



## RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO

Nº 057 -2021-UMA

Lima, 04 de octubre de 2021

Anexo

### REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN DE CUALQUIER ÍNDOLE

#### TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

##### I. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú: En su artículo 2° consagra los derechos fundamentales de las personas, tales como derecho a la identidad, integridad moral, psíquica y física, igualdad ante la ley, precisando que nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole, a la libertad de conciencia y de religión, en forma individual o asociada, a las libertades de información, opinión, expresión y difusión del pensamiento mediante la palabra oral o escrita o la imagen, por cualquier medio de comunicación social.
- Ley N° 30220, Ley Universitaria: Establece los principios de pluralismo, tolerancia, diálogo intercultural e inclusión, afirmación de la dignidad humana, rechazo a toda forma de violencia, intolerancia y discriminación, entre otros. Asimismo, de manera específica regula a las conductas de hostigamiento sexual y actos que atenten contra la integridad y libertad sexual tipificados como delitos en el código penal, como faltas muy graves cuya sanción es la destitución del docente (Art. 95.7).
- El Reglamento de Procesos Disciplinarios para los estudiantes de la Universidad María Auxiliadora (en adelante, UMA), que regula el procedimiento administrativo sancionador para cada caso.

##### II. DEFINICIONES:

###### II.1. Para los actos de discriminación de cualquier índole:

- a) Discriminación: Es todo acto de distinción, exclusión, restricción, preferencia o trato desigual en razón de sexo, género, raza, edad, orientación sexual, idioma, origen étnico o nacional, procedencia, condición migratoria, identidad étnica o cultural, credo religioso, opinión, ideología, condición socioeconómica, o de salud, profesión, ocupación u oficio, grado de instrucción, capacidades diferentes y/o discapacidad, o cualquier otra condición que pueda significar los actos de discriminación descritos.
- b) Discriminador: Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de discriminación.
- c) Discriminado: Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de discriminación.  
Las conductas que se evalúan y se encuentran sujetas a sanción mediante el presente reglamento son las siguientes:
- d) Conducta de naturaleza discriminatoria: Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros que tengan connotación discriminatoria y generen una situación de discriminación, conforme al concepto antes detallado.

###### II.2. Para efectos del procedimiento de queja en casos de discriminación de cualquier índole, y de su calificación, se debe entender lo siguiente:

Queja o denuncia: Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a la autoridad competente de la UMA, hechos que presuntamente constituyen actos de



discriminación, con el objeto de que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción, de corresponder.

- a) Quejado/a o denunciado/a: Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por discriminación de cualquier índole.
- b) Quejoso/a o denunciante: Persona que presenta la queja o denuncia por discriminación de cualquier índole.
- c) 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.
- d) 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.

## TÍTULO II

### ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

#### Artículo 1: Ámbito de aplicación

El presente reglamento es de aplicación a todos los docentes de la Universidad María Auxiliadora (independientemente de su categoría, régimen y dedicación así como de que ejerza sus labores bajo la modalidad presencial, semipresencial o a distancia), a los alumnos regulares o irregulares pertenecientes a cualquier escuela profesional y/o programa de educación, a los graduados, autoridades, funcionarios, personal administrativo, proveedores, y demás servidores de la Universidad María Auxiliadora.

#### Artículo 2: Principios

La intervención en casos de discriminación se rige por los siguientes principios:

- a) Respeto a los derechos fundamentales de la persona, especialmente la identidad, dignidad e integridad física y moral de la persona y el respeto al debido procedimiento.
- b) Garantía de confidencialidad y protección a la víctima.

## TÍTULO III

### MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

**Artículo 3: Medidas de prevención** La Universidad María Auxiliadora, realiza las siguientes acciones de prevención:

- a) Campañas de sensibilización sobre la información, prevención y denuncia de casos de discriminación de cualquier índole.
- b) Difusión del presente reglamento.

**Artículo 4: Difusión del reglamento** La difusión del presente reglamento se deberá realizar a través de:

- a) La página web de la universidad.
- b) En los programas de capacitación e inducción del docente, alumnos, y, en general, de todo el personal de la Universidad.

**Artículo 5:** Corresponde a las Oficinas de Defensoría Universitaria y Bienestar Universitario, la difusión del presente reglamento.

## TÍTULO IV

### COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN DE CUALQUIER ÍNDOLE

#### Artículo 6: Constitución del Comité

El Comité de Intervención frente a la discriminación de cualquier índole, en adelante El Comité, está compuesto de 4 miembros, conformado de la siguiente manera:



- 2 representantes de la universidad;
  - 2 representantes de los trabajadores.
- Para tal fin, se garantiza la paridad de género.

## **Artículo 7: Elección del Comité**

- a) Para la elección de los representantes de los trabajadores, se sigue el mismo procedimiento que regula la elección del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo, pudiendo realizarse el citado procedimiento en la misma oportunidad.
- b) Los representantes de la universidad son: 1 representante de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces y 1 designado por el mismo empleador.

## **Artículo 8: Funciones del Comité:**

- a) Desarrollar la investigación y emitir el informe recomendando sanción en casos de discriminación de cualquier índole.
- b) Organizar y participar de las actividades de sensibilización hacia el personal de la universidad y alumnos.

## **Artículo 9: Acuerdos del Comité**

Los acuerdos del Comité se adoptan por mayoría simple, teniendo el voto dirimente el representante de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces.

## **TITULO V PROCEDIMIENTO DE LA QUEJA O DENUNCIA POR DISCRIMINACIÓN DE CUALQUIER ÍNDOLE**

**Artículo 10:** El procedimiento para la presentación de la queja en caso de denuncia por discriminación de cualquier índole en la Universidad María Auxiliadora, es el siguiente:

1. El procedimiento se inicia a pedido de parte o de oficio, pudiendo ser la queja o denuncia presentada de forma verbal o escrita. Cualquiera sea la condición o cargo del denunciado, deberá ser interpuesta ante la Oficina de Defensoría Universitaria, quien en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, en el plazo de 3 días hábiles, dispone o adopta las medidas de protección y/o medidas complementarias en favor del denunciante, de corresponder o resultar necesario en protección de su integridad física y moral.
2. Recibida la denuncia, en el plazo de 1 día hábil, la Oficina de Defensoría Universitaria, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica, física, mental y/o psicológica con que cuente o a los servicios públicos o privados a los que se pueda acudir.
3. En caso de presentarse la queja en forma verbal, se levantará un acta en el mismo momento, que será firmado por el quejoso. Copia de dicha acta o de la denuncia escrita, se pondrá en conocimiento, en el plazo de 3 días hábiles, de El Comité para que proceda conforme a sus atribuciones y en cumplimiento de sus funciones.
4. De dictarse medidas de protección y/o medidas complementarias en favor de la presunta víctima, dichas medidas deben ser puestas en conocimiento de la autoridad académica o administrativa de la oficina a la que pertenezca el quejado, o de la Escuela Profesional a la que pertenezca el alumno, de ser el caso.



5. La universidad, en el plazo no mayor a 6 días hábiles, comunica al ministerio de Trabajo sobre la denuncia o queja recibida y las medidas de protección otorgadas.
6. El Jefe de la Oficina de Defensoría Universitaria, dentro del plazo de 24 horas o el del término de la distancia, debidamente fundamentado, correrá traslado de la queja o denuncia a El Comité, para que inicie las investigaciones del caso.
7. El Comité, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles de recibida la queja o denuncia, remite copia de la denuncia y sus anexos al quejado o denunciado para que formule su descargo en el plazo máximo de tres (03) días hábiles, debidamente sustentado, sin perjuicio de las medidas preventivas y/o cautelares que dicha oficina dispongan en base al criterio de razonabilidad y proporcionalidad.
8. El Comité, en un plazo no mayor a 15 días de recibida la denuncia, emite un informe conteniendo, entre otros, propuesta de sanción o archivamiento.
9. El informe emitido por El Comité debe ser puesto en conocimiento de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, en el plazo de 1 día hábil de emitido su informe.
10. La Oficina de Recursos Humanos emite una decisión en el plazo de diez (10) días calendarios de recibido el informe, dentro de dicho plazo, otorga al denunciado y a la víctima un plazo para que presente alegatos.
11. La universidad, en un plazo no mayor a 6 días hábiles de emitida la decisión, comunica al Ministerio de Trabajo la misma.
12. En el caso que la queja o denuncia sea contra el mismo empleador, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado, director o accionista, la presunta víctima puede optar además entre accionar el cese judicial de la hostilidad o el pago de la indemnización por despido.
13. En caso la denuncia sea contra el Jefe de la Oficina de Bienestar Universitario o el Jefe de Recursos Humanos o el que haga sus veces, la denuncia o queja se puede presentar directamente a El Comité.

## TITULO VI

### MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN DE CUALQUIER ÍNDOLE

**Artículo 11:** Como medidas de prevención, se pueden disponer las siguientes:

- a) Charla de inducción en materia de discriminación, al inicio de la relación laboral, con el objeto de sensibilizar.
- b) 1 capacitación anual especializada organizada por la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces y El Comité, con el objeto de informar sobre el tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento y los enfoques en los que se basa la presente norma.
- c) Evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de discriminación de cualquier índole y acciones de mejora, las que se podrían incluir dentro de la evaluación de clima laboral.
- d) Informar y difundir canales de atención de quejas o denuncias; poner a disposición formatos para presentación de las mismas e información básica sobre el procedimiento.
- e) Establecer políticas para prevenir y sancionar la discriminación en cualquiera de sus formas.



## TITULO VII SEPARACIÓN PREVENTIVA Y MEDIDAS CAUTELARES

**Artículo 12:** Con la finalidad de asegurar la eficacia de la resolución final y la protección a la presunta víctima, la Oficina de Defensoría Universitaria puede adoptar como medida cautelar, la separación preventiva del presunto infractor de la Universidad, sin perjuicio de la sanción que se imponga en la resolución administrativa conforme al artículo 90 de la Ley N°30220, Ley Universitaria.

Adicionalmente, podrá dictar otras medidas cautelares, como las siguientes:

- a) Rotación del presunto infractor.
- b) Rotación de la presunta víctima, a solicitud de la misma.

Para el caso del personal administrativo, no docente u obrero, la Universidad podrá suspender, rescindir o resolver el contrato de trabajo a los servidores de la Universidad, en atención a la modalidad contractual que tenga y el procedimiento legalmente establecido en la normativa de la materia o el contrato suscrito, sin perjuicio de la sanción que se imponga en la resolución administrativa correspondiente que pone fin al procedimiento.

## TITULO VIII SANCIONES

**Artículo 13:** Las sanciones, conforme lo establece la Ley 27942, que se consideren en caso de que se haya determinado la discriminación de acuerdo a la gravedad será:

- a) Amonestación verbal o escrita
- b) Suspensión
- c) Despido
- d) Separación temporal o definitiva
- e) Separación con comunicación a todas las Universidades del País
- f) Otras sanciones de acuerdo al ámbito de la sanción.

## TITULO IX RECURSOS ADMINISTRATIVOS Y AUDIENCIA ORAL

**Artículo 14:** Una vez notificada la resolución de primera instancia, se podrán interponer los recursos de reconsideración y apelación dentro de los tres (03) días hábiles siguientes de notificada, elevándose los actuados al Consejo Universitario, en caso de apelación, dentro de los dos (02) días hábiles siguientes a la interposición del recurso. En caso de recurso de reconsideración, este se sustenta en nueva prueba y se resuelve por la misma Oficina de recursos Humanos o la que haga sus veces.

Asimismo, solo procede Audiencia Oral ante la imposición del recurso de apelación, la misma que será otorgada dentro de los tres (03) días hábiles siguientes de recibidos los antecedentes.

El Consejo Universitario tiene un plazo de 15 días hábiles de recepcionado el recurso, para emitir la resolución final. La resolución que emite el Consejo Universitario, pone fin al procedimiento, pudiendo impugnarse en el plazo de 3 meses, ante el Poder Judicial.

## TÍTULO X DISPOSICIÓN FINAL

**Artículo 15:** Todo lo no previsto o regulado de manera expresa en el presente reglamento, se entenderá regulado por las normas de carácter general y especial que las autoridades competentes hayan emitido en materia de discriminación de cualquier índole.