipulado en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, así como sus modificatorias del Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP.


#### I. Datos de la víctima de actos de hostigamiento sexual.

Nombres y apellidos			
Documento de identidad (DNI, CE, Pasaporte)			
Domicilio			
Teléfono	Fijo:	Celular:	Correo electrónico
Facultad, Carrera u órgano académico o administrativo del cual depende o al que rinde cuenta			
Condición en la Universidad (Marcar con un aspa X)	Alumno		Personal docente
	Personal no docente		Prestador de servicios
	Otro:		

#### II. Datos de la persona contra quien se formula la denuncia.

Nombres y apellidos	
---------------------	--

Facultad, Carrera u órgano académico o administrativo del cual depende o al que rinde cuenta		
Condición en la Universidad (Marcar con un aspa X)	Rector	Vicerrector
	Decano	Docente
	Personal no docente	Alumno
	Prestador de servicios	Otros:

 <b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>RE-018/DU-001</b> <b>PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>Versión: 002</b>
---	--	---------------------

**III. Relación entre la víctima y la persona denunciada.**

--	--

**IV. Datos de la persona que formula la denuncia (en caso de que la víctima no es quien formula la denuncia).**

Nombres y apellidos			
Documento de Identidad (DNI, CE, Pasaporte)			
Parentesco o relación con la víctima			
Domicilio			
Teléfono	Fijo:	Celular:	Correo electrónico

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

--


**VI. Medios probatorios<sup>1</sup> ofrecidos o recabados que permitan la verificación de los actos de hostigamiento sexual denunciados (\*).**

1.
2.
3.
4.
5.

**VII. Medidas de protección para la víctima.**

Solicito que se me otorguen las siguientes medidas de protección (marcar con un aspa X):

1. Rotación o cambio de lugar del presunto hostigador.	
2. Suspensión temporal del presunto hostigador.	
3. Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que lo haya solicitado.	
4. Orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar o de entablar algún tipo de comunicación con ella.	

 <b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>RE-018/DU-001</b> <b>PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>Versión: 002</b>
---	--	---------------------

5. Otras medidas de protección (especificar).	
---	--

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

Sin otro particular,

\_\_\_\_\_

Firma


\_\_\_\_\_

Huella digital

Nombres y apellidos: \_\_\_\_\_

<sup>1</sup> Medios probatorios:

- Declaración de testigos.
- Documentos públicos o privados.
- Grabaciones de audio, correos electrónicos, videos, mensaje de texto, fotografías, objetos u otros.
- Cualquier otro medio idóneo.

 <b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>RE-018/DU-001</b>  <b>PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>Versión: 002</b>
---	--	---------------------

## ANEXO N° 02

### ACTA DE DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

En la ciudad de Lima, siendo las \_\_\_\_ horas del día \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_, en las instalaciones de la Secretaría de Instrucción de la Universidad Nacional de Ingeniería, comparece en forma \_\_\_\_\_ (presencial/virtual) la persona identificada como:

**Nombres y apellidos:** \_\_\_\_\_

**DNI N°:** \_\_\_\_\_

**Vínculo institucional:** \_\_\_\_\_

**Código institucional:** \_\_\_\_\_

Quien formula una denuncia por presuntos actos de hostigamiento sexual presuntamente cometidos por \_\_\_\_\_, en agravio de su persona.

Conforme al artículo 38 del Reglamento para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual de la UNI (Resolución Rectoral N° 0171-2023-UNI) y el artículo 16 del Reglamento de la Ley N° 27942, se procede a la lectura del presente documento que contiene los **derechos que asisten a la persona denunciante**, los cuales se consignan a continuación:

#### I. DERECHO A MEDIDAS DE PROTECCIÓN

La persona denunciante tiene derecho a que se evalúe y se dicten medidas de protección dentro de los tres (03) días hábiles posteriores a la denuncia, conforme al artículo 41° del Reglamento contra el hostigamiento sexual de la UNI y el artículo 18° del Reglamento de la Ley N°27942. Estas pueden incluir:

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 (si así lo solicita).
4. Orden de impedimento de acercamiento, proximidad o comunicación del presunto hostigador con la víctima y su entorno.
5. 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.
6. Otras medidas que busquen proteger y asegurar su bienestar.
7. Medidas complementarias para testigos, si corresponde.


Estas medidas serán vigentes hasta la emisión de la decisión final del procedimiento y podrán ser modificadas o ampliadas por razones justificadas y con enfoque de razonabilidad, proporcionalidad y beneficio para la denunciante.

He sido informada/o de las medidas de protección que se contemplan en los procedimientos de hostigamiento sexual.

La persona denunciante no es la víctima de los hechos denunciados.

Deseo que se evalúe el otorgamiento de las siguientes medidas de protección específicas:

\_\_\_\_\_

 <p><b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b></p>	<p align="center"><b>RE-018/DU-001</b></p> <p align="center"><b>PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b></p>	<p align="right">Versión: 002</p>
--	---	-----------------------------------

---



---



---



---



---

(Firma y huella digital) \_\_\_\_\_

---

**II. DERECHOS EDUCATIVOS ESPECIALES (Ley N.º 30364)**

La persona denunciante tiene derecho a que se evalúen como parte de las medidas de protección:

1. Cambio de lugar y horario de estudios, si lo solicita.
2. Justificación de inasistencias o tardanzas derivadas del hecho denunciado (hasta 5 días en 30 días calendario o hasta 15 días en 180 días calendario).
3. Recomiendo retirar porque coincide con la atención psicológica/médica previa

He sido informada/o de los derechos educativos previstos en la legislación nacional sobre violencia y que pueden ser evaluados como parte de las medidas de protección dentro del procedimiento de hostigamiento sexual.

La persona denunciante no es la víctima de los hechos denunciados.

Deseo que se evalúe el otorgamiento de las siguientes medidas de protección específicas:

---



---



---



---



---

(Firma y huella digital) \_\_\_\_\_

---

**III. DERECHO A ATENCIÓN MÉDICA Y PSICOLÓGICA**

La Universidad, en un plazo no mayor a un (01) día hábil, pondrá a disposición de la denunciante los servicios de atención psicológica y/o médica con los que cuenta. La atención brindada generará un informe que solo será incorporado al procedimiento con su autorización expresa.


Acepto los servicios de atención médica y/o psicológica ofrecidos.

Renuncio a los servicios ofrecidos.

Autorizo la utilización del informe emitido para fines del procedimiento.

La persona denunciante no es la víctima de los hechos denunciados.

---

 <b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>RE-018/DU-001</b> <b>PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>Versión: 002</b>
---	--	---------------------

(Firma y huella digital) \_\_\_\_\_

#### IV. DERECHO A SER INFORMADA DEL PROCEDIMIENTO


Durante el procedimiento, la persona denunciante tiene derecho a ser informada de diferentes actos a lo largo del procedimiento que se resumen a continuación:

<b>INVESTIGACIÓN PRELIMINAR a cargo de la Secretaría de Instrucción</b>
1. Derivación a los servicios de atención psicológica y/o médica.
2. Otorgamiento de medidas de protección.
3. Decisión final de investigación preliminar: archivo del caso o inicio del proceso disciplinario.
<b>PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO: etapa de instrucción a cargo de la Secretaría de Instrucción</b>
4. Notificación del inicio del proceso disciplinario.
5. Notificación de los descargos de la parte denunciada enviado en etapa de instrucción del proceso disciplinario.
6. Entrevista para declaración testimonial ante la Secretaría en la etapa de instrucción del proceso disciplinario.
7. Notificación del informe final de instrucción.
<b>PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO: etapa resolutive a cargo de la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual</b>
8. Presentación de observaciones respecto del informe final de instrucción en un plazo de tres (3) días calendario desde el día siguiente de la notificación.
9. Solicitar y hacer uso de la palabra en audiencia oral ante la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual, a la que se puede asistir acompañada de una persona de confianza, aunque no sea abogada/o.
10. Notificación de la decisión de primera instancia de la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual.
<b>PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO: etapa de impugnación a cargo del Tribunal Disciplinario</b>
11. Impugnar la decisión de primera instancia en un plazo máximo de cinco (05) días calendario contados desde el día siguiente de la notificación.
12. Solicitar y hacer uso de la palabra en audiencia oral ante el Tribunal Disciplinario, a la que se puede asistir acompañada de una persona de confianza, aunque no sea abogada/o.
13. Notificación de la decisión de segunda y última instancia del Tribunal Disciplinario.

He sido informada/o de los derechos de participación de las víctimas a lo largo del procedimiento de hostigamiento sexual.

La persona denunciante no es la víctima de los hechos denunciados.

(Firma y huella digital) \_\_\_\_\_

 <p><b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b></p>	<p><b>RE-018/DU-001</b></p> <p><b>PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b></p>	<p><b>Versión: 002</b></p>
--	---	----------------------------

## V. DERECHO A PRESENTAR PRUEBAS

La persona denunciante tiene derecho a presentar pruebas que respalden su denuncia (fotos, grabaciones, testigos, documentos, etc.), en caso las tenga disponibles, durante la etapa preliminar del procedimiento. De no contar con pruebas, igualmente tiene derecho a denunciar. La declaración de la presunta víctima es una prueba fundamental conforme a los criterios de valoración testimonial establecidos por la jurisprudencia nacional.

- He sido informada/o del derecho a presentar pruebas durante la etapa preliminar del procedimiento de hostigamiento sexual.
- La persona denunciante no es la víctima de los hechos denunciados.

(Firma y huella digital) \_\_\_\_\_

---

## VI. ATENCIÓN INTEGRAL EN LOS CENTRO EMERGENCIA MUJER

Ante indicios de delito la UNI reporta los hechos a la Fiscalía. En estos casos, la presunta víctima tiene derecho a recibir una atención integral por parte de los Centros de Emergencia Mujer.

- Acepto que, paralelamente al procedimiento dentro de la universidad, se derive mi caso al Centro Emergencia Mujer con el fin de acceder a la atención legal, psicológica y social que corresponda en caso haya indicios de delito.
- No acepto que, paralelamente al procedimiento dentro de la universidad, que se derive mi caso al Centro Emergencia Mujer con el fin de acceder a la atención legal, psicológica y social que corresponda en caso haya indicios de delito. Soy consciente de que, en caso de que se encuentre indicios de un delito y se derive el caso al sistema de justicia, cuento con asistencia legal privada o buscar asistencia legal pública por mi propia cuenta.
- La persona denunciante no es la víctima de los hechos denunciados.

(Firma y huella digital) \_\_\_\_\_


---

## VII. CONFIDENCIALIDAD

La denunciante tiene derecho a que su identidad, integridad y privacidad sean protegidas durante todo el procedimiento. Toda la información proporcionada se manejará de manera reservada, conforme a lo establecido en el Reglamento de prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual de la UNI. La confidencialidad del procedimiento es también una obligación por lo que se informa que se mantiene en reserva todas las actuaciones, así como de la información suya y de la parte denunciada hasta la finalización del trámite. El quiebre de la confidencialidad puede conllevar responsabilidad disciplinaria en la UNI.

- He sido informada/o de los alcances del deber/derecho de confidencialidad en los procedimientos de hostigamiento sexual.
- La persona denunciante no es la víctima de los hechos denunciados.

(Firma y huella digital) \_\_\_\_\_

 <p><b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b></p>	<p align="center"><b>RE-018/DU-001</b></p> <p align="center"><b>PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b></p>	<p align="right">Versión: 002</p>
--	---	-----------------------------------

---

**OBSERVACIONES ADICIONALES DE INTERÉS DE LA PARTE DENUNCIANTE:**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---


Leído el presente documento, la persona denunciante declara haber sido informada de sus derechos en el marco del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en la Universidad Nacional de Ingeniería y firma en señal de conformidad:

---

**SECRETARIA/O INSTRUCCIÓN**

---

**PERSONA DENUNCIANTE**

 <b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>RE-018/DU-001</b>  <b>PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>Versión: 002</b>
---	--	---------------------

## ANEXO N° 03

### FACTORES DE RIESGO PARA ANÁLISIS DE CASOS<sup>2</sup>


Se consideran estos factores como mínimos, pero pueden ser complementados entre sí y con otras variables de análisis.

Se utilizan como referencia para la evaluación integral del caso, particularmente para la elaboración de los informes psicológicos y sociales, las entrevistas a las partes a lo largo del procedimiento, la emisión de las medidas de protección, y su posible variación.

#### I. Factores de riesgo de la presunta persona agresora

- **Tiene historial de conductas violentas con la pareja anterior, así no haya denuncias formales:** Se advierte que la presunta persona agresora tiene antecedentes de haber ejercido violencia con las parejas anteriores. Eso incluye si tiene antecedentes policiales, judiciales o penales o incluso si no hay denuncias, pero se genera información al respecto en el relato.
- **Tiene historial de conductas violentas con otras personas (amigos/as, vecinos/as, compañeros/as de trabajo, etc.), así no haya denuncias formales:** Se advierte que la presunta persona agresora tiene antecedentes de haber ejercido violencia con otras personas. Eso incluye si tiene antecedentes policiales, judiciales o penales o incluso si no hay denuncias, pero se genera información al respecto en el relato.
- **Presenta conductas de crueldad, de desprecio a la víctima y/o falta de arrepentimiento:** Es realizar conductas como la respuesta emocional de obtención de placer en el sufrimiento y dolor de otros o la acción que innecesariamente causa tal sufrimiento o dolor por las que no tiene muestras de arrepentimiento.
- **Incumple medidas de protección dadas por una autoridad en cualquier procedimiento:** Indagar si la presunta persona agresora ha incumplido medidas de protección como las órdenes de impedimento de comunicación o acercamiento, entre otras, dadas en procesos jurisdiccionales, disciplinarios o de otro tipo.
- **Posee acceso a elementos que puedan dañar a la víctima:** Poseer o tener acceso a información sensible de la víctima con los que puede atacarla y causarle daños, o acceso a otros medios como armas de fuego o de otro tipo con los que pueda amenazar o causarle daño.
- **Tiene conducta vigilante y/o celos patológicos:** La persona agresora mantiene la idea delirante con absoluta convicción de que está siendo engañada por su pareja a pesar de que la lógica o la evidencia muestren lo contrario. La persona puede presentar

<sup>2</sup> La formulación está basada en la *Propuesta de aspectos para la valoración del riesgo en la Ley 30364, planteada por Beatriz Ramírez Huaroto y Jeannette Llaja Villena (2020)*, el anexo del *Protocolo de atención del Centro Emergencia Mujer (2021)* y el *Protocolo sobre otorgamiento de medidas de protección y cautelares en el marco de la Ley N° 30364 del Poder Judicial del Perú (2022)*.


 <b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>RE-018/DU-001</b>  <b>PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>Versión: 002</b>
---	--	---------------------

síntomas depresivos intermitentes, o incluso un cuadro completo de depresión, puede experimentar intolerancia, irritabilidad extrema, agresividad y confrontación que no se limita a su pareja, ni a su familia, sino que se extiende a su círculo social. Presenta ansiedad y preocupación constante por la pareja y sus acciones, actitudes paranoicas y violentas con su pareja, aislamiento del grupo familiar y social, necesidad de estar junto a su pareja todo el tiempo, sospechas constantes de ser víctima de un engaño amoroso, sentimientos constantes de abandono, baja autoestima e inseguridad.

- **Abuso en el consumo de alcohol:** El abuso en el consumo de alcohol conlleva al deterioro o malestar significativos, que se manifiesta en que se consume con frecuencia en altas cantidades; que existe un deseo persistente o esfuerzos fracasados de abandonar o controlar el consumo de alcohol; en que se invierte mucho tiempo en las actividades necesarias para conseguir alcohol, consumirlo o recuperarse de sus efectos; en ansias o un poderoso deseo o necesidad de consumir alcohol; en el consumo recurrente de alcohol que lleva al incumplimiento de los deberes fundamentales en sus entornos familiares, educativos, laborales; o consumo continuado de alcohol a pesar de sufrir problemas sociales o interpersonales persistentes o recurrentes, provocados o exacerbados por los efectos del alcohol; o consumo de alcohol que provoca el abandono o la reducción de importantes actividades sociales, profesionales o de ocio, o que provoca un riesgo físico, o que se continúa con el consumo de alcohol a pesar de saber que se sufre un problema físico o psicológico persistente o recurrente probablemente causado o exacerbado por el alcohol; cuando hay tolerancia, definida por: i) una necesidad de consumir cantidades cada vez mayores de alcohol para conseguir la intoxicación o el efecto deseado o ii) un efecto notablemente reducido tras el consumo continuado de la misma cantidad de alcohol; o cuando hay abstinencia, manifestada por como ansiedad o nerviosismo, irritabilidad, agitación, cambios en el estado de ánimo o ausencia de claridad en el pensamiento al no consumir alcohol.
- **Consumo de drogas:** Es ingerir o autoadministrarse una sustancia vegetal o química que, al ingresar al organismo, altera el Sistema Nervioso Central (SNC), provocando efectos nocivos en el resto del organismo. Su uso continuo y prolongado puede producir tolerancia y/o abstinencia, resultando eventualmente en abuso y dependencia.
- **Tiene antecedentes de enfermedad mental con abandono de tratamiento psiquiátrico o psicológico:** La persona agresora tiene antecedentes de enfermedad mental diagnosticada o de terapia psicológica previa y que haya abandonado.
- **Su entorno familiar, amical, laboral u otro denota peligrosidad:** La persona agresora tiene un entorno que influye negativamente en su caracterización.


## II. Factores de riesgo de la persona víctima

**Indicadores identitarios de vulnerabilidad:** Se refiere a aquellas condiciones propias de la identidad personal que la exponen a mayores situaciones de discriminación en general. Esto incluye: ser adolescente; tener alguna discapacidad física, mental, intelectual o

 <b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>RE-018/DU-001</b>  <b>PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>Versión: 002</b>
---	--	---------------------

sensorial; origen étnico indígena, afrodescendiente u otro; orientación sexual no heterosexual; u otros rasgos).

- **Indicadores contextuales de vulnerabilidad:** Se refiere a aquellas condiciones coyunturales que colocan a la persona en situaciones que le hacen más compleja su cotidianidad como el embarazo, un contexto personal o familiar particular como enfermedades físicas o mentales, o pérdida de empleo, entre otras circunstancias.
- **Dependientes a cargo:** Tiene personas dependientes a su cargo, incluyendo hijas/os, hermanas/os, madre/padre u otros.
- **Diferencia de edad con la persona denunciada:** Las diferentes etapas de la vida implican distintos niveles de madurez emocional, desarrollo personal y comprensión del mundo. Una persona mayor que otra puede aprovechar ello como parte de una relación de violencia.
- **Riesgo académico:** además del impacto de la violencia en el rendimiento académico, la posible repercusión de lo sucedido en la trayectoria educativa crea una situación en la que una denuncia puede convertirse y/o percibirse como una amenaza al futuro académico y profesional.
- **Ingresos económicos:** La ausencia de ingresos económicos propios impacta en los recursos de la persona denunciante de la autonomía y los recursos necesarios para protegerse.
- **Depende económica o de otra índole de la presunta persona agresora:** Es cuando la persona está subordinada por razones económicas, educativas o de otra índole a la persona denunciada; tiene con ella una relación asimétrica laboral, educativa o de otro tipo.
- **Depende emocionalmente de la presunta persona agresora:** La dependencia emocional se define como un patrón persistente de necesidades emocionales insatisfechas de una persona que intenta cubrir de una forma desadaptativa con otras personas, es una necesidad afectiva extrema que una persona siente hacia otra. Se caracteriza por tener relaciones basadas en la sumisión y subordinación; existe una necesidad excesiva del otro, lo que se traduce como un deseo irrefrenable de acceso constante a él. Si la persona amada no está disponible o si no se obtiene de ella las manifestaciones de afecto deseadas se produce un sufrimiento; hay necesidad de aprobación y preocupación excesiva de agradarle; miedo o pánico de perder la pareja; baja autoestima, etc.
- **Tiene percepción de peligro en el último mes:** Sensación interior que tiene la persona víctima como resultado de una impresión material hecha por sus sentidos sobre el riesgo o posibilidad inminente de que la presunta persona agresora pueda agredirla nuevamente.
- **Ha tenido intentos de retirar denuncias previas, de abandonar o imposibilidad para continuar con denuncias previamente realizadas:** Es relevante conocer si han existido experiencias previas de trámites de denuncias


 <b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>RE-018/DU-001</b>  <b>PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>Versión: 002</b>
---	--	---------------------

de violencia en general y las razones por las que la persona ha intentado dejarlas o lo ha hecho.

- **Tiene historia de conductas violentas en otros entornos:** Se advierte que la persona tiene antecedentes de haber sufrido violencia por parte de su pareja anterior, en su familia o en algún otro contexto, como el educativo o laboral.
- **Redes familiares y sociales:** Existencia o carencia de una red familiar y/o social idónea, incluyendo la amical, es decir, una red de personas que manifieste su disposición de apoyo a la persona víctima. Es relevante que los integrantes de la red no presenten problemas de violencia, ni estén denunciados por otros hechos y que cuenten con condiciones mínimas para apoyar.
- **Presenta síndrome de indefensión:** Se refiere a la condición de la persona que ha "aprendido" a comportarse pasivamente ante los hechos de violencia, con la sensación subjetiva de no poder hacer nada y que no responde a pesar de que existen oportunidades reales de cambiar la situación aversiva, evitando las circunstancias desagradables.
- **Justifica o resta importancia a las agresiones sufridas:** Expresar razones para probar que la violencia es necesaria y que no es responsabilidad de la presunta persona agresora.
- **Presenta fantasías, ideas, amenaza o intento de suicidio:** La representación suicida consiste en fantasías pasivas de suicidio (como imaginarse ahorcado, por ejemplo). La idea suicida planificada o plan suicida supone que la persona sabe cómo, cuándo, dónde, por qué y para qué ha de realizar el acto suicida y toma, por lo general, las debidas precauciones para no ser descubierto. Amenaza de suicidio son las expresiones verbales o escritas del deseo de matarse; tiene la particularidad de comunicar algo que está por suceder (acto suicida) a personas estrechamente vinculadas con quien realiza la amenaza. El intento incluye principalmente el acto suicida y los actos suicidas previos que haya realizado la persona.
- **Presenta aislamiento:** La persona se aparta de las redes familiares y sociales, manteniendo una débil comunicación y trato con su entorno.

### III. Probabilidad de recurrencia de la violencia


- **Hechos de violencia previos, frecuencia e intensidad:** La existencia de hechos de violencia previos en la relación entre la parte denunciada y denunciante, así como el análisis de si se ha mantenido o incrementado la frecuencia o intensidad de los mismos son factores para considerar.
- **Contacto entre las partes:** Evaluar si la presunta persona agresora tiene posibilidad de contacto a la víctima en cualquier contexto, incluyendo el educativo/laboral.
- **Negativa a la separación de pareja:** La presunta persona agresora se opone a la separación de su pareja si es quien le denuncia.

 <p><b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b></p>	<p><b>RE-018/DU-001</b></p> <p><b>PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b></p>	<p>Versión: 002</p>
--	---	---------------------

- **La víctima ha iniciado recientemente una nueva relación de pareja tras separarse de la presunta persona agresora:** Es potencial el desencadenamiento de celos, la percepción de pérdida de control por parte de la persona agresora y la posibilidad de que este intente sabotear la nueva relación o dañar a la víctima y/o a su nueva pareja.
- **Otros procesos legales en curso:** La existencia de otros procesos legales crea un entorno más complejo y peligroso para la persona denunciante en casos de violencia, ya que proporciona posibilidades de contacto adicionales para la persona agresora para ejercer control y revictimizar a la víctima, además de generarle a esta un mayor estrés y dificultar el acceso a la justicia.

#### IV. Impacto de la violencia

- **Impacto de la violencia:** Evaluar la probabilidad de que los actos de violencia realizados pudieran provocar mayores lesiones o daño a los causados.
- **Realización de actos de violencia en presencia otras personas:** Evaluar si los hechos de violencia son realizados en presencia de terceros/as es relevante porque indica mayor audacia y falta de control por parte de la persona presunta agresora, una posible escalada de la violencia y un entorno social que puede no proteger adecuadamente a la víctima.
- **Se han perpetrado agresiones sexuales:** Atentar contra la libertad sexual de una persona por lo general está asociado a otros tipos de violencia.
- **Existencia de amenazas:** Son las amenazas que ponen en peligro la integridad de la persona víctima o de otras personas de su entorno o aspectos de la vida importantes para quien denuncia.

 <b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>RE-018/DU-001</b>  <b>PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>Versión: 002</b>
---	--	---------------------

## ANEXO N° 04

### INFORME PSICOLÓGICO<sup>3</sup>

Es un documento que tiene por objetivo obtener y conservar evidencias psicológicas como medio probatorio. Sintetiza los resultados de la entrevista, anamnesis, técnicas e instrumentos de evaluación psicológica u otros procedimientos psicológicos, así como las conclusiones y recomendaciones. Su redacción es clara, precisa, coherente y accesible a la comprensión del destinatario. Los términos técnicos están acompañados de las explicaciones y fundamentos teóricos que lo sustentan.

El proceso de evaluación psicológica comprende dos momentos: el primero, se refiere al trabajo directo con el usuario que implica la revisión documental del caso, la obtención del relato, la historia personal y familiar, la aplicación de instrumentos psicológicos y cierre de evaluación. Un segundo momento, que implica el análisis e interpretación de los resultados, revisión bibliográfica, elaboración del informe final y posterior entrega del informe.

El tiempo máximo estimado para la elaboración del primer momento es de hasta 180 minutos. El tiempo máximo estimado para la elaboración del segundo momento es de hasta 90 minutos. No es pertinente determinar el número de sesiones, siendo esta una decisión discrecional del/a profesional psicólogo/a – experto, toda vez que el número de sesiones requerido dependerá de la complejidad del caso, las características de la persona evaluada, aspectos particulares del contexto en los que se lleva a cabo la evaluación, entre otros.

Los informes no contienen juicios de valor respecto a la responsabilidad o no de la presunta persona agresora en relación con el hecho de violencia.

#### **a) Datos de filiación**


Apellidos y nombres; edad; fecha de nacimiento; lugar de nacimiento; grado de instrucción con descripción de la carrera y del ciclo de estudios y de si existe o no retraso estudiantil en el avance; estado civil o de hecho; ocupación; domicilio y otros datos de contacto (no consignar cuando los motivos de seguridad para la víctima lo requieran).

#### **b) Motivo de evaluación**

Registrar el motivo por el cual el/la profesional realiza la evaluación. Según corresponda se consigna la solicitud de evaluación que indica el oficio. Asimismo, consignar el relato de los hechos proporcionado por la persona evaluada.

---

<sup>3</sup> La formulación está basada en la *Guía de Evaluación Psicológica Forense en casos de Violencia Contemplados en el Marco de la Ley N° 30364* del Instituto de Medicina Legal (2021) que, por la Ley 30364, es el marco referencia para todos los casos de violencia de género a nivel nacional y el *Protocolo de atención del Centro Emergencia Mujer* (2021).

 <p><b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b></p>	<p><b>RE-018/DU-001</b></p> <p><b>PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b></p>	<p><b>Versión: 002</b></p>
--	---	----------------------------

### **c) Antecedentes**

Son los datos relevantes de la historia de vida de la persona y que podría tener influencia en el motivo de consulta o en los resultados obtenidos.

#### 1. Datos de historia personal

Recabar y consignar información relevante sobre la etapa perinatal, niñez, adolescencia, embarazo, educación, trabajo, hábitos e intereses, psico sexualidad, antecedentes patológicos. Análisis de la violencia (inicio, tipo de violencia, episodios y patrón a través del tiempo, frecuencia, severidad y lesiones provocadas, violencia sobre los hijos u otros, secuencia de la violencia, búsqueda de ayuda, redes, denuncias y resultados, entre otros).

#### 2. Datos de la historia familiar

Recabar información relevante sobre el padre, madre, hermanos/as, relación de pareja, hijos/as, análisis de la dinámica familiar, actitud de la familia y actitud personal.

### **d) Instrumentos psicológicos**

Es un conjunto de herramientas para evaluar cualitativa y cuantitativamente las diferentes áreas del funcionamiento psicosocial y emocional de la persona evaluada, considerando las diferencias individuales, culturales y la naturaleza de la evaluación, el grupo etario al que pertenece, etnia, grado de instrucción, entre otras condiciones personales. Así como la diversidad de instrumentos y pruebas psicológicas de acuerdo con las áreas a evaluar:

1. Organicidad: Establece indicadores de probable lesión orgánica cerebral y/o madurez perceptual.

2. Inteligencia: Evalúa capacidades cognitivas y su funcionamiento.

3. Personalidad: Evalúa los rasgos y mecanismos psicológicos, aspectos del carácter y de la personalidad de un individuo.

4. Estado emocional: Evalúa la capacidad de afronte y adaptación.

Estados de ansiedad y/o depresión. Sesgos cognitivos. Manifestaciones de ira.


5. Dinámica familiar: Evalúa relaciones interpersonales entre los integrantes de la familia, involucra aspectos de comunicación, interacción, estructura y organización de la familia, grado de control que ejercen unos miembros sobre otros, relaciones de poder, entre otros.

### **e) Análisis e interpretación de resultados**

Incluye la descripción analítica y la interpretación de los datos más relevantes y significativos de la información recabada a través de los instrumentos y técnicas empleadas para la exploración del problema. Es la integración y descripción detallada de los hallazgos, tratando de establecer relaciones de causa efecto, si las hubiera. Se describen las siguientes áreas:

#### i. Observación de conducta

Es la descripción objetiva de la apariencia física y de las manifestaciones conductuales que se logran advertir en la persona durante la entrevista y aplicación de las técnicas e instrumentos, como: nivel de conciencia, orientación, atención y concentración. Características del lenguaje, sudoración, inflexiones de la voz, movimientos corporales,

 <b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>RE-018/DU-001</b>  <b>PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>Versión: 002</b>
---	--	---------------------

postura, temblor de las manos, tics nerviosos, evitar contacto visual. Apreciación general de la coherencia del relato (secuencia lógica) y consistencia (congruencia entre la expresión verbal con la emocional), entre otras.

- ii. Área de Organicidad: Presencia o ausencia de indicadores de organicidad.
- iii. Área cognitiva o de Inteligencia: Determinación de su desarrollo cognoscitivo acorde con su nivel sociocultural. Considerar áreas de déficit si el caso lo amerita.
- iv. Área socioemocional o de personalidad: Descripción de las características de personalidad, comportamiento, sociales, emocionales, autoestima, nivel de tolerancia a la frustración, control de impulsos, modos de afronte ante situaciones de conflicto. Susceptibilidad a la sugestión e influencia de terceros.
- v. Análisis fáctico  
 Descripción del evento violento: características, contexto, presencia o persistencia del estresor (episodio único, agudo, crónico, recurrente).  
 Determinar la repercusión o impacto: sobre la salud mental de la persona examinada, sintomatología, reacciones psicológicas o indicadores de afectación psicológica encontrados, compatibles con violencia (especificar). Afectación cognitiva, afectación emocional, afectación conductual y afectación fisiológica (se describen los indicadores identificados por área).  
 Propensión a la vulnerabilidad y condiciones de riesgo: habilidades sociales y factores socioculturales condicionantes que influyan actualmente en la persona evaluada.
- vi. Dinámica familiar: Tipo de familia y análisis de la dinámica.
- vii. Área sexual: Identificación con su género y rol de asignación. Señalar la presencia de indicadores de alteración (disfuncionalidad sexual, inestabilidad en su interacción con el sexo opuesto, entre otros).


#### **f) Conclusiones**

Se tiene en cuenta las siguientes consideraciones:

- i. Diagnóstico psicológico. Señalar la afectación psicológica y los tipos de afectación: emocional, cognitiva y conductual, relacionadas con el evento violento o que no se evidencian indicadores de afectación psicológica o reacción ansiosa situacional que es la respuesta de ansiedad ante un evento que el individuo percibe como amenazante, manifiesta inseguridad, temor, preocupaciones, tensiones; siendo pasajera y de corta duración). Señalar los signos y síntomas actuales relacionados con el evento violento, diagnóstico asociado al código internacional de enfermedades – CIE 10.
- ii. Hecho o evento violento o conjunto de situaciones que originó el diagnóstico psicológico.
- iii. Área socioemocional: Personalidad o características de comportamiento de el/la evaluado/a. Considerar criterios CIE 10.
- iv. Vulnerabilidad o riesgo del/la evaluado/a.


#### **g) Recomendaciones**

Son las indicaciones que propone el/la psicólogo/a y que deviene de las conclusiones, para la recuperación de la salud mental y emocional de la persona evaluada y la protección de la persona afectada.

 <b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>RE-018/DU-001</b> <b>PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>Versión: 002</b>
---	--	---------------------

Se puede recomendar que haya evaluación realizada por médico/a psiquiatra, señalando los criterios que reúne para dicha evaluación como afectación psicológica, reacción a estrés agudo, signos y síntomas de trastorno de estrés post traumático, signos y síntomas de trastorno adaptativo, signos y síntomas de una enfermedad mental o la referencia por la persona evaluada de haber recibido tratamiento psiquiátrico.

Los informes psicológicos siempre llevan el nombre, firma y número de colegiado/a de la o el profesional en psicología; así como el lugar y fecha de elaboración.

 <b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>RE-018/DU-001</b>  <b>PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>Versión: 002</b>
---	--	---------------------

## ANEXO N° 05

### INFORME SOCIAL<sup>4</sup>

Es un documento que tiene por objetivo obtener y conservar información relevante que permita analizar de forma integral a las personas involucradas en un caso y, particularmente en el caso de la persona víctima, promover su protección y atención adecuada. Sintetiza los resultados de la aplicación de las técnicas e instrumentos para evaluar la situación de una persona afectada por violencia, consignando el análisis u opinión. Su redacción es clara, precisa, coherente y accesible a la comprensión del destinatario.

El informe social se emite previa entrevista. Se complementa con información obtenida de la universidad y del entorno familiar y social relevante e idóneo para el conocimiento de los hechos antecedentes, concomitantes y posteriores al suceso de violencia.

Los informes no contienen juicios de valor respecto a la responsabilidad o no de la presunta persona agresora en relación con el hecho de violencia.

#### a) **Datos personales**

Apellidos y nombres; Edad; Fecha de nacimiento; Lugar de nacimiento; Grado de instrucción con descripción de la carrera y del ciclo de estudios y de si existe o no retraso estudiantil en el avance; Estado civil o de hecho; Ocupación; Domicilio (no consignar cuando los motivos de seguridad para la víctima lo requieran).

#### b) **Técnicas e instrumentos utilizados**

Observación; Entrevista a la persona víctima y/o los miembros de la familia; Entrevista a personal de la universidad, amigas/os u otros; Visita domiciliaria


#### c) **Motivo de consulta**

Se considera si el Informe Social es emitido a solicitud de algún órgano de la universidad.

El otro aspecto es precisar el hecho de violencia suscitado que conlleva a que la persona busque ayuda profesional. Es conveniente registrar entre comillas lo que refiere la propia persona informante, tratando de plasmar lo más resaltante de la situación de violencia. Por último, indicar el nombre de los miembros de la familia, personal de la universidad y personas en general que proporcionaron la información para la elaboración del informe. Consignar si alguien no desea identificarse por razones de seguridad o para evitar represalias.

---

<sup>4</sup> La formulación está basada en el *Protocolo de atención del Centro Emergencia Mujer* (2021).

 <b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>RE-018/DU-001</b> <b>PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>Versión: 002</b>
---	--	---------------------

**d) Composición familiar**

Nombre y apellidos	Parentesco	Edad	Instrucción	Ocupación

**e) Situación socio-familiar**

Consignar los siguientes aspectos:

1. Dinámica familiar: Antecedentes familiares de la violencia. Relación paterna o materno-filial. Precisar cuál es la posición o reacción de los progenitores o tutores frente al hecho de violencia o abuso.
2. Educación: consignar información proporcionada por personal de la universidad sobre trayectoria académica/laboral y posible riesgo académico/laboral de la persona víctima.
3. Salud: consignar si la persona víctima recibe tratamiento especializado y nombre del centro/hospital. Precisar si dejó el tratamiento y los motivos. Si cuenta con seguro de salud. Si presenta discapacidad física o mental.
4. Vivienda: Describir la vivienda en aspectos de seguridad: precisar si la vivienda es cercana o de fácil acceso a la víctima. Precisar las condiciones en las que habita el/la agraviado/a, si existe hacinamiento, cohabitación, colecho.
5. Económico: Precisar las/los familiares que proveen económicamente a la familia. Consignar si la persona víctima tiene trabajo remunerado o si realiza actividades que le generen ingresos económicos y en qué son utilizados los mismos.
6. Consignar indicadores físicos y comportamentales detectados en la visita al domicilio y/o redes de la universidad.

**f) Factores de riesgo**

Factores de riesgo detectados: vinculo y posibilidad de acceso de la persona agresora a la persona víctima; respuesta de los cuidadores frente al hecho; si cuenta o no con red de soporte familiar, amical o social, estado de salud del agraviado/a, entre otros conforme a Anexo N°03.

**g) Redes de soporte familiar o social**


Consignar los factores protectores con los que cuenta la persona víctima (familiares, centros de protección, instituciones, entre otras).

En el caso de los familiares precisar nombres, parentesco y datos de contacto.

En el caso de amistades precisar nombres, facultad si es de la UNI y datos de contacto.

**h) Conclusiones**

Las conclusiones son coherentes con el cuerpo del informe y relacionadas con los factores de riesgo identificados.

 <b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>RE-018/DU-001</b> <b>PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA</b>	<b>Versión: 002</b>
---	--	---------------------

**i) Recomendaciones**

Las recomendaciones son coherentes con el contenido y conclusión del informe, acordes con los factores de riesgo detectados y en función a la autoridad a quien está dirigido el documento.