

**REGLAMENTO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN LOS CASOS DE
HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA LA
MOLINA**

Artículo 1. Objeto

Fomentar una comunidad universitaria libre de hostigamiento sexual, que promueva el ejercicio de derechos de las mujeres y hombres en igualdad de condiciones y relaciones de convivencia saludable como prevención de toda forma de violencia de género, estableciendo mecanismos oportunos, éticos y en el marco legal vigente, para su sanción efectiva y priorizando la protección a la víctima.

Artículo 2.- Base Legal

- Ley N° 30220, Ley Universitaria.
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Legislativo N° 1410, que aprueba el Decreto Legislativo que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.
- Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Resolución Viceministerial N° 294-2019-MINEDU, que aprueba los Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria.

Artículo 3.- Alcance

El presente documento normativo interno es de alcance a la comunidad universitaria integrada por:

- a) Autoridades de la Universidad Nacional Agraria La Molina (en adelante UNALM): rectores/as, vicerrectores/as, consejeros/as, secretarios/as generales, decanos/as, directores/as, miembros de órganos colegiados -o quienes hagan sus veces- de la UNALM.
- b) Docentes ordinarios, extraordinarios o contratados, a tiempo parcial o completo y que enseñen bajo la modalidad presencial, semi presencial o a distancia de la UNALM.
- c) Jefes/as de práctica, ayudantes de cátedra o de laboratorio y demás formas análogas de colaboración a la labor docente.
- d) Estudiantes de pregrado y posgrado, de segunda especialidad, así como de los programas de educación continua.

Asimismo, dentro de los alcances de este documento normativo, se encuentran también egresados/as y graduados/as y exalumnos/as.

Artículo 4.- **Ámbito de aplicación**

El documento normativo interno es aplicable a las acciones de prevención e intervención frente a situaciones de hostigamiento sexual producidas en el marco de una relación laboral, educativa o formativa, o cualquier otro tipo de sujeción, dentro o fuera de la UNALM, así como a través de medios digitales y se realice por o hacia alguna de las personas incluidas en el alcance del presente documento.

Artículo 5.- **Principios y enfoques de actuación**

La prevención e intervención de los casos de hostigamiento sexual en la UNALM se rige por los principios generales regulados en el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado mediante Decreto Supremo N° 014- 2019-MIMP; desde el principio de integridad, dignidad y defensa de la persona, garantizando se goce de ambiente saludables y armoniosos sin ningún tipo de discriminación por razones de género, brindando una intervención inmediata y oportuna, con celeridad y confidencialidad, lo cual incluye medidas de protección de las víctimas y la no revictimización. El procedimiento debe desarrollarse con diligencia y celeridad, así como con credibilidad, transparencia y equidad; debiendo completarse en los plazos establecidos en la presente normativa y respetando las garantías del debido proceso.



Asimismo, en concordancia con el art. 5 del Reglamento de Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, la presente normativa se interpreta y aplica considerando, especialmente, el enfoque de género, interculturalidad, discapacidad, intergeneracional, derechos humanos, Interseccionalidad, y centrado en la víctima.

Artículo 6.- **Glosario**

- a) **Conducta de naturaleza sexual:** Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; entre otras de similar naturaleza. Estas conductas de naturaleza sexual se pueden dar de manera presencial o a través de medios virtuales.
- b) **Conducta sexista:** Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.
- c) **Hostigado/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- d) **Hostigador/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.

- e) **Queja o denuncia:** Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a las instituciones comprendidas en la presente normativa, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.
- f) **Quejado/a o denunciado/a:** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- g) **Quejoso/a o denunciante:** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- h) **Relación de autoridad:** Todo vínculo existente entre dos personas a través del cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a ella. Este concepto incluye el de relación de dependencia.
- i) **Relación de sujeción:** Todo vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicios, formación, capacitación u otras similares, en las que existe un poder de influencia de una persona frente a la otra.
- j) **Violencia de género:** Acción o conducta, basada en el género y agravada por la discriminación proveniente de la coexistencia de diversas identidades (raza, clase, identidad sexual, edad, pertenencia étnica, entre otras), que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a una persona, tanto en el ámbito público como en el privado.
- k) **Comunidad Universitaria:** Engloba a las autoridades, personal administrativo, personal docente y alumnado.

Artículo 7.- Configuración del 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. Esta conducta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.

Para que se configure el hostigamiento sexual no es necesario que:

- a) Se acredite reiterancia en la conducta desarrollada o que el rechazo de la víctima sea expreso.
- b) Existan grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora.
- c) El acto de hostigamiento sexual se haya producido durante la jornada educativa, formativa, de trabajo o similar.
- d) Ocurra en el lugar o ambientes educativos, formativos, de trabajo o similares.

Artículo 8.- Sobre las manifestaciones del hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual puede manifestarse a través de cualquier conducta que configure alguno de los supuestos antes mencionados, así como mediante:

- 
- a) Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
 - b) Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agrave su dignidad.
 - c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
 - d) Uso de términos de naturaleza o connotación sexista (escritos o verbales), así como todo comportamiento o acto que promueva o refuerce estereotipos de género en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.
 - e) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
 - f) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.

Cuando la persona hostigada es adolescente se consideran, para efectos de determinar la sanción correspondiente, cualquier acto de hostigamiento sexual como acto de hostigamiento sexual de la mayor gravedad.

Artículo 9.- Prevención de los actos de hostigamiento sexual

La UNALM, a través de la Defensoría Universitaria, realiza las siguientes acciones:

9.1 Diagnóstico

La UNALM, a través de Bienestar Estudiantil y la Unidad de Recursos Humanos, realiza anualmente evaluaciones de diagnóstico, las mismas que podrán ser exclusivas o incorporarse dentro de las ya existentes sobre clima laboral, educativo, o de cualquier otra índole, con el fin de obtener un diagnóstico de posibles situaciones de hostigamiento sexual, de naturaleza o connotación sexual y sexista, así como de otras formas de violencia de género y desigualdades o discriminaciones de género y riesgos de que estas sucedan en la UNALM.

El diagnóstico podrá considerar:

- Información desagregada por sexo, edad, lugar de procedencia, discapacidad, facultad, escuela, tipo de miembro de la comunidad universitaria, autoidentificación étnica, entre otros.
- Preguntas o mecanismos que permitan identificar acciones de mejora para la prevención; la necesidad de realizar cambios estructurales o sistemáticos para prevenir el hostigamiento sexual, y la respuesta frente de hostigamiento sexual y toda forma de violencia de género, así como

para la promoción de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

Asimismo, deberá garantizar el respeto del derecho a la intimidad de los/las encuestados/as o entrevistados/as.

9.2. Medidas de prevención del hostigamiento sexual

Las medidas de prevención del hostigamiento sexual se podrán desarrollar, entre otros, a través de talleres, coloquios, seminarios y campañas de información y reflexión; y, cursos de aprendizaje, entre otros, buscando que éstas sean participativas e interactivas, acerca de las causas y consecuencias de este problema, y llamados a la acción específicos que indiquen qué hacer si es que uno presencia o es víctima de situaciones de hostigamiento sexual, visibilizando la aplicación de los enfoques señalados en el presente documento y desde una perspectiva de nuevas masculinidades, garantizando la participación y/o guía de, al menos, un/a especialista en el tema. El desarrollo de actividades de prevención del hostigamiento sexual deberá considerar necesariamente lo siguiente:

- a) La promoción de relaciones de igualdad en el ejercicio de derechos entre hombres y mujeres identificando los estereotipos de género y desigualdades, problematizarlas desnaturalizándolas y buscando revertirlas (institucionalización del enfoque de género, conforme a lo establecido en la Política Nacional de Igualdad de género).
- b) La promoción de cambios de comportamiento entre los/as alumnos/as y docentes para prevenir y alertar de manera temprana, toda forma de discriminación, violencia de género y hostigamiento sexual.
- c) La facilitación de un aprendizaje en torno a qué conductas constituyen hostigamiento sexual.
- d) Transmitir los siguientes mensajes: (i) que el hostigamiento sexual no es tolerado y que, cuando ocurre, la probabilidad de enfrentar consecuencias negativas (sociales, reputacionales o institucionales) es alta, (ii) explicar situaciones y ejemplos concretos, y (iii) enfocarse en acciones y comportamientos concretos que la persona puede realizar para combatir el hostigamiento sexual.
- e) Comprometer a las autoridades con las políticas de prevención e intervención frente al hostigamiento sexual, enviando un mensaje claro respecto a las consecuencias negativas y sanciones que dicha falta implica.

Capacitaciones y talleres

- 9.2.1. Por lo menos una (1) capacitación al inicio de la relación 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, así como la aplicación de los enfoques indicados en el presente documento.

- 9.2.2. Por lo menos una (1) capacitación y taller anual especializada para el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, el Órgano instructor, Consejo de Facultad, Consejo Universitario y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual. La misma que tiene el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento, así como la aplicación de los enfoques indicados en el presente documento y deberá ser llevada a cabo por un/a especialista en el tema.
- 9.2.3. Por lo menos una (1) capacitación y taller dirigido a los gremios estudiantiles, docentes y no docentes.
- 9.2.4. Al inicio de cada ciclo y en la primera clase de todos los cursos, el/la profesor/a brindará información a las y los alumnos/as sobre las acciones que configuran hostigamiento sexual, los canales de atención de denuncias, y etapas del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, así como las sanciones correspondientes.
- 9.2.5. Desarrollo anual de eventos de capacitación sobre prevención del hostigamiento sexual para la comunidad universitaria, así como promoción de la investigación vinculada al hostigamiento sexual a nivel de pregrado y posgrado.
- 9.2.6. Adicionalmente, la UNALM podrá realizar eventos y/o charlas y/o talleres adicionales de sensibilización en materia de prevención del hostigamiento sexual y toda forma de violencia de género, así como para la promoción de una cultura de igualdad de derechos entre hombres o mujeres, para la comunidad universitaria.
- 9.2.7. Todas las acciones de prevención serán difundidas en el portal electrónico, redes sociales, medios escritos u otros medios internos de comunicación.

Difusión de información y canales de atención

- 9.2.8. Por lo menos dos (2) campañas anuales sobre promoción de la igualdad y la prevención de toda forma de violencia de género incluyendo el hostigamiento sexual, una de las cuales podrá desarrollarse en el marco del día 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la mujer. En la cual participarán de manera activa todas las carreras profesionales.
- 9.2.9. Brinda a la comunidad universitaria un informe anual de manera



presencial y pública, así como mediante medios virtuales, sobre la situación de LA UNALM en la promoción de la igualdad, violencia de género incluyendo el hostigamiento sexual, la misma que podrá desarrollarse en el marco del día 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la mujer. Dicho informe será remitido al MINEDU.

9.2.10. La UNALM, a través de su portal electrónico, las redes sociales, medios escritos u otros medios internos informa y difunde de manera pública y visible la siguiente información, en formato legal y amigable:

- La Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento.
- La Resolución Viceministerial N° 294-2019-MINEDU, que aprobó los Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención del hostigamiento sexual en la comunidad universitaria, y el presente documento normativo.
- Documentos normativos internos vigentes vinculados a la materia.
- Ejemplos de conductas que constituirían actos de hostigamiento sexual de connotación de naturaleza sexual y sexista, basados en hechos que recreen manifestaciones de hostigamiento sexual y podrían darse en la comunidad universitaria, así como las correspondientes sanciones aplicables.
- Canales de atención de quejas o denuncias con las que cuenta LA UNALM, dentro o fuera del ámbito universitario.
- Tipo de atención que recibir en materia de hostigamiento sexual y violencia de género: psicológica y médica dentro o fuera de LA UNALM. Adicionalmente, LA UNALM, en el marco de su autonomía y en la medida que sus recursos lo permitan podrá brindar otros servicios de atención legal, social, entre otros. Formato para la presentación de la queja o denuncia, el flujo del procedimiento de atención y sanción del hostigamiento sexual en LA UNALM, la cual debe visibilizar las autoridades u órganos participantes y sus funciones principales.

Gestión y Seguimiento

- 9.2.11. Realiza ajustes a la reglamentación interna para articular las acciones normativas referidas a hechos de hostigamiento sexual y toda forma de violencia de género en LA UNALM.
- 9.2.12. Diseña un sistema de seguimiento de la implementación y cumplimiento de la normativa institucional de prevención e



intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria, que permita evaluar su funcionamiento y efectividad y realizar ajustes.

Artículo 10.- Autoridad competente de la investigación preliminar y procedimiento de elección de sus miembros.

La investigación en la etapa preliminar de la presunta existencia de hostigamiento sexual estará a cargo del Comité de intervención frente al hostigamiento sexual (CIFHS), el mismo que estará conformado por representantes de LA UNALM, uno de los cuales debe ser el/la Defensor/a Universitario/a y por representantes de los alumnos/as, en la misma proporción garantizando la paridad de género en ambos casos del CIFHS.

El número de miembros del CIFHS es de seis (06) y está conformado por las siguientes personas:

- Defensor/a Universitario/a Presidente
- Representante del Centro Universitario
- Representante del Centro Universitario
- Representante Estudiantil
- Representante Estudiantil
- Representante Estudiantil

Los representantes del Centro Universitario serán un docente designado por el Consejo Universitario y el otro representante designado por los trabajadores conforme a lo dispuesto en el art. 48.2 del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

Los requisitos deseables que deben reunir los miembros del CIFHS para formar parte de este son:

- Formación y/o capacitación y/o experiencia en género, derechos humanos; y/o violencia de género y/o hostigamiento sexual.
- Ética, compromiso, capacidad para el logro de resultados, así como para el análisis de la normativa correspondiente al compromiso a cumplir.
- Gozar de reconocimiento social y representatividad por parte de la comunidad educativa.

De conformidad con lo establecido en el artículo 48° del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, la elección de los miembros del CIFHS se realiza en Consejo Universitario, debiendo los representantes de los estudiantes, así como, de los trabajadores llevar sus propuestas.

Cabe indicar que el periodo del mandato del CIFHS es de un (1) año. De otro lado, hasta antes que se conforme el CIFHS, actúa en su defecto la Defensoría



Universitaria, quien asume sus funciones por el plazo máximo de un (1) año, dentro del cual se debe volver a realizar la convocatoria correspondiente.

Artículo 11.- Funciones del Comité de intervención frente al hostigamiento sexual

El CIFHS es el responsable de:

- Dirigir la investigación preliminar, sistematizando las denuncias y reclamos de los miembros de la comunidad universitaria en materia de hostigamiento sexual y realizando un reporte anual sobre la prevalencia, registro y atención de casos presentados para la ejecución de las acciones correspondientes, en el marco de sus funciones.
- Brindar a la presunta víctima los canales de atención, psicológica y médica correspondiente y como mínimo lo dispuesto en el artículo 14 del presente documento normativo.
- Realizar un seguimiento respectivo del bienestar integral de la víctima, asegurando que esté recibiendo una adecuada atención.
- Otorgar las medidas de protección correspondientes, conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del presente documento normativo. Garantizando su no revictimización o afectación, por parte del agresor, ni de su entorno social.
- Recomendar respecto a la sanción o no del/de la quejado/a o denunciado/a o el archivo de la denuncia.
- Formula recomendaciones al Rector o Rectora para evitar nuevos actos de hostigamiento sexual.

Artículo 12.- Presentación de la queja o denuncia en la etapa preliminar

Las quejas o denuncias serán presentadas por cualquier persona de la comunidad universitaria o tercero que tenga conocimiento del presunto acto de hostigamiento sexual, de manera verbal, escrita o mediante correo electrónico ante el CIFHS. Sin perjuicio de ello, cualquier autoridad que reciba alguna queja o denuncia, deberá derivarla directamente al CIFHS de forma inmediata.

Las quejas realizadas de manera verbal, escrita o mediante correo electrónico directamente ante el CIFHS, o las derivadas al mismo deberán formalizarse mediante un acta y en los formatos establecidos y difundidos por el CIFHS.

Artículo 13.- Información que puede contener la queja o denuncia

La queja o denuncia contiene lo siguiente:

- a) Datos del/la denunciante,
- b) Datos del/la quejado/a o denunciado/a, de contar con dicha información.
- c) Detalle sobre los hechos objeto de presunto hostigamiento sexual, y
- d) Medios probatorios correspondientes.



En caso no se cuente con toda la información descrita, la queja deberá ser igualmente tramitada, sin excepciones.

El CIFHS está obligado a iniciar de oficio el procedimiento cuando tome conocimiento de hechos que puedan constituir hostigamiento sexual a través de redes sociales, notas periodísticas, informes policiales u otras fuentes de información.

Artículo 14.- Atención Médica y Psicológica

LA UNALM, a través del CIFHS, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de presentada la denuncia, pone a disposición de la presunta víctima los canales de atención médica y psicológica, con los que cuente LA UNALM. De no contar con dichos canales, instruye a la presunta víctima respecto a los diversos servicios públicos o privados de salud, o instancias competentes en la materia, cercanas, a los que puede acudir, tales como los Centros de Emergencia Mujer, Centros de Salud Mental Comunitarios, Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, entre otras.

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

Artículo 15.- Medidas de protección

En un plazo no mayor de tres (3) días hábiles de conocidos los hechos, el CIFHS otorga a la presunta víctima cualquiera de las siguientes medidas de protección:

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

La CIFHS también puede dictar determinadas medidas de protección a favor de los/as testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

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



hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. Sin perjuicio de ello, en la resolución que pone fin al procedimiento, el órgano encargado de sancionar puede establecer medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.

Artículo 16.- Investigación preliminar realizada por el CIFHS

16.1. Traslado de la queja o denuncia y presentación de descargos

El CIFHS pone en conocimiento del quejado/a o denunciado/a la queja o denuncia presentada en su contra y le otorga el plazo de tres (3) días calendarios para presentar sus descargos.

16.2 Emisión del informe preliminar y su contenido

Vencido el plazo para la presentación de los descargos, con o sin ellos, en un plazo máximo de diez (10) días calendarios de recibida la queja o denuncia, el CIFHS emite el informe de precalificación y lo deriva al Tribunal de Honor, para los fines pertinentes. Dicho informe deberá contener mínimamente lo siguiente: hechos y pruebas ofrecidas o recabadas, así como la recomendación de sanción o no del quejado/a o denunciado/a.

Artículo 17.- Del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD)

En un plazo máximo de diez (10) días calendario de recibido el informe de precalificación, el Tribunal de Honor investiga y emite un informe con las conclusiones de la investigación de los hechos materia de queja o denuncia. Dentro de ese plazo, el Tribunal de Honor otorga al quejado/a o denunciado/a un plazo para formular sus descargos, pudiendo presentar los medios probatorios que considere convenientes.

El informe a cargo del órgano instructor debe contener, por lo menos:

- La descripción de los hechos,
- La valoración de las pruebas ofrecidas o recabadas, y
- La propuesta de sanción o archivamiento debidamente motivada y la recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

El informe con las conclusiones de la investigación es derivado al/la Decano/a de la Facultad de manera inmediata.

En caso el informe del órgano instructor de como resultado el inicio de un proceso administrativo disciplinario por la presunción de hostigamiento sexual por parte de un docente, conforme a lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, éste será separado preventivamente, sin perjuicio de la sanción que se imponga.



Artículo 18.- Sanción o archivamiento

Una vez recibido el informe, el/la Decano/a convoca al Consejo de Facultad y pone en su conocimiento el informe con las conclusiones de la investigación. Posteriormente, traslada el informe mencionado al/la quejado/a o denunciado/a y a la presunta víctima y les otorga un plazo para que de considerarlo pertinente presenten sus alegatos.

El Consejo de Facultad resuelve el caso en el plazo máximo de 10 (diez) días calendario contados desde que toma conocimiento del informe considerando éste y, de ser el caso, los alegatos presentados por el/la quejado/a o denunciado/a y/o presunta víctima.



El Consejo de Facultad, de encontrar responsabilidad administrativa, impone la sanción correspondiente a el/la quejado/a o denunciado/a, o en caso contrario, dispone el archivamiento del caso. La resolución también contiene otras medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar, así como medidas que resulten necesarias para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

Tratándose de un/a quejado/a o denunciado/a que no pertenece a ninguna facultad, corresponde al Tribunal de Honor conocer el informe con las conclusiones de la investigación y al Consejo Universitario resolver el caso, siendo de aplicación la regulación señalada en este artículo.

Artículo 19.- Sanciones aplicables

En caso de responsabilidad administrativa, las sanciones son determinadas en función al marco normativo que resulte aplicable al régimen laboral o contractual al cual se encuentra sujeta/o el/la hostigador/a, de conformidad con el Estatuto y la normativa interna de LA UNALM.

En el caso que el/la presunta/o hostigar/a sea un/a egresado/a, graduado/a o exalumnos/as, LA UNALM establece las sanciones aplicables.

Artículo 20.- Recurso de Apelación en el PAD

La resolución emitida producto del procedimiento de investigación y sanción de hostigamiento sexual puede ser impugnada ante la instancia administrativa correspondiente, por el/la quejado/a o denunciado/a o por el/la denunciante. El recurso impugnatorio es el de apelación y debe ser presentado en un plazo de 7 días desde notificada la resolución de apelación


Artículo 21.- Extensión adicional del PAD

De manera excepcional y atendiendo a la complejidad del caso, el

procedimiento podrá extenderse por un plazo adicional de quince (15) días calendario, con la debida justificación. El incumplimiento de los plazos implica responsabilidad administrativa, pero no la caducidad del procedimiento.

Artículo 22.- Causales de abstención

Los miembros del CIFHS a cargo de la etapa preliminar y miembros del órgano instructor o sancionador, deberán abstenerse de participar en los siguientes casos:

- 
- a) Si es cónyuge, conviviente, pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, de cualquiera de las partes involucradas en la queja o sometidas a procedimiento administrativo disciplinario, o sus representantes, mandatarios, administradores de sus empresas, o con quienes le presten servicios.
 - b) Si ha tenido intervención como testigo en la investigación preliminar o en el procedimiento administrativo disciplinario, o si como autoridad hubiere manifestado previamente su parecer sobre el mismo, de modo que pudiera entenderse que se ha pronunciado sobre el asunto, salvo la rectificación de errores o la decisión del recurso de reconsideración.
 - c) Si personalmente, o bien su cónyuge, conviviente o algún pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, tuviere interés en el asunto que se trate o en otro semejante, cuya resolución pueda influir en la situación de aquel.
 - d) Cuando tuviere amistad íntima, enemistad manifiesta o conflicto de intereses objetivo con cualquiera de las partes intervinientes en la investigación preliminar o procedimiento administrativo disciplinario que se hagan patentes mediante actitudes o hechos evidentes.
 - e) Si en ellos se constituye la figura de denunciante o quejado/a.
 - f) Otros que LA UNALM considere.

Si las situaciones descritas se presentan en relación con algún miembro del CIFHS, Órgano instructor, Consejo de Facultad, Tribunal de Honor o Consejo Universitario, dicho integrante presentará su solicitud de abstención a los demás miembros de la instancia correspondiente, integrándose el miembro o autoridad suplente que corresponda.

Artículo 23.- Confidencialidad en el tratamiento de la queja

Tal como lo establece la Novena Disposición Complementaria de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, todos los miembros de los órganos que participen tanto en la investigación preliminar, como en el PAD, guardarán estricta confidencialidad sobre la identidad de las partes involucradas en la queja presentada por presunto acto de hostigamiento sexual. La queja o denuncia por hostigamiento sexual, sus efectos sobre la investigación y la sanción administrativa aplicante tienen carácter reservado y confidencial. La publicidad solo procede para la resolución final.

Artículo 24.- Expedientes

Todo procedimiento disciplinario por caso de hostigamiento sexual debe dar lugar a un expediente que contendrá todos los documentos relativos al caso. El contenido del expediente es intangible y permanecerá en custodia de la Defensoría Universitaria. El acceso al expediente se encuentra limitado a las partes del procedimiento.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS, MODIFICATORIAS Y TRANSITORIAS

Primera. - La exposición pública de lo ocurrido o de los datos que identifiquen a la persona que denuncia, presunta persona hostigada y/o a la persona quejada, será causal de sanción conforme a las normas internas de LA UNALM, en función a las graves consecuencias emocionales y psicológicas que puede provocar en la presunta persona hostigada.

Segunda.- LA UNALM aprueba en un plazo máximo de treinta (30) días calendario, las disposiciones que regulan el procedimiento administrativo disciplinario, a fin de garantizar la protección de los derechos de la comunidad universitaria, frente al hostigamiento sexual.

Tercera.- La desvinculación del/de la quejado/a o denunciado/a de la presunta víctima con LA UNALM, antes o después del inicio de la investigación no exime del inicio o continuación de la investigación y de la imposición de la posible sanción.

Cuarta.- El CIFHS ejercerá sus funciones en concordancia a las disposiciones establecidas en el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, la Ley 30220, Ley Universitaria, así como al estatuto y normas internas de LA UNALM.

Quinta.- Los/as funcionarios/as y servidores/as civiles comprendidos en los regímenes de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; los contratados/as bajo el régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057, están sujetos al cumplimiento de los Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas, aprobados por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE.

Sexta. - La implementación de lo establecido en el presente documento normativo se financia con cargo al presupuesto institucional de LA UNALM, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.



ANEXO.- FORMATO DE QUEJA Y/O DENUNCIA

I. Datos de la víctima de actos de hostigamiento sexual

Nombres y apellidos			
Documento de Identidad (DNI, CE, Pasaporte)			
Domicilio			
Teléfono		Fijo:	Celular:
		Correo electrónico	
Facultad y Escuela Académico Profesional, u órgano académico o administrativo del cual depende			
Relación con la persona denunciada (Marcar con un aspa X)		Alumno/a	
		Personal docente	
		Personal no docente	
		Prestador/a de servicios	
		Otro:	

II. Datos de la persona contra quien se formula la queja o denuncia

Nombres y apellidos			
Facultad y Escuela Académico Profesional, u órgano académico o administrativo del cual depende			
Relación con la persona afectada (Marcar con un aspa X)		Rector/a	
		Vice Rector/a	
		Decano/a	
		Docente	
		Alumno/a	
		Otro:	
		Prestador/a de servicios	

III. Datos de persona que formula la queja o denuncia (en caso de que la víctima no es la que formula la denuncia)

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

IV. Detalle de los hechos materia de la queja o denuncia (precisando circunstancias, periodo, lugar/es, autor/es, partícipes, consecuencias educativas, sociales o psicológicas, entre otros)

--

V. Medios probatorios¹ ofrecidos o recabados que permitan la verificación de los actos de hostigamiento sexual denunciados (*)

1.	
2.	
3.	
4.	

VI. Medidas de protección para la víctima

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

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

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

Por lo antes expuesto, SOLICITO la tramitación de la presente denuncia, de acuerdo con el procedimiento que establece la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

Sin otro particular,

Firma	Huella Digital
Nombres y Apellidos:	

¹-Declaración de testigos.
 -Documentos públicos y/o privados.
 -Grabaciones de audio, correos electrónicos, videos, mensajes de texto, fotografías, objetos u otros.
 -Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafo técnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
 -Cualquier otro medio idóneo.

