



UNIVERSIDAD NACIONAL
“SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO”
Resolución de Consejo Universitario-Rector
N° 634-2022-UNASAM
Huaraz, 26 de setiembre de 2022.



Vistos, el Oficio Múltiple N° 00066-2022-MINEDU/VMGP-DIGESU, de fecha 05 de setiembre de 2022, el Oficio Circular N° 052-2022-UNASAM/VRACAD, de fecha 13 de setiembre de 2022, el Oficio Digital N° 428-2022-UNASAM-DBU/D, de fecha 15 de setiembre de 2022, y el Informe Legal N° 0650-2022-UNASAM-OGAJ/J, de fecha 19 de setiembre de 2022, sobre propuesta del Reglamento de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual en la UNASAM;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 18° de la Constitución Política del Perú, establece: “Cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. “Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes”; en concordancia con artículo 8° de la Ley Universitaria N° 30220, de la Autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: **8.1.** Normativo, **8.2.** De gobierno, **8.3.** Académico, **8.4.** Administrativo y **8.5.** Económico;

Que, el artículo 160° del Estatuto de la UNASAM establece que “**El rector es el personero y representante legal de la UNASAM. Tiene a su cargo y a dedicación exclusiva, la dirección, la conducción y gestión del gobierno universitario en todos sus ámbitos, dentro de los límites de la Ley N° 30220 y del Estatuto de la UNASAM;**

Que, el artículo 58° de la Ley N° 30220. Ley Universitaria, dispone: **Consejo Universitario:** El Consejo Universitario es el máximo órgano de gestión, dirección y ejecución académica administrativa de la Universidad. (...);

Que, el artículo 59° de la Ley N° 30220. Ley Universitaria, dispone: **Atribuciones del Consejo Universitario:** inciso 59.14. Conocer y resolver todos los demás asuntos que no están encomendados a otras autoridades universitarias;

Que, mediante Oficio Múltiple N° 00066-2022-MINEDU/VMGP-DIGESU, de fecha 05 de setiembre de 2022, el Director General de Educación Superior Universitaria, solicita al Señor Rector de la UNASAM, información con carácter de urgente, en el marco de los Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria, aprobados mediante la Resolución Viceministerial 328-2021-MINEDU, y de lo normado en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento;

Que, mediante **Resolución Viceministerial N° 328-2021-MINEDU, de fecha 02 de diciembre de 2021**, se resuelve en el artículo 2°: **Aprobar** los nuevos “Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria”;

Que, mediante Oficio Circular N° 052-2022-UNASAM/VRACAD, de fecha 13 de setiembre de 2022, el Vicerrector Académico de la UNASAM, solicita a la Presidente de la Comisión de Prevención e Intervención en los casos de Hostigamiento Sexual y a la Presidenta de la Comisión de Revisión y Actualización del Reglamento de Prevención de Hostigamiento Sexual, información solicitada por el MINEDU, en el marco de Lineamientos para la Elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria;

Que, mediante Oficio Digital N° 428-2022-UNASAM-DBU/D, de fecha 25 de setiembre de 2022, el Director de Bienestar Universitario de la UNASAM, remite al Señor Rector de la UNASAM, el Proyecto de Reglamento de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual en la UNASAM, elaborado en cumplimiento a la **Resolución Viceministerial N° 328-2021-MINEDU, de fecha 02 de diciembre de 2021;**



UNIVERSIDAD NACIONAL "SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO"

Resolución de Consejo Universitario-Rector
N° 634-2022-UNASAM

Huaraz, 26 de setiembre de 2022.



Que, el objetivo del Reglamento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, es regular el procedimiento para la prevención, atención y sanción en casos de hostigamiento sexual. Estas actuaciones administrativas internas no impiden el posterior ejercicio de otras acciones de tutela u otros que puedan corresponder en salvaguarda del derecho de la persona afectada;

Que, en ese orden el Gobierno Central viene implementando políticas de prevención, atención y persecución para quienes realicen conductas y/o acciones de mitigación y persecución que infrinjan las normas morales y jurídicas. La finalidad es frenar y erradicar aquellas conductas y actitudes que afecten la paz y la tranquilidad en la comunidad universitaria;

Que, es de pleno conocimiento que el hostigamiento o acoso sexual está reconocido como aquella conducta negativa de connotación sexual que acontece en lugares de trabajo o centros de estudios superiores, como expresión del abuso de los superiores o reflejan la desarticulación moral hacia los principios éticos y humanistas de su entorno, que no solo linda con conductas patológicas, sino más propiamente con delitos que atentan contra derechos fundamentales, por lo que desde esta Casa de Estudios debe proscribirse firmemente;

Que, mediante Informe Legal N° 0650-2022-UNASAM-OGAJ/J, de fecha 19 de setiembre de 2022, el director (e) de la Oficina General Asesoría Jurídica de la UNASAM, **OPINA**: Que, resulta procedente aprobar el Reglamento de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual en la UNASAM; para tal efecto, deberá elevarse al Consejo Universitario, a efectos de que conforme a sus legales atribuciones, disponga su aprobación:

Que, en sesión extraordinaria de Consejo Universitario de fecha 22 de setiembre de 2022, vistos, el Oficio Múltiple N° 00066-2022-MINEDU/VMGP-DIGESU, de fecha 05 de setiembre de 2022, el Oficio Circular N° 052-2022-UNASAM/VRACAD, de fecha 13 de setiembre de 2022, el Oficio Digital N° 428-2022-UNASAM-DBU/D, de fecha 15 de setiembre de 2022, y el Informe Legal N° 0650-2022-UNASAM-OGAJ/J, de fecha 19 de setiembre de 2022, sobre propuesta del Reglamento de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual en la UNASAM, debatido el caso **se acordó**: por unanimidad, aprobar el Reglamento de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual en la UNASAM, que consta de quince (15) Artículos, una (01) Disposición Complementaria, un (01) Formato de Presentación de Queja o Denuncia y el Acta de Derechos de la Persona Denunciante;

De conformidad a lo prescrito en la Ley Universitaria N° 30220, en uso de las atribuciones conferidas en el artículo 153° del Estatuto de la UNASAM;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- APROBAR el Reglamento de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual en la UNASAM, que consta de quince (15) Artículos, una (01) Disposición Complementaria, un (01) Formato de Presentación de Queja o Denuncia y el Acta de Derechos de la Persona Denunciante, que como anexo forman parte de la presente Resolución.

ARTÍCULO 2°.- DISPONER a los órganos competentes de la UNASAM dar estricto cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. ALBERTO MARTIN MEDINA VILLACORTA
SECRETARIO GENERAL (e)



Dr. CARLOS ANTONIO REYES PAREJA
RECTOR

Cc. Archivo UAD R-VRACD-VRINV-MINE.DU-DBU Int.
UayRFRM.

REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

De conformidad con el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprobó el Reglamento de la Ley N° 27942 - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, emitido por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, modificado por el Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, y en concordancia con la Resolución Viceministerial N° 328-2021-MINEDU, emitida por el Ministerio de Educación, que aprobó los "Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria", se emite el presente reglamento de cumplimiento interno obligatorio.

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

Artículo 1°. - Ámbito de aplicación

El presente reglamento es de aplicación a los estudiantes, graduados, egresados y ex alumnos, personal docente, personal no docente, autoridades, y en general, a todo el personal sujeto a los alcances de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, independientemente de su vinculación laboral o modalidad contractual, incluye también a las personas contratadas mediante convenios de modalidades formativas, así como a los trabajadores de empresas de tercerización de servicios y los que realizan prestaciones de servicios sujetos a las a las normas del código civil que, con ocasión del trabajo, tienen contacto con el personal.

Comprende también su aplicación a los estudiantes del Centro Pre Universitario y el Centro de Idiomas así como las diplomaturas y otros programas que no conduzcan a la obtención de grados o títulos.

Así mismo corresponde su aplicación cuando el hecho se comete dentro de sus instalaciones, por cualquier medio (presencial o virtual), en el ejercicio de las actividades laborales, académicas o contractuales o en locaciones distintas durante el desarrollo de actividades organizadas por la Universidad y cuando ambas personas agresor y víctima pertenecen a la Universidad.

Artículo 2°. - Principios

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

a) 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.

b) 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.

c) Igualdad y no discriminación por razones de género: Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento



sexual deben garantizar 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.

d) Respeto de la integridad personal: Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.

e) 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.

f) Confidencialidad: La información relativa a la identidad de las personas afectadas en los procedimientos regulados por la Ley y el Reglamento tienen carácter confidencial, con el propósito de proteger su dignidad, integridad y seguridad.

g) 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.

h) 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.

i) Informalismo: Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben interpretar las normas contenidas en la Ley y 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/las quejosos/as o denunciantes y quejados/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.

j) 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.

k) 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



Artículo 3.- Enfoques

En la aplicación e interpretación de la Ley y el presente Reglamento, se consideran el enfoque de género, interculturalidad, derechos humanos, interseccionalidad, intergeneracional, discapacidad y entrada en la víctima.

Artículo 4.- Objetivo

Regular el procedimiento para la prevención, atención, protección y sanción en casos de hostigamiento sexual. Estas actuaciones administrativas internas no impiden el posterior ejercicio de otras acciones de tutela u otros que puedan corresponder en salvaguarda del derecho de la persona afectada.

Art. 5.- Definición

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 reiteración 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.

Artículo 6. Manifestaciones del hostigamiento sexual



En concordancia con el artículo 6° de la Ley N° 27942 - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, se considerarán manifestaciones de hostigamiento sexual las siguientes conductas:

- 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 intolerables, 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 a la víctima por su rechazo a las conductas antes señaladas.
- f) Otras conductas que se adecúen en el concepto de hostigamiento.

Artículo 7. Estrategias y medidas de prevención

De conformidad al art. 47 del Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual D.S 014-2019-MIMP, la implementación de las acciones y actividades para visibilizar y prevenir el hostigamiento sexual está a cargo de la Defensoría Universitaria, en coordinación con la Dirección de Bienestar Universitario (DBU). Comprende, entre otras, las siguientes medidas:

- a) Difundir la Ley Nro. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su respectivo Reglamento, así como la presente normativa, formatos de denuncias, el flujo del procedimiento y los plazos con los que cuentan las autoridades u órganos designados, a través de medios escritos, electrónicos, redes sociales, entre otros.
- b) Planificar y realizar talleres, eventos o sesiones de trabajo con especialistas, que faciliten discusiones y deriven en propuestas para abordar y tratar el tema de hostigamiento sexual.
- c) Capacitar y sensibilizar a la comunidad universitaria sobre las conductas que se deben sancionar por hostigamiento sexual, para promover y garantizar un clima laboral y académico adecuados.
- d) Difundir materiales gráficos y audiovisuales orientados a la prevención del hostigamiento sexual, a través de la página web, redes sociales y otros canales.
- e) Realizar al menos una capacitación anual en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral, educativa, formativa, contractual u otra relación de autoridad o dependencia.
- f) Realizar una capacitación anual especializada el área de Recursos Humanos o el que haga sus veces, así como a las personas que integren los órganos de prevención, investigación y sanción para actos de hostigamiento sexual o se encuentren relacionados al procedimiento, con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento, así como la aplicación de los enfoques que señala el art. 3 del presente Reglamento.
- g) Realizar una evaluación anual del diseño de estrategias para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual o factores de riesgo de que estas sucedan, dentro del ámbito de intervención.



- h) Elaborar cuestionarios o cualquier herramienta de evaluación que permita levantar información e identificar acciones de mejora para la prevención del hostigamiento sexual, garantizando el respeto del derecho de la intimidad de los encuestados o entrevistados.
- i) Incorporar el desarrollo de la normatividad sobre Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el dictado por lo menos de una asignatura de los Cursos Generales del Currículo de cada Escuela o Facultad.
- j) Promover la investigación científica vinculada al hostigamiento sexual con el fin de reforzar las medidas de prevención pertinentes.
- k) Coordinar con las entidades gubernamentales y no gubernamentales sobre acciones afirmativas a adoptar con relación a la prevención de la violencia de género y del hostigamiento sexual
- l) Plantear otras estrategias que considere necesarias para prevenir el hostigamiento sexual dentro de la comunidad universitaria.

Artículo 8. Medidas de protección

Las medidas de protección aplicables a los casos de hostigamiento sexual son las siguientes:

- a) Rotación o cambio de ubicación del presunto hostigador.
- b) Suspensión temporal del presunto hostigador.
- c) Rotación o cambio de ubicación de la víctima, siempre que ella lo haya solicitado.
- d) Requerir a la fiscalía o policía, de ser el caso, la emisión de una orden de impedimento contra el presunto hostigador sexual para acercarse a la víctima o que esté próximo al entorno familiar de la víctima, con la finalidad de proteger y asegurar su bienestar ante cualquier posible peligro.
- e) Cualquier otra medida necesaria que proteja a la víctima y que garantice su integridad física y psicológica.

Las medidas de protección podrán ser ampliadas o sustituidas, de acuerdo a las circunstancias particulares de cada caso.

Artículo 9. Atención médica o psicológica

La Secretaría de Instrucción pone a disposición de la presunta víctima canales de atención médica física y psicológica, en un plazo no mayor a un día hábil de recepcionada la queja o denuncia. Esta información debe asentarse en el acta de



lectura de derechos a las personas denunciadas, de conformidad al art. 17 del D.S. 021-2021-MIMP

Artículo 10. Autoridades competentes

Las autoridades competentes para la investigación efectiva y denuncia oportuna de cargos para actos de hostigamiento sexual son las siguientes:

10.1. Secretaría de Instrucción

Los requisitos para desempeñar la función de secretario de instrucción son los siguientes:

- a. Contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos.
- b. Debe contar con formación en materia de género.
- c. No debe haber sido sancionado en un procedimiento administrativo disciplinario.
- d. No haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- e. No debe registrar antecedentes penales o judiciales.

La Secretaría de Instrucción tiene las siguientes funciones:

- a. Recepcionar las denuncias o quejas sobre hostigamiento sexual
- b. Llevar a cabo la investigación preliminar.
- c. Informar al órgano resolutorio del inicio de la investigación preliminar.
- d. Iniciar el procedimiento administrativo a través de la imputación de cargos.
- e. Emitir el informe final de instrucción de los cargos imputados, dando cuenta de todas sus acciones al órgano resolutorio y la propuesta de sanción.
- f. Otorgar las medidas de protección que resulte necesarias.
- g. Solicitar la separación preventiva del docente denunciado conforme a lo establecido por el art. 90 de la Ley 30220 Ley Universitaria y el art. 49.8 del D.S. 021-2021-MIMP.
- h. Otras funciones propias de órgano instructor.



Procedimiento de elección del Secretario de Instrucción

La designación del secretario de instrucción y de su suplente estará a cargo del Consejo Universitario a propuesta del Rector por un periodo de un año renovable.

10.2. Comisión disciplinaria para actos de hostigamiento sexual

Es un órgano colegiado resolutorio permanente, conformado por tres miembros, dos de ellos representantes de la Universidad y un representante del alumnado. Es competente para pronunciarse sobre las denuncias relativas a casos de hostigamiento sexual en primera instancia.

Los requisitos para ser miembro del Comisión son los siguientes:

- a. Contar con conocimiento en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario o derechos humanos.
- b. Contar con formación sobre materia de género.
- c. No debe haber sido sancionado en un procedimiento administrativo disciplinario.
- d. No haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- e. No debe registrar antecedentes penales o judiciales.

Procedimiento para la elección de los miembros de la Comisión:

La designación de los tres representantes titulares, así como la de los tres representantes suplentes, está a cargo del Consejo Universitario a propuesta del Rector, por un período de un año renovable. Debe garantizarse la participación equitativa de hombres y mujeres.

10.3. Tribunal disciplinario

Es un órgano disciplinario colegiado, conformado por tres miembros, dos de ellos representantes de la Universidad y un representante del alumnado. Es la segunda y última instancia, competente para conocer y resolver las impugnaciones de pronunciamientos de primera instancia en materia de hostigamiento sexual.

Son requisitos para ser miembro del Tribunal Disciplinario:

- a. Contar con conocimiento en derecho administrativo disciplinario o sancionador, derecho laboral disciplinario o derechos humanos.
- b. Contar con formación sobre materia de género.
- c. No debe haber sido sancionado en un procedimiento administrativo disciplinario.
- d. No haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contral las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- e. No debe registrar antecedentes penales o judiciales.



Procedimiento para la elección de los miembros del Tribunal Disciplinario

La designación de los tres representantes titulares, así como la de los tres representantes suplentes, está a cargo del Consejo Universitario a propuesta del Rector, por un período de dos años renovables. Debe garantizarse la participación equitativa de hombres y mujeres.

Artículo 11. Protocolo para la atención de casos de hostigamiento sexual

11.1. Procedimiento de investigación y sanción de actos de hostigamiento sexual

I. ETAPA PRELIMINAR

En esta etapa, la Secretaría de Instrucción toma conocimiento de actos que posiblemente configuren hostigamiento sexual.

Puede tomar conocimiento por queja o denuncia de la presunta víctima o de un tercero que tenga conocimiento, o también por cuenta propia a través de diversos medios (redes sociales, notas periodísticas, informes policiales u otras fuentes de información).

Cualquier persona que tome conocimiento de actos de hostigamiento sexual dentro de la comunidad universitaria debe denunciarlos ante la Secretaría de Instrucción.

II. INVESTIGACIÓN PRELIMINAR

La Secretaría de Instrucción realiza la investigación de los actos denunciados para determinar, conocer y corroborar los hechos.

De ser el caso, la Secretaría de Instrucción canaliza la atención médica o psicológica a la presunta víctima. De igual modo, dicta las medidas de protección que sean necesarias.

La Secretaría de Instrucción pone en conocimiento de la presunta víctima los derechos que le asisten, tomando las medidas necesarias para evitar la revictimización y salvaguardar el deber de confidencialidad, de conformidad con lo señalado en el presente reglamento.

La Secretaría de Instrucción solicita a la parte denunciada que presente sus descargos dentro de los siguientes cuatro días calendarios de presentada la queja o denuncia.

Con o sin los descargos de la parte denunciada, la Secretaría de Instrucción evalúa los hechos y emite el Informe Inicial de Instrucción.

En caso de que el Informe Inicial de Instrucción disponga el inicio o apertura de un procedimiento disciplinario, debe contener:

- a. La imputación de cargos a la persona investigada;
- b. Los hechos que se le imputan;
- c. El tipo de falta que configuran los hechos imputados;
- d. Las posibles sanciones por la falta cometida;
- e. La base normativa que les atribuye competencia;
- f. La identificación del órgano competente para resolver, y;
- g. La identificación del órgano al que puede recurrir en vía de apelación.

Caso contrario, se deberá ordenar en el Informe Inicial de Instrucción el archivo de la denuncia en los siete días siguientes de recibida.



III. ETAPA DE INSTRUCCIÓN

Esta etapa se encuentra a cargo de la Secretaría de Instrucción, la que notifica el Informe Inicial de Instrucción que dispone el inicio del procedimiento disciplinario al denunciado para que presente sus descargos y medios probatorios en un plazo de cinco días calendario.

La Secretaría de Instrucción puede realizar las actuaciones que considere pertinentes para esclarecer los hechos imputados.

Con o sin los descargos del denunciado, la Secretaría de Instrucción, en un plazo no mayor de diez días calendario desde la apertura del procedimiento disciplinario, emite el Informe Final de Instrucción que debe contener los resultados de la investigación realizada durante la etapa de instrucción y la propuesta de sanción, de ser el caso.

El Informe Final de Instrucción es remitido de forma Inmediata a la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual.

IV. ETAPA RESOLUTIVA

Esta etapa se encuentra a cargo de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual.

La Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual notifica el Informe Final de Instrucción al denunciado y le otorga el plazo de tres días calendario para presentar los alegatos que considere pertinentes.

Se puede convocar a audiencia única, presencial o virtual, a consideración de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual o a pedido de parte, a fin de que tanto la parte denunciante como la parte denunciada hagan uso de la palabra, si lo estiman pertinente, sin que exista ningún encuentro o confrontación entre ambas partes.

La finalidad de la audiencia única es aclarar o complementar información relevante que permita el esclarecimiento de los hechos. Se deberá evitar cualquier situación de revictimización, como la recepción innecesaria de testimonio de la presunta víctima.

La presunta víctima podrá asistir acompañada de una persona de su confianza.

Con o sin los descargos de la parte denunciada, en un plazo no mayor de 10 días calendarios contados desde que se recibe el Informe Final de Instrucción, la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual emitirá la Resolución Final, en la que se establece la sanción ser el caso así como otras medidas que resulten necesarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.



La Resolución Final debe ser notificada a las partes en el día en que se emitió.

V. ETAPA DE IMPUGNACIÓN

La parte denunciante y la parte denunciada tienen derecho a interponer recurso de apelación contra la Resolución Final emitida por la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, dentro de un plazo de cinco días calendario contados desde la notificación de la Resolución Final.

El recurso de apelación es elevado al Tribunal Disciplinario en el transcurso del día en el que fue presentado.

El Tribunal Disciplinario debe resolver el recurso de apelación en un plazo máximo de tres días calendario siguientes a su recepción.

Artículo 12. Existencia de indicios de delito

Cuando se aprecien indicios suficientes de la presunta comisión de un delito por alguna de las partes, dentro de las 24 horas se procederá a poner en conocimiento de los hechos a la institución competente, con conocimiento de la presunta víctima.

Artículo 13. Reserva y confidencialidad

La queja o denuncia por hostigamiento sexual, la investigación y la sanción administrativa aplicable tienen carácter reservado y confidencial. Quienes conducen los procedimientos preliminar y disciplinario, en las diferentes etapas, son responsables de adoptar los mecanismos y medidas de seguridad.

Para informar sobre los resultados del procedimiento a terceros no intervinientes se debe proteger la información sensible de los implicados.

Esta reserva de confidencialidad se podrá suspender a consideración de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual o el Tribunal Disciplinario, en caso de que la queja o denuncia sea falsa.

Artículo 14. Sanciones aplicables

Las sanciones que corresponda imponer son determinadas en función al marco normativo y a las condiciones que resulten aplicables al régimen laboral o contractual al cual se encuentra sujeto el hostigador sexual, de conformidad con el Estatuto y la normativa interna de la Universidad, así mismo se tendrá en consideración criterios de razonabilidad y proporcionalidad para los estudiantes y personal no docente.

La resolución de sanción podrá dictar otras medidas que resulten necesarias a favor de la víctima, con la finalidad de evitar nuevos actos de hostigamiento



sexual. La medida por imponer dependerá de la gravedad de los hechos investigados.

En el caso de que la parte denunciada fuera **docente**, las sanciones aplicables son:

- a. Destitución.

La destitución procede de conformidad con lo establecido en el numeral 95.7 del artículo 95° de la Ley N° 30220 - Ley Universitaria y el art. 49.9 del D.S. 021-2021-MIMP.

En el caso de que la parte denunciada fuera **personal no docente**, las sanciones aplicables de acuerdo a la gradualidad de los actos, son:

- a. Suspensión sin goce de haber.
- b. Despido por falta grave.

En caso de que la parte denunciada fuera **alumno**, las sanciones aplicables de acuerdo a la gradualidad de los actos, son:

- a. Separación temporal de hasta dos períodos regulares.
- b. Separación definitiva.

En caso de que la parte denunciada fuera **graduado, exalumno o egresado**, las sanciones aplicables de acuerdo a la gradualidad de los actos son:

- a. Impedimento de ingreso a los locales de la Universidad por un período de seis meses.
- b. Impedimento de ingreso a los locales de la Universidad por un período de un año.
- c. Impedimento permanente del ingreso a los locales de la Universidad.

En caso de que la parte denunciada fuera **personal de terceros**, las sanciones aplicables, son:

- a. Resolución de contrato.

En caso de que la parte denunciada fuera **personal de una empresa tercerizadora**:

Se remitirá la denuncia con lo actuado por la Secretaría de Instrucción al empleador de la persona denunciada, a fin de que realice las acciones del caso de acuerdo a su competencia señaladas en el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, e informe del resultado final a la Universidad.

Artículo 15. Denuncias falsas

En los supuestos de denuncias falsas, se deja salvo el derecho de la persona



denunciada de interponer judicialmente las acciones pertinentes.

16. Disposiciones complementarias

- I. Aparte de la presunta víctima, los denunciantes tienen derecho a ser notificados de las principales actuaciones que se realicen dentro del procedimiento disciplinario, tales como:
 - Descargos de la persona denunciada, presentados en la etapa de instrucción.
 - Informe Inicial de Instrucción.
 - Informe Final de Instrucción.
 - Imputación de cargos.
 - Resolución Final de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual.
 - Resolución Final del Tribunal Disciplinario.
- II. En el supuesto de que la presunta víctima o la persona denunciada sea menor de edad, se incluirá a los padres dentro del procedimiento sancionador, en su calidad de tutores del menor.
- III. Los plazos del procedimiento señalado no se interrumpen en período de vacaciones o cualquier otra pausa de la Universidad. Las autoridades conformantes de cualquiera de los órganos podrán solicitar ser reemplazados por los sustitutos por motivos de abstención.
- IV. La universidad debe reportar semestralmente a la SUNEDU la relación de denuncias recibidas, las medidas adoptadas, así como el estado del procedimiento, así mismo debe reportar anualmente a la mencionada entidad los resultados de la evaluación y diagnóstico de posibles situaciones de hostigamiento sexual o riesgos que estas sucedan, de conformidad al art. 10 y 52 del D.S. 014-2019-MIMP.
- V. Los formatos adjuntos quedan oficializados para atender el procedimiento de denuncia de casos de hostigamiento sexual.



FORMATO DE PRESENTACIÓN DE QUEJA O DENUNCIA POR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO

Huaraz, de de 2022

Señores
Secretaría de Instrucción de la Universidad
Nacional Santiago Antúnez de Mayolo
Presente.-

Por el presente documento me dirijo a ustedes con la finalidad de formular una queja o denuncia por hostigamiento sexual. Identifico al hostigador, narro los hechos en forma clara y detallo los medios probatorios, si los hubiera, que coadyuvarán a la comprobación de los actos de hostigamiento sexual.

Asimismo, solicito las medidas de protección, conforme a lo estipulado en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, modificado por el D.S. 021-2021-MIMP

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, Carrera u órgano académico o administrativo del cual depende o al que rinde cuenta			
Condición en la Universidad (Marcar con un aspa X)		Alumno	
		Personal docente	
		Personal no docente	
		Prestador de servicios	
		Otro:	

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

Nombres y apellidos			
Facultad, Carrera u órgano académico o administrativo del cual depende o al que rinde cuenta			
Condición en la Universidad (Marcar con un aspa X)		Rector	
		Vicerrector	
		Decano	
		Docente	
		Personal no docente	
		Alumno	
		Prestador de servicios	
		Otros:	



III. Relación entre la víctima y la persona denunciada

Especifique	
-------------	--

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

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

V. Detalle de los hechos materia de la queja o denuncia (precisando circunstancias, periodo, lugar, autor, partícipes, hechos, entre otros)

--

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

1.
2.
3.
4.
5.



VII. Medidas de protección para la víctima

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

1. Rotación o cambio de lugar del presunto hostigador.	
2. Suspensión temporal del presunto hostigadora.	
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: Solicito que se garanticen medidas de protección a los

testigos ofrecidos 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 mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, modificado por el D.S. 021-2021-MIMP.

Sin otro particular,

_____ Firma _____ Huella digital

Nombres y apellidos:

1 Medios probatorios:

- Declaración de testigos.
- Documentos públicos o privados.
- Grabaciones de audio, correos electrónicos, videos, mensaje de texto, fotografías, objetos u otros. - Cualquier otro medio idóneo.



ACTA DE DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

En la ciudad de Huaraz, siendo las horas del día de de 2022, se presentó ante la Secretaría de Instrucción de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, identificado con DNI N°, con domicilio en, quien interpuso una denuncia por presunto acto de hostigamiento sexual por parte de

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

I. MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA LA VÍCTIMA

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

Asimismo, a ser informada de las principales actuaciones que se realicen, entre ellas:

II. PRINCIPALES ACTUACIONES DEL PROCEDIMIENTO

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

Asimismo, ponemos a disposición del denunciante los canales de atención médica, física y mental o psicológica con los que cuenta la universidad, para el cuidado de su salud integral.

Observaciones:



++

ANEXO DE LA RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO-RECTOR N° 634 2022 UNASAM

Habiéndose leído el presente documento al denunciante, se procede con la firma en presencia del Secretario de Instrucción.

SECRETARÍA DE INSTRUCCIÓN

DENUNCIANTE

