

# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE HUANTA

## COMISIÓN DE SECRETARIA DE INSTRUCCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL



## REGLAMENTO DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Resolución de Comisión Organizadora  
N° 174-2024-UNAH

Huanta, 2024





## TITULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

#### CAPITULO I

##### FINALIDAD, OBJETO, BASE LEGAL Y AMBITO DE APLICACION

###### Artículo 1°. - Finalidad

El presente Reglamento tiene por finalidad prevenir, atender, investigar y sancionar los casos de hostigamiento sexual en la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, en adelante, Universidad. Con el propósito de brindar un ambiente educativo seguro, digno y de libre violencia, que promueva el desarrollo integral de los/as estudiantes.

###### Artículo 2°. - Objeto

El presente Reglamento busca concientizar, prevenir, detectar, investigar, sancionar y erradicar cualquier acto de hostigamiento sexual, que se presente en la Universidad y dotar de un instrumento formal para el procedimiento de intervención a nivel institucional, a fin de establecer normas y procedimientos para prevención, investigación y sanción de actos de hostigamiento sexual a nivel de la comunidad. Universitaria.

###### Artículo 3°. - Base legal

El presente Reglamento tiene en consideración los siguientes dispositivos legales:

- a. Constitución Política del Perú.
- b. Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer-Belém Do Para.
- c. Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su modificatoria Ley N° 29430.
- d. Decreto Ley N° 276 de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, que incluye los Centros Preuniversitarios que dependen directamente de las Universidades.
- e. Ley N° 30220, Ley Universitaria.
- f. Ley N° 30364, para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar.
- g. Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP, "Plan Nacional Contra la Violencia de Género 2016 - 2021".
- h. Estatuto de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta.
- i. Decreto Legislativo N° 1410, que incorpora el delito de acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con





contenido sexual al Código Penal y modificada el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.

- j. Decreto Supremo N° 056-2018-PCM, que aprueba la Política General de Gobierno al 2021.
- k. Decreto Supremo número 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942.
- l. Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General N° 27444.
- m. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019- SERVIR-PE, que formaliza el acuerdo de Consejo Directivo mediante el cual se aprueba los "Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas".
- n. Informe de Adjuntía N° 008-2019-DP/ADM, supervisión a nivel nacional sobre hostigamiento sexual en universidades públicas y privadas licenciadas por las SUNEDU; serie Igualdad y No Violencia N° 009- Autonomía Física.
- o. Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, que modifica el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- p. Decreto Supremo N° 164-2021-PCM, que aprueba la Política General del Gobierno para el periodo 2021 al 2026.
- q. Resolución Viceministerial N° 328-2021-MINEDU, que aprueba los "Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria".



#### Artículo 4°.- Ámbito de aplicación

El presente Reglamento se aplica cuando los actos de hostigamiento sexual se presenten dentro o fuera de la Universidad, así como a través de medios digitales, siempre que el/la quejoso/a y el/la quejado/a formen parte de la comunidad universitaria o exista un tercero que mantengan vínculo con alguno de ellas/os.

Integran la comunidad universitaria de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta:



- a. Las autoridades de la Universidad, integrantes de la Comisión Organizadora, Vicepresidentes Académicos, Consejeros/as, Secretario/a General, Decanos/as, Jefes/as de departamento académico, Directores/as de escuelas profesionales, Directores/as de escuelas de posgrado o quienes hagan sus veces.
- b. Los/as docentes sean ordinarios, extraordinarios o contratados; a tiempo parcial o completo y que enseñen bajo la modalidad presencial, semipresencial o a distancia.
- c. Jefes de práctica, asistentes de cátedra o de laboratorio y demás formas similares de colaboración a la labor docente.
- d. Estudiantes de pregrado, posgrado y de segunda especialidad.
- e. Personal administrativo.
- f. Los órganos competentes del procedimiento disciplinario de investigación y sanción del hostigamiento sexual.





CAPITULO II

DEFINICIONES, PRINCIPIOS Y ENFOQUES

Artículo 5°. - Definiciones

- a. **Ciberacoso.** Es una forma de hostigamiento sexual, el cual se presenta a través de medios digitales o electrónicos. La persona hostigadora realiza llamadas telefónicas, escribe mensajes a través de Facebook, Instagram, WhatsApp, entre otras redes sociales, plataformas digitales y/o envía correos de naturaleza sexual, proposiciones, audios, imágenes, etc, que resulten ofensivas y denigrantes para la víctima.
- b. **Conducta de naturaleza sexual.** Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibiciones o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.
- c. **Conducta sexista.** Comportamiento u 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, tales como: comentarios, bromas o chistes sexistas sobre la apariencia, el cuerpo o la vestimenta de una persona.
- d. **Hostigado/a.** Toda persona, independiente 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 uno o más actos de hostigamiento sexual.
- f. **Queja o denuncia.** Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento de forma verbal o escrita, presencial o electrónica; correo electrónico, WhatsApp a la Secretaría de Instrucción, sobre hechos que constituirán actos de hostigamiento sexual, con el objeto que investigue y emita informe final ante la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, para que sancione al denunciado/a de comprobarse su responsabilidad.
- g. **Quejado/a o denunciado/a.** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- h. **Quejoso/a o denunciante.** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.





- i. **Relación de autoridad.** Todo vínculo existente entre dos personas a través del cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades del/ de la otro/a, o tiene una situación ventajosa frente a ella. Este concepto incluye la relación de dependencia.
- j. **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 otra.
- k. **Revictimización.** Se entiende como el incremento del daño sufrido por la víctima como consecuencia de las sanciones u omisiones por parte de los órganos competentes descritas en el artículo 14° del presente Reglamento, encargadas de la Investigación y Sanción de Actos de Hostigamiento Sexual.



### Artículo 6°. - Principios

Las acciones de investigación y sanción del hostigamiento sexual, se sustentan en los siguientes principios:

- a. **Dignidad y defensa de la persona.** La Universidad actuará teniendo en cuenta que la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la Sociedad y del Estado, asegurando su protección en la medida en que el hostigamiento sexual pueda generar un ambiente intimidatorio, hostil, 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.** Los integrantes de la comunidad universitaria descrita en el artículo 4° del presente reglamento, tienen el derecho de ejercer sus actividades laborales, formativas o de similar naturaleza en un ambiente sano y seguro, de tal forma que preserve su salud física y mental, estimulando su desarrollo y desempeño profesional.
- c. **Igualdad y no discriminación por razones de género.** Consiste en garantizar la igualdad entre las personas independientemente de su sexo, género, identidad de género u orientación sexual, por parte de los/as integrantes de los órganos competentes descritos en el artículo 14° de este marco normativo. 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 universitarias y toda persona involucrada en la prevención, atención, investigación 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.** La Universidad a través de sus autoridades y los integrantes de los órganos competentes de la investigación y sanción de actos y hostigamiento sexual, intervendrán 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 presente Reglamento, tienen carácter confidencial, con el propósito de proteger su dignidad, integridad y seguridad.
- g. **Debido procedimiento.** Los participantes en los procedimientos iniciados al amparo del presente Reglamento, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, tales derechos y garantías comprenden; derecho a ser notificado; acceder al expediente; exponer sus argumentos, ofrecer y producir pruebas; obtener una decisión motivada y fundada en derecho en un plazo razonable e impugnar las decisiones que les afecten.
- h. **Impulso de oficio.** La Secretaría de Instrucción, La Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual y el Tribunal Disciplinario, deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de actos y/o diligencias, así como la obtención de pruebas que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos y la resolución del procedimiento.
- i. **Informalismo.** Consiste en que la queja o denuncia presentada, así como la presentación de medios probatorios en el procedimiento de investigación, no deben verse afectados por exigencias de aspectos formales que pueden ser subsanadas posteriormente, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público.
- j. **Celeridad.** Las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben ajustar su actuación de tal modo que se evite o dificulte el desarrollo del procedimiento o constituyan meros formalismos a fin de alcanzar una decisión en los plazos legalmente establecidos.
- k. **No Revictimización.** Las instituciones, autoridades universitarias, órganos competentes y todas las personas involucradas en el proceso de investigación, adoptan las medidas necesarias en el marco de la Constitución Política del Perú y los Tratados Internacionales para evitar que la víctima del hostigamiento sexual sea revictimizada (esperas prolongadas, personal insensible, poca conciencia sobre las necesidades de las víctimas, mala intervención psicológica o médica, mala o inadecuada atención a la víctima; entre otros).





1. **Interés superior del niño, niña y adolescente.** Las instituciones, autoridades universitarias y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, deben priorizar el interés superior de las niñas, niños y adolescentes en todas las medidas que los afecten directa o indirectamente, garantizando sus derechos humanos en concordancia con lo estipulado en la Ley N° 30466, Ley que establece parámetros y garantías procesales para la consideración primordial del interés superior de las niñas, niños y adolescentes y su Reglamento.

### Artículo 7°. - Enfoques

Al aplicar e interpretar la Ley y el presente Reglamento se consideran los siguientes enfoques:

- a. **Enfoque de género.** Herramienta de análisis que permite observar de manera crítica las relaciones, que las culturas y las sociedades construyen entre hombres y mujeres; y explicar las causas que producen las asimetrías y desigualdades. Así, este enfoque aporta elementos centrales para la formulación de medidas que contribuyan a superar la desigualdad de género, modificar las relaciones asimétricas entre mujeres y hombres, erradicar toda forma de violencia basada en género, origen étnico, situación socioeconómica, edad, la orientación e identidad sexual, entre otros factores, asegurando el acceso de mujeres y hombres a recursos y servicios públicos y fortaleciendo su participación política y ciudadana en condiciones de igualdad.
- b. **Enfoque de interculturalidad.** Implica tener un tratamiento adecuado de la diversidad y las relaciones humanas que tienen los diferentes grupos culturales que conviven en nuestro país. Este enfoque no es posible si primero no existe reconocimiento al otro y una comprensión de su lógica y el significado que le dan a sus prácticas culturales.
- c. **Enfoque de Derechos Humanos.** Consiste en que la Ley y su aplicación se fundamenta en el respeto a la dignidad humana y reconoce el carácter universal e interdependiente de los derechos civiles, sociales, políticos y económicos, los cuales se ven afectados cuando existe violencia.
- d. **Enfoque de interseccionalidad.** Consiste en entender que existen discriminaciones múltiples (etnia, raza, clase social, género, religión, opinión pública, origen nacional o social, estado civil, orientación sexual, condición de seropositiva, edad o discapacidad, entre otros) y cada una de ellas tiene su propia problemática y particularidad. Eso quiere decir que por tener esas discriminaciones múltiples todo lo tiene complicado.
- e. **Enfoque intergeneracional.** Herramienta que permite analizar y valorar la relación existente entre personas de diferentes generaciones y grupos etarios, aludiendo a los procesos que se gestan entre y dentro de ellas. Implica que las autoridades universitarias y los órganos competentes tomen





en consideración la edad como criterio relevante en el análisis e implementación de acciones.

- f. **Enfoque centrado en la víctima.** Herramienta que permite que se asignen prioridad a los derechos, las necesidades y la voluntad de la víctima.
- g. **Enfoque de discapacidad.** Herramienta que permite realizar un análisis de las barreras actitudinales y del entorno que impiden la inclusión social y el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Es así que, mediante el fomento de los derechos y la dignidad de las personas y teniendo en cuenta los principios del diseño universal y accesibilidad, y otorgando los ajustes razonables, se eliminan dichas barreras.



## TITULO II

### HOSTIGAMIENTO SEXUAL

#### CAPITULO I

#### CONCEPTO, CONFIGURACIÓN Y MANIFESTACIONES

##### Artículo 8°. - Concepto de hostigamiento sexual

Es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante, o afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.



##### Artículo 9°. - Configuración del hostigamiento sexual

- La configuración del hostigamiento sexual no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o que el rechazo de las víctimas sea expreso. La reiteración de tales conductas puede ser consideradas como un elemento indiciario.

Es importante señalar que no es necesario acreditar el rechazo expreso, lo cual no impide que la persona hostigada haga saber previamente al/a la hostigador/a que la conducta no es deseada.

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





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

### Artículo 10°. - Manifestaciones del hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual puede manifestarse, entre otras, a través de 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 sexual 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 resulte 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 en este artículo.
- f. Otras conductas que se ajusten dentro del concepto de hostigamiento sexual.



Por otro lado, las manifestaciones de hostigamiento sexual por medios digitales se muestran a través de:

- a. Envío de correos electrónicos, mensajes o conversaciones escritas u orales (chat) con insinuaciones sexuales, comentarios, fotografías con contenido sexual.
- b. Llamadas, mensajes o notas anónimas, con contenido sexual.
- c. Amenazas o difusión de fotografías o vídeos de contenido sexual.
- d. Otros actos de hostigamiento sexual a través de medios digitales.





## CAPITULO II

### RESPONSABILIDADES DE LAS ACCIONES DE PREVENCIÓN Y DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN

#### Artículo 11°. - Prevención del hostigamiento sexual

La Universidad, a través de la Dirección de Bienestar Universitario y demás órganos competentes, realiza las siguientes acciones:

##### 11.1. Diagnóstico

La Universidad, 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 éstas sucedan.

##### El diagnóstico podrá considerar:

- Información desagregada por sexo, edad, lugar de procedencia, discapacidad, facultad, escuela, tipo de miembro de la comunidad universitaria, auto identificación étnica, entre otros.
- Mecanismos y/o preguntas que permitan identificar acciones de mejora para la prevención, así como la necesidad de realizar cambios estructurales o sistemáticos para prevenir el hostigamiento sexual y la respuesta frente al hostigamiento sexual y toda forma de violencia de género, así como para la promoción de la igualdad de los derechos entre hombres y mujeres.
- Así mismo, deberá garantizar el respeto del derecho a la intimidad de los encuestados/as o entrevistados/as.
- Por otro lado, se fomentará la elaboración de trabajos de investigación a nivel de pregrado y posgrado sobre el hostigamiento sexual a nivel de la comunidad universitaria.

##### 11.2. Medidas de prevención del hostigamiento sexual

Las medidas de prevención del hostigamiento sexual, que se podrán desarrollar, entre otros, a través de talleres, coloquios, seminarios y campañas de información y reflexión, 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 que 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 especialista en el tema.

El desarrollo de actividades de prevención de los temas de 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 revertirla (institucionalización del enfoque de género conforme a lo establecido en la Política Nacional y 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, reputaciones 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.

### 11.3. Capacitaciones y talleres

- 
- 
- a. 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 reglamento.
  - b. Por lo menos una (1) capacitación y taller anual especializada para las autoridades encargadas del procedimiento disciplinario por actos de hostigamiento sexual, y 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 en la aplicación de los enfoques indicados en el presente documento y deberá ser llevada a cabo por un/a especialista del tema.



- c. Por lo menos una (1) capacitación y taller dirigido a los gremios estudiantiles, docentes y no docentes.
- d. Al inicio de cada ciclo y en la primera clase de todos los cursos, el o la docente brindará información a las/os alumnos sobre las acciones que configura hostigamiento sexual, los canales de atención de denuncias y etapas del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, así como las sanciones correspondientes.
- e. 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 del pregrado y sucesivamente en posgrado.
- f. Adicionalmente, la Universidad podrá realizar eventos y/o charlas y/o talleres adicionales de sensibilización en materia de prevención de hostigamiento sexual y toda forma de violencia de género, así como para la promoción de una cultura de igualdad de derechos entre hombres y/o mujeres, para la comunidad universitaria.
- g. Todas las acciones de prevención serán difundidas en el portal web electrónico, redes sociales, medios escritos u otros medios internos de comunicación.

#### Difusión de información y canales de atención

- a. 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 el cual participarán de manera activa todas las escuelas profesionales.
- b. Brinda a la comunidad universitaria un informe anual sobre la situación de la Universidad 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.
- c. La Universidad, a través de su portal electrónico, las redes sociales, medios escritos u otros medios internos informa y difunde de manera pública 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° 328-2021-MINEDU, que aprobó los nuevos lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención del hostigamiento sexual





en la comunidad universitaria; y en el presente documento normativo.

- Documentos normativos internos vigentes vinculados a la materia.
- Ejemplos de conductas que constituirán 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 Universidad, 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 Universidad.
- La Universidad, 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 Universidad, la cual debe visibilizar las autoridades u órganos participantes y sus funciones principales.

### **Artículo 12°. - Medidas de protección**

Las medidas de protección tienen por finalidad neutralizar o minimizar los efectos nocivos de la violencia ejercida por la persona denunciada y permitir a la víctima el normal desarrollo de sus actividades cotidianas.

Las medidas de protección a favor de la víctima se dictan dentro del tercer (3) día de efectuada la denuncia. Las cuales pueden ser:

- a. Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
- b. Suspensión temporal y/o medida preventiva, 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 garanticen la protección y bienestar de la víctima.

Para el dictado de las medidas de protección se debe tener en cuenta lo siguiente:

- La declaración de la víctima del hostigamiento sexual.
- Resultados de la evaluación física y/o psicológica.



- La existencia de antecedentes policiales o sentencias de la persona denunciada por actos de hostigamiento sexual, violencia contra la mujer e integrantes del grupo familiar.
- La relación entre la víctima con la persona denunciada.
- La diferencia de edades y la relación de jerarquía y/o poder entre la víctima y la persona denunciada.
- La gravedad del hecho y la posibilidad de una nueva agresión.
- Otros aspectos que denoten el estado de vulnerabilidad de la víctima.

**12.1. Vigencia de las medidas de protección.**



Las medidas de protección dictadas por la Secretaría de Instrucción tendrán vigencia hasta que se emita la resolución que pone fin al procedimiento administrativo disciplinario de la investigación y de sanción del hostigamiento sexual. Sin perjuicio a ello, en la resolución que pone fin al procedimiento puede establecerse medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.

**Artículo 13°. - Reporte de información a la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU)**



- La Universidad reporta semestralmente a la SUNEDU, la relación de denuncias recibidas, las medidas adoptadas, así como el estado del procedimiento.
- La Universidad reporta anualmente a las SUNEDU, los resultados de las encuestas anónimas aplicadas.

**TITULO III**

**PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION Y SANCION DEL  
HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD**



**CAPITULO I**

**ÓRGANOS COMPETENTES**

**Artículo 14°. - Conformación.**

Conforman los órganos competentes para investigar y sancionar actos de hostigamiento sexual a nivel de la comunidad universitaria, los docentes y los estudiantes elegidos que cumplan los requisitos estipulados en el artículo 15° del presente Reglamento.

Los órganos competentes son:

1. **Secretaría de Instrucción.** - A cargo de la investigación preliminar y de la etapa de instrucción.





2. **Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual.** - Órgano resolutorio de primera instancia.
3. **Tribunal Disciplinario.** - Órgano resolutorio de segunda y última instancia.

### Artículo 15°. - Requisitos para ser elegidos

Los integrantes de los Órganos Competentes a cargo de la investigación y sanción de actos de hostigamiento sexual deben ser elegidos, cumpliendo en lo posible los siguientes requisitos:

- Conocimiento de derecho administrativo, sancionador o disciplinario, derecho laboral, disciplinario y/o derechos humanos con formación en género (requisitos que se puede obviar de no contar con estos conocimientos), voluntad de trabajo.
- No registrar antecedentes policiales, penales y judiciales, y no haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

### Artículo 16°. - Secretaría de instrucción

Los integrantes de la Secretaría de instrucción son aprobados por la Comisión Organizadora de la Universidad, garantizando la paridad de género. Quienes deben cumplir los requisitos estipulados en el artículo precedente.

La Secretaría de instrucción. Está conformada por:

1. Un/a (1) docente principal (titular).
2. Un/a docente asociado (suplente) u otra categoría, según voluntad y metas de trabajo o docente contratado con 2 años de antigüedad.

### Artículo 17°. - Comisión Disciplinaria para actos de hostigamiento sexual

Los integrantes de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual son aprobados por la Comisión Organizadora de la Universidad, garantizando la paridad de género. Quienes deben cumplir los requisitos estipulados en el artículo 15° del presente Reglamento.

La citada Comisión está conformada por:

1. Un/a (1) docente principal (titular).
2. Un/a docente asociado (suplente) u otra categoría, según voluntad y metas de trabajo o docente contratado con 2 años de antigüedad.
3. Un/a representante de la Federación estudiantes de la UNAH.



### **Artículo 18°. - Tribunal. Disciplinario**

Los integrantes del Tribunal Disciplinario son aprobados por la Comisión Organizadora de la Universidad, garantizando la paridad de género. Quienes deben cumplir los requisitos estipulados en el artículo 15° del presente Reglamento.

El Tribunal Disciplinario está conformada por:

1. Un/a (1) docente principal (titular).
2. Un/a docente asociado (suplente) u otra categoría, según voluntad y metas de trabajo o docente contratado con 2 años de antigüedad.
3. Un/a representante de la Federación estudiantes de la UNAH.



## **CAPITULO II**

### **OBJETO Y FASES DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO**

#### **Artículo 19°. - Objeto.**

El procedimiento administrativo disciplinario para la atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual, tiene por finalidad proteger a la víctima durante todo el desarrollo del procedimiento y sancionar a la persona hostigadora, garantizando una investigación confidencial, reservada, imparcial, célere y eficaz con el pleno respeto a los principios de actuación y la aplicación de los enfoques establecidos en el presente Reglamento.



#### **Artículo 20°. - Fases del procedimiento disciplinario**

Son etapas del procedimiento, de atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual, las siguientes:

1. Investigación Preliminar.
2. Procedimiento Administrativo Disciplinario.
  - Etapa de instrucción.
  - Etapa resolutive.
  - Etapa de impugnación.



## **CAPÍTULO III**

### **INVESTIGACION PRELIMINAR**

#### **Artículo 21°. - Finalidad.**

La investigación preliminar se encuentra a cargo de la Secretaría de Instrucción tiene por finalidad efectuar la investigación de las denuncias para determinar,





conocer y corroborar los hechos, canalizar la atención médica y/o psicológica de la presunta víctima y otorgarle medidas de protección adecuadas y oportunas.

El procedimiento para la investigación preliminar es el siguiente:

### 21.1. Trámite de la denuncia

El procedimiento para el trámite de las denuncias por actos de hostigamiento sexual es el siguiente:

- La denuncia puede ser presentada por la víctima, un tercero que conozca los actos de hostigamiento sexual o de oficio, de forma verbal o escrita, presencial o electrónica; correo electrónico, WhatsApp u otra red social, a la Secretaría de Instrucción.
- Asimismo, en el caso la Secretaría de Instrucción tome conocimiento de hechos que puedan constituir hostigamiento sexual a través de redes sociales, notas periodísticas, informes policiales u otras fuentes de información, está obligada a iniciar inmediatamente la investigación de oficio.
- La Secretaría de Instrucción facilita a la víctima el formato de queja o denuncia que figura como Anexo 1-A del presente Reglamento.

### 21.2. Contenido de la denuncia

La queja o denuncia, debe contener por lo menos lo siguiente:

- Datos de la persona quejosa o denunciante (Nombres y apellidos, N° de DNI, código de estudiante, dirección domiciliaria, número de teléfono, correo electrónico, escuela o facultad profesional u órgano académico o administrativo a la que pertenece, cargo o función que realiza en la Universidad).
- Datos de la persona quejada o denunciada, de contar con dicha información (nombres y apellidos, DNI, dirección, teléfono, facultad, escuela profesional u órgano académico o administrativo a la que pertenece, cargo o función que realiza en la Universidad).
- Relato sobre los actos que considera manifestaciones y hostigamiento sexual; las circunstancias de tiempo y lugar en el que se realizaron; consecuencias, educativas, sociales, psicológicas y/o físicas.

### 21.3. Medios probatorios

Para el inicio de la investigación preliminar basta con la declaración del/de la denunciante, complementariamente, se pueden presentar las siguientes pruebas: Declaración de testigos, documentos, fotograffas; registros físicos o digitales; grabaciones de audio o video, correos electrónicos, mensajes de texto; registro de llamadas, registro de conversaciones por WhatsApp, Facebook, Messenger o cualquier otra red social; informes psicológicos, pericias psicológicas, psiquiátricas, certificado médico legal, grafotecnias, análisis biológicos, químicos, toxicológicos o de otra índole; y, cualquier otro medio probatorio útil y que corrobore los hechos de los actos de hostigamiento sexual.

#### 21.4. Funciones de la Secretaría de Instrucción

- 
- 
- Recibe las quejas o denuncias sobre actos de hostigamiento sexual, o formula las denuncias de oficio cuando tome conocimiento de los hechos de hostigamiento sexual que conozca a través de redes sociales, notas periodísticas, informes policiales u otras fuentes de información.
  - Evita la revictimización de la víctima y permite que asista acompañada de una persona de confianza.
  - Informa a la víctima sobre el procedimiento interno, los servicios del Estado a los cuales puede acudir para asistencia legal, psicológica, social y otros.
  - Da lectura del “Acta de Derechos de la persona denunciante”, quien firma el documento (formato Anexo 2 del presente Reglamento), dejando constancia que fue informada de sus derechos.
  - En un plazo de un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia, dispone acciones de atención médica a favor de la víctima en cuanto se requiera y atención psicológica de manera obligatoria e inmediata a través de la Dirección de Bienestar Universitario. De no contar con servicio médico o psicológico o cuando lo solicite la víctima, se informa de la existencia de otros servicios públicos de salud y deriva para su atención correspondiente.

Instituciones a las cuales pueden derivarse a la víctima:

- 
- Centro de Emergencia Mujer -CEM.
  - Centro de Defensa Pública y Acceso a la Justicia del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos- MINJUS.
  - Centro de Salud Mental Comunitario.
  - Establecimientos de Salud del MINSA.
  - Centros de atención de ESSALUD.

El informe emitido como resultado de la atención médica y/o psicológica, es reservado y puede ser incorporado a la investigación como medio probatorio, solo si la víctima lo autoriza.

La aceptación o renuncia de la víctima a los servicios de atención médica y/o psicológica ofrecidos por el Secretaría de Instrucción, se hace constar en un documento con su firma en físico o electrónico y huella dactilar y/o digital, utilizando el formato que figura en el Anexo 3 del presente Reglamento.

- 
- Toma las medidas necesarias para asegurar la no revictimización a la víctima y guarda reserva de su identidad frente a otras personas ajenas al procedimiento. El nombre de los/as testigos, se mantienen en reserva solo si estos así lo solicitan.



- g. Dictan las medidas de protección a favor de la víctima previstas en el artículo 12° del presente Reglamento, en un plazo máximo de tres (3) días hábiles de conocido el hecho del hostigamiento sexual. Las medidas de protección se ejecutan de manera inmediata.  
Las medidas de protección también pueden dictarse a favor de los/as testigos, siempre que sean estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.
- h. Sustituye o amplía las medidas de protección a solicitud de la víctima, las cuales deben estar justificadas luego de una evaluación psicológica. Se cautelará que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para la víctima.
- i. Notifica la denuncia por acto de hostigamiento sexual a la persona denunciada o quejada para que presente sus descargos en un plazo de cuatro (4) días calendarios, contados desde el día siguiente de la fecha de notificada la queja o denuncia, ello en la etapa de Investigación Preliminar.



#### CAPITULO IV

#### PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO.

#### Artículo 22°. - Etapas del procedimiento administrativo disciplinario

El procedimiento administrativo disciplinario está conformado por tres (3) etapas:

##### 22.1. Etapa de instrucción

Está a cargo de la Secretaría de Instrucción. Tiene las siguientes funciones:

- a. En un plazo de siete (7) días de recibida la denuncia, evalúa los hechos denunciados (con o sin los descargos de la persona investigada), y emite el Informe Inicial que contiene el pronunciamiento, disponiendo de forma motivada el inicio o apertura del procedimiento contra la persona investigada.

El Informe inicial contiene:

- La imputación de cargos de la persona investigada y los hechos que se le imputan.
- El tipo de falta que configuran los hechos que se imputan.
- Las sanciones que se pueden imponer.
- Identificación del órgano competente para resolver (Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual).
- Identificación del Órgano Competente, al cual puede recurrir en vía de apelación. (Tribunal disciplinario).





- La base normativa que les atribuye tal competencia.
- b. Evita la revictimización de la víctima y permite que asista acompañada de una persona de confianza.
- c. Notifica la persona investigada los hechos denunciados y todas las actuaciones realizadas, a través del documento que acredita el Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario, para que presente su descargo y medios probatorios en un plazo de cinco (5) días calendarios.
- d. Emite el Informe Final de Instrucción, en un plazo máximo de diez (10) días calendarios desde la apertura del procedimiento administrativo disciplinario, con o sin descargos de la persona investigada. Este Informe Final de Instrucción es remitido de inmediato a la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual.



El Informe Final de Instrucción contiene:

- Resultados de la investigación realizada en la etapa de instrucción, y;
- Propuesta de sanción, de corresponder.
- e. Disponer como medida cautelar la separación preventiva del/ de la docente, denunciado/a o quejado/a, de conformidad al artículo 90° de la Ley Universitaria N° 30220, que dispone “Cuando el proceso administrativo contra un docente que se origina por la presunción de hostigamiento sexual en agravio de un miembro de la comunidad universitaria (...), el docente es separado preventivamente, sin perjuicio de la sanción que se le imponga”.
- f. Archiva la denuncia en un plazo de siete (7) días de recibida la misma, cuando determine no ha lugar el inicio de procedimiento administrativo disciplinario.
- g. Realiza otras actuaciones que considere pertinentes para el esclarecimiento de los hechos imputados.



### 2.2.2. Etapa resolutive

Está a cargo de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, con la finalidad de realizar las diligencias necesarias para asegurar el pronunciamiento resolutive.

Tiene las siguientes funciones:

- a. Notifica el Informe Final de la Secretaría de Instrucción a la persona investigada, otorgándole un plazo de tres (3) días calendarios para que presenten los alegatos que considera pertinentes.
- b. Convoca a una audiencia presencial o virtual a pedido de parte o criterio de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual para que tanto la presunta víctima como la persona investigada hagan uso de la palabra sin ser confrontados. El fin de esta audiencia es aclarar o complementar información relevante que permita el esclarecimiento de los hechos.





- c. Evita la revictimización de la víctima y permite que asista acompañada de una persona de confianza.
- d. Emite la resolución final de la instancia dentro de un plazo no mayor de cinco (5) días calendarios de recibido el Informe Final de Instrucción (con o sin los descargos de la persona investigada). Resolución que es notificada a la persona investigada el mismo día de su emisión.
- e. Archiva el caso si determina que no hay responsabilidad administrativa de la persona investigada.

### 22.3. Etapa de impugnación

La persona sancionada o la persona denunciante tiene derecho a interponer Recurso de Apelación contra la Resolución Final emitida por la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, en un plazo máximo de cinco (5) días calendarios, contados desde la notificación de la Resolución Final.

El recurso de apelación es interpuesto ante la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, que en el día eleva al Tribunal Disciplinario o el que haga sus veces.

El Tribunal Disciplinario ejerce las siguientes funciones:

- a. En un plazo máximo de tres (3) días calendarios, resuelve en segunda y última instancia el Recurso de Apelación interpuesto por la víctima o el sancionado.
- b. Notifica a las partes.

### Artículo 23°. - Derechos de la víctima en el procedimiento administrativo disciplinario

La víctima tiene derecho a ser informado/a de las principales actuaciones realizadas en el procedimiento disciplinario, las cuales se detalla a continuación:

- a. Los descargos de la persona investigada, presentados en la etapa de instrucción.
- b. El Informe Inicial e Informe Final de Instrucción.
- c. La imputación de los cargos.
- d. La decisión de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, y;
- e. La Resolución del Tribunal Disciplinario.

### Artículo 24°. - No interrupción del plazo del procedimiento administrativo

Los plazos del procedimiento administrativo disciplinario no se interrumpen en periodo vacacional o cualquier otra pausa institucional. Los/as integrantes de la Secretaría de Instrucción, Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento



Sexual y/o Tribunal Disciplinario, podrán solicitar un reemplazo por el periodo vacacional.

### Artículo 25°.- Deber de abstención

Cualquier integrante titular o suplente de la Secretaría de Instrucción, Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual o el Tribunal Disciplinario, debe abstenerse de participar en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, si considera que su intervención pueda influir en las decisiones a tomar. Esto con la finalidad de garantizar la imparcialidad, objetividad y el debido procedimiento.



### Artículo 26°.- Causales de abstención

Los integrantes de los órganos citados en el artículo anterior, están obligados de abstenerse en los siguientes casos:

1. Si él/la hostigador/a es integrante titular de la Secretaría de Instrucción.
2. Si alguno de sus integrantes es cónyuge, conviviente, pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad de cualquiera de las partes involucradas en la denuncia por actos de hostigamiento sexual.
3. Sí, alguno/a de sus integrantes ha tenido intervención como testigo en el mismo procedimiento, o si como autoridad hubiese manifestado previamente su parecer sobre el mismo, de modo que no pudiera entenderse que se ha pronunciado sobre el asunto, salvo la rectificación de errores o la decisión del recurso de reconsideración.
4. Sí, alguno/a de sus integrantes o bien su cónyuge, conviviente o algún pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, tuviese interés en el asunto del que se trate o en otro semejante. Cuya resolución pueda influir en la situación de aquel.
5. Si alguno de sus integrantes tuviese amistad íntima, enemistad manifiesta o conflicto de interés objetivo con cualquiera de las personas intervinientes en el procedimiento de investigación y sanción.
6. Si alguno de sus integrantes ha sido directa y personalmente agraviado/a por casos de hostigamiento sexual.



En caso de que uno/a de los/as integrantes de los órganos competentes presenta una solicitud de abstención, los/as demás integrantes del mismo órgano serán competentes para conocer el procedimiento.

### Artículo 27°.- Reserva y confidencialidad de la investigación y sanción

La queja o denuncia por hostigamiento sexual, sus efectos sobre la investigación y la sanción administrativa aplicable, tiene carácter reservado y confidencial. La publicidad solo procede para la Resolución Final.



**Artículo 28°. - Derecho de acudir a otras instancias**

La Secretaría de Instrucción debe informar a la víctima de hostigamiento sexual que tiene derecho de acudir a las instancias si considera pertinente de hacer valer sus derechos. No es requisito haber acudido anteriormente al procedimiento de investigación y sanción por hostigamiento sexual en la Universidad.

La víctima puede acudir a las siguientes instituciones:

- a. Centro Emergencia Mujer-CEM
- b. Centro de Defensa Pública y Acceso a la Justicia del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos- MINJUS.
- c. Fiscalías de Familia y Penales del Distrito Fiscal de Huanta- Ayacucho.
- d. Otras Instituciones competentes en casos de hostigamiento sexual.

**Artículo 29°. - Falsa queja o denuncia**

Cuando la queja o denuncia de hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme y queda acreditada la mala fe de la presunta víctima, la persona a quien se le imputa los hechos tiene expedito su derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes. En este caso, la víctima queda obligada a pagar la indemnización que fije el juez respectivo.

**Artículo 30°. - Desvinculación del/ de la quejado/a o denunciado/a o de la víctima**

La desvinculación con la Universidad, 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.

**CAPITULO VI****REGIMEN DE LAS SANCIONES****Artículo 31°. - Etapa de sanción**

La etapa de sanción se realiza de la siguiente forma:

- a. Emitido el Informe Final de Instrucción, este es trasladado de inmediato en un plazo no mayor de un (1) día hábil a la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, para que dicte sanción de hallarse responsabilidad de la persona hostigadora.
- b. La Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, recibido el Informe Final de Instrucción, notifica a la persona investigada, otorgándole el plazo de tres (3) días calendarios para que presente los alegatos; si

considera pertinente convoca a audiencia presencial o virtual a las partes, evitando la confrontación con la finalidad de aclarar o complementar información que permita el esclarecimiento de los hechos y dentro de un plazo no mayor de cinco (5) días calendarios de recibido el informe final de instrucción, emite la Resolución Final de la instancia y notifica a la persona investigada el mismo día de su emisión.

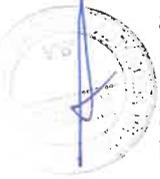
- 
- c. La Resolución Final de la instancia, producto del procedimiento de hostigamiento sexual, puede ser apelada por la persona hostigada o por la persona sancionada ante la Comisión Disciplinaria para Actos y Hostigamiento Sexual, en un plazo máximo de cinco (5) días calendarios contados desde la notificación de la resolución final, recurso que es elevado en el día al Tribunal Disciplinario.
  - d. El Tribunal Disciplinario, en un plazo de tres (3) días calendarios, resuelve en segunda y última instancia el recurso de apelación interpuesto por la víctima o el sancionado.
  - e. Tanto la etapa de investigación como en la de sanción, la valoración de los medios probatorios debe realizarse tomando en cuenta la situación de vulnerabilidad de la presunta víctima, considerando particularmente lo dispuesto en el artículo 12° del Reglamento de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, aprobados por Decreto Supremo N°009-2016-MIMP.

### **Artículo 32° . - Régimen de Sanciones**



Todo acto de hostigamiento sexual, dentro del ámbito de aplicación del presente Reglamento, será sancionado. La sanción será aplicada teniendo en cuenta la gravedad de la falta, las circunstancias cuando sucedieron los hechos, la razonabilidad y proporcionalidad, y los antecedentes disciplinarios del/ de la denunciado/a en la Universidad.

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 Universidad y la Ley N° 30220, Ley Universitaria.



La sanción aplicable a los/as docentes por realizar conductas de hostigamiento sexual es la destitución conforme lo establece el numeral 95.7 del artículo 95 de la Ley N° 30220, Ley Universitaria.

Si es estudiante de pre o posgrado, se aplicará la separación definitiva de la Universidad, conforme el art. 101.3 de la Ley N° 30220, Ley Universitaria.

Si fuera un graduado, egresado o ex-alumno de pre o posgrado, no será admitido nuevamente como estudiante de pregrado, ni de posgrado, ni podrá postular como docente ni como personal no docente de la Universidad.



Si fuera personal no docente, la sanción a aplicar será:

- Suspensión sin goce de remuneraciones desde un (1) día hasta doce meses.
- Destitución.

### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS



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

**SEGUNDO.** - La Secretaría de Instrucción dispondrá que oficinas serán responsables de ejecutar las medidas de protección y efectuar el seguimiento correspondiente.



**TERCERO.** - Las Sanciones Disciplinarias recaídas en el Procedimiento de Hostigamiento Sexual, debe ser registradas por el Jefe de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, quien es el responsable de su inscripción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles- RNSSC, en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente en el que el acto que impone dicha sanción quede firme o se haya agotado la vía administrativa.



**CUARTO.** - 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 Secretaría de Instrucción por el plazo que dispongan las normas internas de la Universidad. El acceso al expediente se encuentra limitado a las partes del procedimiento.

**QUINTO.** - Todo lo no contemplado en el presente Reglamento le será de aplicación supletoria los principios y disposiciones de la Ley N° 30057 y de la Ley N° 27444 y sus reglamentos respectivamente, así como las demás normas complementarias de aplicación supletoria, conforme corresponda a cada caso específico.



**SEXTA.** - Las notificaciones a los administrados se realizarán de acuerdo al TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

**PRIMERO.** - El presente reglamento entra en vigencia a partir del día siguiente de su aprobación y publicación en la página web de la UNAH.

**SEGUNDO.-** 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.

**TERCERO. -** Si como resultado del procedimiento de la investigación, se adviertan indicios de la comisión de delitos, la Universidad debe poner a conocimiento tales hechos al Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima. Esta información debe ser trasladada dentro de las veinticuatro (24) horas de conocidos los hechos.



## ANEXOS:

**ANEXO 1-A:** Formato de queja o denuncia por actos de hostigamiento sexual

**ANEXO 1-B:** Flujograma del protocolo de atención y sanción del hostigamiento sexual.

**ANEXO 2:** Acta de derechos de la persona denunciante.

**ANEXO 3:** Acta de aceptación o Renuncia de servicio de atención médica y/o psicológica.




**V. Medios probatorios<sup>2</sup> 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: _____	



<sup>2</sup> -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.

**Anexo 1-A.**
**Formato referencial de presentación de queja o denuncia por actos de  
hostigamiento sexual en la universidad**

..... de ..... de 20....

Secretaria de Instrucción de la Universidad .....

Por el presente documento, me dirijo a usted con la finalidad de formular una queja o denuncia por hostigamiento sexual, identificando al hostigador/a, narrando los hechos en forma clara y detallando los medios probatorios, si los hubiera, que coadyuvarán a la comprobación de los actos de hostigamiento sexual; así como, solicitando las medidas de protección, conforme lo estipulado en la Ley N° 27942 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-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 y Escuela Académico Profesional, u órgano académico o administrativo del cual depende			
Relación con la persona denunciada (Marcar con un aspa)	Alumno/a		Personal docente
	Personal no docente		Prestador/a de servicios
	Otro:		

**Datos de la persona contra quien se formula la queja o denuncia**

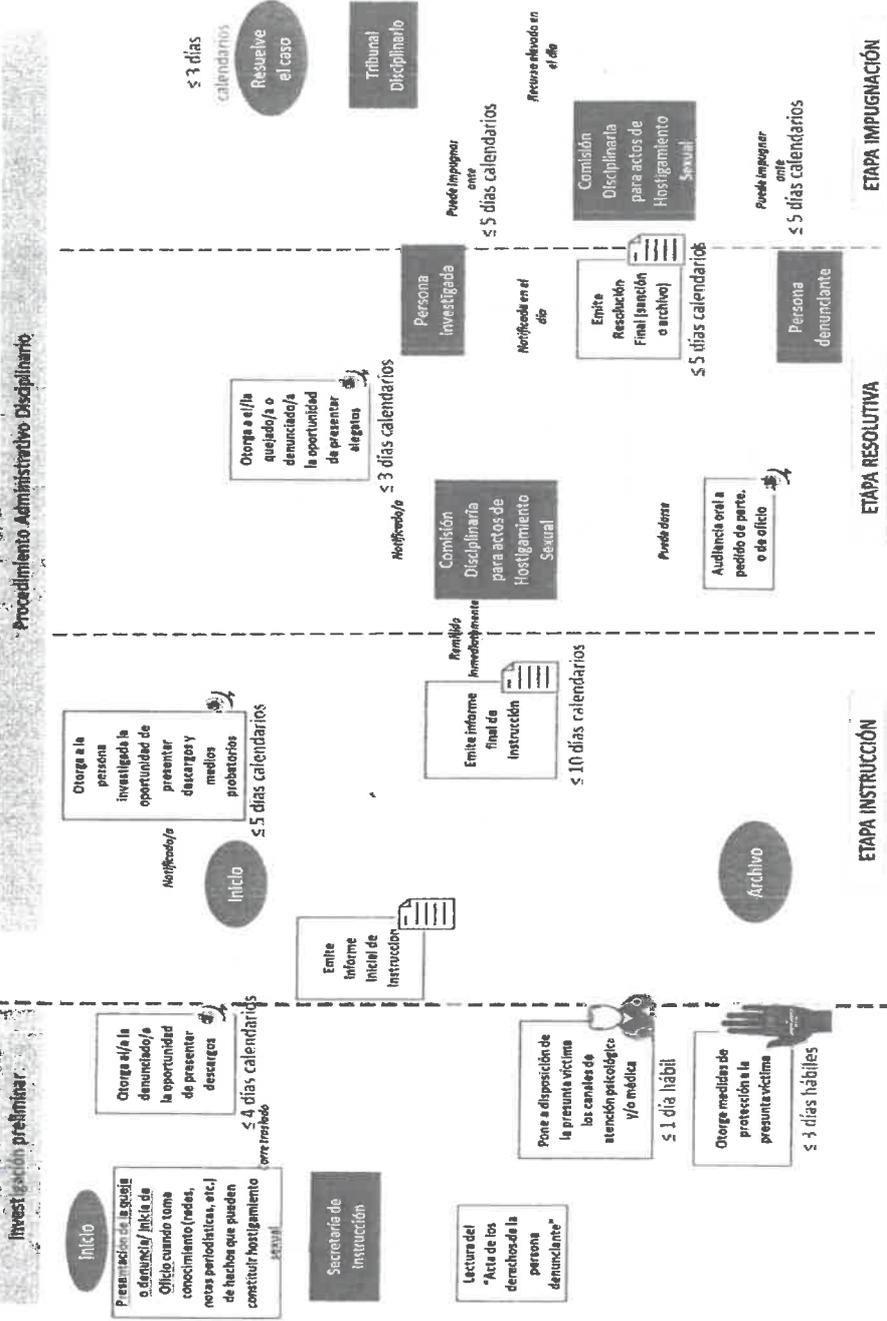
Nombres y apellidos			
Facultad y Escuela Académico Profesional, u órgano académico o administrativo del cual depende			
Relación con la persona afectada (Marcar con un aspa X)	Rector/a	Vice Rector/a	Decano/a
	Director/a de Escuela	Docente	
	Personal no docente	Alumno/a	
	Prestador/a de servicios	Otro:	

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




**Anexo 1-B.**  
**Flujograma del protocolo de atención y sanción del hostigamiento sexual en la comunidad universitaria**




ANEXO N° 2

Modelo de "Acta de derechos de la persona denunciante"

En la ciudad de ....., siendo las ..... horas del día ....., se presentó ante la Secretaría de Instrucción de la Universidad ....., la persona de ....., identificado con DNI N° ....., y domiciliado en ....., quien interpuso una denuncia por presunto acto de hostigamiento sexual (con motivación sexual o sexista) por parte del/la señor/a.....

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

Table with 7 rows listing protective measures for the victim, such as 'Rotación o cambio de lugar del/la presunto/a hostigador/a' and 'Suspensión temporal del/la presunto/a hostigador/a'.

Así mismo a ser informada de las principales actuaciones que se realicen en el mismo; entre ellas:

II. PRINCIPALES ACTUACIONES DEL PROCEDIMIENTO

Table with 6 rows listing key actions of the procedure, such as 'Los descargos de la persona investigada, presentados en etapa de instrucción' and 'El Informe Inicial e Informe Final de Instrucción'.

Asimismo, ponemos a disposición de la/el 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: .....

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



SECRETARIO/A DE INSTRUCCIÓN

EL/LA PERSONA DENUNCIANTE

Huella





**ANEXO N° 3**

**Modelo de "Acta de aceptación o renuncia de servicio de atención  
médica y/o psicológica"**



Yo, .....,  
identificado/a con DNI. N° ....., domiciliado en  
....., declaro voluntariamente  
mi:

( ) Aceptación o ( ) Renuncia;

Para recibir atención médica y/o psicológica, ofrecido por la  
Secretaría de Instrucción de hostigamiento sexual de la UNAHA, por los  
siguientes motivos:



- .....
- .....
- .....

En señal de conformidad, firmo la presente acta.



-----

DNI:



