

REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN ANTE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA LA MOLINA

Artículo 1º.- Objeto

Establecer la regulación interna de la Universidad Nacional Agraria La Molina (en adelante "UNALM"), para prevenir el hostigamiento sexual entre los miembros de la comunidad universitaria y/o para intervenir ante hechos de esa naturaleza.

Artículo 2º.- Base Legal

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 30220, Ley Universitaria.
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Legislativo N° 1410, Decreto Legislativo que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.
- Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Resolución Viceministerial N° 328-2021-MINEDU, que aprueba los "Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria".
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, que aprueba los "Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas".

Artículo 3º.- Principios de actuación

El presente reglamento orienta sus actuaciones en torno a la observancia de los siguientes principios:

- a) Principio precautorio: La UNALM salvaguarda la identidad de la víctima de hostigamiento sexual y le otorga un tratamiento que no genere una nueva victimización en el marco del procedimiento.
- b) Principio de dignidad y defensa de la persona: La UNALM actúa 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.
- c) Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso: Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades laborales, educativas, formativas o de similar naturaleza en un ambiente sano y seguro, de tal forma que pueda preservar su salud, física y mental, y su desarrollo y desempeño profesional.
- d) Principio de igualdad y no discriminación por razones de género: La UNALM garantiza la igualdad entre las personas, independiente de su sexo, género, identidad de género u orientación sexual. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en tales motivos, identidad de género u orientación sexual que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas es discriminación y se encuentra prohibida.

- e) Principio de respeto de la integridad personal: La UNALM garantiza el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las víctimas de presuntos actos de hostigamiento sexual.
- f) Principio de intervención inmediata y oportuna: La UNALM interviene 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.
- g) Principio de confidencialidad: La información relativa a la identidad de las personas afectadas en los procedimientos regulados por el presente reglamento tienen carácter confidencial, con el propósito de proteger su dignidad, integridad y seguridad. Las actuaciones del procedimiento son reservadas. Interesa sólo a las partes, denunciante y denunciado, su conocimiento.
- h) Principio del debido procedimiento: Los(as) participantes en los procedimientos iniciados al amparo del presente reglamento, 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.
- i) Principio de impulso de oficio: La UNALM dirige e impulsa de oficio el procedimiento y ordena 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.
- j) Principio de informalismo: La UNALM interpreta las normas contenidas en el presente reglamento de forma más favorable a la admisión y decisión final de la queja o denuncia; sin afectar los derechos e intereses de los(as) quejosos(as) o denunciados(as) o denunciados(as), por exigencia de aspectos formales que pueden ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público.
- k) Principio de celeridad: La UNALM ajusta 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 establecidos.

Artículo 4º.- Glosario de términos

- a) Acto de hostigamiento sexual: Comportamiento o acto físico, verbal, gestual u otro, realizado con el ánimo de establecer una relación de carácter sexual con otra persona que no lo desea. Se encuentran incursas en este término los comentarios e insinuaciones; las observaciones o miradas lascivas; la exhibición de material pornográfico; los tocamientos indebidos, roces o acercamientos corporales; las exigencias o proposiciones para realizar actos sexuales; entre otros de similar naturaleza.
- b) Comunidad universitaria: Engloba a las autoridades, docentes, personal administrativo o de servicios, alumnado, ex alumnos y egresados de la UNALM.
- c) Conducta sexista: Actos o comportamientos que promueven o refuerzan estereotipos de subordinación de un sexo o género respecto de otro.
- d) Hostigado(a): Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- e) Hostigador(a): Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza una o más conductas de naturaleza sexual.
- f) Hostigamiento sexual: Forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.

- g) Queja o denuncia: Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, respecto a la comisión de actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.
- h) Quejado o denunciado: Persona respecto de la cual se presenta la queja o denuncia por la comisión de actos de hostigamiento sexual.
- i) Quejoso o denunciante: Persona que presenta la queja o denuncia por la comisión de actos de hostigamiento sexual, respecto de sí mismo o de terceros.
- j) 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.
- k) Víctima: Persona que ha sufrido la comisión de actos de hostigamiento sexual.
- l) Violencia de género: Acción o conducta, basada en el género y agravada por la discriminación, proveniente de la coexistencia de diversas identidades, que cause muerte, daño o sufrimiento físico y/o psicológico a una persona, tanto en el ámbito público como en el privado.

Artículo 5º.- Ámbito personal de aplicación

El presente reglamento es aplicable para toda la comunidad universitaria, integrada por:

- a) Autoridades de la UNALM: rectores(as), vicerrectores(as), consejeros(as), secretarios(as) generales, decanos(as), directores(as), miembros de órganos colegiados –o quienes hagan sus veces.
- b) Docentes de la UNALM, sean estos ordinarios, extraordinarios o contratados, a tiempo completo o parcial, que enseñen bajo la modalidad presencial, semipresencial o a distancia.
- c) Personal administrativo o de servicios, sea cual fuere el tipo de vínculo que ostente con la UNALM.
- d) Jefes(as) de prácticas, ayudantes de cátedra o de laboratorio y demás formas análogas de colaboración a la labor docente.
- e) Estudiantes de pregrado y posgrado, de segunda especialidad, así como de los programas de educación continua.

Asimismo, dentro de los alcances del presente reglamento, se encuentran los egresados(as), los graduados(as) y, en general, todos los ex alumnos(as) de la UNALM.

Artículo 6º.- Ámbito espacial de aplicación

El presente reglamento es aplicable ante la denuncia de la ocurrencia de un hecho o tentativa de hostigamiento sexual, realizado dentro o fuera del campus de la UNALM, o a través de medios digitales. A tal efecto, basta que una de las partes, denunciante o denunciado, sea miembro de la comunidad universitaria de la UNALM.

Artículo 7º.- Configuración y manifestaciones de un acto 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. 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.

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

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

A modo ilustrativo, mas no limitativo, debe señalarse que un acto de hostigamiento sexual puede manifestarse de los siguientes modos:

- 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 agravie su dignidad.
- c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (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) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas precedentemente.

Artículo 8º.- Fases del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual

Son fases del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual las siguientes:

- a) Investigación preliminar
- b) Procedimiento administrativo disciplinario
 - b.1) Etapa de instrucción
 - b.2) Etapa resolutive
 - b.3) Etapa de impugnación

Artículo 9º.- Autoridades competentes de la investigación y sanción por la realización de actos de hostigamiento sexual

Son autoridades competentes:

- a) Secretaría de Instrucción
- b) Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual (en adelante "CDAHS")
- c) Tribunal de Honor Universitario
- d) Secretaría Técnica (en casos en los que los involucrados sea el personal administrativo)
- e) Unidad de Recursos Humanos

Artículo 10º.- Secretaría de Instrucción y Secretaría Técnica

La Secretaría de Instrucción y la Secretaría Técnica se encuentran a cargo de la investigación preliminar (dependiendo quienes sean los involucrados), la iniciación del procedimiento a través de la imputación de cargos, las labores de ordenación e instrucción del procedimiento y emite el Informe Final de precalificación de los cargos imputados, dando cuenta de todas sus acciones al respectivo órgano resolutive. El(la) secretario(a) de instrucción debe contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos. Además, debe contar con formación en género.

Realiza las siguientes actuaciones:

- a) Otorga a la persona denunciante las medidas de protección que corresponda, y dispone las acciones de atención médica, en cuanto se requiera, y psicológica de manera obligatoria e inmediata a favor de la víctima.
- b) Emite el informe inicial de instrucción, que contiene el pronunciamiento que dispone de forma motivada: i) el inicio o apertura de un procedimiento disciplinario contra la persona denunciada; o, ii) el archivo de la denuncia.
- c) Emite el informe final de instrucción respecto de los cargos imputados, dando cuenta de todas sus actuaciones al Tribunal de Honor.
- d) Otras actuaciones que considere pertinentes, a fin de esclarecer los hechos imputados.

Artículo 11º.- Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual

La CDAHS es el órgano resolutorio competente y permanente para pronunciarse en primera instancia sobre las denuncias relativas a casos de Hostigamiento Sexual.

Artículo 12º.- Integrantes de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual

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

- a) Defensor(a) universitario(a), quien lo preside.
- b) Tres (03) representantes del Centro Universitario.
- c) Dos (02) representantes estudiantiles.

Los representantes del Centro Universitario son: i) un docente designado por el Consejo Universitario; ii) un representante de los trabajadores; y, iii) un especialista en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos y/o con formación en género, designado por el Consejo Universitario.

Los integrantes de la CDAHS deben ser capacitados en torno a conocimientos sobre derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos y/o género.

Los integrantes de la CDAHS no deben registrar antecedentes policiales, penales ni judiciales, ni deben haber sido denunciados ni sentenciados por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

Artículo 13º.- Tribunal de Honor Universitario

El Tribunal de Honor Universitario constituye la segunda y última instancia, encargada de conocer y resolver los procedimientos disciplinarios en materia de hostigamiento sexual. Para efectos de la atención de hechos suscitados en torno a los preceptos del presente reglamento, está conformada por cuatro integrantes: i) los tres docentes a los que hace referencia el artículo 165º del Estatuto de la UNALM; y, ii) un representante estudiantil *ad hoc*, designado por el Consejo Universitario.

Los integrantes del Tribunal de Honor Universitario deben ser capacitados en torno a conocimientos sobre derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos y/o género.

Los integrantes del Tribunal de Honor Universitario no deben registrar antecedentes policiales, penales ni judiciales, ni deben haber sido denunciados ni sentenciados por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

Artículo 14º.- Causales de abstención

El Secretario(a) de Instrucción, los miembros de la CDAHS y/o los del Tribunal de Honor Universitario, deben abstenerse de participar en los procedimientos administrativos disciplinarios, en los siguientes casos:

- a) Si son cónyuge, conviviente, pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, con cualquiera de las partes involucradas en el procedimiento, o sus representantes, mandatarios, con los administradores de sus empresas, o con quienes les presten servicios.
- b) Si han tenido intervención como asesor, perito o testigo en el mismo procedimiento, 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 de 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 el procedimiento, que se hagan patentes mediante actitudes o hechos evidentes en el procedimiento.
- e) Cuando tuviere o hubiese tenido en los últimos doce (12) meses, relación de servicio o de subordinación con cualquiera de los administrados o terceros directamente interesados en el asunto, o si tuviera en proyecto una concertación de negocios con alguna de las partes, aun cuando no se concrete posteriormente.
- f) Cuando se presenten motivos que perturben la función de la autoridad, esta, por decoro, puede abstenerse mediante resolución debidamente fundamentada. Para ello, se debe tener en consideración las siguientes reglas: i) En caso que la autoridad integre un órgano colegiado, este último debe aceptar o denegar la solicitud; ii) En caso que la autoridad sea un órgano unipersonal, su superior jerárquico debe emitir una resolución aceptando o denegando la solicitud.

Artículo 15º.- Recursos Humanos

La Unidad de Recursos Humanos es la instancia encargada de conocer y resolver los procedimientos disciplinarios en materia de hostigamiento sexual. Para efectos de la atención de hechos suscitados en torno a los preceptos del presente reglamento, el encargado es el Jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces.

Artículo 16º.- Reglas del procedimiento de investigación y sanción por la comisión de actos de hostigamiento sexual**16.1. Reglas durante la investigación preliminar**

La fase de investigación preliminar se encuentra a cargo de la Secretaría de Instrucción, y se sujeta a las siguientes reglas:

16.1.1. Inicio de la investigación preliminar

La presunta víctima o el tercero que conozca sobre presuntos hechos de hostigamiento sexual puede interponer una queja o denuncia, de forma verbal o escrita, ante la Secretaría de Instrucción, cualquiera sea la condición o cargo del (de la) quejado(a) o denunciado(a). La UNALM establece los canales más adecuados para la presentación de la queja o denuncia.

A efectos de la queja o denuncia, la UNALM pone a disposición de la presunta víctima el Formato de Queja o Denuncia por presunto hostigamiento sexual, que figura como Anexo 1 del presente reglamento.

La queja o denuncia contiene, por lo menos, lo siguiente:

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

La Secretaría de Instrucción está obligada a iniciar de oficio la investigación preliminar cuando tome conocimiento de hechos que puedan constituir hostigamiento sexual a través de redes sociales, notas periodísticas, informes policiales u otras fuentes de información.

16.1.2. Atención médica y psicológica

En un plazo máximo a un (01) día hábil de recibida la queja o denuncia, la Secretaría de Instrucción pone a disposición de la presunta víctima los canales de atención médica, en cuanto se requiera, y psicológica, de manera obligatoria, para el cuidado de su salud integral. 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, a los que puede acudir.

En caso la presunta víctima acepta o renuncia a los servicios puestos a disposición, se deja constancia con la firma o firma electrónica y huella digital en el documento, utilizando formatos físicos y/o virtuales.

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

16.1.3. Medidas de protección

En un plazo no mayor a tres (03) días hábiles de conocidos los hechos, la Secretaría de Instrucción otorga a la presunta víctima, las medidas de protección contempladas en el numeral 18.2. del artículo 18° del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, en lo que corresponda.

Las medidas de protección pueden ser:

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

Las medidas de protección también pueden ser dictadas a favor de los(as) testigos, cuando ello resulte estrictamente necesario para garantizar su colaboración con la investigación. Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

Sin perjuicio de las medidas de protección dictadas, la UNALM, a través del órgano competente, separa preventivamente al(a) quejado(a) o al(a) denunciado(a), de acuerdo con lo establecido en el artículo 90° de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, en caso se trate de un docente.

16.2. Reglas del Procedimiento Administrativo Disciplinario

El Procedimiento Administrativo Disciplinario se sujeta a las siguientes reglas:

15.2.1. Etapa de instrucción

- a) La Secretaría de Instrucción o Secretaria Técnica emiten un informe inicial de instrucción, que contiene el pronunciamiento, disponiendo de forma motivada el inicio o apertura del procedimiento contra la persona investigada.
- b) El informe inicial de instrucción debe contener:
 - la imputación de cargos a la persona investigada, la cual contiene los hechos que se le imputan;
 - el tipo de falta que configuran los hechos que se le imputan;
 - las sanciones que se pueden imponer;
 - la identificación del órgano competente para resolver;
 - la identificación del órgano al cual puede recurrir en vía de apelación; y, la base normativa que les atribuye tal competencia.
- c) El informe inicial de instrucción es notificado a la persona investigada para que presente sus descargos y medios probatorios, en un plazo de cinco (05) días calendario.
- d) La Secretaría de Instrucción o Secretaría Técnica emite el Informe Final de Instrucción en un plazo no mayor a diez (10) días calendario desde la apertura del procedimiento disciplinario, con o sin los descargos. Este informe es remitido a la CDAHS o URH, de acuerdo a quien se encuentre involucrado, en forma inmediata.
- e) En el caso que la Secretaría de Instrucción o Secretaría Técnica determina que no ha lugar a iniciar el procedimiento administrativo disciplinario, dispone el archivo de la denuncia, en un plazo de siete (07) días de recibida la misma.

15.2.2. Etapa resolutive

- a) La CDAHS notifica el informe final de instrucción al quejado(a) o denunciado(a), otorgándole un plazo de tres (03) días calendario para presentar los alegatos que considere pertinentes.
- b) A criterio de la CDAHS o a pedido de parte, se puede convocar a una audiencia presencial o virtual, en la que tanto el quejado(a) o denunciado (a) como el(la) quejoso(a) o denunciante puedan hacer uso de la palabra, sin que se produzca ningún encuentro físico entre ambas partes. El fin de esta audiencia es aclarar o complementar información relevante que permita el esclarecimiento de los hechos.
- c) En un plazo no mayor a cinco (05) días calendario de recibido el informe final de instrucción, y con o sin los descargos de la persona denunciada, la CDAHS debe emitir la resolución final de la instancia. La mencionada resolución debe ser notificada a la persona investigada en el día que se emite la resolución final.
- d) Si la CDAHS determina que no hay responsabilidad administrativa, dispone el archivamiento del caso.
- e) En caso el involucrado sea personal administrativo, el encargado de notificar (en los mismos plazos determinados en el presente artículo) es la Unidad de Recursos Humanos
- f) En esta etapa el Consejo Universitario puede emitir una resolución ratificando el informe final de instrucción.

15.2.3. Etapa de impugnación

- a) La resolución emitida producto del procedimiento de investigación y sanción de hostigamiento sexual puede ser impugnada por la persona sancionada o la persona denunciante mediante el recurso de apelación, ante la CDAHS.

- b) Las partes tienen un plazo máximo de cinco (05) días calendario para interponer este recurso, contado desde la notificación de la resolución final. Dicho recurso es elevado por el órgano resolutorio al Tribunal de Honor Universitario, en el día.
- c) El Tribunal de Honor Universitario debe resolver la apelación en un plazo máximo de tres (03) días calendario.
- d) El documento que emita el Tribunal de Honor Universitario.

Artículo 17º.- Extensión adicional del procedimiento administrativo disciplinario

De manera excepcional, y atendiendo a la complejidad del caso, el procedimiento administrativo disciplinario puede extenderse por un plazo adicional de quince (15) días calendario, con la debida justificación. El incumplimiento de estos plazos implica responsabilidad administrativa, pero no la caducidad del procedimiento.

Artículo 18º.- De las sanciones

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 174º del Estatuto de la UNALM, concordante con el artículo 235º literal h), ante verificación administrativa de la comisión de un acto de hostigamiento sexual, conforme a lo descrito en el artículo 7º del presente reglamento, la sanción aplicable es la separación definitiva del(a) denunciado(a).

Artículo 19º.- Reserva y confidencialidad de la información

La queja o denuncia por la comisión de actos de hostigamiento sexual, sus efectos sobre la investigación y la sanción administrativa aplicable tienen carácter reservado y confidencial. La publicidad sólo procede respecto a la resolución final, en la cual el nombre de la víctima y del(a) denunciante aparezcan ocultos o suprimidos.

Artículo 20º.- Derecho a acudir a otras instancias

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

Artículo 21º.- Falsa queja o denuncia

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

Artículo 22º.- Medidas de prevención de ocurrencia de actos de hostigamiento sexual

La UNALM brinda, 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 UNALM.
- b) Una (1) capacitación anual especializada para la Oficina de Recursos Humanos, el CDAHS y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, con el

objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas y sobre el desarrollo 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 al(a) denunciado(a), constituye 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.

Tercera.- La desvinculación del quejado(a) o denunciado(a) respecto de la UNALM, antes o después del inicio del procedimiento de investigación, no exime del inicio o continuación de la misma, ni de la imposición de sanciones.

Cuarta.- El CDAHS ejerce sus funciones en concordancia con lo establecido en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual; la Ley N° 30220, Ley Universitaria; así como el 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; Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728; y, los contratados bajo el régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057, se encuentran 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, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE.

Sexta.- La implementación de lo establecido en el presente reglamento se financia con cargo al presupuesto institucional de la UNALM, sin que ello demande recursos adicionales al tesoro público.