



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria



“Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N.º 033-2022-SUNEDU/CD

EXPEDIENTE : **N.º 0011-2021-SUNEDU/02-14**
IMPUTADA : **UNIVERSIDAD NACIONAL ENRIQUE GUZMAN Y VALLE**
MATERIA : **INFRACCIÓN TIPIFICADA EN EL NUMERAL 4.7 DEL ANEXO DEL
REGLAMENTO DE INFRACCIONES Y SANCIONES DE LA SUNEDU,
APROBADO POR EL DECRETO SUPREMO N.º 005-2019-MINEDU**

Lima, 25 de abril del 2022

SUMILLA: Sancionar a la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle con una multa de S/ 29 900.00 por incurrir en la infracción tipificada en el numeral 4.7 del Anexo del Reglamento de Infracciones y Sanciones de la Sunedu, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 005-2019-MINEDU, por haber incumplido las atribuciones conferidas a sus órganos de gobierno y/o autoridades, al no haber determinado la responsabilidad del docente de iniciales F.F.C.C., que fue denunciado por actos de hostigamiento sexual.

Asimismo, se ordena a la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle las siguientes medidas correctivas: (a) de permanecer la presunta víctima en la universidad, brinde o facilite atención psicológica para esta, asegurando el acompañamiento y orientación adecuada durante todo el procedimiento; y, (b) desarrolle una charla o taller de sensibilización sobre hostigamiento sexual para toda la comunidad universitaria —estudiantes, docentes, personal administrativo y autoridades— y difunda la normativa sobre hostigamiento sexual.

VISTOS:

Los actuados del procedimiento administrativo sancionador (en adelante, PAS) instruido por la Dirección de Fiscalización y Sanción (en adelante, Difisa), tramitado mediante Expediente N.º 0011-2021-SUNEDU/02-14 contra la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle (en adelante, la UNEG) por la presunta comisión de la infracción tipificada en el numeral 4.7 del Anexo del Reglamento de Infracciones y Sanciones de la Sunedu, aprobado por Decreto Supremo N.º 005-2019-MINEDU (en adelante, nuevo RIS); y,

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES

1.1. Informe de Resultados N.º 0041-2021-SUNEDU/02-13

1. El 04 de febrero de 2021, la Dirección de Supervisión (en adelante, Disup) remitió a la Difisa el Informe de Resultados N.º 0041-2021-SUNEDU/02-13, mediante el cual recomendó evaluar el inicio de un PAS contra la UNEG en atención a los siguientes hechos:
 - (i) El 15 de julio de 2018, la alumna de iniciales N.N.C.M., estudiante de la Facultad de Ciencias, presentó una denuncia -verbal- ante la Oficina de Imagen Institucional- por



“Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

actos de hostigamiento sexual¹ contra el docente principal de iniciales F.F.C.C. de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades.

- (ii) El 22 de julio de 2019, la Defensoría Universitaria manifestó que:
 - Como parte de su investigación, acudió a la Comisaría de Chosica donde obtuvieron la Ocurrencia Policial del 03 de agosto del 2018, donde la alumna relata los mismos hechos de su denuncia.
 - No dispuso una medida preventiva o cautelar porque el docente denunciado y la alumna agraviada no pertenecían a la misma facultad.
- (iii) El 23 y 29 de enero de 2020, la Defensoría Universitaria citó al docente de iniciales F.F.C.C. y a la alumna de iniciales N.N.C.M., pero ninguno acudió.
- (iv) El 04 de febrero de 2020, la Defensoría Universitaria remitió el Informe N.° 001-2020-ODU-UNE al Rector, dando cuenta de las actividades que habría llevado a cabo para investigar la denuncia.

- 2. En ese sentido, la Disup concluyó que, si bien después de recibida la denuncia se llevaron a cabo algunas actuaciones, la investigación se paralizó y no se determinó la responsabilidad del docente.

1.2. Acciones Preliminares de la Difisa

- 3. Mediante Resolución 001 del 16 de febrero de 2021, la Difisa requirió a la UNEGUV que informe las acciones adoptadas frente a los incumplimientos detectados por la Disup.
- 4. El 06 de mayo de 2021, la UNEGUV presentó, entre otros, los siguientes documentos: (i) Informe N.° 001-2021-ODU-UNE del 27 de abril de 2021, remitido por la Defensoría Universitaria al Tribunal de Honor; y, (ii) Oficio 02-2021-ODU-UNE del 27 de abril de 2021², remitido por la Defensoría Universitaria al Rector, en los que se da cuenta de lo siguiente:
 - (i) Se citó en dos (2) ocasiones al docente de iniciales F.F.C.C. y a la alumna de iniciales N.N.C.M; siendo que la alumna no se presentó en ninguna de las oportunidades y el docente solo se presentó en la segunda citación en estado etílico, obstaculizando de ese modo las investigaciones de la denuncia.
 - (ii) Se apersonaron a la Comisaría de Lurigancho Chosica, a fin de obtener la ocurrencia policial interpuesta por la alumna de iniciales N.N.C.M.
 - (iii) Durante dos (2) años y medio de presentada la denuncia contra el docente de iniciales F.F.C.C., esta no se habría procesado.
 - (iv) El docente de iniciales F.F.C.C. incurrió en desacato sistemático y recurrente a la autoridad de la Defensoría Universitaria y de irreverencia a las normas legales como la Ley N.° 30220, Ley Universitaria, Estatuto, Reglamento General, Reglamento Interno de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, así como el Código de Ética y Conducta de la UNEGUV; por eso, se solicitó al Tribunal de Honor iniciar un Procedimiento Investigatorio Disciplinario.

1.3. Imputación de cargos

¹ La alumna manifiesta que el docente denunciado le formuló -vía telefónica- insinuaciones e invitaciones de índole sexual. Agregó que estas invitaciones se venían dando desde el 18 de junio del 2018.

² El Oficio 02-2021-ODU-UNE adjuntó el Informe N.° 001-2021-ODU-UNE.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria



“Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

5. Mediante Resolución 003³, notificada el 26 de julio de 2021, la Difisa inició un PAS a la UNEG, imputándole a título de cargo la presunta infracción tipificada como grave en el numeral 4.7 del Anexo del nuevo RIS; toda vez que, habría permitido el incumplimiento de las atribuciones conferidas a sus órganos y/o autoridades por el artículo 89 de la Ley Universitaria, al no determinar la responsabilidad del docente de iniciales F.F.C.C. por los actos de hostigamiento sexual denunciados en su contra en agravio de una estudiante de iniciales N.N.C.M.

1.4. Descargos a la Imputación

6. El 27 de julio de 2021, la UNEG presentó sus descargos, informando únicamente las acciones adoptadas para la atención de la denuncia presentada contra el docente de iniciales F.F.C.C., conforme al siguiente detalle:
 - (i) El 11 de junio de 2021, el Tribunal de Honor decidió iniciar un procedimiento administrativo disciplinario contra el docente denunciado, decisión que le fue comunicada el 16 de junio de 2021.
 - (ii) El 21 de junio de 2021, el docente F.F.C.C. presentó sus descargos y el 08 de julio de 2021 presentó su declaración verbal de manera virtual.
 - (iii) El 02 de julio de 2021, comunicó al denunciado su separación temporal mientras dure el procedimiento, como medida cautelar.
 - (iv) El 22 de julio de 2021, el Tribunal de Honor remitió la denuncia al Asesor Legal, a fin de que emita su opinión sobre el caso.
7. El 11 de agosto de 2021, la UNEG presentó sus descargos complementarios, informando que, mediante Resolución N.º 1699-2021-R-UNE del 10 de agosto de 2021, el Consejo Universitario, halló responsable al docente F.F.C.C. por los hechos de hostigamiento sexual denunciados en su contra y le impuso una sanción de tres (3) meses de suspensión sin goce de remuneraciones.

1.5. Informe Final de Instrucción

8. Mediante Informe Final de Instrucción N.º 019-2021-SUNEDU-02-14 del 28 de octubre del 2021 (en adelante, IFI), la Difisa recomendó declarar responsable a la UNEG por no ejercer sus atribuciones disciplinarias establecidas en el artículo 89 de la Ley Universitaria, en tanto, hasta antes del inicio del PAS, no determinó la responsabilidad del docente F.F.C.C. por los hechos de hostigamiento sexual denunciados en su contra; en consecuencia, sancionarla con una multa de S/ 50 600.00. Asimismo, recomendó la imposición de medidas correctivas.
9. En atención de lo establecido en el último párrafo del numeral 5 del artículo 255 del Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS (en adelante, el TUO de la LPAG)⁴, se

³ A esta resolución se le consignó por error la numeración “N.º 2” pese a que le correspondía la numeración “N.º 3”; sin embargo, mediante la Razón de Dirección del 07 de octubre de 2021, se hizo la aclaración correspondiente.

⁴ **Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General**

Artículo 255.- Procedimiento sancionador

Las entidades en el ejercicio de su potestad sancionadora se ciñen a las siguientes disposiciones: (...)



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria



“Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

notificó el IFI a la UNEGVE el 29 de octubre de 2021, otorgándosele un plazo de cinco (5) días hábiles para que formule su descargo.

1.6. Descargos al Informe Final de Instrucción

10. Mediante escrito del 09 de noviembre de 2021, la UNEGVE presentó sus descargos al IFI, señalando lo siguiente:
- (i) Conforme a su normativa interna; la Defensoría Universitaria era la encargada de las investigaciones de los casos de hostigamiento sexual en la etapa preliminar, siendo que este órgano tomó conocimiento de la denuncia el 03 de agosto de 2018.
 - (ii) Si bien hubo inacción de la Defensoría Universitaria, en parte, ello se originó por la parte agraviada, quien, a pesar de las citaciones efectuadas, no acudió a formalizar su denuncia.
 - (iii) No dispuso la suspensión temporal del docente denunciado, ya que esta debía encontrarse sustentada y contar con suficientes elementos de convicción, lo que no ocurrió en el presente caso.
 - (iv) La sola denuncia no determinaba la responsabilidad de una persona; pues, esta debía acreditarse con suficientes elementos de prueba en el marco de un procedimiento sancionador, de modo que no podía imponerse una sanción tan gravosa como la destitución sin contar con tales elementos; en ese sentido, el hecho que la Sunedu concluya que el docente denunciado era responsable y recomiende su destitución, condiciona la toma de decisión y la autonomía de la UNEGVE.

II. ANÁLISIS

2.1 Marco teórico y normativo: sobre las sanciones a imponer a los docentes involucrados en actos de hostigamiento sexual en el caso de universidades públicas

11. El artículo 5 de la Ley Universitaria establece, entre los principios que rigen a las universidades: el del interés superior del estudiante; afirmación de la vida y dignidad humana; rechazo a toda forma de violencia, intolerancia y discriminación; y, la ética pública y profesional⁵; asimismo, de acuerdo a este cuerpo normativo, son fines de la universidad⁶,

5. Concluida, de ser el caso, la recolección de pruebas, la autoridad instructora del procedimiento concluye determinando la existencia de una infracción y, por ende, la imposición de una sanción; o la no existencia de infracción. La autoridad instructora formula un informe final de instrucción en el que se determina, de manera motivada, las conductas que se consideren probadas constitutivas de infracción, la norma que prevé la imposición de sanción; y, la sanción propuesta o la declaración de no existencia de infracción, según corresponda. (...)

El informe final de instrucción debe ser notificado al administrado para que formule sus descargos en un plazo no menor de cinco (5) días hábiles. (...).

⁵ Ley N.º 30220, Ley Universitaria

Artículo 5.- Principios

Las universidades se rigen por los siguientes principios: (...)

5.10 Afirmación de la vida y dignidad humana. (...)

5.14 El interés superior del estudiante. (...)

5.16 Rechazo a toda forma de violencia, intolerancia y discriminación.

5.17 Ética pública y profesional.

⁶ Ley N.º 30220, Ley Universitaria

Artículo 6. Fines de la universidad. La universidad tiene los siguientes fines:



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria



“Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

la formación de profesionales de manera integral, la proyección a la comunidad de sus acciones y servicios para promover su cambio y desarrollo, así como la promoción del desarrollo humano y el servicio a la comunidad y la formación de personas libres en una sociedad libre; por último, en cuanto a las funciones de la universidad⁷, señala que una de ellas es contribuir al desarrollo humano.

12. El artículo 7 de la Ley Universitaria⁸ establece que otras de las funciones de las universidades, son aquellas que señala la Constitución Política del Perú, la ley, su estatuto y normas conexas. En atención a ello, no solo deben observar las obligaciones que de manera puntual recoge la Ley Universitaria, sino también las establecidas, por ejemplo, en leyes especiales.
13. En ese sentido, una ley especial que incide en la actividad de las universidades es la Ley N.° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (en adelante, la Ley de Hostigamiento), cuyo objeto es la prevención y sanción del hostigamiento sexual en las relaciones de autoridad o dependencia; y, que se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo.
14. La Ley de Hostigamiento, define el hostigamiento sexual como 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

6.1 Preservar, acrecentar y transmitir de modo permanente la herencia científica, tecnológica, cultural y artística de la humanidad.

6.2 Formar profesionales de alta calidad de manera integral y con pleno sentido de responsabilidad social de acuerdo a las necesidades del país.

6.3 Proyectar a la comunidad sus acciones y servicios para promover su cambio y desarrollo.

6.4 Colaborar de modo eficaz en la afirmación de la democracia, el estado de derecho y la inclusión social. 6.5 Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística.

6.6 Difundir el conocimiento universal en beneficio de la humanidad.

6.7 Afirmar y transmitir las diversas identidades culturales del país.

6.8 Promover el desarrollo humano y sostenible en el ámbito local, regional, nacional y mundial.

6.9 Servir a la comunidad y al desarrollo integral.

6.10 Formar personas libres en una sociedad libre.

⁷ **Ley N.° 30220, Ley Universitaria.**

Artículo 7. Funciones de la universidad

Son funciones de la universidad:

7.1 Formación profesional.

7.2 Investigación.

7.3 Extensión cultural y proyección social.

7.4 Educación continua.

7.5 Contribuir al desarrollo humano.

7.6 Las demás que le señala la Constitución Política del Perú, la ley, su estatuto y normas conexas.

⁸ **Ley N.° 30220, Ley Universitaria.**

Artículo 7. Funciones de la universidad

Son funciones de la universidad:

7.1 Formación profesional.

7.2 Investigación.

7.3 Extensión cultural y proyección social.

7.4 Educación continua.

7.5 Contribuir al desarrollo humano.

7.6 Las demás que le señala la Constitución Política del Perú, la ley, su estatuto y normas conexas.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria



“Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

índole⁹.

15. Esta ley, incluye en su ámbito de aplicación a las universidades, consideradas tanto Instituciones Educativas como centros laborales¹⁰.
16. Por su parte, el artículo 41 del Reglamento de la Ley de Hostigamiento, vigente hasta el 22 de julio de 2019¹¹, al regular el procedimiento en centros universitarios, señalaba que en su ámbito de aplicación se encuentran comprendidos los docentes, estudiantes, autoridades, funcionarios y servidores.
17. Asimismo, el artículo 6 del Reglamento de la Ley de Hostigamiento, precisaba que las entidades involucradas debían desarrollar una investigación que privilegie la protección de la víctima; y, que tenga por finalidad verificar la existencia del acto de hostigamiento sexual y, en consecuencia, determinar la responsabilidad correspondiente.
18. En cuanto a la sanción aplicable a quien comete actos de hostigamiento sexual, el artículo 16 del Reglamento de la Ley de Hostigamiento¹² señalaba que dependía de la gravedad de la conducta

⁹ **Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada por el Decreto Legislativo N.º 1410 del 12 de setiembre de 2018**

Artículo 4.- Concepto de hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, 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.

¹⁰ La norma establece que las entidades involucradas serán las instituciones señaladas en el artículo 2 de la Ley sobre Hostigamiento, el cual cita a continuación:

Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada por el Decreto Legislativo N.º 1410 del 12 de setiembre de 2018

Artículo 2.- Ámbito de Aplicación

El ámbito de aplicación de la presente Ley comprende:

1. En Centros de Trabajo públicos y privados: a los trabajadores o empleadores, al personal de dirección o de confianza, al titular, asociado, director, accionista o socio de la empresa o institución; asimismo, a los funcionarios o servidores públicos cualquiera sea su régimen laboral.
2. En Instituciones Educativas: a los promotores, organizadores, asesores, directores, profesores, personal administrativo, auxiliar o de servicios de los centros y programas educativos, institutos superiores, sean públicos, privados, comunales, cooperativos parroquiales u otros, cualquiera sea su régimen o forma legal.
3. En Instituciones Policiales y Militares: al personal policial y militar, al personal civil que trabaja dentro de dichas instituciones, al personal de servicio o auxiliar y a los terceros que prestan servicios para tales entidades bajo el ámbito del Código Civil o la Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado.
4. A las demás personas intervinientes en las relaciones de sujeción no reguladas por el derecho laboral, tales como la prestación de servicios sujetas a las normas del Código Civil, la formación de aprendices del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI), los Programas de Capacitación para el trabajo, el acceso a centros de educación superior, y otras modalidades similares.

¹¹ Cabe precisar que, si bien mediante Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP, publicado en el diario oficial El Peruano el 22 de julio de 2019, se derogó el Decreto Supremo 10-2003-MINDES y se aprobó el nuevo Reglamento de la Ley N.º 27942, en la Tercera Disposición Complementaria Transitoria de este nuevo Reglamento se precisó que 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.

¹² **Decreto Supremo N.º 010-2003-MIMDES, Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley N.º 27942**

Artículo 16.- Sanciones: En caso se determine el acto de hostigamiento sexual, las sanciones aplicables dependerán de la gravedad, y podrán ser:

- a. amonestación verbal o escrita,



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria



“Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

y establecía un listado de posibles sanciones. En cualquier caso, las sanciones serán impuestas tomando en consideración el régimen disciplinario aplicable al denunciado.

19. De lo anterior se concluye que, es función de las universidades cumplir con las obligaciones previstas en leyes especiales, tal como la Ley de Hostigamiento y su reglamento. De modo particular, ante el conocimiento de presuntos actos de hostigamiento sexual, debe: (i) verificar si se cometieron actos de hostigamiento sexual; (ii) de ser el caso, determinar la responsabilidad correspondiente a cualquier miembro de la comunidad universitaria; e, (iii) imponer la sanción pertinente.
20. Estas acciones de investigación y sanción que deben cumplir las universidades encuentran sustento en los principios generales aplicables a las relaciones, situaciones y procesos vinculados a la Ley, el Reglamento de Hostigamiento y en los principios que rigen a las universidades establecidos en el artículo 5 de la Ley Universitaria antes mencionado, como el del interés superior del estudiante; afirmación de la vida y dignidad humana; rechazo a toda forma de violencia, intolerancia y discriminación; y, la ética pública.
21. En efecto, de acuerdo con tales principios, la persona humana y el respeto a su dignidad es el fin supremo de la sociedad y del Estado¹³; por tanto, las universidades deben realizar acciones de prevención, investigación y sanción, asegurando la debida protección de la presunta víctima de hostigamiento sexual.
22. Es así como, ante denuncias por hostigamiento sexual, las autoridades universitarias deben intervenir de manera inmediata y oportuna disponiendo la ejecución de medidas de prevención y protección de las víctimas¹⁴, así como deben gestionar la obtención de pruebas que resulten

-
- b. suspensión,
 - c. despido,
 - d. separación temporal o definitiva,
 - e. ser dado de baja o pasar a disponibilidad
 - f. otras, de acuerdo con el ámbito de aplicación.

¹³ **Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley N.º 27942**

Artículo 4.- Principios

Las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual se sustentan en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros vinculados a dicha 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.

(....)

¹⁴ **Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley N.º 27942**

Artículo 4.- Principios

Las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual se sustentan en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros vinculados a dicha materia:

(...)

e) **Principio de intervención inmediata y oportuna:** Las instituciones, 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.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria



“Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

convenientes para el esclarecimiento de los hechos y la resolución del procedimiento¹⁵emitiendo un pronunciamiento motivado observando los plazos previstos de acuerdo con el régimen aplicable¹⁶.

23. Estas obligaciones dirigidas a esclarecer los hechos buscan procurar justicia oportuna a las víctimas, ya que la falta de pronunciamiento o la demora excesiva en su emisión constituye una forma de revictimización, lo cual está prohibido¹⁷. Asimismo, provee de tranquilidad a la comunidad universitaria, ya que permite superar la situación de incertidumbre respecto de los hechos, identificación y determinación de la responsabilidad de quien corresponda mediante la imposición de sanciones o soluciones correspondientes, lo que repercute no solo a favor de las denunciantes y potenciales víctimas, sino también a favor del propio denunciado. Finalmente, el esclarecimiento oportuno de los hechos contribuye a evitar impunidad frente a las denuncias por hostigamiento sexual e impedir la presencia de hostigadores sexuales en el sistema universitario.
24. Además de lo señalado, la universidad debía y debe cumplir con las siguientes obligaciones que en el marco de una investigación por actos de hostigamiento sexual sirven de complemento para proteger a las víctimas y para garantizar la eficacia de la investigación:

(...)

¹⁵ **Decreto Supremo N.° 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley N.° 27942**

Artículo 4.- Principios

Las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual se sustentan en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros vinculados a dicha materia:

(...)

h) **Principio de impulso de oficio:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos, así como la obtención de pruebas, que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos y la resolución del procedimiento.

¹⁶ **Decreto Supremo N.° 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley N.° 27942**

Artículo 4.- Principios

Las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual se sustentan en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros vinculados a dicha materia:

(...)

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 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.

(...)

j) **Principio de celeridad:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas 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.

(...)

¹⁷ **Decreto Supremo N.° 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley N.° 27942**

Artículo 4.- Principios

(...)

l) **Principio de no revictimización:** Las autoridades y personas involucradas en el proceso de investigación deben adoptar todas las medidas necesarias en el marco de la Constitución Política del Perú y los Tratados Internacionales para evitar que la víctima de hostigamiento sexual sea revictimizada.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria



“Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

- a) Según el artículo 2 de la Ley de Hostigamiento, deben contar con una política interna de prevención y sanción del hostigamiento sexual, y establecer otras medidas –incluso más favorables– en sus directivas, reglamentos internos o documentos de similar naturaleza.
- b) Según establecía el numeral 7.2 del artículo 7¹⁸ del Reglamento de la Ley de Hostigamiento, frente a una denuncia por situaciones que podrían constituir hostigamiento sexual, la universidad podía dictar medidas cautelares que se ajusten a la intensidad, proporcionalidad y necesidad, con la finalidad de proteger a las víctimas.
25. En este orden de ideas, la inobservancia de las normas para verificar la existencia de un acto de hostigamiento sexual y determinar la responsabilidad por los órganos a los que –de acuerdo con su organización– se les atribuyó esta función, implicaría el incumplimiento de la Ley Universitaria y/o la normativa interna de la universidad, de ser el caso.
26. En el caso particular de los docentes de universidades públicas denunciados por actos de hostigamiento sexual, el artículo 18 de la Ley sobre Hostigamiento ha dispuesto que serán sancionados conforme a lo establecido en la Ley Universitaria¹⁹. Cabe señalar que el artículo menciona a la Ley N.º 23733, antigua Ley Universitaria, pues se publicó durante su vigencia; no obstante, al encontrarse derogada, la remisión se entiende a la actual Ley Universitaria.
27. En este sentido, el artículo 89 de la Ley Universitaria señala que incurren en responsabilidad administrativa los docentes que transgredan los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de su función docente —como cometer actos de hostigamiento sexual—, e incluye un listado de sanciones a aplicarse según la gravedad de la transgresión²⁰.

¹⁸ **Decreto Supremo N.º 010-2003-MIMDES, Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley N.º 27942**

7.2. Medidas cautelares. - Con la finalidad de asegurar la eficacia de la Resolución final y la protección a la víctima, se podrá solicitar y/o dictar medidas cautelares. Las medidas que se adopten deberán ajustarse a la intensidad, proporcionalidad y necesidad, y que podrán ser:

- Rotación del presunto hostigador.
- Suspensión temporal del presunto hostigador, salvo los trabajadores del Régimen Laboral Público.
- Rotación de la víctima, a solicitud de la misma.
- Impedimento de acercarse a la víctima o a su entorno familiar, para lo cual se deberá efectuar una constatación policial al respecto.
- Asistencia psicológica u otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral de la víctima, por ser el/la mayor afectado/a con el hostigamiento sexual sufrido. Dicha responsabilidad estará a cargo del Sector Salud.

¹⁹ **Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada por el Decreto Legislativo N° 1410 del 12 de setiembre de 2018**

Artículo 18.- De la Sanción a los Profesores Universitarios

Los profesores universitarios que incurren en actos de hostigamiento sexual serán sancionados conforme a lo dispuesto en la Ley N° 23733, Ley Universitaria.

Los trabajadores de las universidades privadas y públicas se sujetan a lo establecido en los Capítulos I y II del Título II de la presente Ley.

²⁰ **Ley N.º 30220, Ley Universitaria**

Artículo 89. Sanciones

Los docentes que transgredan los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, incurren en responsabilidad administrativa y son pasibles de sanciones según la gravedad de la falta y la jerarquía del servidor o funcionario; las que se aplican en observancia de las garantías constitucionales del debido proceso.



“Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

28. Así, la universidad tiene la obligación de instaurar un procedimiento administrativo disciplinario con la finalidad de verificar los hechos denunciados y determinar la responsabilidad del docente; el cual no puede superar el plazo establecido. Cabe agregar que, en los casos de hostigamiento sexual, el cumplimiento de este plazo cobra especial relevancia para garantizar la eficacia de la investigación y la protección de la presunta víctima.
29. Asimismo, el artículo 90 de la Ley Universitaria establece que cuando el procedimiento administrativo disciplinario se origine por la presunción de hostigamiento sexual en agravio de un miembro de la comunidad universitaria, durante la investigación, las universidades deben separar preventivamente al docente, sin perjuicio de la sanción correspondiente²¹.
30. Por su parte, el numeral 95.7 del artículo 95 de la Ley Universitaria establece que la sanción a un docente que cometió un acto de hostigamiento sexual será la destitución²². Por tanto, en la medida que la norma ha dispuesto expresamente la sanción aplicable, la universidad no puede imponerle una sanción distinta, pues ello implicaría incumplir una obligación establecida en la Ley Universitaria.
31. En conclusión, ante el conocimiento de presuntos actos de hostigamiento sexual por parte de los docentes, corresponde a las universidades públicas: (i) separar preventivamente al docente; (ii) verificar si se cometieron actos de hostigamiento sexual; (iii) emitir un pronunciamiento final determinando la responsabilidad del denunciado de ser el caso; y, (iv) sancionar con la destitución al docente hallado responsable.
32. Es importante señalar que la obligación de determinar la responsabilidad del denunciado por

Las sanciones son:

89.1 Amonestación escrita.

89.2 Suspensión en el cargo hasta por treinta (30) días sin goce de remuneraciones.

89.3 Cese temporal en el cargo sin goce de remuneraciones desde treinta y un (31) días hasta doce (12) meses.

89.4 Destitución del ejercicio de la función docente.

Las sanciones indicadas en los incisos 89.3 y 89.4 se aplican previo proceso administrativo disciplinario, cuya duración no será mayor a cuarenta y cinco (45) días hábiles improrrogables.

Las sanciones señaladas no eximen de las responsabilidades civiles y penales a que hubiera lugar, así como de los efectos que de ellas se deriven ante las autoridades respectivas.

²¹ **Ley N.º 30220, Ley Universitaria**

Artículo 90. Medidas preventivas

Cuando el proceso administrativo contra un docente que se origina por la presunción de hostigamiento sexual en agravio de un miembro de la comunidad universitaria o los delitos de violación contra la libertad sexual, apología del terrorismo, terrorismo y sus formas agravadas, corrupción de funcionarios y/o tráfico ilícito de drogas; así como incurrir en actos de violencia que atenten contra los derechos fundamentales de la persona y contra el patrimonio que impiden el normal funcionamiento de servicios públicos, el docente es separado preventivamente sin perjuicio de la sanción que se imponga.

²² **Ley N.º 30220, Ley Universitaria**

Artículo 95. Destitución

Son causales de destitución la transgresión por acción u omisión, de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, consideradas como muy graves, las siguientes:

(...)

95.7 Realizar conductas de hostigamiento sexual y actos que atenten contra la integridad y libertad sexual tipificados como delitos en el Código Penal.

(...)



“Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

la comisión de actos de hostigamiento sexual persiste con independencia del régimen aplicable (disciplinario u otros), pues, en la medida que exista una denuncia o la universidad haya tomado conocimiento sobre presuntos actos de hostigamiento sexual, la universidad tendrá la obligación de verificar si en efecto los actos de hostigamiento sexual denunciados ocurrieron o no.

33. Por otro lado, es preciso mencionar que el incumplimiento de las funciones asignadas a órganos y autoridades siempre afecta el normal funcionamiento de la universidad, particularmente en su gestión institucional, esto es así porque ello implica que sus diversas actividades no se desarrollan con regularidad; es decir, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Universitaria y sus respectivas normas internas.
34. Así, en materia de hostigamiento sexual el incumplimiento de las obligaciones que debe cumplir la universidad impacta directamente en los principios, políticas y fines institucionales que sirven de parámetro para su gestión institucional; particularmente, los orientados al desarrollo humano y de la sociedad en el marco de la ética y el respeto a la dignidad humana.
35. Por tanto, el incumplimiento de estas obligaciones implicará la comisión de la infracción tipificada en el numeral 9.7 del anterior RIS²³ o en el numeral 4.7 del nuevo RIS²⁴ — dependiendo de la fecha de la comisión de los hechos—, consistentes en permitir el incumplimiento, por parte de sus órganos o autoridades, de las atribuciones conferidas por la Ley o el estatuto.

2.2. Análisis de responsabilidad

36. En el presente caso, se imputó a la UNEG, la infracción tipificada en el numeral 4.7 del Anexo del nuevo RIS, ya que no habría cumplido con sus atribuciones establecidas en el artículo 89 de la Ley Universitaria, en tanto no habría determinado la responsabilidad del docente de iniciales F.F.C.C., ante la denuncia de hostigamiento sexual que fue presentada en su contra.
37. A efectos de analizar el presente caso, resulta importante considerar lo que la normativa interna de la UNEG regula respecto a la atención de las denuncias de hostigamiento sexual:
 - (i) El Reglamento del Tribunal de Honor, aprobado por Resolución N.° 2554-2017-R-UNE del 29 de agosto de 2017, establece que, en los procesos disciplinarios, intervienen las siguientes autoridades: (a) Tribunal de honor, que lleva a cabo las investigaciones

²³ **Reglamento de Infracciones y Sanciones de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria-Sunedu aprobado por Decreto Supremo N.° 018-2015. Anexo Tipificación de Infracciones a la Ley N.° 30220 - Ley Universitaria (...)**

9.7 Incumplir o excederse en las atribuciones conferidas en la Ley N.° 30220 y el Estatuto a los órganos y/o autoridades de gobierno de la universidad pública o de la universidad privada (...).

²⁴ **Reglamento de Infracciones y Sanciones de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria-Sunedu aprobado por Decreto Supremo N.° 05-2019-MINEDU. Anexo Cuadro de Infracciones del Reglamento de Infracciones y Sanciones de la Sunedu (...)**

4.7 Permitir el incumplimiento, cumplimiento defectuoso, retraso, negativa, omisión o excesos en el ejercicio de las atribuciones conferidas por la Ley Universitaria y el estatuto a los órganos y/o autoridades de gobierno de la universidad, cuando ello afecte o perjudique el correcto funcionamiento de la universidad o el desempeño del cargo (...)



“Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

- preliminares y propone sanciones al Consejo Universitario; (b) El Consejo Universitario, actúa como órgano sancionador; y (c) la Asamblea Universitaria, resolverá como última instancia.
- (ii) El Reglamento Interno de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual, aprobado el 28 de diciembre de 2018 mediante Resolución N.° 3420-2018-R-UNE, establece que, en los procedimientos disciplinarios, intervienen las siguientes autoridades: el Defensor Universitario, que lleva a cabo la evaluación preliminar y si existe mérito de la queja, traslada los actuados a la autoridad competente.
 - (iii) Por su parte, el artículo 165 del Estatuto de la UNEGV, aprobado por Resolución N.° 0025-2019-AU-UNE del 11 de octubre de 2019, establece que la Defensoría Universitaria es la encargada de la tutela de los derechos de los miembros de la comunidad universitaria y vela por el principio de autoridad responsable; asimismo, es competente para conocer las denuncias y reclamaciones que formulen los miembros de la comunidad universitaria vinculados con la infracción de derechos individuales.
 - (iv) El Reglamento Interno de Prevención, Intervención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado el 16 de enero de 2020 mediante Resolución N.° 016-2020-R-UNE, establece que, para la atención de casos por presunto hostigamiento por parte de un docente, la Comisión de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, inicia de oficio el procedimiento de presentación de queja o denuncia (sic).
 - (v) Asimismo, establece que existen dos (02) fases en el procedimiento de investigación: (i) investigación preliminar a cargo de la Defensoría Universitaria; y, (ii) el procedimiento administrativo disciplinario a cargo del Tribunal de Honor, que concluye con un informe de la investigación y es derivado al Decano de la Facultad.
 - (vi) También se desprende que las autoridades que intervienen son el Consejo de Facultad, quien resuelve el caso y si la decisión es impugnada, resuelve la instancia administrativa correspondiente, esto es, el Consejo Universitario.
38. Tal como se advierte de la normativa de la UNEGV, la Defensoría Universitaria interviene en la atención de denuncias de hostigamiento sexual, por lo cual resulta importante resaltar la importancia de sus funciones y de su participación activa y permanente en la atención de este tipo de denuncias, como encargada de la tutela de los derechos de los miembros de la comunidad universitaria; tal como lo establece el artículo 133 de la Ley Universitaria²⁵ y replicada en la normativa interna de la universidad.
39. En atención a la imputación efectuada, corresponde analizar si la UNEGV, a través de sus órganos o autoridades a cargo de brindar atención a las denuncias de hostigamiento sexual, cumplió con su obligación de determinar la responsabilidad del docente de iniciales F.F.C.C. por los actos de hostigamiento sexual denunciados en su contra.

²⁵ **Ley N.° 30220, Ley Universitaria.**

Artículo 133. Defensoría Universitaria La Defensoría Universitaria es la instancia encargada de la tutela de los derechos de los miembros de la comunidad universitaria y vela por el mantenimiento del principio de autoridad responsable. Es competente para conocer las denuncias y reclamaciones que formulen los miembros de la comunidad universitaria vinculadas con la infracción de derechos individuales. El Estatuto de la universidad establece los mecanismos de regulación y funcionamiento de la Defensoría.

No forman parte de la competencia de la Defensoría las denuncias vinculadas con derechos de carácter colectivo, derechos laborales, medidas disciplinarias, evaluaciones académicas de docentes y alumnos y las violaciones que puedan impugnarse por otras vías ya establecidas en la presente Ley, así como en el Estatuto y los reglamentos de cada universidad.



“Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

40. De la documentación presentada por la UNEG V y la existente en el expediente, se advierte que, antes del inicio del PAS, la actuación que se conocía de la UNEG V fue la siguiente:
- (i) El 15 de julio de 2018, la Oficina de Imagen Institucional de la UNEG V, recibió una denuncia de la alumna de iniciales N.N.C.M., por actos de hostigamiento sexual contra el docente de iniciales F.F.C.C.²⁶.
 - (ii) El 03 de agosto del 2018, personal de la Defensoría Universitaria, acudió a la Comisaría de Chosica, donde obtuvieron la Ocurrencia Policial en la que la alumna relata los mismos hechos de su denuncia²⁷.
 - (iii) Casi dos años después, el 23 y 29 de enero de 2020, la Defensoría Universitaria citó al docente de iniciales F.F.C.C. y a la alumna de iniciales N.N.C.M., y ninguno acudió a la citación²⁸.
 - (iv) El 27 de abril de 2021, esto es, más de un año después de la última actuación y con posterioridad al requerimiento efectuado por la Difisa, la Defensoría Universitaria de la UNEG V remitió la denuncia al Tribunal de Honor, mediante Informe N.º 001-2021-ODU-UNE²⁹.
41. Conforme se aprecia de los hechos descritos, si bien luego de que la UNEG V recibiera la denuncia en julio de 2018, esta desarrolló algunas acciones orientadas a investigar los hechos, lo cierto es que la investigación estuvo paralizada por mucho tiempo, siendo que a la fecha del inicio del PAS -tres años después de haberse recibido la denuncia- lo que se conocía es que el caso recién se había puesto en conocimiento del Tribunal de Honor.
42. Situación que evidencia que durante todo ese tiempo las autoridades competentes de la UNEG V incumplieron sus funciones, pues no cumplieron con desarrollar el procedimiento regulado, inclusive en su propia normativa interna; en efecto, pese a la existencia de la denuncia no cumplieron con imponer oportunamente la medida preventiva de separación provisional del docente -tal como lo prevé la propia Ley Universitaria- ni determinaron la existencia o no de responsabilidad por los actos de hostigamientos sexual denunciados.
43. Cabe señalar que esta situación de paralización de las investigaciones fue reconocida por la propia Defensoría Universitaria; la cual, conforme a lo indicado en los antecedentes, señaló en sus informes que durante dos (2) años y medio de presentada la denuncia contra el docente de iniciales F.F.C.C., esta no se había procesado.
44. Recién con los escritos presentados luego de iniciado el PAS, la UNEG V informó sobre las siguientes actuaciones:

²⁶ Conforme lo señaló la UNEG V con su escrito del 20 de diciembre de 2018.

²⁷ Conforme se señala en el Oficio N.º 02-2021-ODU-UNE del 27 de abril de 2021 remitido por la Defensoría Universitaria al Rector.

²⁸ Conforme se señala en el Oficio N.º 052-2019-ODU-UNE del 22 de julio de 2019, ver en el folio 72 del Expediente N.º 11-2021-SUNEDU-02-14.

²⁹ Presentado con escrito del 06 de mayo de 2021 con RTD N.º 021976-2021.



“Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

- (i) El 11 de junio de 2021, el Tribunal de Honor decidió iniciar un procedimiento administrativo disciplinario contra el docente denunciado, decisión que fue comunicada a este el 16 de junio de 2021³⁰.
 - (ii) El 02 de julio de 2021, comunicó al denunciado, su separación temporal mientras dure el procedimiento, como medida preventiva³¹.
 - (iii) El 5 de agosto de 2021, el Tribunal del Honor recomendó al Consejo Universitario, sancionar al docente con una suspensión de tres (03) meses sin goce de remuneraciones, tras haber determinado que incurrió en los actos de hostigamiento sexual denunciados en su contra³².
 - (iv) Finalmente, mediante Resolución N.º 1699-2021-R-UNE del 10 de agosto de 2021, el Consejo Universitario, determinó la responsabilidad del docente F.F.C.C., hallándolo responsable por los hechos de hostigamiento sexual denunciados en su contra y le impuso una sanción de tres (3) meses de suspensión sin goce de remuneraciones³³.
45. Tal como se advierte, recién el 11 de junio de 2021 inició un procedimiento contra el docente, dictando la medida de separación provisional el 2 de julio de 2021, momento en el que ya no cumplió con su finalidad, que es dar protección inmediata a la víctima, pues se ordenó casi tres (03) años después de recibida la denuncia.
46. Asimismo, si bien a la fecha, la UNEGV ya determinó la responsabilidad del docente, a través de una resolución emitida por el Consejo Universitario del 10 de agosto de 2021, ello ocurrió con posterioridad al inicio del PAS, situación que no exime de responsabilidad a la UNEGV por el cargo imputado en su contra.
47. Como alegatos de defensa, en sus descargos al IFI, la UNEGV reconoció también la paralización de las investigaciones a cargo de la Defensoría Universitaria, atribuyendo tal situación a la falta de interés de la denunciante para asistir a las citaciones que se efectuaron y a la falta de formalización de su denuncia.
48. Al respecto, conforme se ha señalado en el marco teórico, la obligación de determinar la responsabilidad de un presunto hostigador recae en la universidad conforme a lo establecido en la Ley Universitaria, la Ley de Hostigamiento Sexual y su Reglamento, bastando para ello que haya tomado conocimiento de la posible ocurrencia de actos que puedan configurar hostigamiento sexual. En tal medida, el hecho que las partes involucradas no participen de manera activa del procedimiento no enerva su responsabilidad de esclarecer los hechos y emitir un pronunciamiento por el que se determine la responsabilidad del presunto hostigador.
49. En efecto, debe considerarse que, ante denuncias por hostigamiento sexual, las autoridades universitarias deben intervenir de manera inmediata y oportuna disponiendo la ejecución de

³⁰ Conforme se señala en el Oficio N.º 087-2021-TH-UNE del 22 de julio de 2021, remitido por el Tribunal de Honor al Rector, el cual fue presentado con el escrito del 27 de julio de 2021 con RTD N.º 037805-2021.

³¹ Conforme se señala en el Oficio N.º 087-2021-TH-UNE del 22 de julio de 2021, remitido por el Tribunal de Honor al Rector, el cual fue presentado con el escrito del 27 de julio de 2021 con RTD N.º 037805-2021

³² Conforme se señala en la Resolución N.º 1699-2021-R-UNE del 10 de agosto de 2021, presentada con el escrito del 11 de agosto de 2021 con RTD N.º 040852-2021.

³³ Presentada con el escrito del 11 de agosto de 2021 con RTD N.º 040852-2021.



“Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

medidas de prevención y protección de las víctimas³⁴, así como deben gestionar de oficio la obtención de pruebas que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos y la resolución del procedimiento³⁵ emitiendo un pronunciamiento motivado, observando los plazos previstos de acuerdo con el régimen aplicable³⁶.

50. De otro lado, en cuanto a la medida preventiva, la UNEG se señaló en su defensa que una medida de suspensión temporal solo podía dictarse siempre que existieran suficientes elementos de convicción, lo que no ocurrió en el presente caso.
51. Al respecto, y sin perjuicio de mencionar que dicho alegato resulta contradictorio con las actuaciones de la UNEG —considerando que aun de manera tardía dictó la medida de separación temporal del docente y posteriormente lo halló responsable—, corresponde precisar que, en virtud de lo establecido en el artículo 90 de la Ley Universitaria, la medida provisional aplicable a docentes denunciados por actos de hostigamiento sexual es la separación preventiva; la cual se dicta de manera inmediata sin encontrarse condicionada a una valoración de suficiencia probatoria; por tanto, por mandato legal debe ser aplicada.
52. Lo expuesto evidencia que los órganos que debían investigar y determinar la responsabilidad

³⁴ **Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley N.º 27942**

Artículo 4.- Principios

Las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual se sustentan en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros vinculados a dicha materia:

(...)

e) **Principio de intervención inmediata y oportuna:** Las instituciones, 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.

(...)

³⁵ **Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley N.º 27942**

Artículo 4.- Principios

Las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual se sustentan en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros vinculados a dicha materia:

(...)

h) **Principio de impulso de oficio:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos, así como la obtención de pruebas, que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos y la resolución del procedimiento.

³⁶ **Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley N.º 27942**

Artículo 4.- Principios

Las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual se sustentan en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros vinculados a dicha materia:

(...)

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 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.

(...)

j) **Principio de celeridad:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas 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.(...)



“Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

del docente de iniciales F.F.C.C. por los actos de hostigamiento sexual denunciados en su contra, no ejercieron —dentro de su plazo legal ni con anterioridad al inicio del PAS— las atribuciones que les confiere la Ley Universitaria; por esta razón, corresponde sancionar a la UNEG V porque permitió dicho incumplimiento.

53. Adicionalmente, debe considerarse que la omisión en la que ha incurrido la UNEG V afecta su normal funcionamiento; pues, como se ha señalado anteriormente, el cumplimiento de las funciones de sus órganos y autoridades impacta directamente en el manejo de sus políticas y fines institucionales.
54. Sobre este último punto, cabe agregar que, el Estatuto de la UNEG V, recoge como principios rectores, la búsqueda de la verdad, la afirmación de la vida y dignidad humana, el interés superior del estudiante, la ética pública y profesional, el rechazo a toda forma de violencia, intolerancia y discriminación y la ética pública y profesional; en cuanto a sus fines institucionales, establece que busca promover el desarrollo humano y sostenible en el ámbito local, regional, nacional y mundial y formar personas libres en una sociedad independiente; y, respecto a sus funciones, la contribución al desarrollo humano y demás que señale la Constitución Política del Perú y otras normas complementarias.
55. Como se advierte, los principios, fines y funciones mencionados —que además coinciden con los recogidos por la Ley Universitaria mencionados en el marco teórico— se encuentran orientados al libre desarrollo del ser humano y de la sociedad en el marco de la ética y el respeto a la dignidad humana; siendo que, su cumplimiento, y por tanto, el correcto funcionamiento de la universidad, solo puede lograrse si esta asume un compromiso real de combatir de manera firme actos que atentan contra la dignidad humana —como los de hostigamiento sexual— a través del cumplimiento de las funciones que han sido asignadas a sus órganos y autoridades para la atención de este tipo de casos, de tal manera que se garantice que los miembros de la comunidad universitaria puedan desarrollarse en espacios seguros y libres de toda forma de violencia, intolerancia y discriminación.
56. De modo contrario, el incumplimiento de atribuciones en la atención de denuncias de hostigamiento sexual impactará directamente en los principios, políticas y fines institucionales que sirven de parámetro para su gestión institucional; particularmente, los orientados al logro del desarrollo humano y de la sociedad en el marco de la ética y el respeto a la dignidad humana; por tanto, no se garantizará el correcto funcionamiento de la universidad.
57. Por lo expuesto, corresponde sancionar a la UNEG V por infringir el numeral 4.7 del Anexo del nuevo RIS, en tanto permitió el incumplimiento de las atribuciones disciplinarias conferidas a sus órganos y autoridades para determinar la responsabilidad del docente de iniciales F.F.C.C. por los actos de hostigamiento sexual denunciados en su contra, de conformidad con lo establecido en el artículo 89 de la Ley Universitaria.
58. Finalmente, respecto al tipo de sanción impuesta por la UNEG V al docente de iniciales F.F.C.C. (3 meses de suspensión sin goce de remuneraciones), si bien dicha situación no forma parte de los hechos imputados a título de cargo; en la medida que el numeral 95.7 del artículo 95 de la Ley Universitaria establece que la sanción que corresponde frente a la comisión de actos de hostigamiento sexual es la de destitución, este Colegiado considera oportuno remitir una



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria



“Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

copia de la presente resolución a la Disup, a fin de que actúe conforme a sus competencias.

59. Considerando lo anterior, en atención a lo alegado por la UNEGV sobre este punto, solo corresponde indicar que la consecuencia jurídica de sanción de destitución frente a la verificación de un acto de hostigamiento sexual, no se origina en un mandato de la Sunedu, sino en lo establecido expresamente en la Ley Universitaria; asimismo, es la universidad la que en el marco de su autonomía analiza los hechos y determina la responsabilidad correspondiente, autonomía que además de estar reconocida en la Ley Universitaria³⁷ debe ser ejercida en observancia las disposiciones de la Ley Universitaria, la normativa interna de la universidad, así como todo el ordenamiento jurídico³⁸.

III. MEDIDAS CORRECTIVAS

60. El Reglamento para la aplicación de medidas correctivas y de carácter provisional en el procedimiento administrativo sancionador de la Sunedu, aprobado mediante Resolución del Consejo Directivo N.º 083-2019-SUNEDU/CD del 25 de junio de 2019, dispone que en la resolución final, el Órgano Resolutivo podrá dictar disposiciones cuyo objeto es la adecuación de las actividades del administrado a la Ley Universitaria y normas conexas, la paralización de actividades que afecten el servicio educativo superior universitario o la restauración de la situación alterada por la infracción, sin perjuicio de la sanción que corresponda.
61. De acuerdo a lo señalado, la UNEGV permitió que las autoridades y/o personal encargado de atender las denuncias por hostigamiento sexual³⁹, omitiera el cumplimiento de sus funciones, al no determinar la responsabilidad del docente de iniciales F.F.C.C. hasta antes del inicio del PAS, situación que pudo generar una revictimización de la presunta víctima en el caso de hostigamientos sexual denunciado.

³⁷ Ley N.º 30220, Ley Universitaria

Artículo 8. Autonomía universitaria.- 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 siguientes regímenes:

8.1 Normativo, implica la potestad autodeterminativa para la creación de normas internas (estatuto y reglamentos) destinadas a regular la institución universitaria.

8.2 De gobierno, implica la potestad autodeterminativa para estructurar, organizar y conducir la institución universitaria, con atención a su naturaleza, características y necesidades. Es formalmente dependiente del régimen normativo.

8.3 Académico, implica la potestad autodeterminativa para fijar el marco del proceso de enseñanza-aprendizaje dentro de la institución universitaria. Supone el señalamiento de los planes de estudios, programas de investigación, formas de ingreso y egreso de la institución, etc. Es formalmente dependiente del régimen normativo y es la expresión más acabada de la razón de ser de la actividad universitaria.

8.4 Administrativo, implica la potestad autodeterminativa para establecer los principios, técnicas y prácticas de sistemas de gestión, tendientes a facilitar la consecución de los fines de la institución universitaria, incluyendo la organización y administración del escalafón de su personal docente y administrativo.

8.5 Económico, implica la potestad autodeterminativa para administrar y disponer del patrimonio institucional; así como para fijar los criterios de generación y aplicación de los recursos.

³⁸ En dicho sentido se ha pronunciado el Tribunal Constitucional, el cual ha reconocido que la autonomía universitaria no es irrestricta, sino que debe ejercerse en el marco de lo establecido en la Constitución, Ley Universitaria y normativa conexas (STC 0010-2006-PI/TC, fundamento 6).

³⁹ Conforme a lo señalado previamente, de acuerdo a lo que establece la normativa interna de la UNEGV, los órganos que intervienen en la atención de denuncias de hostigamiento sexual, son: (i) la Defensoría Universitaria, (ii) el Tribunal del Honor, (iii) la Comisión de Intervención en casos de Hostigamiento Sexual, (iv) el Consejo de Facultad; y, (v) el Consejo Universitario.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria



“Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

62. En ese sentido, dada la importancia de garantizar la adecuada protección a la víctima, de permanecer ésta en la universidad, se ordena como medida correctiva a la UNEGV que, en el plazo de treinta (30) días hábiles contado desde que la presente resolución quede consentida o haya causado estado, ponga a su disposición los canales de atención psicológica con los que cuente o las derive a servicios públicos o privados de salud asegurando el acompañamiento y orientación adecuada por parte de la universidad durante todo el procedimiento.
63. Además, resulta especialmente relevante que la universidad realice acciones de prevención del hostigamiento sexual y las difunda en su portal electrónico, redes sociales, medios escritos u otros medios internos. Dichas acciones de prevención deberán estar orientadas a difundir la Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual y su respectivo Reglamento; así como los instrumentos normativos internos de la universidad, incluyendo los formatos de denuncias y la identificación de los órganos competentes en cada una de las etapas del procedimiento.
64. Atendiendo a ello, corresponde ordenar a la UNEGV, que en el plazo de treinta (30) días hábiles contados desde que la presente resolución quede consentida o haya causado estado, cumpla con realizar una charla y/o taller de sensibilización hacia toda la comunidad universitaria, -estudiantes, docentes, personal administrativo y autoridades-, sobre la prevención del hostigamiento sexual, así como la difusión de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, así como el Reglamento Interno de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual aplicable a la Comunidad Universitaria; con la finalidad de que las autoridades universitarias conozcan sus funciones y obligaciones frente a la atención de denuncias sobre actos de hostigamiento sexual, y que los estudiantes conozcan sus derechos y los mecanismos con los que cuentan para ejercerlos.
65. Cabe precisar que, la UNEGV debe cumplir las medidas correctivas impuestas en la forma y plazo establecidos⁴⁰; de no hacerlo, puede dar lugar al inicio de un PAS por la infracción tipificada en el numeral 9.3 del nuevo RIS, que califica el incumplimiento de las medidas correctivas como infracción muy grave, que puede ser sancionada hasta con el 8% de los ingresos brutos anuales del infractor o del Presupuesto Institucional Modificado (en adelante, PIM) del administrado, según corresponda.

IV. GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN

66. Sobre este extremo, este Consejo Directivo se remite a lo desarrollado en el IFI, de acuerdo

⁴⁰ **Reglamento para la aplicación de medidas correctivas y de carácter provisional en el procedimiento administrativo sancionador de la Sunedu, aprobado mediante Resolución de Consejo Directivo N.° 083-2019-SUNEDU/CD del 25 de junio de 2019**

DISPOSICIONES

COMPLEMENTARIAS FINALES

Única. - Supervisión del cumplimiento de medidas

Corresponde al administrado acreditar que ha cumplido con las medidas de carácter provisional o correctivas impuestas por el Órgano Resolutivo, en la forma y plazo establecidos.

La Sunedu supervisa el cumplimiento de las medidas adoptadas. Su incumplimiento se sanciona de acuerdo a lo previsto en el RIS de la Sunedu.



“Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

a los siguientes fundamentos:

“De conformidad con el artículo 21 de la Ley Universitaria, la tipificación de las infracciones, así como su cuantía y graduación se establecen en el RIS. Asimismo, este cuerpo normativo prevé que en función de la gravedad podrá imponer multas, suspensión de la licencia de funcionamiento y/o cancelación de la licencia de funcionamiento.

Para el cálculo de la sanción se debe considerar los criterios de gradualidad establecidos en el numeral 3 del artículo 248 del TUO de la LPAG, tales como, el beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción, la gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido, la probabilidad de detección de la infracción, entre otros.

De acuerdo a la teoría económica, para que las sanciones logren su fin disuasivo su graduación debe considerar las siguientes variables: (i) el daño al interés público⁴¹ o el beneficio ilícito⁴², según corresponda; (ii) el nivel de esfuerzo o gasto en la detección y sanción de infractores, que se traduce en una probabilidad de captura y sanción; y, (iii) un factor que refleje las distintas circunstancias relacionadas a la comisión de la conducta infractora⁴³, que por su naturaleza pueden tener efectos agravantes o atenuantes⁴⁴.

67. En tal sentido, se debe realizar el cálculo conforme a la siguiente fórmula:

$$M = \left(\frac{B}{p}\right) (1 + F_x)$$

Donde:

B: en función al caso concreto, representa a la variable de gravedad de la afectación al bien jurídico protegido o de Beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción.

p: probabilidad de detección de la infracción.

F_x: otros factores. Expresado por la sumatoria de los porcentajes según existan circunstancias agravantes o atenuantes (reincidencia y/o circunstancias de la comisión de la infracción y/o intencionalidad) en la conducta del infractor.

68. En el presente caso, la conducta infractora tipificada en el numeral 4.7 del Anexo del nuevo RIS es una infracción grave; por tanto, en concordancia con su artículo 20, puede ser sancionada con multas de hasta el 3 % del PIM del ejercicio anterior de una universidad pública.

⁴¹ BECKER Gary, “Crime and Punishment: An Economic Approach”, The Journal of Political Economy, University of Chicago Press, 1968, Vol. 76, N° 2. Pp. 169-217.

⁴² POLINSKY, M. y SHAVELL, S. (2000). “The Economic Theory of Public Enforcement of Law”. Journal of Economic Literature. Marzo, Vol. XXXVIII, Número 1. Pp. 45-46.

⁴³ ROBLES, J. (2009). “Impacto de los pesos porcentuales de cada incumplimiento normativo en la determinación de multas”. Tesis para obtener el título profesional. Lima: Universidad Nacional de Ingeniería. P. 20.

⁴⁴ Cabe precisar que tanto el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental del Perú (OEFA), así como el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (Indecopi), son algunas de las entidades de la administración pública que aplican circunstancias agravantes y atenuantes en la graduación de sus sanciones. Ver:

- OEFA (2013) – Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N.º 035-2013-OEFA/PCD. “Metodología para el cálculo de las multas base y la aplicación de los factores agravantes y atenuantes a utilizar en la graduación de sanciones, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 6 del Decreto Supremo N.º 007-2012-MINAM”.
- Indecopi (2014) – Única Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N.º 006-2014-PCM. “Factores para la determinación de las multas del Indecopi”



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria



“Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

69. Ahora bien, en el año 2021, el PIM de la UNEGUV fue de S/ 124 617 984.00⁴⁵. En ese sentido, la multa a imponer con las reglas del nuevo RIS, para infracciones graves no deberá exceder el 3% de su PIM, esto es, el monto de S/ 3 738 639.52.
70. Tomando en cuenta los criterios desarrollados en el IFI, este Consejo Directivo considera que la sanción a imponer a la UNEGUV se determina de la siguiente manera:

(i) La gravedad del daño al interés público y al bien jurídico protegido (B):

Reflejado en la magnitud de los efectos negativos generados por el sujeto infractor al cometer la infracción, los cuales recaen y producen un contexto desfavorable o por debajo del óptimo posible sobre bienes jurídicos que se desean proteger.

En resoluciones anteriores en los que el administrado ha sido sancionado por infracción al artículo 4.7 del Nuevo RIS relacionados a denuncias por actos de hostigamiento sexual, el Consejo Directivo⁴⁶ ha valorado el daño en un monto que, de manera razonable, representa el valor que como mínimo debe ser asignado al daño ocasionado con este tipo de conductas —considerando su alcance y la especial naturaleza de los bienes jurídicos que son afectados; el mismo que asciende a 10 UIT.

Ello, toda vez que, el incumplimiento o cumplimiento deficiente de las atribuciones que establece la Ley Universitaria y/o Estatuto, afecta, directamente, la gestión institucional ocasionando inestabilidad en detrimento de la adecuada marcha de las actividades académicas y administrativas, y, por tanto, el desarrollo regular del servicio educativo brindado, así como su posicionamiento y proyección en la sociedad⁴⁷.

A su vez, afecta, indirectamente, otro bien jurídico de especial relevancia -el derecho de las personas que participan en el entorno universitario a desarrollarse en un ambiente libre de violencia y discriminación-, que, en el caso de los estudiantes, involucra su derecho a la educación; el cual no se restringe a la posibilidad de acceder a altos estándares académicos, sino de desarrollarse en espacios seguros y libres toda forma de violencia, intolerancia y discriminación.

Como puede apreciarse, la evaluación de la magnitud del daño generado en este segundo bien jurídico implica valorar aspectos vinculados al desarrollo personal del ser humano, su libertad sexual, su integridad física y psicológica, así como su dignidad,

⁴⁵ Ministerio de Economía y Finanzas

Consulta amigable. Consulta: 03 de marzo de 2022.

<https://apps5.mineco.gob.pe/transparencia/Navegador/default.aspx?y=2020&ap=ActProy>

⁴⁶ En anteriores pronunciamientos, el Consejo Directivo (ver la Resolución N.º 089-2020-SUNEDU/CD emitida el 27 de julio de 2020 y la Resolución N.º 090-2020-SUNEDU/CD emitida el 27 de julio de 2020) ha valorado el daño en 10 UIT.

⁴⁷ “El gobierno universitario tiene responsabilidades hacia adentro que consisten en la adopción de decisiones sobre las actividades necesarias para el cumplimiento de sus fines. Esas responsabilidades también tienen una proyección externa sobre cómo se inserta la universidad en la sociedad, en el escenario de la educación superior, en los procesos de generación y reproducción de conocimiento, etc. Comprende también la contribución a la construcción de la ciudadanía y a la instauración de ámbitos y métodos para el debate público que conformen una esfera de comunicación compartida.”

MARTÍNEZ NOGUEIRA, Roberto (2000). “Evaluación de la gestión universitaria”. Informe preparado para la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria - CONEAU. Pp. 45.

“Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

condiciones inherentes a toda persona que no necesariamente resultan cuantificables ni apreciables en dinero.

Más aún si se considera que el daño a cuantificar debe considerar no solo la afectación a los intereses de las víctimas del caso particular que es sometido a análisis, sino también la afectación de los intereses de los demás miembros de la comunidad universitaria que califican como potenciales víctimas.

En atención ello, si bien en otros supuestos el daño a la adecuada gestión institucional (bien jurídico afectado directamente) puede ser calculado en términos contables, esto no resulta posible en los casos donde la infracción está relacionada a la falta de atención o atención defectuosa de denuncias de hostigamiento sexual dentro de las universidades; pues, como se analizó previamente, su naturaleza especial no permite que el daño pueda ser calculado en base a parámetros cuantitativos.

Cierto es, que ello no impide que, empleando las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, la autoridad administrativa pueda asignarle al daño un valor económico que represente de manera razonable su magnitud para el caso concreto.

Por lo expuesto, en mérito del principio de predictibilidad, en este caso corresponde valorar el daño en 10 UIT.

(ii) Probabilidad de detección (p):

Es la probabilidad que la comisión de una infracción sea detectada por la Administración⁴⁸ y está asociada al esfuerzo en el que esta incurre para detectarla⁴⁹.

La probabilidad de detección actúa como un ponderador del beneficio ilícito o daño y la vinculación entre estos tiene por objetivo disuadir un posible comportamiento oportunista de cometer nuevamente la infracción⁵⁰.

Así, al ser un denominador en la fórmula del cálculo de la multa, solamente podrá incrementar o mantener la magnitud del beneficio o daño calculado, pues mientras más probable sea para la Administración detectar una infracción, las sanciones asociadas serán iguales al beneficio o daño calculado; por el contrario, las sanciones

⁴⁸ Gómez H., Isla, S. y Mejía G. (2015). “Apuntes sobre la Graduación de Sanciones por Infracciones a las Normas de Protección al Consumidor”. Revista Derecho & Sociedad, número 34. pp. 134-146.

⁴⁹ INSTITUTO NACIONAL DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA Y DE LA PROTECCIÓN DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL Decreto Supremo que aprueba la graduación, metodología y factores para la determinación de las multas que impongan los órganos resolutivos del INDECOPI respecto de las infracciones sancionables en el ámbito de su competencia”. Consulta: 21 de febrero de 2021.
<https://repositorio.indecopi.gob.pe/bitstream/handle/11724/8067/DS.032-2021-PCM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

⁵⁰ ORGANISMO DE EVALUACIÓN Y FISCALIZACIÓN AMBIENTAL “Manual Explicativo de la Metodología para el Cálculo de las Multas Base y la Aplicación de los Factores Agravantes y Atenuantes a utilizar en la Graduación de Sanciones”. Consulta: 14 de octubre de 2021.
<http://www.oefa.gob.pe/wp-content/uploads/2013/03/anexo3.pdf>.



“Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

tenderán a aumentar a estas variables cuando el esfuerzo sea mayor⁵¹.

El valor de la probabilidad de detección asumida por el Consejo Directivo de la Sunedu en anteriores oportunidades ha sido la unidad⁵²; sin embargo, es importante considerar que esta variable podría tomar valores desde cero hasta uno⁵³, en efecto, en aquellos casos donde –por la naturaleza o alcance de la conducta investigada– se incurran en acciones adicionales para la determinación de la responsabilidad del administrado esta variable tomará valores cercanos a cero, y tomará valores cercanos a uno cuando el esfuerzo sea menor.

En ese sentido, sin perjuicio del desarrollo que se pueda hacer respecto a esta variable y del nivel de esfuerzo que pueda demandar la detección de esta misma infracción en otros casos; para el PAS materia de evaluación, la infracción fue verificada a partir de la información proporcionada por la propia UNEG. Por tanto, la probabilidad de detección de la infracción será del orden del 100% (equivalente a un factor de 1).

(iii) Otros factores (Fx):

Agravante

La aplicación de estos factores tiene por objeto incrementar la multa para hacerla proporcional a las circunstancias de cada caso concreto, reflejando la seriedad de la violación de la norma y asegurando un adecuado desincentivo a la omisión de acciones correspondientes al cumplimiento de las obligaciones de las universidades.

En el presente caso se ha verificado que, ante la denuncia por hostigamiento sexual presentada contra el docente de iniciales F.F.C.C., la UNEG no dictó de manera oportuna la medida preventiva de separación que establece el artículo 90 de la Ley Universitaria.

Debe valorarse que la medida preventiva tiene por finalidad evitar sobreexponer a la presunta víctima y a la comunidad universitaria a un riesgo; dicho de otra forma, con una medida preventiva la presunta víctima no hubiese quedado expuesta a posibles represalias que el presunto hostigador pudiese tomar en su contra; o, los miembros de la comunidad universitaria a la comisión de actos de hostigamiento.

Por las razones expuestas, corresponde aplicar un agravante de un 5%⁵⁴ adicional a la multa que correspondería imponer.

⁵¹ Bonifaz, J. y Montes K. (2015). “Teoría del Enforcement y el uso de instrumentos económicos para fomentar el cumplimiento de la ley”. En: XX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. Lima, Perú, 10 al 13 de noviembre. Consulta: 14 de octubre de 2021.
[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/2B4FBB23F5F16EB5052580350051270E/\\$FILE/bonijo.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/2B4FBB23F5F16EB5052580350051270E/$FILE/bonijo.pdf)

⁵² En la medida que las infracciones han sido detectadas sin involucrar un mayor esfuerzo.

⁵³ “Por definición, la probabilidad de que ocurra un evento se encontrará entre los valores de cero y uno, tomando el valor de cero cuando el evento nunca ocurra, y el valor de uno cuando el evento siempre ocurra.”
Sentís J, Pardell H, Cobo E, Canela J. (2003). Bioestadística. Tercera edición Barcelona: Masson.

⁵⁴ En anteriores pronunciamientos, el Consejo Directivo (ver la Resolución N.º 019-2017-SUNEDU/CD emitida el 7 de junio de 2017 y la Resolución N.º 026-2017- SUNEDU/CD emitida el 24 de agosto de 2017) ha establecido que existen acciones u omisiones del administrado que pueden ser consideradas para agravar la sanción en por lo menos un 5%.

“Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Atenuante

En diversos pronunciamientos, el Consejo Directivo⁵⁵ ha establecido que las acciones adoptadas por el administrado infractor atenuarán la sanción hasta en un 40%.

Lo anterior se sustenta, entre otros, en la necesidad de premiar a las universidades que adopten acciones para el cumplimiento de su obligación luego de la imputación de cargos, pues ello genera mayores incentivos para la reparación de la conducta

Como se mencionó antes, la UNEGV informó y acreditó que mediante la Resolución N.º 1699-2021-R-UNE del 10 de agosto de 2021, el Consejo Universitario determinó la responsabilidad del docente F.F.C.C., hallándolo responsable por los hechos de hostigamiento sexual denunciados en su contra⁵⁶.

Por tanto, dado que la UNEGV ha emitido un pronunciamiento final determinando la responsabilidad del docente por los actos de hostigamiento sexual denunciados en su contra, este Colegiado -a diferencia de lo recomendado en el IFI- considera que corresponde aplicar un atenuante del 40 % a la sanción a imponer.

71. En atención a lo expuesto y considerando el principio de razonabilidad según el cual las autoridades deben prever que el ejercicio de la conducta infractora no resulte más favorable al administrado que el cumplimiento del ordenamiento legal vigente, la sanción a ser impuesta debe ser suficiente para generar incentivos para corregir las acciones contrarias al ordenamiento jurídico vigente en materia de educación superior:

Cuadro N.º 1: Cálculo de la multa

Infracción	Daño B (UIT)	p	$(1+F_x)$	Multa (UIT)	Multa (S/) ⁵⁷
F.F.C.C.	10	1	0.65*	6.50	29 900.00

Fuente: UNEGV. Elaboración: Difisa

*Resultado de la operación: $1+F_x = 1 + (0.05-0.40) = 0.65$

72. Por tanto, la sanción que corresponde imponer a la UNEGV, considerando el valor atribuido al daño causado y demás factores antes explicados, es S/ 29 900.00.
73. Respecto al cálculo de la multa, conviene precisar que la conducta infractora tipificada en el numeral 4.7 del Anexo del nuevo RIS es una infracción grave; que, conforme a su artículo 20, en caso de multa, puede sancionarse con hasta el 3 % de los ingresos brutos anuales del infractor o del PIM del administrado, según corresponda. Esto es, dicha norma establece el monto máximo que puede imponerse en caso de multa.
74. En ese sentido, se advierte que el PIM de la UNEGV en el año 2021 fue de S/ 124 617 984.00;

⁵⁵ Ver: la Resolución N.º 059-2017-SUNEDU-CD emitida el 6 de noviembre de 2017 y la Resolución N.º 025-2019- SUNEDU-CD emitida el 1 de marzo de 2019.

⁵⁶ Presentada con el escrito del 11 de agosto de 2021 con RTD N.º 040852-2021.

⁵⁷ Valor de la UIT en el año 2022 es de S/ 4 600.00.



“Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

y, la sanción calculada para la infracción (S/ 29 900.00) no supera el 3 % de su PIM (S/ 3 738 539.52); por lo que, considerando la valoración del daño al bien jurídico y demás factores antes explicados, se concluye que la multa calculada resulta proporcionada y razonable.

V. SOBRE LA ADOPCIÓN DE ACCIONES PREVENTIVAS Y LA PARTICIPACIÓN DE LA DEFENSORÍA UNIVERSITARIA

75. Si bien en el presente caso, el incumplimiento verificado se encuentra vinculado a la atención de una denuncia de hostigamiento sexual —es decir, la actuación reactiva de la universidad ante hechos de hostigamiento sexual posiblemente ya configurados— la lucha para erradicar este tipo de conductas debe empezar por la adopción de acciones de prevención, que tengan por finalidad aminorar o evitar la comisión de actos de hostigamiento sexual dentro de la comunidad universitaria.
76. Una circunstancia que contribuye al cumplimiento de dicha finalidad es que el personal que forma parte de la plana docente y no docente de la universidad cumpla un perfil ético y profesional acorde a los valores y principios que deben regir el actuar de todo miembro de la comunidad universitaria.
77. En dicha medida, este Consejo Directivo, considera conveniente, recomendar a la UNEG, la adopción de medidas que tengan por finalidad garantizar que el personal docente y no docente que ingresa a trabajar a la universidad cumpla con un adecuado perfil ético y profesional.
78. Asimismo, en relación a las acciones de prevención, en cumplimiento de lo que establece el artículo 24 del Reglamento de la Ley de Hostigamiento Sexual⁵⁸, las universidades deben contar con una política interna para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual; el mismo cuerpo normativo establece la obligación de desarrollar acciones adicionales de prevención, tales como, la evaluación y diagnóstico para detectar posibles situaciones de hostigamiento sexual, capacitaciones especializadas en la materia, difusión de los canales de denuncia⁵⁹, desarrollo de eventos de capacitación, entre otros.

⁵⁸ Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP, que aprueba el R Reglamento de la Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Artículo 24.- Instrumento para la atención y sanción del hostigamiento sexual

Las instituciones con veinte (20) o más servidores/as, trabajadores/as, estudiantes o personal en general, cuentan con políticas internas para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual, las mismas que deben estar reguladas en directivas, reglamentos internos u otros documentos. Dichos documentos deben especificar los canales para la presentación de quejas o denuncias, el procedimiento de investigación y sanción y los plazos de cada etapa, los cuales no pueden ser mayores a los previstos en la Ley y el Reglamento.

⁵⁹ Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP, que aprueba el R Reglamento de la Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 10.- Evaluación y diagnóstico

10.1 Las instituciones realizan evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual, o riesgos de que estas sucedan, dentro de su ámbito de intervención. Estas evaluaciones pueden estar incluidas en los marcos más amplios de evaluación del clima laboral, educativo, formativo, policial, militar o de cualquier otra índole.
10.2 Los cuestionarios o cualquier otra herramienta de evaluación deben incluir preguntas o mecanismos destinados a levantar información que permita identificar acciones de mejora para la prevención del hostigamiento sexual.



“Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

79. Conforme a ello, y dado que en el caso particular de la UNEG, se advierte que esta cuenta con un Reglamento de Hostigamiento Sexual, este Consejo Directivo considera que corresponde recomendar a la UNEG que efectúe una revisión de su normativa interna a efectos de verificar si este se adecúa a las disposiciones sobre prevención del hostigamiento sexual establecidas en la Ley de Hostigamiento Sexual, su Reglamento, así como los Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria, aprobados por Resolución Viceministerial N.º 294-2019-MINEDU; asimismo, a dar cumplimiento a estas disposiciones normativas.
80. Por otro lado, dada la importancia de las funciones de la Defensoría Universitaria, como encargada de la tutela de los derechos de los miembros de la comunidad universitaria y de velar por el mantenimiento del principio de autoridad responsable, corresponde, recomendar a la UNEG, la participación activa y permanente de la Defensoría Universitaria en la atención de los casos de hostigamiento sexual que se presenten en la universidad.

VI. SOBRE LA IDENTIFICACIÓN DE LOS RESPONSABLES DEL INCUMPLIMIENTO Y REMISIÓN AL MINISTERIO PÚBLICO

81. En el presente caso se verificó que las autoridades y/o personal encargado de atender las denuncias por hostigamiento sexual⁶⁰ de la UNEG, omitió el cumplimiento de sus funciones, al no determinar la responsabilidad del docente de iniciales F.F.C.C. hasta antes del inicio del PAS; en tal sentido, dada la importancia y trascendencia de las funciones que tiene el personal y/o autoridades a cargo de la atención de las denuncias por hostigamiento sexual, resulta importante que la UNEG investigue y analice dicha situación; y, de ser el caso, adopte

10.3 Los cuestionarios o cualquier otra herramienta de evaluación deben garantizar el respeto del derecho a la intimidad de los/las encuestados/as o entrevistados/as. Tratándose de niños, niñas y adolescentes, se deberá tener en cuenta su interés superior.

Artículo 11.- Medidas de prevención del hostigamiento sexual

11.1 Las instituciones brindan como mínimo las siguientes capacitaciones para prevenir situaciones de hostigamiento sexual:

a) Una (1) capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral, educativa, formativa, contractual u otra relación de autoridad o dependencia. Estas capacitaciones tienen como objetivo sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las quejas o denuncias. La capacitación no implica la desnaturalización del vínculo de carácter civil que mantienen los prestadores de servicios con la institución.

b) Una (1) capacitación anual especializada para el área de Recursos Humanos o el que haga sus veces, el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual o el que haga sus veces y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento, así como la aplicación de los enfoques previstos en el artículo 5. Esta obligación no será exigible en el caso de las micro y pequeñas empresas, siempre que se encuentran acreditadas en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa - REMYPE.

11.2 Las instituciones, a través de cualquier medio, difunden periódicamente la información que permita identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables.

Artículo 12.- Difusión de canales de queja o denuncia

Las instituciones informan y difunden, de manera pública y visible, los canales de atención de quejas o denuncias, internos y externos, que permitan enfrentar los casos de hostigamiento sexual. Asimismo, ponen a disposición del público los formatos para la presentación de la queja o denuncia y la información básica sobre el procedimiento.

⁶⁰ De acuerdo a lo que establece la normativa interna de la UNEG, los órganos que intervienen en la atención de denuncias de hostigamiento sexual, son: (i) la Defensoría Universitaria, (ii) el Tribunal del Honor, (iii) la Comisión de Intervención en casos de Hostigamiento Sexual, (iv) el Consejo de Facultad; y, (v) el Consejo Universitario.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria



“Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

las acciones que considere pertinentes.

82. Cabe señalar que, conforme a la información con la que se cuenta, se advierte que la investigación se paralizó mientras se encontró a cargo de la Defensoría Universitaria; pues, pese a que conoció de los hechos desde el 3 de agosto de 2018, recién el 27 de abril de 2021 remitió su informe al Tribunal de Honor. Ello, sin perjuicio de los responsables que la UNEGV pueda identificar en el marco de su propia evaluación e investigación.
83. En consecuencia, se recomienda a la UNEGV que identifique a las autoridades y/o personal que, en su oportunidad, incumplieron sus funciones para determinar la responsabilidad del docente F.F.C.C., a fin de que adopte las acciones que considere pertinentes dentro del marco de los procedimientos que correspondan.
84. Por otro lado, considerando que los actos de hostigamiento sexual pueden en ocasiones configurar ilícitos penales, se recomienda a la UNEGV poner en conocimiento del Ministerio Público, la denuncia, así como todos los actuados del procedimiento disciplinario seguido contra el docente de iniciales F.F.C.C. para que actúe en el ámbito de sus competencias; ello, en concordancia con lo establecido en el numeral 21.1 del artículo 21 del Reglamento vigente de la Ley de Hostigamiento Sexual⁶¹.

Estando a lo acordado por el Consejo Directivo en la sesión N.º 015-2022.

SE RESUELVE:

PRIMERO. – SANCIONAR a la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle con una multa de S/. 29 900.00 por incurrir en la infracción tipificada en el numeral 4.7 del Anexo del Reglamento de Infracciones y Sanciones de la Sunedu, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 005-2019-MINEDU, por no haber ejercido sus atribuciones disciplinarias establecidas en el artículo 89 de la Ley N.º 30220, Ley Universitaria, en tanto no determinó la responsabilidad del docente de iniciales F.F.C.C., que fue denunciado por actos de hostigamiento sexual.

SEGUNDO. – ORDENAR a la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle las siguientes medidas correctivas:

- a) En el plazo de treinta (30) días hábiles, contado desde que la presente resolución quede consentida o haya causado estado, ponga a disposición de la presunta víctima – en caso esta permanezca en la universidad - los canales de atención psicológica con los que cuente o la derive a servicios públicos o privados de salud asegurando el acompañamiento y orientación adecuada por parte de la universidad durante todo el procedimiento.
- b) En el plazo de treinta (30) días hábiles desde que la presente resolución quede consentida o haya causado estado, cumpla con realizar una charla y/o taller de sensibilización hacia la

⁶¹ Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Artículo 21.- Actuación en casos de indicios de delito

21.1 Cuando, durante o como resultado del procedimiento, se adviertan indicios de la comisión de delitos, la institución debe poner en conocimiento tales hechos al Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima. Esta información debe ser trasladada en un plazo no mayor de veinticuatro (24) horas de conocidos los hechos.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria



“Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

comunidad universitaria —estudiantes, docentes, personal administrativo y autoridades— sobre la prevención del hostigamiento sexual, así como la difusión de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, así como el Reglamento Interno de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual aplicable a la Comunidad Universitaria de la UNEG, con la finalidad de que las autoridades universitarias conozcan sus funciones y obligaciones frente a la atención de denuncias sobre actos de hostigamiento sexual, y que los estudiantes conozcan sus derechos y los mecanismos con los que cuentan para ejercerlos.

TERCERO. – RECOMENDAR a la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle adoptar las siguientes acciones:

- a) Identificar a las autoridades y/o personal que, en su oportunidad, incumplieron sus funciones para determinar la responsabilidad del docente F.F.C.C., a fin de que adopte las acciones que considere pertinentes dentro del marco de los procedimientos que correspondan.
- b) Poner en conocimiento del Ministerio Público, la denuncia, así como todos los actuados del procedimiento disciplinario seguido contra el docente de iniciales F.F.C.C. para que actúe en el ámbito de sus competencias.
- c) Adoptar medidas que tengan por finalidad garantizar que el personal docente y no docente que ingresa a trabajar a la universidad cumpla con un adecuado perfil ético y profesional, acorde con los valores y principios que deben regir el actuar de todo miembro de la comunidad universitaria.
- d) Fomentar la participación activa y permanente de la Defensoría Universitaria en la atención de los casos de hostigamiento sexual que se presenten en la universidad.
- e) Efectuar una revisión de su normativa interna a efectos de verificar si esta se adecúa a las disposiciones sobre prevención del hostigamiento sexual establecidas en la Ley N.° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N.° 017-2019-MIMP, así como los Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria, aprobados por Resolución Viceministerial N.° 294-2019-MINEDU; asimismo, a dar cumplimiento a estas disposiciones normativas.

CUARTO. – PONER en conocimiento de la Dirección de Supervisión una copia de la presente Resolución para que, en el ámbito de sus competencias, evalúe el presunto incumplimiento referido a la imposición de una sanción incorrecta al docente de iniciales F.F.C.C.

QUINTO. – INFORMAR a la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle, que la presente resolución no agota la vía administrativa, salvo que sea consentida; en ese sentido, puede ser impugnada mediante la interposición del recurso de reconsideración ante el Consejo Directivo de la Sunedu, dentro del plazo de quince (15) días hábiles contados a partir del día siguiente de su notificación⁶².

⁶² **Reglamento de Infracciones y Sanciones de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria-Sunedu aprobado por Decreto Supremo N.° 005-2019-MINEDU**

Artículo 18.- Recursos Administrativos

Contra las resoluciones que ordenen medidas de carácter provisional y las que imponen sanciones, el administrado puede interponer únicamente recurso de reconsideración en el plazo de quince (15) días hábiles, al tratarse de un procedimiento administrativo en instancia única, no requiriéndose para su interposición nueva prueba. En el caso de



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria



“Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

SEXTO. - INFORMAR a la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle que, de conformidad con el artículo 24 del Reglamento de Infracciones y Sanciones de la Sunedu aprobado mediante Decreto Supremo N.° 005-2019-MINEDU⁶³, si decide consentir la presente resolución puede acogerse al beneficio del pronto pago, consistente en la reducción del veinticinco por ciento (25 %) del monto de la multa impuesta. Para tal efecto, deberá presentar una solicitud ante la Oficina de Administración de la Sunedu⁶⁴, siempre que acredite el cumplimiento concurrente de los siguientes requisitos: (i) efectuar el pago dentro del plazo para impugnar la sanción; y, (ii) no haber interpuesto recurso administrativo contra la resolución que impone la sanción.

Si con posterioridad interpone cualquier recurso administrativo o demanda en un proceso contencioso administrativo, esta reducción quedará automáticamente sin efecto.

El pago debe realizarse a la siguiente cuenta bancaria de moneda nacional, ya sea a través de depósito en efectivo, cheque certificado y/o cheque de gerencia:

Cuadro N.° 2: Cuenta bancaria de la Sunedu para el pago de la multa

Entidad Financiera	Número de cuenta corriente	Código de Cuenta Interbancario
Banco de la Nación	068-350700	01806800006835070078

SÉTIMO.- REQUERIR a la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle que, en caso la presente resolución quede consentida sin que se verifique el pronto pago de la multa, que proceda con el pago espontáneo de la totalidad de la multa impuesta bajo apercibimiento de iniciar el procedimiento de ejecución coactiva, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 4 del artículo 205 del Texto Único Ordenado de la Ley N.° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N.° 004-2019-JUS⁶⁵. En caso de incumplimiento, SE DISPONE

las medidas de carácter provisional la interposición del recurso de reconsideración no suspende su ejecución.

⁶³ **Reglamento de Infracciones y Sanciones de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria-Sunedu aprobado por Decreto Supremo N.° 05-2019-MINEDU**

24.1. El infractor puede acogerse al beneficio de pronto pago, mediante la cancelación de la multa impuesta dentro del plazo para impugnar la resolución que impuso la multa, siempre que no se interponga recurso administrativo en su contra y, en consecuencia, quede consentida.

24.2. El beneficio de pronto pago es equivalente a una reducción del 25 % sobre el importe final de la multa impuesta en la resolución de sanción.

24.3. Si con posterioridad a que se conceda el beneficio descrito en el presente artículo, el infractor interpone un recurso impugnativo en la vía administrativa o una demanda contencioso administrativa en la vía judicial, dicho beneficio queda sin efecto; en consecuencia, se le podrá requerir el pago del monto restante de la multa impuesta, de conformidad con las normas aplicables a la ejecución de sanciones.

⁶⁴ **Decreto Supremo N.° 12-2014-MINEDU, Reglamento de Organización y Funciones de la Sunedu**

Artículo 29.- Funciones de la Oficina de Administración

a. Dirigir los procesos relacionados a los Sistemas Administrativos de Contabilidad, Tesorería y Abastecimiento, en el ámbito de sus competencias y de conformidad con la normatividad vigente. (...)
b. Dirigir y supervisar los pagos y controlar las actividades de ingreso y egreso de fondos por toda fuente, así como la custodia y administración de valores. (...)
c. Dirigir el procedimiento de ejecución coactiva en el ámbito de su competencia. (...)

⁶⁵ **Decreto Supremo N.° 04-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley N.° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General**

Artículo 205.- Ejecución forzosa

Para proceder a la ejecución forzosa de actos administrativos a través de sus propios órganos competentes, o de la Policía Nacional del Perú, la autoridad cumple las siguientes exigencias: (...)

4. Que se haya requerido al administrado el cumplimiento espontáneo de la prestación, bajo apercibimiento de iniciar



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria



“Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

la remisión de la documentación correspondiente a la Unidad de Ejecución Coactiva de la Sunedu para que proceda conforme a lo dispuesto en el Texto Único Ordenado de la Ley N.º 26979, Ley de Procedimiento de Ejecución Coactiva, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 018-2008-JUS.

OCTAVO. – NOTIFICAR la presente Resolución a la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle. Para tal efecto, se encarga a la Unidad de Atención al Ciudadano y Trámite Documentario de la Sunedu realizar el trámite correspondiente.

Regístrese y comuníquese.

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
OSWALDO DELFÍN ZEGARRA ROJAS
Presidente del Consejo Directivo de la Sunedu