



UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE QUILLABAMBA

Creada por las Leyes N°29620 y 30966

CONSEJO DE COMISION ORGANIZADORA



RESOLUCIÓN DE CONSEJO DE COMISIÓN ORGANIZADORA
N° 218-2021-CCO-UNIQ

Quillabamba, 30 de diciembre de 2021.

VISTOS:

La Carta N° 001-2021-OAJ-BFT/UNIQ, Opinión Legal N° 001-2021-SG-CO-UNIQ, el PROCEDIMIENTO NORMATIVO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE QUILLABAMBA, el Acuerdo N° 379-2021-SO-CCO-UNIQ de Sesión Ordinaria de Consejo de Comisión Organizadora, de fecha 28 de diciembre de 2021, y;

CONSIDERANDO:

Que, conforme al 4to párrafo del Art. 18, de la Constitución Política del Estado, concordante con el Art. 8, de la Ley N° 30220-Ley Universitaria, el Estado reconoce la autonomía Universitaria y conforme a las "Disposiciones para la Constitución y funcionamiento de las Comisiones Organizadoras de las Universidades Públicas en proceso de Constitución", aprobada mediante Resolución Viceministerial N° 244-2021-MINEDU.

Que, el artículo 59° de la Ley Universitaria- Ley N° 30220, establece: El Consejo Universitario en el presente caso el Consejo de Comisión Organizadora de la UNIQ tiene las siguientes funciones, numeral 59.2, "Dictar el reglamento general de la universidad, el reglamento de elecciones y otros reglamentos internos especiales, así como vigilar su cumplimiento (...)". Concordante con el numeral 19.2 del Art.19 del Estatuto de la UNIQ, que establece: "Elaborar y aprobar el estatuto, reglamentos y documentos de planeamiento y gestión académica y administrativa de la Universidad".

Que, el Sr. Presidente de la Comisión Organizadora de la UNIQ, es el personero y representante legal de la Universidad conforme a lo dispuesto por la Ley Universitaria N° 30220, tiene a su cargo y a Dedicación Exclusiva la Dirección, Conducción y Gestión del Gobierno Universitario en todos sus ámbitos.

Que, mediante Resolución N° 084-2020-CCO-UNIQ, de fecha 12 de agosto de 2020, se aprobó el REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE QUILLABAMBA, dentro del marco de la Resolución Viceministerial N° 294-2019-MINEDU.

Que, mediante Resolución Viceministerial N° 328-2021-MINEDU, se aprueban los nuevos Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria", publicada en el diario oficial el peruano en fecha 03 de diciembre de 2021, y Deroga 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 Resolución Viceministerial N° 294-2019-MINEDU.

Que, cabe precisar que mediante Resolución Presidencial N° 026-2020-P-CO-UNIQ, se designó a los miembros responsables para el cumplimiento de las metas, en mérito al Convenio de Gestión entre el MINEDU y la UNIQ, correspondiente al ejercicio 2020, habiéndose encargado al Abog. Benito Fernández Ttito como responsable de la meta 6,



UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE QUILLABAMBA
Creada por las Leyes N° 29620 y 30966



CONSEJO DE COMISION ORGANIZADORA

N° 218-2021-CCO-UNIQ

30-DICIEMBRE-2021

por lo que propone la aprobación REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE QUILLABAMBA.

Que, el Abog. Benito Fernández Ttito, en su condición de responsable de la meta 6, mediante Carta N° 001-2021-OAJ-BFT/UNIQ, de fecha 13 de diciembre de 2021, propone la aprobación del PROCEDIMIENTO NORMATIVO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE QUILLABAMBA, solicitando previamente opinión legal al Secretario General Edgar Pinto Huancavilca en su condición de Abogado, considerando que en su condición de Asesor Legal estaría impedido de emitir opinión legal.

Que, mediante Opinión Legal N° 001-2021-SG-CO-UNIQ, de fecha 18 de diciembre de 2021, emite opinión legal favorable, señalando; que es procedente aprobar los lineamientos del; PROCEDIMIENTO NORMATIVO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE QUILLABAMBA, dentro del marco de la Resolución Viceministerial N° 328-2021-MINEDU, que aprueba 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, el PROCEDIMIENTO NORMATIVO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE QUILLABAMBA, tiene como objeto: Fomentar una comunidad universitaria libre de hostigamiento sexual, que promueva el ejercicio de derechos de las mujeres y hombres en igualdad de condiciones y relaciones de convivencia saludable como prevención de toda forma de violencia de género, estableciendo mecanismos oportunos, éticos y en el marco legal vigente, para su sanción efectiva y priorizando la protección a la víctima.

Que, el Pleno del Consejo de Comisión Organizadora de la UNIQ en Sesión Ordinaria N° 052-SO-CCO-UNIQ, de fecha 28 de diciembre de 2021, emite el siguiente: ACUERDO N° 379-2021-SO-CCO-UNIQ por UNANIMIDAD APROBAR los lineamientos del PROCEDIMIENTO NORMATIVO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE QUILLABAMBA, a folios veinticinco (25).

En uso de las facultades y atribuciones conferidas por el Art. 18, de la Constitución Política del Perú, la Ley N° 30220-Ley Universitaria, a las "Disposiciones para la Constitución y funcionamiento de las Comisiones Organizadoras de las Universidades Públicas en proceso de Constitución", aprobada mediante Resolución Viceministerial N° 44-2021-MINEDU, el Estatuto de la UNIQ y a lo acordado por el pleno del Consejo de Comisión Organizadora de la UNIQ;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- APROBAR los lineamientos del PROCEDIMIENTO NORMATIVO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE QUILLABAMBA, que a folios veinticinco (25), forma parte de la presente resolución.



UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE QUILLABAMBA
Creada por las Leyes N° 29620 y 30966



CONSEJO DE COMISION ORGANIZADORA

N° 218-2021-CCO-UNIQ

30-DICIEMBRE-2021

Artículo Segundo.- ENCARGAR al Abog. Benito Fernández Ttito, en su calidad de Responsable de la meta 6, difundir la presente Resolución a la Comunidad Universitaria de la UNIQ.

Artículo Tercero.- DISPONER el cumplimiento de la presente Resolución a todas las dependencias de la Universidad Nacional Intercultural de Quillabamba.

Artículo Cuarto.- PUBLICAR la presente Resolución en el Portal Institucional de la Universidad Nacional Intercultural de Quillabamba www.uniq.edu.pe

REGÍSTRESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE;



ABOG. EDGAR PINTO HUANCANLCA
SECRETARIO GENERAL



DR. OSWALDO LUJAR OBREGÓN
PRESIDENTE
COMISIÓN ORGANIZADORA

DISTRIBUCIÓN:
Presidencia.
VPA. VPI.
OAI/RRHH
Arch/2021



UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE QUILLABAMBA

CREADA POR LEY N°29620 - MODIFICADA POR LEY N°30966

SECRETARÍA GENERAL

"Brindar formación profesional universitaria de calidad al estudiante universitario, en base a la generación de conocimiento humanístico, científico, tecnológico y con enfoque intercultural, que contribuye al desarrollo sostenible de la sociedad".

Quillabamba, 31 de mayo de 2022

Carta N° 171-2022-SG-CO-UNIQ

Señor:
Abog. Benito Fernández Ttito
Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica-UNIQ

ASUNTO : Implementación.

Referencia : Resolución N° 218-2021-CCO-UNIQ

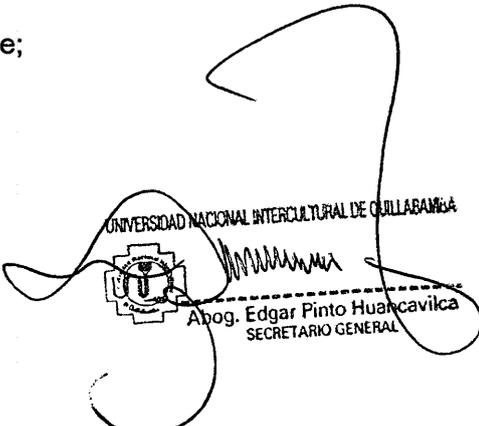
Previo cordial saludo me dirijo a Ud. a fin de remitir los actuados de la Resolución de Comisión Organizadora N° 218-2021-CCO-UNIQ, para su implementación, conforme a lo previsto en su artículo segundo.

Anexos:

- Resolución N° 218-2021-CCO-UNIQ
- PROCEDIMIENTO NORMATIVO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIQ

Sin otro en particular, a la espera de que la presente sea de su atención.

Atentamente;


UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE QUILLABAMBA
Abog. Edgar Pinto Huancavilca
SECRETARIO GENERAL



31
05
22

"La Educación y la Salud no pueden ser postergadas"



PROCEDIMIENTO NORMATIVO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE QUILLABAMBA.

TITULO I – GENERALIDADES

CAPITULO I OBJETO Y BASE NORMATIVA

Artículo 1° - Objeto

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

Artículo 2° - Base Legal

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública y modificatoria
- Ley N° 30220, Ley Universitaria.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y sus modificatorias
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y sus modificatorias dispuestas por Ley 29430.
- Decreto Legislativo N° 1410, que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.
- Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y sus modificatorias.
- Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Resolución Viceministerial N° 328-2021-MINEDU, que deroga la Resolución Viceministerial N° 294-2019-MINEDU, y aprueba los nuevos "Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria".
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE que formaliza la modificación de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil".
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, que aprueba los Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas.

CAPITULO II – ALCANCE Y AMBITO DE APLICACIÓN DE LA NORMA

Artículo 3° - Alcance

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

por:

- a) Autoridades de LA UNIVERSIDAD: rectores/as, vicerrectores/as, consejeros/as, secretarios/as generales, decanos/as, directores/as, miembros de órganos colegiados -o quienes hagan sus veces- de LA UNIVERSIDAD.





- b) Docentes ordinarios, extraordinarios o contratados, a tiempo parcial o completo y que enseñen bajo la modalidad presencial, semi presencial o a distancia de LA UNIVERSIDAD.
- c) Jefes/as de práctica, ayudantes de cátedra o de laboratorio y demás formas análogas de colaboración a la labor docente.
- d) Estudiantes de pregrado y posgrado, de segunda especialidad, así como de los programas de educación continua.
- e) Personal Administrativo y todo personal sujeto a los alcances de la Ley N°30220 - Ley Universitaria, independientemente su vinculación laboral o modalidad contractual.

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

Artículo 4° - **Ámbito de aplicación**¹.

La presente norma interna es de aplicación a las autoridades universitarias, personal docente, estudiantes, graduados/as, egresados/das, ex alumnos/as, personal administrativo y en general a todo el personal sujeto a los alcances de la Ley N°30220 - Ley Universitaria, independientemente de su vinculación laboral, educativa o formativa, o cualquier otro tipo de relación de sujeción, sin importar el régimen contractual, fórmula legal o lugar de ocurrencia de los hechos, dentro o fuera de LA UNIVERSIDAD (en éste último caso es sancionable si las personas pertenecen a la UNIQ); y se fundamenta en las reglas generales de prevención, protección y sanción contra el hostigamiento sexual establecidas en el Reglamento de la Ley 27942; en concordancia con la Resolución Viceministerial N°328-2021, buscando combatir las manifestaciones y configuraciones de hostigamiento sexual señalados en los artículos 7° y 8° de la presente norma, concordantes con el Art. 6° del D.S.014-2019-MIMP y el Art. 5° de la Ley 27942 modificada por Ley 29430, teniendo condición de enunciativos más no limitativos aplicando también para el hostigamiento sexual que se produzca a través de medios digitales y se realice por o hacia alguna de las personas incluidas en el alcance del presente documento.

CAPITULO III PRINCIPIOS Y ENFOQUES DEL PROCEDIMIENTO

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

La prevención e intervención de los casos de hostigamiento sexual en LA UNIVERSIDAD se rige por los principios generales regulados en el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, y su norma modificatoria el Decreto Supremo N°021-201-MIMP, sin perjuicio de la vigencia de otros vinculados a dicha materia:

- a) **Principio de dignidad y defensa de la persona:** las autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben actuar teniendo en cuenta que la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado y asegurando su protección, en la medida en que el hostigamiento puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la persona hostigada.

Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso: Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades laborales, educativas, formativas o de similar naturaleza en un ambiente sano y seguro, de tal forma que pueda preservar su salud, física y mental, y su desarrollo y desempeño profesional.

Principio de igualdad y no discriminación por razones de género: Las instituciones, autoridades y del hostigamiento sexual deben garantizar la igualdad entre las personas, independiente de su sexo, género, identidad de género u orientación sexual. Cualquier

¹ Art.9° D.S. N°014-2019-MIMP - Reglamento de la Ley 27942 - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual





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) **Principio de 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) **Principio de intervención inmediata y oportuna:** Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben intervenir en forma oportuna, disponiendo de manera inmediata la ejecución de medidas de prevención de actos de hostigamiento sexual, así como las medidas de protección de las víctimas con la finalidad de responder efectivamente.
- f) **Principio de 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) **Principio del debido procedimiento:** Los/as participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la presente norma, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, que comprende, el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho en un plazo razonable y todos aquellos atributos derivados de su contenido esencial.
- h) **Principio de impulso de oficio:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos, así como la obtención de pruebas, que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos y la resolución del procedimiento.
Principio de 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) **Principio de celeridad:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben ajustar su actuación de tal modo que se eviten actuaciones procesales que dificulten el desarrollo del procedimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en los plazos legalmente establecidos.
Principio de interés superior del niño: Las instituciones, autoridades 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 establecido en la Ley N° 30466, Ley que establece parámetros y garantías procesales para la consideración primordial del interés superior del niño, y su reglamento.
- l) **Principio de no revictimización:** Las autoridades y personas involucradas en el proceso de investigación deben adoptar todas las medidas necesarias en el marco de la Constitución Política del Perú y los Tratados Internacionales para evitar que la víctima de hostigamiento sexual sea revictimizada.

La presente normativa se interpreta y aplica considerando los siguientes enfoques:





Enfoque de género: Como herramienta que 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.

Enfoque de interculturalidad: Herramienta que permite valorizar e incorporar las diferentes visiones culturales, concepciones de bienestar y desarrollo de los diversos grupos étnico-culturales para que las instituciones generen acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual con pertinencia cultural, y realicen una atención diferenciada a los pueblos indígenas y la población afroperuana.

Enfoque de derechos humanos: Herramienta que coloca como objetivo principal de toda intervención la realización de los derechos humanos, identificando a los/as titulares de derechos y aquello a lo que tienen derecho conforme a sus características y necesidades, en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; identificando también a los/as obligados/as o titulares de deberes para su cumplimiento según corresponda.

Enfoque de interseccionalidad: Herramienta que permite realizar un análisis integral de los problemas que enfrentan las víctimas de hostigamiento sexual, al vincular una serie de factores que generan la afectación de sus derechos, tales como el origen étnico, sexo, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, entre otros.

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 instituciones y distintos operadores/ as tomen en consideración la edad como un criterio relevante en el análisis e implementación de acciones.

Enfoque centrado en la víctima: Herramienta que permite que todos los intervinientes en la atención de casos de hostigamiento sexual asignen prioridad a los derechos, las necesidades y la voluntad de la víctima

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.

CAPITULO IV – DEFINICIONES PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 6°. - Definiciones.²

Conducta de naturaleza sexual: Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; entre otras de similar naturaleza. Estas conductas de naturaleza sexual se pueden dar de manera presencial o a través de medios virtuales.

b) **Conducta sexista:** Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.

² Establecido en el Art. 3° del D.S. N°014-2019-MIMP - Reglamento de la Ley 27942 - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual





- c) **Hostigado/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- d) **Hostigador/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- e) **Queja o denuncia:** Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a las instituciones comprendidas en la presente normativa, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.
- f) **Quejado/a o denunciado/a:** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- g) **Quejoso/a o denunciante³:** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- h) **Relación de autoridad:** Todo vínculo existente entre dos personas a través del cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a ella. Este concepto incluye el de relación de dependencia.
- i) **Relación de sujeción:** Todo vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicios, formación, capacitación u otras similares, en las que existe un poder de influencia de una persona frente a la otra.
- j) **Violencia de género:** Acción o conducta, basada en el género y agravada por la discriminación proveniente de la coexistencia de diversas identidades (raza, clase, identidad sexual, edad, pertenencia étnica, entre otras), que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a una persona, tanto en el ámbito público como en el privado.

TITULO II DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

CAPITULO I - CONFIGURACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 7° - Configuración del Hostigamiento Sexual⁴.

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

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

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

El hostigamiento sexual puede manifestarse a través de cualquier conducta que encaje en los conceptos establecidos en la Ley y el Reglamento, así como en el presente documento.

³ El concepto se encuentra definido en el Reglamento de la Ley N° 27947 utilizando ambos términos en forma alternativa, es decir, como sinónimos, para efectos del presente modelo de documento normativo hemos optado por utilizar el término denunciante.

⁴ Art. 6°, núm. 6.5 del D.S. N°014-2019-MIMP -Reglamento de la Ley 27942 - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual *Todas las instituciones, para efectos de la investigación y sanción correspondientes, determinan la configuración del hostigamiento sexual según lo establecido en el presente artículo.*



CAPITULO II - MANIFESTACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 8° - Sobre las manifestaciones del hostigamiento sexual.⁵

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

- 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.
- Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
- Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- Uso de términos de naturaleza o connotación sexista (escritos o verbales), así como todo comportamiento o acto que promueva o refuerce estereotipos de género en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.
- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.
- Otras conductas que encajen en el concepto regulado en el artículo 4 de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su reglamento.

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

TITULO III ACTUACIÓN DE LA UNVERSIDAD FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

CAPITULO I MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Artículo 9° - Evaluación y Diagnóstico Institucional sobre el hostigamiento sexual.⁶

La UNIVERSIDAD, a través de los Departamentos Académicos y en coordinación con la Defensoría Universitaria, juntamente con el Departamento de Bienestar Universitario⁷, realiza las siguientes acciones:

9.1 Diagnóstico⁸.

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 estas sucedan en LA UNIVERSIDAD.

El diagnóstico podrá considerar:

Información desagregada por sexo, edad, lugar de procedencia, discapacidad, facultad, escuela, tipo de miembro de la comunidad universitaria, autoidentificación étnica, entre otros.

- Preguntas o mecanismos que permitan identificar acciones de mejora para la prevención; la necesidad de realizar cambios estructurales o sistemáticos para prevenir el hostigamiento sexual, y la respuesta frente de hostigamiento sexual y toda

⁵ Art. 5° Ley 27942 modificada por Ley N°29430

⁶ D. S. N° 014-2019-MIMP Título II - Reglas Generales para la Prevención, Protección y Sanción Contra el Hostigamiento Sexual

⁷ O el que haga sus veces

⁸ D. S. N° 014-2019-MIMP, Art. 10°





forma de violencia de género, así como para la promoción de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

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

Artículo 10°. - Medidas de Prevención frente a actos de hostigamiento sexual.⁹

Como medidas de prevención frente a actos de hostigamiento sexual, la Universidad desarrollará capacitaciones para prevenir situaciones de hostigamiento sexual, entre otros, a través de talleres, coloquios, seminarios y campañas de información y reflexión; y/o cursos de aprendizaje, buscando que éstas sean participativas e interactivas, acerca de las causas y consecuencias de este problema; así como llamados a la acción específicos que indiquen qué hacer si es que uno presencia o es víctima de situaciones de hostigamiento sexual, visibilizando la aplicación de los enfoques señalados en el presente documento y desde una perspectiva de nuevas masculinidades, garantizando la participación y/o guía de, al menos, un/a especialista en el tema.

El desarrollo de actividades de prevención del hostigamiento sexual deberá considerar necesariamente lo siguiente:

- a) La promoción de relaciones de igualdad en el ejercicio de derechos entre hombres y mujeres identificando los estereotipos de género y desigualdades, problematizarlas desnaturalizándolas y buscando revertirlas (institucionalización del enfoque de género, conforme a lo establecido en la Política Nacional de Igualdad de género).
- b) La promoción de cambios de comportamiento entre los/as alumnos/as y docentes para prevenir y alertar de manera temprana, toda forma de discriminación, violencia de género y hostigamiento sexual.
- c) La facilitación de un aprendizaje en torno a qué conductas constituyen hostigamiento sexual.
- d) Transmitir los siguientes mensajes:
 - (i) que el hostigamiento sexual no es tolerado y que, cuando ocurre, la probabilidad de enfrentar consecuencias negativas (sociales, reputacionales o institucionales) es alta,
 - (ii) explicar situaciones y ejemplos concretos, y
 - (iii) enfocarse en acciones y comportamientos concretos que la persona puede realizar para combatir el hostigamiento sexual.
- e) Comprometer a las autoridades con las políticas de prevención e intervención frente al hostigamiento sexual, enviando un mensaje claro respecto a las consecuencias negativas y sanciones que dicha falta implica.
- f) Inclusión de cláusulas en los contratos y convenios a suscribirse como parte de las obligaciones de las partes cláusulas que establezcan obligaciones de la entidad de: "Adoptar medidas de prevención y sancionar los supuestos de hostigamiento sexual que involucren a algún servidor/a civil o practicante, de conformidad con la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento sexual, modificado por Ley N° 29430 y su Reglamento el D. S. N° 014-2019-MIMP, modificado por el D.S. N° 021-2020-MIMP" y en la cláusula de obligaciones del servidor/a civil o practicante preprofesional o profesional: "Respetar las normas de integridad y ética pública, así como las referidas al hostigamiento sexual".

10.1 Capacitaciones y talleres como medidas de prevención frente a actos de hostigamiento sexual

La Universidad brinda como mínimo las siguientes capacitaciones para prevenir situaciones de hostigamiento sexual.

⁹ D. S. N° 014-2019-MIMP, Art. 11°, cc con Art 4°, núm 4.1.3 Anexo 1 del Protocolo Modelo de Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual en la Comunidad Universitaria, aprobado por RVM N°328-2021-MINEDU



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

10.1.2. Por lo menos una (1) capacitación y taller anual especializada para el área de Recursos Humanos, Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, Secretaría de Instrucción, Tribunal Disciplinario, Consejo de Facultad, Consejo Universitario y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual. La misma que tiene el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento, así como la aplicación de los enfoques indicados en el presente documento y deberá ser llevada a cabo por un/a especialista en el tema.

10.1.3. Por lo menos una (1) capacitación y taller dirigido a los gremios estudiantiles, docentes y no docentes.

10.1.4. Al inicio de cada ciclo y en la primera clase de todos los cursos, el/la profesor/a brindará información a las y los alumnos/as sobre las acciones que configuran hostigamiento sexual, los canales de atención de denuncias, y etapas del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, así como las sanciones correspondientes.

10.1.5. Desarrollo anual de eventos de capacitación sobre prevención del hostigamiento sexual para la comunidad universitaria, así como promoción de la investigación vinculada al hostigamiento sexual a nivel de pregrado y posgrado.

10.1.6. Adicionalmente, LA UNIVERSIDAD podrá realizar eventos y/o charlas y/o talleres adicionales de sensibilización en materia de prevención del hostigamiento sexual y toda forma de violencia de género, así como para la promoción de una cultura de igualdad de derechos entre hombres o mujeres, para la comunidad universitaria.

10.1.7. Todas las acciones de prevención serán difundidas en el portal electrónico, redes sociales, medios escritos u otros medios internos de comunicación. Difusión de información y canales de atención

10.1.8. Por lo menos dos (2) campañas anuales sobre promoción de la igualdad y la prevención de toda forma de violencia de género incluyendo el hostigamiento sexual, una de las cuales podrá desarrollarse en el marco del día 25 de noviembre, día Internacional de la Violencia contra la mujer. En la cual participarán de manera activa todas las carreras profesionales.

10.1.9. Brinda a la comunidad universitaria un informe anual de manera presencial y pública, así como mediante medios virtuales, 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 Violencia contra la mujer. Dicho informe será remitido al MINEDU.

Artículo 11°. - Difusión de los canales de queja y de la normativa vigente que protege contra el hostigamiento sexual.





La UNIVERSIDAD, a través de su portal electrónico, las redes sociales, medios escritos u otros medios internos informa y difunde de manera pública y visible, en formato legal y amigable¹⁰:

- a) La dirección de la Oficina de Secretaría de Instrucción de la Universidad Nacional Intercultural de Quillabamba, ante quien pueda presentar queja o denuncia por hostigamiento sexual
- b) Los correos electrónicos oficiales de la Secretaría de Instrucción de la Universidad donde puedan presentar queja o denuncia por hostigamiento sexual en forma virtual.
- c) Los números telefónicos con aplicación que permita recibir documentos, imágenes fotografías, audios, etc., para facilitar la presentación de denuncias por hostigamiento sexual
- d) Todos los canales de atención de quejas o denuncias con las que cuenta la Universidad, dentro o fuera del ámbito universitario.
- e) Formato para la presentación de la queja o denuncia,
- f) Normativa y Protocolo Aprobado de Atención y Sanción frente al Hostigamiento Sexual en la UNIQ
- g) El Flujograma del Protocolo de Atención y Sanción frente al Hostigamiento Sexual en la UNIQ que tiene de referencia el marco normativo, la cual debe visibilizar las autoridades u órganos participantes y sus funciones principales
- h) Descripción del tipo de atención que el/la denunciante o quejosa/o debe recibir en materia de hostigamiento sexual y violencia de género: psicológica y médica dentro o fuera de la Universidad
- i) El presente Procedimiento Normativo para la Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional Intercultural de Quillabamba
- j) Documentos normativos internos vigentes vinculados a la materia.
- k) El marco normativo vigente aplicable frente a los actos de Hostigamiento Sexual, entre los que necesariamente deberá considerar:
 - Constitución Política del Perú.
 - Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública y modificatoria
 - Ley N° 30220, Ley Universitaria.
 - Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y sus modificatorias
 - Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y sus modificatorias dispuestas por Ley 29430.
 - Decreto Legislativo N° 1410, que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.
 - Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
 - Decreto Supremo N° 021-201-MIMP, Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
 - Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y sus modificatorias.
 - Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
 - Resolución Viceministerial N° 328-2021-MINEDU, que deroga la Resolución Viceministerial N° 294-2019-MINEDU, y aprueba los nuevos "Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria".

¹⁰ Artículo 12 del D.S. N°014-2019-MIMP -Reglamento de la Ley 27942 - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual: Difusión de canales de queja o denuncia





- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE que formaliza la modificación de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil".
 - Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, que aprueba los Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas.
 - Las normas innovativas, modificatorias y/o ampliatorias sobre hostigamiento sexual.
- l) Ejemplos de conductas que constituirían actos de hostigamiento sexual de connotación de naturaleza sexual y sexista, basados en hechos que recreen manifestaciones de hostigamiento sexual y podrían darse en la comunidad universitaria, así como las correspondientes sanciones aplicables
- m) Adicionalmente, 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.

Artículo 12°. - Gestión y Seguimiento para la prevención del hostigamiento sexual.

La Universidad periódicamente desarrollará las siguientes acciones:

12.1. Realiza ajustes a la reglamentación interna para articular las acciones normativas referidas a hechos de hostigamiento sexual y toda forma de violencia de género relacionada con la Universidad.

12.2. Diseña un sistema de seguimiento de la implementación y cumplimiento de la normativa institucional de prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria, que permita evaluar su funcionamiento y efectividad.

TITULO IV DEL PROCEDIMIENTO GENERAL FRENTE A ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

CAPITULO I DE LAS FASES DEL PROCEDIMIENTO Y SUS AUTORIDADES

Artículo 13°. - Fases del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual

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

- Investigación preliminar.
- Procedimiento Administrativo Disciplinario:
 - Etapa de Instrucción.
 - Etapa resolutive.
 - Etapa de Impugnación

Artículo 14°. - Autoridades competentes de la investigación y sanción del hostigamiento sexual¹¹

Son autoridades competentes de la investigación y sanción del hostigamiento sexual las siguientes:

- Secretaría de Instrucción
- Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual
- Tribunal Disciplinario

14.1 Secretaría de Instrucción

Se encuentra a cargo de la investigación preliminar y la etapa de instrucción.

¹¹ Art. 48 y núm. 14.3 del Art. 14° del D.SN°014-2019-MIMP modificado por el D.S. N°021-2021-MIMP concordante con el Art 3° Anexo 1 del Protocolo Modelo de Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual en la Comunidad Universitaria, aprobado por RVM N°328-2021-MINEDU



Realiza las siguientes actuaciones:

- Otorga a la persona denunciante las medidas de protección que corresponda, y dispone las acciones de atención médica, en cuanto se requiera, y psicológica de manera obligatoria e inmediata a favor de la persona denunciante.
- Emite el Informe Inicial de Instrucción, que contiene el pronunciamiento, disponiendo de forma motivada: (i) el inicio o apertura de un procedimiento disciplinario contra la persona investigada; o, (ii) el archivo de la denuncia.
- Emite el Informe Final de Instrucción de los cargos imputados, dando cuenta de todas sus acciones al respectivo órgano resolutorio.
- Otras actuaciones que considere pertinentes, a fin de esclarecer los hechos imputados

El/La secretario/a de Instrucción debe reunir los siguientes requisitos:

- Conocimiento en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos, con formación en género.
- 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.
- Otros requisitos que establezca la universidad, conforme con la normativa vigente.

14.2. Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual

Órgano resolutorio de primera instancia. Está conformada por Representantes del Centro Universitario (docentes, administrativos y servicios) y por representantes del alumnado, garantizando la representatividad y paridad de género.

La UNIVERSIDAD establecerá el número de miembros de la Comisión Disciplinaria, que no debe ser menor a tres. Asimismo, puede estar compuesta por miembros titulares y suplentes, siendo designados mediante resolución del titular de la universidad, por el plazo que estime conveniente.

Corresponde a la universidad determinar el proceso de elección y/o designación de la Comisión Disciplinaria.

Los miembros de dicha comisión deben reunir los siguientes requisitos:

- Conocimiento en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos, con formación en género.
- 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.
- Otros requisitos que establezca la universidad, conforme con la normativa vigente.

14.3. Tribunal Disciplinario

Segunda y última instancia. Está conformado por Representantes del Centro Universitario (docentes) y por representantes del alumnado, garantizando la representatividad y paridad de género.

La universidad establece la estructura y el número de miembros del Tribunal Disciplinario, que no debe ser menor a tres. Asimismo, puede estar compuesto por miembros titulares y suplentes, siendo designados mediante resolución del titular de la universidad, por el plazo que estime conveniente.

Corresponde a la universidad determinar el proceso de elección y/o designación del Tribunal Disciplinario.

Los miembros de dicho tribunal deben reunir los siguientes requisitos:

- Conocimiento en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos, con formación en género.
- 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.





- Otros requisitos que establezca la universidad, conforme con la normativa vigente.
-

CAPITULO II DESIGNACION, CONFORMACIÓN Y ELECCION DE LAS AUTORIDADES COMPETENTES DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN EN EL PROCEDIMIENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 15°. – La **Secretaría de Instrucción**, será designada por la Comisión Organizadora, pudiendo designarse a un titular y uno o más suplentes, por el plazo mínimo de un año pudiendo ser renovado hasta por dos ocasiones, para la designación de la Secretaría de Instrucción se deberá verificar que no tenga antecedente o vigencia de sanción disciplinaria institucional.

Artículo 16.- Conformación de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual.

Para la conformación de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, se deberá observar lo dispuesto en el artículo 48 del D.S. N°014-2019-MIMP, garantizando la paridad de género y representatividad de la comunidad universitaria (estudiantes, docentes, trabajadores administrativos y de servicios, nombrados, contratados, etc.), estará integrado de la siguiente manera:

- a) El/la Defensor Universitario/a, quien la preside
- b) Cuatro (4) representantes de la Universidad dos (02) titulares y dos (02) Suplentes
- c) Seis (3) representantes de los estudiantes tres (03) titulares y (03) Suplentes

16.1. Los miembros la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, representantes de la universidad son elegidos por la Comisión Organizadora por el periodo mínimo de un año, los mismos que serán seleccionados de ternas propuestas por el gremio de los docentes y del gremio de los trabajadores no docentes, de carecer de propuestas por parte de los gremios, será el/la Defensor Universitario/a, quien presente las ternas

16.2. Los miembros la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual que representen a los estudiantes (tres titulares y tres suplentes), son elegidos por los propios estudiantes de acuerdo con los procedimientos de Elección de Representantes Estudiantiles y su periodo de mandato no debe ser menor de un (1) año.

Artículo 17.- Requisitos para integrar la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual.

Los miembros representantes de la universidad además de los requisitos establecidos en el Art. 14 del presente reglamento deben contar con formación en género o derechos humanos, así como no deberán registrar antecedente o vigencia de sanción disciplinaria institucional. En el caso de los estudiantes deberán tener matrícula vigente, ser estudiante de los últimos semestres de su escuela profesional, pertenecer al tercio superior, y no haber sido sancionado disciplinariamente por la UNIQ, así como firmar compromiso de recibir capacitación en tema de género y derechos humanos por parte del/la Defensor Universitario/a y de Secretaría Técnica.

Artículo 18.- De las Sesiones

La Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, sesionarán en la modalidad física o virtual, según las condiciones de seguridad y salud dictadas por las autoridades sectoriales competentes. El quórum de las sesiones es de cuatro (04) integrantes.





Los acuerdos la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual se adoptan por mayoría simple. El voto dirimente corresponde a el/la Defensor Universitario/a.

Dos meses antes previos a la fecha de culminación del cargo de los miembros de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, el/la Defensor Universitario/a, solicitará el inicio del procedimiento de elección de los nuevos miembros del Comité la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual.

Artículo 19.- Conformación del Tribunal Disciplinario

Para la conformación del Tribunal Disciplinario, se deberá observar lo dispuesto en el artículo 48 del D.S. N°014-2019-MIMP, garantizando la paridad de género y representatividad de la comunidad universitaria, está integrado de la siguiente manera:

- a) Dos (02) integrantes designados por la Comisión Organizadora un (01) titular y un (01) suplente
- b) Cuatro (04) representantes del gremio de la comunidad universitaria (02) titulares y dos (02) suplentes.
- c) Cuatro (04) representantes de los estudiantes dos (02) titulares y dos (02) suplentes.

19.1. Los miembros del Tribunal Disciplinario, representantes de la universidad son elegidos por la Comisión Organizadora por el periodo mínimo de dos años, los mismos que serán seleccionados de ternas propuestas por los integrantes de la Comisión Organizadora, el gremio de los docentes, de carecer de propuestas por parte de los gremios, la Comisión Organizadora presentará las ternas.

19.2. Los miembros del Tribunal Disciplinario que representen a los estudiantes (dos titulares y dos suplentes), son elegidos por los propios estudiantes en el mismo proceso de elección de representantes para la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual y su periodo de mandato podrá ser de hasta dos años de conformidad con la condición de estudiante que mantenga.

Artículo 20.- Requisitos para integrar el Tribunal Disciplinario

Los miembros del Tribunal Disciplinario representantes de la universidad además de los requisitos establecidos en el Art. 14 del presente reglamento preferentemente deberán tener la mayor experiencia profesional y contar con formación en género o derechos humanos, así como no deberán registrar antecedente o vigencia de sanción disciplinaria institucional, demostrando a lo largo de su trayectoria laboral comportamiento ético y profesional acorde con los valores de la Universidad Nacional Intercultural de Quillabamba. En el caso de los estudiantes deberán tener matrícula vigente, ser estudiante de los últimos semestres de su escuela profesional, pertenecer al quinto superior, y no haber sido sancionado disciplinariamente por la UNIQ, así como firmar compromiso de recibir capacitación en tema de género y derechos humanos por parte del/la Defensor Universitario/a y de Secretaría Técnica.

Artículo 21.- De las Sesiones del Tribunal Disciplinario

El Tribunal Disciplinario, sesionarán en la modalidad física o virtual, según las condiciones de seguridad y salud dictadas por las autoridades sectoriales competentes. El quórum de las sesiones es de tres (03) integrantes.

Los acuerdos del Tribunal Disciplinario se adoptan por mayoría simple. El voto dirimente corresponde al Presidente del Tribunal que será elegido entre todos los integrantes.





Dos meses antes previos a la fecha de culminación del cargo de los miembros del Tribunal Disciplinario, el/la Defensor Universitario/a, solicitará el inicio del procedimiento de elección de los nuevos miembros del Tribunal.

CAPITULO III DEL PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA¹²

Artículo 22°. - Reglas de la Investigación Preliminar

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

22.1. Inicio de la investigación preliminar – La denuncia o queja

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

A efectos de facilitar la presentación de queja o denuncia, la universidad pondrá a disposición de la presunta víctima el Formato de queja o denuncia por presunto hostigamiento sexual que figura como Anexo del presente documento.

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

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

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

22.4. Al momento de la denuncia, se procede a dar lectura al "Acta de derechos de la persona denunciante", si se trata de la presunta víctima, quien procede a firmar dicho documento, utilizando formatos físicos como virtuales, para dejar constancia que ha sido debidamente informada de los derechos que la asisten en el marco del procedimiento.

Artículo 23°. - Atención médica y psicológica

En un plazo máximo a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia, la Secretaría de Instrucción pone a disposición de la presunta víctima los canales de atención médica, en cuanto se requiera, y psicológica de manera obligatoria e inmediata, para el cuidado de su salud integral. De no contar con dichos canales, instruye a la presunta víctima respecto a los diversos servicios públicos o privados de salud, o instancias competentes en la materia, a los que puede acudir. Los servicios públicos que son comunicados a la presunta víctima, como mínimo son:

- Centros de Emergencia Mujer – CEM.
- Centros de Salud Mental Comunitarios.
- Centros de atención de EsSalud.
- Centros de atención del Ministerio de Salud.

¹² Art. 49° del del D.SN°014-2019-MIMP modificado por el D.S. N°021-2021-MIMP concordante con el Art 4° Anexo 1 del Protocolo Modelo de Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual en la Comunidad Universitaria, aprobado por RVM N°328-2021-MINEDU





- Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

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

El ofrecimiento de atención médica y psicológica debe figurar dentro del "Acta de derechos de la persona denunciante". En caso la presunta víctima acepta o renuncia a los servicios puestos a disposición, se deja constancia con la firma o firma electrónica y huella en el documento, utilizando formatos físicos como virtuales.

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

Artículo 24°.- Medidas de protección frente a actos de hostigamiento sexual¹³

En un plazo no mayor a tres (3) días hábiles de conocidos los hechos, la Secretaría de Instrucción otorga a la presunta víctima, las medidas de protección contempladas en el D.S. N° 014-2019-MIMP- Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, en lo que corresponda:

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

Las medidas de protección también pueden ser dictadas a favor de los/as testigos, cuando ello resulte estrictamente necesario para garantizar su colaboración con la investigación.

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

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

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

Artículo 25°.- Descargos de la queja o denuncia

La Secretaría de Instrucción corre traslado de la denuncia al denunciado para que presente sus respectivos descargos en el plazo de cinco (5) días calendarios.

Con o sin los descargos, la Secretaría de Instrucción evalúa los hechos denunciados, determinando, en la etapa de instrucción, el inicio o el archivo de la denuncia, conforme a los resultados de la investigación preliminar

¹³ Art. 18° D.S.014-2019-MIMP concordante con el núm. 4.1.3 del Art 4° Anexo 1 del Protocolo Modelo de Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual en la Comunidad Universitaria, aprobado por RVM N°328-2021-MINEDU



CAPITULO IV DEL PROTOCOLO DE DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO FRENTE A ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL¹⁴.

Artículo 26°. - Del Procedimiento Administrativo Disciplinario

El procedimiento administrativo disciplinario frente a actos de hostigamiento sexual, se sujeta al siguiente protocolo:

26.1 Etapa de Instrucción

- a) La Secretaría de Instrucción emite un Informe Inicial de Instrucción que contiene el pronunciamiento, disponiendo de forma motivada el inicio o apertura del procedimiento contra la persona investigada.
- b) El informe Inicial de Instrucción debe contener:
 - La imputación de cargos a la persona investigada, la cual contiene los hechos que se le imputan;
 - El tipo de falta que configuran los hechos que se le imputan, Las sanciones que se pueden imponer;
 - La identificación del órgano competente para resolver;
 - La identificación del órgano al cual puede recurrir en vía de apelación; y, la base normativa que les atribuye tal competencia.

El informe de precalificación deberá ser emitido en el plazo máximo de quince (15) días calendario computados desde el día siguiente de la presentación de la denuncia o desde que se toma conocimiento del hecho, bajo responsabilidad y éste no solo debe contar con el contenido establecido por la Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC, sino también con un análisis completo de las circunstancias en que ocurrieron los hechos y el contexto en el cual sucedió la conducta considerando los medios probatorios y la declaración de la víctima

- c) El Informe Inicial de Instrucción es notificado a la persona investigada para que presente sus descargos y medios probatorios; en un plazo de cinco (5) días calendario.
- d) La Secretaría de Instrucción emite el Informe Final de Instrucción en un plazo no mayor a diez (10) días calendario desde la apertura del procedimiento disciplinario, con o sin los descargos. Este informe es remitido a la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual, en forma inmediata.
- e) En el caso que la Secretaría de Instrucción determine que no ha lugar a iniciar el procedimiento administrativo disciplinario, dispone el archivo de la denuncia, en un plazo de siete (7) días de recibida la misma.

26.2. Etapa resolutive¹⁵

- a) La Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual notifica el Informe Final de Instrucción al quejado/a o denunciado/a, otorgándole un plazo de tres (3) días calendario para presentar los alegatos que considere pertinentes
A criterio de la Comisión Disciplinaria o a pedido de parte, se puede convocar a una audiencia presencial o virtual en la que tanto el/la quejado/a o denunciado/a como el/la investigado/a puedan hacer uso de la palabra sin que se produzca ningún encuentro entre ambas partes. El fin de esta audiencia es aclarar o complementar información relevante que permita el esclarecimiento de los hechos.

¹⁴ Núm. 49.2 del Art. 49° del del D.SN°014-2019-MIMP modificado por el D.S. N°021-2021-MIMP concordante con el núm. 4.2 del Art 4° Anexo 1 del Protocolo Modelo de Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual en la Comunidad Universitaria, aprobado por RVM N°328-2021-MINEDU

¹⁵ Núm. 49.3 del Art. 49° del del D.SN°014-2019-MIMP modificado por el D.S. N°021-2021-MIMP concordante con el núm. 4.2.2 del Art 4° Anexo 1 del Protocolo Modelo de Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual en la Comunidad Universitaria, aprobado por RVM N°328-2021-MINEDU





- c) En un plazo no mayor a cinco (5) días calendario de recibido el Informe Final de Instrucción, y con o sin los descargos de la persona investigada, la Comisión Disciplinaria debe emitir la resolución final de la instancia. La mencionada resolución debe ser notificada a la persona investigada en el día que se emite la resolución final.
- d) Si la Comisión Disciplinaria determina que no hay responsabilidad administrativa, dispone el archivamiento del caso.

26.3 Etapa de Impugnación

- a) La resolución emitida producto del procedimiento de investigación y sanción de hostigamiento sexual puede ser impugnada por la persona sancionada o la persona denunciante mediante el recurso de apelación, ante la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual.
- b) Las partes tienen un plazo máximo de cinco (5) días calendario para interponer este recurso, contado desde la notificación de la resolución final. Dicho recurso es elevado por el órgano resolutorio al Tribunal Disciplinario, o el que haga sus veces, en el día.
- c) El Tribunal Disciplinario debe resolver la apelación en un plazo máximo de tres (3) días calendario.

Artículo 27°. - Procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual relacionado a los Servidores Públicos¹⁶

27.1 En el caso que los denunciados y/o víctimas sean funcionarios y/o servidores civiles sujetos al Decreto Legislativo N° 276, 728 y 1057, la Universidad procederá de acuerdo a los lineamientos o protocolos que determine el SERVIR, implementará canales internos de presentación de quejas o denuncias por hostigamiento sexual que permitan garantizar la confidencialidad de los hechos, medios probatorios e identidad de la presunta víctima.

27.2 La investigación y sanción del hostigamiento sexual de los servidores públicos se rige por el procedimiento administrativo disciplinario establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su reglamento, tomando en cuenta lo siguiente:

- a) La Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, dicta las medidas de protección correspondientes a favor de la presunta víctima, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles a partir de la interposición de la queja o denuncia, o de conocido el hecho. En caso la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario tome conocimiento directo del hecho, informa dentro de las veinticuatro (24) horas a la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, para que adopte las medidas de protección correspondientes.
- b) Las medidas de protección aplicables a las víctimas del hostigamiento sexual en el régimen laboral público, son las establecidas en el numeral 18.2 del artículo 18 del del D.S.014-2019-MIMP - Reglamento de la Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. En ningún caso se considera una medida de protección válida proponer a la víctima tomar vacaciones cuando esta no lo ha solicitado.
La Oficina de Recursos Humanos, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica y psicológica, según lo establecido en el numeral 17.1 del artículo 17 del D.S.014-2019-MIMP - Reglamento de la Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- d) La Oficina de Recursos Humanos, remite el caso a la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, en un plazo no mayor a veinticuatro (24) horas de recibida la queja o denuncia o conocido el hecho.

¹⁶ Art. 35° del del D.SN°014-2019-MIMP modificado por el D.S. N°021-2021-MIMP concordante con la TERCERA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA de la RVM N°328-2021-MINEDU



- e) La Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario emite el informe de pre calificación en un plazo no mayor a quince (15) días calendario, contados desde que recibe la queja o denuncia o desde que toma conocimiento del hecho, bajo responsabilidad. Si la Secretaría Técnica aprecia que existen indicios razonables o aparentes de la configuración del hostigamiento sexual, debe recomendar el inicio de procedimiento a fin que la autoridad respectiva continúe con la instrucción.
- f) El procedimiento administrativo disciplinario no puede extenderse por un plazo mayor de treinta (30) días calendario. Excepcionalmente, y atendiendo a la complejidad del caso, el procedimiento disciplinario puede extenderse por un plazo adicional de quince (15) días calendario, con la debida justificación. La responsabilidad por el incumplimiento de los plazos establecidos, se rige por las normas del procedimiento administrativo disciplinario.
- g) La Oficina de Recursos Humanos, es responsable de implementar las medidas de prevención establecidas en el D.S.014-2019-MIMP - Reglamento de la Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, precisadas en el Capítulo I del Título II. El SERVIR dicta los lineamientos necesarios para la gestión adecuada de la cultura y clima de las entidades. Sin perjuicio de ello, también se puede coordinar con el comité, comisión o grupo de trabajo para la igualdad de género al que hace referencia el Decreto Supremo N° 005- 2017-MIMP, Decreto Supremo que dispone la creación de un mecanismo para la Igualdad de Género en las entidades del gobierno nacional y de los gobiernos regionales. Adicionalmente, de encontrarse responsable de los actos de hostigamiento sexual, la persona denunciada debe recibir atención especializada con enfoque de género para prevenir nuevos actos de hostigamiento sexual. Esta acción debe ser monitorizada por la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces.
- h) La Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario informa de las sanciones impuestas a SERVIR en el plazo máximo de diez (10) días hábiles de interpuesta.

27.3 Las medidas de protección son ejecutadas de oficio o a solicitud de parte. La Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario y las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario guardan reserva de la identidad de la víctima, salvo solicitud expresa de lo contrario.

27.4 Las medidas de protección deben mantenerse vigentes hasta que se dicte la medida cautelar dentro del procedimiento administrativo disciplinario, se declare el archivo de la denuncia o finalice al procedimiento disciplinario. Sin perjuicio de ello, el órgano que resuelve el procedimiento puede disponer, en coordinación con la oficina de recursos humanos las medidas idóneas que garanticen el bienestar general del/de la denunciante, en el marco de los lineamientos de cultura y clima laboral.

27.5 La Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario y las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario realizan las indagaciones correspondientes para la obtención de medios probatorios o indiciarios necesarios que permitan el esclarecimiento de los hechos en los plazos establecidos, bajo responsabilidad. En las investigaciones se pueden incluir testimonios de testigos y corroboraciones periféricas, a fin de recabar información que permita corroborar la veracidad del hecho denunciado, entre otros medios probatorios o indicios.

Artículo 28°. - Valoración de los medios probatorios y declaración de la víctima

Tanto en 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, según lo establecido en el artículo 12 del Reglamento de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo





familia aprobado por Decreto Supremo N° 009- 2016-MIMP, considerando de forma particular lo siguiente:

- a) La posibilidad de que la sola declaración de la víctima sea hábil para desvirtuar la presunción de inocencia, si es que no se advierten razones objetivas que invaliden sus afirmaciones. Para ello se evalúa la ausencia de incredibilidad subjetiva, la verosimilitud del testimonio y la persistencia en la incriminación.
- b) La importancia de que la retractación de la víctima se evalúe tomando en cuenta el contexto de coerción propiciado por el entorno familiar y social próximo del que proviene la víctima y la persona denunciada.

Se admiten y valoran, de acuerdo a su pertinencia, todos los medios probatorios que puedan acreditar los hechos de violencia.

En la recolección y valoración de la prueba no se aplicarán criterios basados en estereotipos de género y otros que generen discriminación.

En la etapa de investigación y de sanción se admiten y se valoran los certificados e informes sobre la salud física y/o mental de la presunta víctima, emitidos por un profesional competente del área evaluada, así como otros medios probatorios que puedan acreditar los hechos de violencia.

Artículo 29°. - Sobre los plazos

Los plazos del procedimiento disciplinario no se interrumpen en periodo vacacional ni por cualquier otra pausa institucional.

Artículo 30°. - Actuación en casos desvinculación con la Universidad

La desvinculación del/de la presunta/o agresor/a o de la presunta víctima con la Universidad, antes o después del inicio de la investigación, no exime a los órganos competentes de iniciar o continuar con el procedimiento y de aplicar la sanción correspondiente, o las medidas necesarias que correspondan.

Artículo 31°. - Actuación en casos de indicios de delito

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

El responsable de correr traslado al Ministerio Público será la Secretaria de Instrucción, lo que no implica que la víctima tenga que declarar ante este órgano.

Artículo 32°. -Causales de abstención - Recusación

Los integrantes de la Secretaría de Instrucción, de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual y del Tribunal Disciplinario, deberán abstenerse de participar en los siguientes casos:

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





- e) Si en ellos se constituye la figura de denunciante o quejado/a.
- f) Otros que LA UNIVERSIDAD considere.

Si las situaciones descritas se presentan en relación con algún miembro integrantes de la Secretaría de Instrucción, de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual y del Tribunal Disciplinario, dicho integrante presentará su solicitud de abstención a los demás miembros de la instancia correspondiente, integrándose el miembro o autoridad suplente que corresponda.

Los casos antes descritos constituyen también causal de recusación

Artículo 33°. - Colaboración con otras universidades o instituciones

Culminado el procedimiento disciplinario, a solicitud de otras universidades o instituciones, o de algún/a estudiante o profesor/a de la UNIQ, la Secretaría General procederá con la entrega de la Resolución final del caso, protegiendo la identidad de del/de la quejoso/a o denunciante.

Artículo 34°. - La gravedad de la sanción en casos de menores de edad

Cuando el estudiante hostigado/a es menor de edad, cualquier acto de hostigamiento sexual es considerado como un acto de hostigamiento sexual de la mayor gravedad.

Artículo 35°. - Extensión adicional del procedimiento administrativo disciplinario

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



Artículo 36°. - Régimen de Sanciones del hostigamiento sexual en la Comunidad Universitaria.¹⁷

Para el caso de los funcionarios y/o servidores civiles que hayan incurrido en actos de hostigamiento sexual, independientemente de su régimen laboral, podrán ser pasible las sanciones disciplinarias de: suspensión temporal o destitución, de acuerdo con el inciso k) del artículo 85 y 88 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

En la graduación e imposición de la sanción se tomará en cuenta criterios de razonabilidad y proporcionalidad en el marco del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador regulado por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

La apelación de la sanción es resuelta por el Tribunal de Servicio Civil.



En el caso de docentes, de haberse determinado responsabilidad administrativa disciplinaria se aplica la sanción de destitución, conforme al numeral 95.7 del artículo 95 de la Ley N° 30220, Ley Universitaria

En el caso que el/la presunta/o hostigar/a sea un/a estudiante, egresado o ex estudiante se aplica las sanciones de acuerdo con el Reglamento Interno de la Universidad. La Universidad establecerá el Régimen de Sanciones aplicables a los Actos de Hostigamiento Sexual tomando en cuenta criterios de razonabilidad y proporcionalidad en el marco de la Ley 30220 y la Ley 27942, así como el marco normativo que resulte aplicable.

¹⁷ Núm. 49.9 del Art. 49° del del D.SN°014-2019-MIMP modificado por el D.S. N°021-2021-MIMP concordante con el Art 6° Anexo 1 del Protocolo Modelo de Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual en la Comunidad Universitaria, aprobado por RVM N°328-2021-MINEDU



Adicionalmente, los actos de hostigamiento sexual podrán ser pasibles de responsabilidad penal o civil, según corresponda.

Artículo 37°. - Reserva y confidencialidad de la investigación

La queja o denuncia por hostigamiento sexual, sus efectos sobre la investigación y la sanción administrativa aplicable tienen carácter reservado y confidencial, todos los miembros de los órganos que participen tanto en la investigación preliminar, como en el PAD, guardarán estricta confidencialidad sobre la identidad de las partes involucradas en la queja presentada por presunto acto de hostigamiento sexual, bajo responsabilidad. La publicidad solo procede para la resolución final.

Artículo 38°. - Derecho de acudir a otras instancias

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

Artículo 39°. - 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 imputan los hechos tiene expedito su derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes. En este caso, la supuesta víctima queda obligada a pagar la indemnización que fije el juez respectivo.

Artículo 40°. - Expedientes.

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



DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS, MODIFICATORIAS Y TRANSITORIAS.

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

Segunda. - De no contar con disposiciones que regulen los procedimientos administrativos disciplinarios aplicables a alguno o algunos de los miembros de la comunidad universitaria, LA UNIVERSIDAD debe aprobar los mismos en un plazo máximo de (30) días calendario, a fin de garantizar la protección de los derechos de la comunidad universitaria, frente al hostigamiento sexual.

Tercera. - La desvinculación del/de la quejado/a o denunciado/a de la presunta víctima con LA 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.

Cuarta. - Los integrantes de la Secretaría de Instrucción, de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual y del Tribunal Disciplinario ejercerán sus funciones en concordancia a las disposiciones establecidas en el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, la Ley 30220, Ley Universitaria, así como al estatuto y normas internas de LA UNIVERSIDAD.





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

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





Formato de presentación de queja o denuncia por actos de hostigamiento sexual en la Universidad Nacional Intercultural de Quillabamba – UNIQ.

Quillabamba,de.....de 20.....

Secretaria de Instrucción de la UNIQ:

.....

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: X)	Alumno /a	Personal docente	
	Personal no docente	Prestador/a de servicios	
	Otro:		

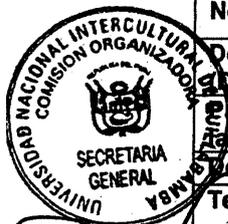


II. Datos de la persona contra quien se formula la queja o denuncia

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

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

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



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



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 Nacional Intercultural de Quillabamba, la persona de: _____, identificado con DNI _____ 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 señara que la persona denunciante tiene derecho a lo siguiente:

I. MEDIDAS DE PROTECCION PARA LA VÍCTIMA.

1	Rotación o cambio de lugar de/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	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 las facilidades para que las personas denunciantes puedan asistir a centros de salud, denunciar y/o llevar a cabo cualquier otro acto derivado del hostigamiento sexual.
7	Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

Así mismo a ser informado/a de las principales actuaciones que se realicen en el mismo; 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;
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

Así mismo, 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/la Secretario/a de Instrucción.

SECRETARIO/A DE INSTRUCCIÓN

EL/LA PERSONA DENUNCIANTE Huella

FLUJOGRAMA DEL PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y SANCION AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE QUILLABAMBA

