

DIRECTIVA N° 001-2018/DGA SOBRE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN PARA LOS ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

1. OBJETIVO

El hostigamiento sexual es considerado una falta grave en los Reglamentos y normativas internas que rigen la Universidad ESAN. Para su prevención, determinación, intervención y sanción se cuenta con procedimientos disciplinarios a nivel de Pregrado, Postgrado y la Dirección General de Administración que aseguran el cumplimiento de los principios mencionados en el apartado V de esta Directiva. Adicionalmente, la Comunidad Universitaria cuenta con la Defensoría Universitaria para presentar la denuncia correspondiente y tutelar de esta manera sus derechos a la integridad física y psíquica, indemnidad sexual, entre otros, de los afectados.

Teniendo en consideración la relevancia del tema y la magnitud de sus consecuencias, la Universidad ESAN ha visto conveniente establecer, de forma enunciativa, mecanismos de prevención contra el hostigamiento sexual.

Asimismo, se ha evidenciado la necesidad de que los procedimientos disciplinarios relacionados con denuncias por hostigamiento sexual cuenten con plazos procesales más breves que tutelen eficazmente los derechos de los denunciantes y la comunidad universitaria en general. Adicionalmente, se ha creado un Comité Especial de Investigación que centralizará el conocimiento y estudio de los casos de hostigamiento sexual en la Universidad. Este Comité emitirá un informe que determinará si la denuncia tiene méritos para configurar un acto de hostigamiento sexual sancionado por la normativa interna de la Universidad ESAN.

En este contexto, la presente directiva tiene como objetivo establecer los lineamientos básicos para la prevención del hostigamiento sexual en la Universidad ESAN.

En cuanto al procedimiento que deben seguir las denuncias por hostigamiento sexual, se establece la creación de un Comité Especial de Investigación que conocerá de todas las denuncias sobre esta materia dentro de la Universidad ESAN. De igual forma, se regulan plazos especiales para los procedimientos disciplinarios sobre hostigamiento sexual llevados a cabo en Pregrado, Posgrado, la Dirección General de Administración y la Defensoría Universitaria.

2. AMBITO DE APLICACIÓN

La presente directiva es de aplicación para los docentes, alumnos, egresados y personal administrativo de la Universidad ESAN que consideren que se hayan vulnerado sus derechos y libertades individuales mediante actos de hostigamiento sexual.

De igual forma, esta directiva es de aplicación para la Defensoría Universitaria, los Órganos de Gobierno y las diferentes autoridades responsables de los procedimientos disciplinarios de pregrado, posgrado y personal administrativo, regulados por la normativa interna de la Universidad ESAN.

3. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú
- Ley 30220, Ley Universitaria
- Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General
- Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
- Ley 29430, Ley que modifica la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
- Decreto Legislativo 1410, Decreto legislativo que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al código penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual
- Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
- Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Decreto Supremos que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
- Resolución Viceministerial N° 328-2021-MINEDU, Aprobación de Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria.
- Reglamento General de la Universidad ESAN
- Reglamento de Defensoría Universitaria
- Reglamento de Conducta del Pregrado de la Universidad ESAN
- Reglamento General de Maestrías de la Universidad ESAN.
- Reglamento General para Programas de Educación Ejecutiva de la Universidad ESAN.
- Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad ESAN.

Las normas mencionadas incluyen sus normas modificatorias, complementarias, conexas o aquellas que las sustituyan.

4. DEFINICIONES

Para efectos de la presente directiva se utilizarán los siguientes términos:

- (a) Denunciado/a: Persona que presuntamente cometió actos de hostigamiento sexual.
- (b) Denunciante/afectado: Presunta víctima de actos de hostigamiento sexual.
- (c) Falsa denuncia: Aquella denuncia infundada.
- (d) Hostigamiento sexual: 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 reiterancia de la conducta.
- (e) Conducta sexista: Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.

- (f) 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.
- (g) Relación de jerarquía: Toda relación que se origina en una escala de poder legítimo o investidura jerárquica, en la que una persona tiene poder sobre otra por el grado que ocupa dentro de la escala.
- (h) Situación ventajosa: Aquella que se produce en una relación donde no existe una posición de autoridad atribuida, pero sí un poder de influencia de una persona frente a la otra, aun cuando dichas personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual sean de igual cargo, nivel o jerarquía.
- (i) Comité Especial de Investigación frente al Hostigamiento Sexual: Comité creado en virtud del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual que tiene, entre otras funciones, las de recibir la queja o denuncia sobre hostigamiento sexual, dictar medidas de protección, investigar casos de hostigamiento sexual, emitir recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, o realizar el seguimiento de los casos, según corresponda.
- (j) Defensoría Universitaria: Instancia encargada de velar por la tutela de los derechos de los miembros de la comunidad universitaria, frente a actos que los vulneren o intenten vulnerarlos y que sean provenientes de las autoridades de la Universidad.

5. PRINCIPIOS

Los principios aplicables a esta directiva serán los siguientes:

- (a) Dignidad y defensa de la persona
- (b) Respeto de la integridad personal
- (c) Intervención inmediata y oportuna
- (d) Celeridad
- (e) Igualdad y no discriminación por razones de género
- (f) Imparcialidad
- (g) Respeto de la integridad personal
- (h) Confidencialidad
- (i) Debido procedimiento
- (j) Gozar de un ambiente saludable y armonioso
- (k) Informalismo
- (l) Principio de impulso de oficio
- (m) Principio de interés superior del niño y adolescente
- (n) Principio de no revictimización

6. ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

6.1 La configuración del hostigamiento sexual se da mediante los siguientes elementos:

- (a) Una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige. Esta conducta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente,

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

- (b) Una relación de autoridad o dependencia, jerarquía o situación ventajosa. 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.

La configuración del hostigamiento sexual no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso. La reiterancia puede ser considerada como un elemento indiciario.

La ley respectiva y su reglamento vigente podrán ser aplicables para verificar la configuración y manifestaciones del hostigamiento sexual.

Para el caso de los menores de edad será de aplicación lo dispuesto en el literal a) del artículo 18° de la Ley N° 27337, Código de Niños y Adolescentes, referido al acoso a los alumnos, entendiéndose a éste como hostigamiento sexual.

7. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

- 7.1 Las autoridades competentes para desarrollar las medidas de prevención de los actos de hostigamiento sexual serán la siguientes:

- (a) En el caso de pregrado, la oficina de Dirección de Pregrado.
(b) En el caso de posgrado, la Coordinación General del Decanato de la Escuela de Administración de Negocios para Graduados de ESAN.
(c) En el caso del personal administrativo, el departamento de Recursos Humanos.

La Defensoría Universitaria, garantizará el cumplimiento del principio de autoridad responsable supervisando la implementación de medidas de prevención de las áreas mencionadas.

- 7.2 Como medidas de prevención se podrán desarrollar las siguientes:

- (a) Publicación y difusión de la presente directiva y reglamentos disciplinarios de los programas correspondientes en los medios oficiales de comunicación de la Universidad ESAN.
(b) Campañas y charlas informativas de prevención de los actos hostigamiento sexual, así como otros temas de índole similar.
(c) Talleres y actividades de prevención de hostigamiento sexual y temas de índole similar para toda la comunidad universitaria.
(d) Detección de casos potenciales mediante encuestas y aplicación de estudios que analicen los factores que inciden en el tipo de conductas no deseadas.
(e) Desarrollo anual de eventos de capacitación sobre prevención del hostigamiento sexual para la comunidad universitaria, así como promoción de la investigación vinculada al hostigamiento sexual a nivel de pregrado y posgrado.

7.3 Las acciones de prevención son difundidas en el portal electrónico, redes sociales, medios escritos u otros medios internos del centro universitario.

8. AUTORIDADES ENCARGADAS DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO POR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Las autoridades competentes son las siguientes:

8.1. **Secretaría de Instrucción:** La Secretaría de Instrucción se encuentra a cargo de la investigación preliminar, las labores de instrucción del procedimiento y emitirá un informe final de precalificación de los cargos imputados, y dará cuenta de todas sus acciones al Comité Disciplinario. Dicha autoridad será representada por el(la) secretario(a) técnico(a) de la Defensoría Universitaria, y deberá contar con los requisitos¹ establecidos en la Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual y normas conexas.

8.2. **Comité Disciplinario para Actos de Hostigamiento Sexual:** El presente Comité es el órgano resolutorio competente y permanente para pronunciarse en primera instancia sobre las denuncias relativas a casos de Hostigamiento Sexual. Estará compuesto por representantes de la Universidad ESAN, uno de los cuales debe ser el(la) Defensor(a) Universitario, y por un representante de los(as) alumnos(as), promoviendo la paridad de género, y deberán contar con los requisitos² establecidos en la Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual y normas conexas.

8.2.1. El representante de los(as) alumnos(as) en el Comité Disciplinario frente al Hostigamiento Sexual participará en el Comité Disciplinario atendiendo, en primer lugar, a su nivel de estudios (alumnos de pregrado para casos de pregrado y alumnos de posgrado para casos de posgrado). Será elegido(a) entre lo(as) miembros estudiantiles más antiguos de la Asamblea Universitaria, del Consejo Universitario y otros órganos de representación estudiantil, promoviendo la paridad de género.

8.2.2. El Comité Disciplinario para Actos de Hostigamiento Sexual se encuentra integrado por:

- (a) El(la) Defensor(a) Universitario, quien preside el Comité.
- (b) Un(a) representante del área al que pertenece el(la) denunciante:
 - En el caso de denuncias de Pregrado: el(la) Director(a) de la Carrera
 - En el caso de las denuncias de Posgrado: el(la) Jefe(a) de Administración y Calidad de posgrado
 - En el caso de las denuncias del personal administrativo: el(la) Jefe(a) de Recursos Humanos o quien designe.

¹ Artículo 48.1 del Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual establece que el(la) secretario(a) de instrucción debe contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos. Además, debe contar con formación en género.

² Artículo 48.2 del Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual establece que el Comité Disciplinario deberá cumplir, entre otros, con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos. Además, deben contar con formación en género.

- (c) Un(a) representante estudiantil³
- (d) Un(a) representante del área legal

8.2.3. Las reuniones del Comité Disciplinario pueden realizarse de forma presencial o virtual.

8.2.4. Los acuerdos del Comité Disciplinario se adoptan por mayoría simple. El voto dirimente corresponde al Presidente o quien haga sus veces.

8.2.5. Si existiese conflicto de intereses o incompatibilidad con cualquier miembro integrante del Comité Disciplinario para llevar adelante la investigación, o por periodo vacacional lo sustituirá el jefe inmediato superior, o quien haga sus veces. En el caso de los alumnos representantes, lo sustituirá un estudiante designado por el Defensor Universitario.

8.2.6. La Secretaría Técnica de la Defensoría Universitaria actuará como Secretaría del Comité Disciplinario para Actos de Hostigamiento Sexual. Sin embargo, no forma parte integrante del Comité.

8.3 Tribunal Disciplinario: El Tribunal es la segunda y última instancia encargada de conocer y resolver los procedimientos disciplinarios en materia de hostigamiento sexual. Estará conformado por representantes de la Universidad ESAN, y por un representante de los(as) alumnos(as), promoviendo la paridad de género.

8.3.1. El representante de los(as) alumnos(as) en el Tribunal Disciplinario participará atendiendo, en primer lugar, a su nivel de estudios (alumnos de pregrado para casos de pregrado y alumnos de posgrado para casos de posgrado). En segundo lugar, será elegido(a) entre lo/as miembros estudiantiles más antiguos de la Asamblea Universitaria, del Consejo Universitario, del Comité Electoral Universitario y otros órganos de representación estudiantil, en este orden, promoviendo la paridad de género, y deberán contar con los requisitos⁴ establecidos en la Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual y normas conexas.

8.3.2. El Tribunal Disciplinario se encuentra conformado por:

- (a) Un(a) representante del área al que pertenece el(la) denunciante:
 - En el caso de denuncias de Pregrado: el Decano(a) de las facultades de Pregrado o quien este(a) designe
 - En el caso de las denuncias de Posgrado: el(la) Director(a) del programa correspondiente o quien este(a) designe
 - En el caso de las denuncias del personal administrativo: el/la Director(a) General de Administración o quien este(a) designe
- (b) Un(a) miembro del Consejo Universitario, designado por el Rector

³ En caso de denuncias que ambas partes sean personal administrativo, el representante estudiantil será reemplazado por un miembro del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

⁴ Artículo 48.3 del Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual establece que el Tribunal Disciplinario deberá cumplir, entre otros, con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos. Además, deben contar con formación en género.

(c) Un(a) representante estudiantil⁵

Las reuniones del Tribunal Disciplinario serán presididas por el(la) Director(a) de la Facultad o el(la) Director(a) del programa o el(la) Directora(a) General de Administración según la naturaleza de la denuncia presentada.

8.3.3. Las reuniones del Tribunal Disciplinario pueden realizarse de forma presencial o virtual.

8.3.4. Los acuerdos del Tribunal Disciplinario se adoptan por mayoría simple. El voto dirimente corresponde al Presidente o quien haga sus veces.

8.3.5. Si existiese conflicto de intereses o incompatibilidad con cualquier miembro representante de ESAN, integrante del Tribunal Disciplinario, para llevar adelante la investigación o por periodo vacacional, lo sustituirá la persona que el Rector designe para atender el caso concreto. En el caso de los alumnos representantes, lo sustituirá un estudiante designado por el Defensor Universitario.

9. PROCEDIMIENTO FRENTE A DENUNCIAS

9.1 El presente procedimiento tiene como finalidad investigar las denuncias presentadas por los alumnos, docentes y el personal administrativo para determinar la configuración de los actos de hostigamiento sexual.

9.2 Sin perjuicio de llevar a cabo este procedimiento de investigación, la persona afectada podrá acudir a la Policía Nacional del Perú para realizar su denuncia. Adicionalmente, las autoridades de la Universidad ESAN podrán colaborar en las investigaciones que se realicen.

9.3 Medidas de protección

9.3.1 La Secretaria de Instrucción, puede dictar medidas de protección en un plazo máximo de 3 (tres) días hábiles, contados desde que se interpuso la denuncia. Las medidas de protección son otorgadas de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata.

9.3.2 Las medidas de protección a favor de la víctima pueden ser:

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

⁵ En caso de denuncias que ambas partes sean personal administrativo, el representante estudiantil será reemplazado por un miembro del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

9.3.3 La Secretaria de Instrucción puede dictar determinadas medidas de protección a favor de los(as) testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

9.4 Investigación Preliminar

9.4.1 El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual se inicia de parte, a pedido de la víctima o de un tercero, o de oficio, cuando la Secretaria de Instrucción tome conocimiento de hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual, a través de redes sociales, notas periodísticas, informes policiales y otras fuentes de información.

9.4.2 Las quejas o denuncias por hostigamiento sexual podrán presentarse de oficio o a petición de parte, de manera verbal, escrita, presencial o electrónica a la Secretaria de Instrucción. Asimismo, la Secretaria de Instrucción se comunicará con la presunta víctima a través de los canales formalmente establecidos para tal fin.

9.4.3 Se aceptará toda denuncia que haya sido presentada, salvo haya prescrito.

9.4.4 En el caso de las quejas o denuncias formuladas de forma escrita, se presentará el formulario (Anexo 1) que contiene sus datos personales, los datos del quejado/a o denunciado/a, el sector de la comunidad universitaria a la que pertenece, su domicilio a efectos de notificación, la descripción de los hechos que considera manifestaciones de hostigamiento sexual y los medios probatorios respectivos, si cuenta con ellos.

9.4.5 En el caso de las quejas o denuncias presentadas de forma verbal, la Secretaria de Instrucción deberá completar el formulario correspondiente (Anexo1), que será firmado por la persona que realiza la denuncia y por la Secretaria de Instrucción. Si la queja o denuncia por hostigamiento sexual es inicialmente presentada por un menor de edad, en su calidad de víctima o testigo, la Secretaria de Instrucción contactará e informará de los hechos ocurridos a los padres del menor de edad o a su representante legal, con el propósito de velar por el interés superior del menor. Una vez que la Secretaria de Instrucción establezca contacto con alguno de los padres o con el representante legal del menor, remitirá la denuncia para su firma, y la denuncia se considerará interpuesta desde que el padre o representante legal del menor remita a la Secretaria de Instrucción la denuncia suscrita.

9.4.6 Para efectos de reforzar la denuncia, el denunciante podrá presentar todos los medios probatorios correspondientes que considere necesarios para reforzar la denuncia.

9.4.7 Al momento de la denuncia, la Secretaria de Instrucción procede a dar lectura al "Acta de derechos de la persona denunciante" (Anexo 2), tomando las medidas necesarias para asegurar el deber de confidencialidad y la no revictimización. Esta deberá ser firmada por la persona denunciante, si se trata de la víctima, para hacer constar que ha sido debidamente informada de los derechos que la asisten en el marco del procedimiento.

9.4.8 La Secretaria de Instrucción puede otorgar a la presunta víctima, las medidas de protección contempladas en el numeral 9.3.2 de la presente Directiva, en lo que

corresponda, en un plazo máximo de tres (3) días hábiles de conocidos los hechos.

9.4.9 La Secretaria de Instrucción, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la víctima los canales de atención con los que cuente la Universidad: canales de atención médica, física, en cuanto se requieran, y mental o psicológica. En caso no contar con dichos servicios, derivará su atención a aquellos establecimientos de salud públicos o privados o instancias competentes en la materia a los que puede acudir los que este/a puede acudir.

Los canales de atención psicológica se dispondrán de manera obligatoria e inmediata.

El ofrecimiento de la atención médica y psicológica figurará dentro del "Acta de Derechos de la persona denunciante". En caso la presunta víctima acepta o renuncie a los servicios puestos a disposición, deberá dejar constancia con la firma o firma electrónica y huella en el documento, utilizando para ellos formatos físicos como virtuales.

El informe que se emite como resultado de la atención médica, física y mental o psicológica, es incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio, solo sí la víctima lo autoriza.

9.4.10 Al momento de la denuncia, la Secretaria de Instrucción procede a dar lectura del acta de los derechos que asisten a la persona denunciante, tomando las medidas necesarias para asegurar el deber de confidencialidad y la no revictimización.

9.4.11 La Secretaria de Instrucción pone en conocimiento del denunciado/a la denuncia presentada y le otorga la oportunidad de presentar sus descargos por escrito, en un plazo de cuatro (4) días calendarios siguientes a la notificación de la denuncia

9.4.12 La Secretaria de Instrucción evalúa los hechos denunciados, con o sin los descargos, y determina el inicio de la etapa de instrucción, o el archivo de la denuncia conforme a los resultados de la investigación preliminar.

9.5.13 En caso el(la) presunto(a) hostigador(a) sea el(la) titular de la Secretaria de Instrucción encargada de recibir la queja o denuncia, esta deberá ser interpuesta ante el inmediato superior del/de la presunto/a hostigador(a) o quien haga sus veces. El(La) presunto(a) hostigador(a) deberá abstenerse de participar en la investigación.

9.5 Etapa de Instrucción

9.5.1 La Secretaria de Instrucción emite un Informe Inicial de Instrucción que contiene el pronunciamiento, en el cual se debe establecer de forma motivada: (i) el inicio o apertura de un procedimiento disciplinario contra la persona investigada; o (ii) el archivo de la denuncia a los siete (7) días de recibida la denuncia.

9.5.2 El Informe Inicial de Instrucción que establece la apertura del procedimiento disciplinario debe contener: la imputación de cargos a la persona investigada, la cual contiene los hechos que se le imputan; el tipo de falta que configuran los hechos que se le imputan; las sanciones que se deben imponer; la identificación del órgano

competente para resolver; la identificación del órgano al cual puede recurrir en vía de apelación; y la base normativa que les atribuye tal competencia.

9.5.3 La Secretaria de Instrucción notifica el Informe Inicial de Instrucción que dispone la apertura del procedimiento disciplinario a la persona investigada para que presente sus descargos y medio probatorios, en un plazo de cinco (5) días calendario.

9.5.4 En un plazo no mayor de diez (10) días calendario desde la apertura del procedimiento disciplinario, con o sin descargos, la Secretaria de Instrucción emitirá el Informe Final de Instrucción y es remitida al Comité Disciplinario frente a actos de hostigamiento sexual, en forma inmediata.

9.5.5 El Informe Final de Instrucción debe contener los resultados de la Investigación realizada en la etapa de instrucción y la propuesta de sanción, de corresponder.

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

9.6 Etapa Resolutiva

9.6.1 El Comité Disciplinario frente actos de hostigamiento sexual notifica el Informe Final de Instrucción a la persona investigada, otorgándole un plazo de (3) días calendario para presentar los alegatos que considere pertinente.

9.6.2 Si considera pertinente el Comité Disciplinario podrá convocar a una audiencia presencial o virtual con las partes involucradas, así como de testigos, sin que se produzca ningún encuentro entre ambas. Cabe precisar que, si la persona denunciante requiera asistir a la audiencia acompañada, podrá asistir con una persona de su confianza.

La audiencia será convocada con la finalidad de aclarar o complementar información relevante que permita el esclarecimiento de los hechos, evitando en todo momento la repetición innecesaria del testimonio de la persona hostigada y/o cualquier otra actuación que pueda producirle revictimización.

9.6.3 En un plazo no mayor a cinco (5) días calendario de recibido el Informe Final de Instrucción, y con o sin los descargos de la persona investigada, el Comité Disciplinario frente a actos de hostigamiento sexual debe emitir la resolución final de la instancia. La notificación de la resolución a la persona investigada deberá ser el mismo día de emitida.

9.6.4. Si el Comité Disciplinario determina que no hay responsabilidad administrativa, dispone el archivamiento del caso.

9.7 Etapa de Impugnación

9.7.1 La persona sancionada o la persona denunciante tienen el derecho a interponer Recurso de Apelación, las cuales contarán con un plazo máximo de cinco (5) días

calendario para interponer este recurso, contados desde la notificación de la Resolución Final. El presente recurso es elevado por el Comité Disciplinario al Tribunal Disciplinario, o el que haga a sus veces, en el día.

9.7.2 El Tribunal Disciplinario deberá resolver la apelación en un plazo máximo de tres (3) días calendario.

9.7.3 En caso de que la denuncia sea procedente, las autoridades responsables del procedimiento disciplinario remitirán la resolución final al Área Legal de la Universidad, la misma que se encargará de avisar a la autoridad policial, según corresponda.

9.8. De las sanciones

9.8.1 La desvinculación del(de) la presunta(o) agresor(a) o de la presunta víctima, con la universidad, antes o después del inicio de la investigación no exime a las autoridades universitarias de iniciar o continuar la investigación e imponer la posible sanción.

9.8.2 Las sanciones para los casos de hostigamiento sexual serán las que correspondan según la condición del denunciado.

- (a) En el caso de alumnos de pregrado y posgrado será: amonestación, suspensión académica de no menos de dos semestres ni de más de cuatro, o baja definitiva.
- (b) En el caso de profesores de pregrado y posgrado será: la destitución, conforme al numeral 95.7 del artículo 95° de la Ley Universitaria N° 30220.
- (c) En el caso de personal no docente, se aplicarán las sanciones establecidas de acuerdo con la graduación de la falta que podrán ser suspensión sin goce de haber o despido por falta grave.
- (d) En el caso de autoridades se seguirá el mismo criterio establecido en literal c)

9.8.3 Cuando la denuncia se formule contra un/a docente, la(el) misma(o) es separada(o) preventivamente, en concordancia con el artículo 90° de la Ley N° 30220, Ley Universitaria y demás normas aplicables; sin perjuicio de las medidas de protección que puedan ser dictadas a favor de la víctima.

9.9 La persona denunciante tendrá derecho a ser informada de las principales actuaciones que se realicen respecto al presente procedimiento.

10. RESERVA Y CONFIDENCIALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La queja o denuncia por hostigamiento sexual, sus efectos sobre la investigación y la sanción administrativa aplicable tienen carácter reservado y confidencial. Al respecto, la publicidad solo procederá para la resolución final.

11. DERECHO DE ACUDIR A OTRAS INSTANCIAS

El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual no enerva el derecho de la presunta víctima de acudir a las instancias que considere pertinentes para hacer valer sus derechos. En ningún caso la Universidad exigirá como requisito de procedencia que la presunta víctima haya recurrido previamente al procedimiento de investigación y sanción.

12. FALSA QUEJA O DENUNCIA

Cuando la queja o 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.

13. INFORMACION A INSTITUCIONES PÚBLICAS

10.1 La Defensoría Universitaria reportará semestralmente a la SUNEDU la relación de denuncias recibidas, las medidas adoptadas, así como el estado del procedimiento. De igual forma, tendrá que reportar anualmente a la SUNEDU los resultados de la evaluación y diagnóstico a los que alude el ítem (e) del punto 7.2.

10.2 De conformidad con lo dispuesto por el Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, la Universidad deberá comunicar al Ministerio de Trabajo la recepción de quejas o denuncias por hostigamiento sexual o inicio de investigaciones de oficio, y las medidas de protección adoptadas, en el caso de trabajadores de la institución, en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles desde la recepción de la queja o denuncia. Adicionalmente, la Universidad comunicará al MINTRA las decisiones y sanciones por aplicar en los casos de hostigamiento sexual que se presenten, así como las medidas para evitar nuevos casos.

14. APLICACIÓN SUPLETORIA

Para todo lo no previsto en la presente directiva, se aplicará supletoriamente la Ley N° 27942, y su reglamento D.S. N° 014-2019-MIMP

.....
universidad esan
Patricia Gonzales P.
Directora General de Administración

Dirección Administración General
Universidad ESAN

**DIRECTIVA N° 001-2018/DGS SOBRE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO DE
INVESTIGACIÓN ÁRA LOS ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

TEXTO ORIGINAL Y MODIFICACIONES APROBADAS

- Directiva modificada por Acuerdo N° 125-02/2022 de Consejo Universitario en su Sesión Ordinaria N° 02 de fecha 23 de febrero de 2022.
- Directiva modificada por Acuerdo N° 109-10/2020 de Consejo Universitario en su Sesión Ordinario N 10 de fecha 28 de octubre de 2020.
- Directiva modificada por Acuerdo N°133-14/2019 de Consejo Universitario en su Sesión Ordinaria N° 14/2019 de fecha 04 de diciembre de 2019.
- Directiva aprobada por Acuerdo N° 180-02/2018 de Consejo Universitario en su Sesión Ordinaria N° 08/2018 de fecha 29 de agosto de 2018.

ANEXO 1
SOLICITUD DE DENUNCIA POR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD

 Registro N° _____
 (No completar esta parte)

Secretaria de Instrucción de la Universidad ESAN

Por el presente documento, me dirijo a usted con la finalidad de formular una denuncia por hostigamiento sexual, identificando al hostigador(a), narrando los hechos en forma clara y detallando los medios probatorios, si los hubiera, que coadyuvarán a la comprobación de los actos de hostigamiento sexual, así como, solicitando las medidas de protección, conforme a los estipulado en la Ley N° 27492 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

DATOS PERSONALES DE LA VÍCTIMA DE ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL:						
Apellidos y Nombres:				DNI (o núm. de pasaporte):		
Dirección (a efectos de notificación):				Distrito:		
Teléfono móvil:		Dirección electrónica:				
MARCAR SEGÚN CORRESPONDA						
ESTUDIANTE	Pregrado		Postgrado	código		
EGRESADO	Pregrado		Posgrado	Doctorado	código	
GRADUADO	Pregrado		Maestría	Doctorado	código	
DOCENTE	Pregrado			Postgrado		
COMUNIDAD EMPRESARIAL						
PROGRAMA O CARRERA UNIVERSITARIA AL QUE PERTENECE, U ORGANO ACADEMICO O ADMINISTRATIVO DEL CUAL DEPENDE						

DATOS DE LA PERSONALES DE LA PERSONA CONTRA QUIEN SE FORMULA LA DENUNCIA:			
Fecha del acontecimiento			
Lugar del acontecimiento			
Persona involucrada			
Relación con la persona afectada (Marcar con un aspa x)	Rector:	Vice Rector/a:	Decano/a:
	Director/a de Carrera:		Docente:
	Personal Administrativo:		Alumno/a:
	Prestador/a de servicios:		Otro:

Medios probatorios ofrecidos o recabados que permitan la verificación de los actos de hostigamiento sexual denunciados:

MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA LA VÍCTIMA (Marque con un aspa X)	
1. Rotación o cambio de lugar del(la) presunto(a) hostigador(a).	
2. Suspensión temporal del(la) presunto(a) hostigador(a).	
3. Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que lo haya solicitado.	
4. Orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar o de entablar algún tipo de comunicación con ella.	
5. Otras medidas de protección: _____	

*** En caso de presentar testigos/as:** Solicito se garanticen medidas de protección a los/as testigos/as ofrecidos/as 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 por D.S. N° 014-2019.MIMP, así como la Directiva N°001-2018/DGA sobre prevención y procedimiento de investigación para los actos de hostigamiento sexual.

Autorizo a comunicar los datos o información que sean necesarios ante la correspondiente instancia de la Universidad cuando se precise su intervención para la resolución de la presente solicitud.



HUELLA DIGITAL

En _____, ____ de _____ del 202__.

FIRMA

ANEXO 2

ACTA DE DERECHO DE LA PERSONA DENUNCIANTE

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

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

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

Asimismo, a ser informada de las principales actuaciones del procedimiento, entre ellas:

PRINCIPALES ACTUACIONES DEL PROCEDIMIENTO
1. Los descargos de la persona investigada, presentados en etapa de instrucción.
2. El informe inicial e informe final de Instrucción.
3. La imputación de cargos.
4. La decisión del Comité Disciplinario para Actos de Hostigamiento Sexual.
5. La Resolución del Tribunal Disciplinario.
6. Exponer los hechos que sustentan su denuncia en la audiencia oral llevada a cabo durante la etapa resolutoria.

Finalmente, ponemos a disposición del(la) denunciante los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuenta la Universidad.

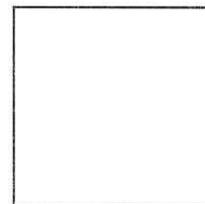
Observaciones: _____



Habiéndose leído el presente documento el(la) denunciante, se procede con la firma en presencia de Secretaria de Instrucción.

Secretaria de Instrucción

Denunciante



Huella digital