



Universidad Nacional Tecnológica de Frontera San Ignacio de Loyola

LEY N° 31562, Ley de creación de la UNATEFSIL
COMISIÓN ORGANIZADORA

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"



RESOLUCIÓN N°077-2024-CO/UNATEFSIL

San Ignacio, 30 de Octubre de 2024

VISTO:

El Informe N° 052-2024-UNATEFSIL/P-DGA-JALR, el Informe Legal N° 084-2024-UNATEFSIL/P-OAJ y el Acta de Sesión Ordinaria de la Comisión Organizadora N° 047-2024; y,

CONSIDERANDO:

Que, el cuarto párrafo del artículo 18° de la Constitución Política del Perú establece que "cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes";

Que, de acuerdo al artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, el Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley y demás normativas aplicables;

Que, según Ley N° 31562, se creó la Universidad Nacional Tecnológica de Frontera San Ignacio de Loyola de Cajamarca, como persona jurídica de derecho público, con sede principal en el distrito de San Ignacio, provincia de San Ignacio y departamento de Cajamarca;

Que, mediante RESOLUCIÓN VICEMINISTERIAL N°244-2021-MINEDU, de fecha 27 de julio de 2021, se resuelve en el artículo 2: Aprobar el Documento Normativo denominado "Disposiciones para la constitución y funcionamiento de las comisiones organizadoras de las universidades públicas en proceso de constitución";

Que, mediante RESOLUCIÓN VICEMINISTERIAL N°057-2023-MINEDU, de fecha 09 de mayo del 2023, se resuelve en el artículo 1: Constituir la Comisión Organizadora de la Universidad Nacional Tecnológica de Frontera San Ignacio de Loyola de Cajamarca;

Que, mediante Informe N° 052-2024-UNATEFSIL/P-DGA-JALR, el Director General de Administración, solicita opinión legal sobre el proyecto del Reglamento del Programa de Prevención e Intervención en casos de Acoso Sexual de la Universidad Nacional Tecnológica de Frontera San Ignacio de Loyola;

Que, mediante Informe Legal N° 084-2024-UNATEFSIL/P-OAJ, el Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica OPINA que, conforme al marco normativo vigente, resulta PROCEDENTE la aprobación del Reglamento del Programa de Prevención e Intervención en casos de Acoso Sexual de la Universidad Nacional Tecnológica de Frontera San Ignacio de Loyola;

Que, mediante Acta de Sesión Ordinaria de la Comisión Organizadora N° 047-2024, se aprueba por UNANIMIDAD el Reglamento del Programa de Prevención e Intervención en casos de Acoso Sexual de la Universidad Nacional Tecnológica de Frontera San Ignacio de Loyola - UNATEFSIL;

Que, estando a lo expuesto y en ejercicio de las atribuciones conferidas por la Ley Universitaria – Ley N°30220; la Resolución Viceministerial N°057-2023-MINEDU; la Resolución Viceministerial N°244-2021-MINEDU y sus modificatorias; la Resolución de Comisión Organizadora N°001-2023-UNATEFSIL,



Universidad Nacional Tecnológica de Frontera San Ignacio de Loyola



LEY N° 31562, Ley de creación de la UNATEFSIL
COMISIÓN ORGANIZADORA

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

que aprueba el Estatuto UNATEFSIL y la Resolución N°005-2024-UNATEFSIL-P, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la UNATEFSIL;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR el Reglamento del Programa de Prevención e Intervención en casos de Acoso Sexual de la Universidad Nacional Tecnológica de Frontera San Ignacio de Loyola - UNATEFSIL, documento que forma parte como anexo de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: ENCARGAR a la Oficina de Tecnología de la Información la publicación de la presente resolución y su anexo en la página web de la Universidad Nacional Tecnológica de Frontera San Ignacio de Loyola.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR la presente Resolución a la Dirección General de Administración y a las instancias correspondientes para su conocimiento y fines.

ARTÍCULO CUARTO: DEJAR SIN EFECTO todo acto administrativo que se oponga a la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.



UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE FRONTERA
SAN IGNACIO DE LOYOLA DE CAJAMARCA
COMISIÓN ORGANIZADORA
Dr. Ulises Peña Carmelo
PRESIDENTE

UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA
DE FRONTERA SAN IGNACIO DE LOYOLA
Abg. Christian Guillermo Cepeda Quiroga
SECRETARÍA GENERAL

**UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA
DE FRONTERA SAN IGNACIO DE LOYOLA-
UNATEFSIL**



**REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN E
INTERVENCIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL**

SAN IGNACIO

2024



TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°: Objetivo

El presente reglamento tiene como finalidad establecer las normas y procedimientos necesarios para la prevención y la intervención en situaciones de hostigamiento sexual en la Universidad Nacional Tecnológica de Frontera San Ignacio de Loyola, que en adelante se denominará la UNATEFSIL. Además, se busca crear un entorno seguro y respetuoso, promoviendo la sensibilización y educación sobre este tema entre toda la comunidad universitaria.

Artículo 2°: Finalidad

El presente reglamento tiene como objetivo establecer un entorno universitario libre de hostigamiento sexual, promoviendo los derechos de todas las personas, sin distinción de género, en igualdad de condiciones. Su propósito es prevenir cualquier forma de violencia de género, garantizando que se cumplan las exigencias del marco legal vigente para una sanción efectiva, priorizando siempre la protección y el bienestar de la víctima.

Artículo 3°: Base Legal

- Constitución Política del Perú
- Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del Hostigamiento Sexual.
- Ley N° 30220, Ley Universitaria.
- Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar y su reglamento.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
- Decreto Supremo N° 014-2014-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su modificatoria Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP.
- 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.

- 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.
- 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.
- Estatuto de la Universidad, vigente.
- Reglamento de Organización y funciones vigente.
- Resolución N°022-2024-UNATEFSIL-CO, de fecha 03 de junio del 2024, aprobación del Plan Estratégico Institucional de la Universidad Nacional Tecnológica de Frontera San Ignacio de Loyola 2024-2030.

Artículo 4°: Del Alcance

El presente reglamento utiliza términos generales que no especifican género y se aplica a toda la comunidad universitaria, que incluye:

- a) Autoridades de la Universidad:** Esto abarca al Rector, vicerrectores, decanos, así como a los miembros del Consejo de Facultad y de la Asamblea Universitaria.
- b) Docentes:** Se refiere a todos los profesores, tanto ordinarios como extraordinarios, contratados, ya sea a tiempo completo o parcial.
- c) Personal no docente:** Incluye a aquellos empleados bajo los regímenes del Decreto Legislativo 276, Decreto Legislativo 728 y Decreto Legislativo 1057, pudiendo haber dentro de estos grupos personal de confianza.
- d) Estudiantes:** Abarca a los estudiantes de pregrado y posgrado, aquellos que cursan una segunda especialidad, así como los inscritos en programas de educación continua.

Artículo 5°: Del Ámbito de aplicación

El presente reglamento se aplica a toda la comunidad universitaria, sin distinción de género, y establece directrices para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual. Este hostigamiento puede surgir en el contexto de relaciones laborales, educativas o formativas, así como en cualquier tipo de relación de



subordinación o sujeción, ya sea dentro o fuera de la Universidad, e incluso a través de medios digitales. Asimismo, se incluye a todas las personas que estén bajo la jurisdicción de este reglamento.

Artículo 6°: De los Principios

Las acciones destinadas a la prevención y sanción del hostigamiento sexual se fundamentan en diversos principios claves, además de otros aspectos relevantes en esta materia:

- a) **Principio de dignidad y defensa de la persona:** Todas las autoridades y personas implicadas en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben actuar con plena consideración de la dignidad humana, entendiendo que su respeto es el objetivo primordial de la sociedad y el Estado. Es esencial proteger a las personas, ya que el hostigamiento puede generar un entorno intimidante, hostil o humillante, afectando negativamente su desempeño en ámbitos laborales, educativos y otros.
- b) **Principio de un ambiente saludable y armonioso:** Cada individuo tiene el derecho de realizar sus actividades laborales y educativas en un entorno seguro y saludable, que propicie su bienestar físico y mental, así como su desarrollo profesional.
- c) **Principio de igualdad y no discriminación por razones de género:** Las instituciones y autoridades deben asegurar que se garantice la igualdad de derechos entre todas las personas, sin importar su sexo, género, identidad de género u orientación sexual. Cualquier acción que implique distinción, exclusión o restricción basada en estas características es considerada discriminatoria y está prohibida.
- d) **Principio de respeto a la integridad personal:** Es imperativo que las instituciones y autoridades respeten la integridad física, psíquica y moral de todas las personas involucradas en casos de hostigamiento sexual.
- e) **Principio de intervención inmediata y oportuna:** Las autoridades deben actuar de manera rápida y efectiva ante situaciones de hostigamiento sexual, implementando medidas de prevención y protección para las víctimas de inmediato.
- f) **Principio de confidencialidad:** La información relacionada con la identidad de las personas afectadas en el marco de la ley debe ser tratada con la máxima confidencialidad para salvaguardar su dignidad, integridad y seguridad.
- g) **Principio del debido procedimiento:** Todas las personas involucradas en procedimientos relacionados con hostigamiento sexual deben gozar de derechos



fundamentales, incluyendo el derecho a presentar argumentos, ofrecer pruebas y recibir una resolución motivada en un tiempo razonable.

- h) **Principio de impulso de oficio:** Las instituciones y autoridades tienen la responsabilidad de iniciar y dirigir los procedimientos de manera proactiva, asegurando que se realicen todas las acciones necesarias para esclarecer los hechos y resolver el caso.
- i) **Principio de informalismo:** Las normas legales deben interpretarse de manera que se facilite la admisión y resolución de quejas o denuncias, evitando formalismos que no perjudiquen los derechos de las partes involucradas, siempre que no se vulneren derechos de terceros o el interés público.
- j) **Principio de celeridad:** La actuación de las autoridades debe orientarse a evitar dilaciones injustificadas en los procedimientos, buscando alcanzar decisiones dentro de los plazos establecidos por la ley.
- k) **Principio de interés superior del niño:** En los procesos de investigación, se deben tomar medidas adecuadas para evitar la revictimización de menores afectados por hostigamiento sexual, conforme a la Constitución del Perú y los Tratados Internacionales pertinentes.

Artículo 7°: De Las Definiciones

1. **Conducta de naturaleza sexual:** Se refiere a una variedad de comportamientos o actos que poseen una connotación sexual. Esto incluye, pero no se limita a, comentarios e insinuaciones de carácter sexual, miradas o gestos lascivos, exhibiciones o propuestas sexuales, así como el contacto virtual o a través de medios digitales. Estas conductas pueden manifestarse tanto en interacciones presenciales como en entornos virtuales, abarcando cualquier acción que, por su naturaleza, pueda resultar inapropiada o invasiva para la otra persona. Además, es importante considerar que este tipo de comportamientos puede generar un ambiente incómodo o hostil, afectando el bienestar y la dignidad de quienes los sufren.
2. **Conducta sexista:** Se refiere a comportamientos o acciones que fomentan o consolidan estereotipos donde hombres y mujeres son asignados a atributos, roles o espacios específicos, lo que a menudo implica la subordinación de un



género respecto al otro. Este tipo de conducta perpetúa desigualdades y limitaciones en la vida personal y profesional de las personas.

3. **Hostigador:** Se entiende como cualquier individuo, sin importar su sexo, identidad de género u orientación sexual, que lleva a cabo uno o varios actos de hostigamiento sexual, creando un ambiente incómodo o amenazante para la persona afectada.
4. **Hostigado:** Se refiere a cualquier persona, sin distinción de sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual. Esta persona experimenta situaciones que afectan su bienestar emocional y psicológico debido a las acciones del hostigador.
5. **Queja o denuncia:** Es la acción que lleva a cabo una persona para informar, ya sea de forma verbal o escrita, a las instituciones pertinentes sobre hechos que podrían constituir hostigamiento sexual. Esta acción busca que la autoridad competente investigue y aplique las sanciones adecuadas.
6. **Quejado o denunciado/a:** Se refiere a la persona contra la cual se presenta una queja o denuncia por hostigamiento sexual. Esta persona es objeto de investigación por las autoridades correspondientes.
7. **Quejoso o denunciante:** Es la persona que formula la queja o denuncia por hostigamiento sexual. Esta figura es crucial en el proceso, ya que su testimonio es fundamental para la investigación de los hechos denunciados.
8. **Relación de autoridad:** Describe el vínculo que existe entre dos individuos, donde uno posee el poder de dirigir o influir sobre las actividades del otro, generando una dinámica de dependencia. Este concepto abarca situaciones en las que se ejerce control o influencia sobre la vida laboral o personal de la otra persona.
9. **Relación de sujeción:** Se refiere a cualquier vínculo establecido en el contexto de prestación de servicios, formación, capacitación o situaciones similares, donde una persona ejerce un poder de influencia sobre otra, creando una asimetría en la relación que puede dar lugar a situaciones de abuso o hostigamiento.
10. **Grupos vulnerables:** Son aquellas personas que se encuentran en una situación de desventaja, debido a factores como edad, género, estado físico o mental, o circunstancias sociales, económicas, étnicas o culturales. Estas condiciones



pueden dificultar el ejercicio pleno de sus derechos. Entre las causas de vulnerabilidad se incluyen: la edad, discapacidad, pertenencia a comunidades indígenas o minorías, migración y desplazamiento interno, pobreza, género, orientación sexual y privación de libertad, entre otras.

Artículo 8°: Enfoques

En la aplicación e interpretación de este Reglamento, se toman en cuenta los siguientes enfoques, además de otros que puedan relacionarse con la materia regulada:

- a) **Enfoque de género:** Es una herramienta de análisis que permite examinar críticamente las relaciones entre hombres y mujeres construidas por diversas culturas y sociedades. Este enfoque ayuda a identificar las causas de las asimetrías y desigualdades de género. Proporciona elementos esenciales para diseñar medidas que promuevan la equidad de género, modifiquen relaciones desiguales entre los géneros, y erradiquen todas las formas de violencia basadas en género, origen étnico, situación socioeconómica, edad, orientación e identidad sexual, entre otros factores. Además, busca asegurar el acceso equitativo a recursos y servicios públicos, fortaleciendo la participación política y la ciudadanía de mujeres y hombres en condiciones de igualdad.
- b) **Enfoque de interculturalidad:** Esta herramienta valora e integra las diversas perspectivas culturales y las diferentes concepciones de bienestar y desarrollo de los distintos grupos étnicos. Permite que las instituciones implementen acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual que sean culturalmente pertinentes, así como brindar atención diferenciada a los pueblos indígenas y a la población afroperuana, respetando sus particularidades culturales.
- c) **Enfoque de derechos humanos:** Se centra en garantizar la realización de los derechos humanos como objetivo primordial de toda intervención. Este enfoque identifica a los titulares de derechos y lo que les corresponde según sus características y necesidades, promoviendo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. También señala las obligaciones de aquellos que deben garantizar estos derechos.
- d) **Enfoque de interseccionalidad:** Esta herramienta permite realizar un análisis integral de los problemas que enfrentan las víctimas de hostigamiento sexual al relacionar diversos factores que afectan sus derechos, como el origen étnico, sexo, identidad de género, orientación sexual y discapacidad. Facilita la implementación de acciones específicas y diferenciadas para abordar las múltiples capas de vulnerabilidad.



- e) **Enfoque intergeneracional:** Permite examinar y valorar las relaciones entre personas de diferentes generaciones y grupos de edad, considerando los procesos que se desarrollan dentro y entre ellas. Este enfoque implica que las instituciones y otros actores tengan en cuenta la edad como un criterio relevante en el análisis y la ejecución de acciones.
- f) **Enfoque centrado en la víctima:** Esta herramienta asegura que todas las partes involucradas en el manejo de casos de hostigamiento sexual prioricen los derechos, necesidades y deseos de la víctima. Se busca que la atención y los recursos se alineen con lo que la víctima considera más relevante para su bienestar.
- g) **Enfoque de discapacidad:** Se utiliza para analizar las barreras actitudinales y ambientales que limitan la inclusión social y el ejercicio de derechos de las personas con discapacidad. A través de la promoción de sus derechos y dignidad, y considerando principios como el diseño universal y la accesibilidad, se busca eliminar estas barreras mediante la implementación de ajustes razonables que faciliten su participación plena en la sociedad.

TÍTULO II

DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

CAPÍTULO I

DE LA DISPOSICIÓN Y MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 9°: De la Configuración del Hostigamiento Sexual

El hostigamiento sexual se define como una manifestación de violencia que se expresa mediante conductas de carácter sexual o sexista, las cuales son indeseadas por la persona a quien van dirigidas. Estas acciones pueden generar un entorno que resulte intimidante, hostil o humillante, impactando negativamente en el ambiente laboral, educativo o en cualquier otra esfera de la vida de la víctima. Además, el hostigamiento sexual no solo afecta el bienestar emocional y psicológico de la persona, sino que también puede tener repercusiones en su desempeño profesional y académico, limitando su acceso a oportunidades y afectando su calidad de vida. Es fundamental abordar este tipo de violencia mediante políticas y acciones concretas que promuevan un entorno seguro y respetuoso para todas las personas.



Es esencial reconocer que el hostigamiento sexual puede presentarse en múltiples formas y escenarios, lo que subraya la importancia de establecer mecanismos de prevención y denuncia que protejan a todas las personas de este tipo de violencia.

Para que se considere que ha ocurrido hostigamiento sexual, no es necesario que se cumplan las siguientes condiciones:

- a) No se requiere que la conducta sea reiterativa ni que la víctima haya expresado de manera clara su rechazo. La existencia de conductas repetidas puede ser un indicio relevante, pero no es un requisito indispensable.
- b) No es necesario que haya una relación de subordinación entre la persona que hostiga y la que es hostigada. El hostigamiento puede ocurrir en diversas dinámicas de poder.
- c) El hostigamiento sexual puede producirse tanto durante la jornada educativa, formativa o laboral como en otros momentos fuera de estas instancias. Su impacto no se limita a un marco temporal específico.
- d) Este tipo de conductas no está restringido a un entorno educativo, formativo o laboral. Puede manifestarse en cualquier contexto, independientemente del lugar donde ocurra, afectando así el bienestar de la persona en diversas áreas de su vida.

Artículo 10°: Sobre las manifestaciones del Hostigamiento Sexual

Es crucial reconocer que el hostigamiento sexual no solo afecta a las víctimas en el momento de la agresión, sino que también puede tener efectos duraderos en su salud mental y emocional. La prevención y la creación de espacios seguros son fundamentales para erradicar estas conductas y proteger los derechos de toda la población estudiantil en la UNATEFSIL

El hostigamiento sexual puede manifestarse a través de las siguientes conductas:

- a) **Promesas de trato preferencial:** Ofrecer a la víctima un trato favorable, ya sea de forma explícita o implícita, a cambio de favores sexuales, lo que establece una relación de coerción y manipulación.
- b) **Amenazas:** Ejercer presión sobre la víctima mediante la intimidación para que realice conductas no deseadas, afectando su dignidad y bienestar emocional.
- c) **Lenguaje sexual o sexista:** Emplear términos, ya sean escritos o verbales, que incluyan insinuaciones, proposiciones sexuales o gestos obscenos, generando un ambiente hostil, humillante u ofensivo para la víctima.



- d) **Conductas físicas no deseadas:** Realizar acercamientos corporales, tocamientos o roces de naturaleza sexual que son ofensivos y no consentidos por la víctima, cruzando límites personales y afectando su integridad.
- e) **Reacción hostil al rechazo:** Adoptar una actitud ofensiva o agresiva hacia la víctima como respuesta a su rechazo de las conductas mencionadas, lo que agrava el ambiente de hostigamiento y puede llevar a una mayor victimización.

CAPÍTULO II

DE LAS ACCIONES DE PREVENCIÓN DE ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 11°: Del Programa de Prevención e Intervención

La Universidad, mediante su Programa de Prevención e Intervención en casos de hostigamiento sexual, lleva a cabo diversas iniciativas orientadas a la prevención, establece protocolos de atención adecuados y organiza capacitaciones específicas sobre este tema. Asimismo, busca promover un entorno educativo más seguro y respetuoso, fortaleciendo la sensibilización y la formación de la comunidad universitaria en torno a la importancia de erradicar el hostigamiento sexual y fomentar la igualdad de género.

Artículo 12°: Fortalecimiento de la prevención de actos de hostigamiento sexual

Para fortalecer la prevención de actos de hostigamiento sexual, la Universidad implementa las siguientes acciones:

1. Promover entornos que fomenten interacciones saludables dentro de la institución.
2. Incentivar prácticas que refuercen la identidad y la autoestima de los miembros de la comunidad universitaria, al mismo tiempo que se desarrollan estrategias de prevención ante casos de hostigamiento sexual.
3. Crear espacios de capacitación que aborden la problemática del hostigamiento sexual en el contexto universitario, así como las normativas pertinentes al respecto.
4. Diseñar estrategias de sensibilización dirigidas a toda la comunidad universitaria sobre el hostigamiento sexual y sus implicaciones.



5. Proporcionar información clara sobre los canales disponibles para presentar quejas o denuncias, tanto internos como externos, que faciliten el abordaje de estos casos.
6. Asegurar que todos los miembros de la comunidad universitaria tengan acceso a los formatos necesarios para presentar quejas o denuncias, así como información fundamental sobre el procedimiento de investigación y sanción en casos de hostigamiento sexual.

Artículo 13°: Prevención de los actos de hostigamiento sexual

La Universidad, a través de la Secretaría Técnica y en colaboración con la Unidad de Recursos Humanos, lleva a cabo las siguientes acciones:

13.1 Diagnóstico

Cada año, la UNATEFSIL realiza evaluaciones diagnósticas para detectar posibles situaciones de hostigamiento sexual o riesgos asociados dentro de su ámbito de intervención. Estas evaluaciones pueden formar parte de análisis más amplios sobre el clima laboral, educativo, formativo u otros aspectos relevantes.

El diagnóstico se efectúa mediante cuestionarios y otras herramientas de evaluación, que deben incluir preguntas o mecanismos específicos para recopilar información que facilite la identificación de acciones de mejora en la prevención del hostigamiento sexual. Es esencial que estas herramientas respeten el derecho a la privacidad de los encuestados. En el caso de niños, niñas y adolescentes, se debe priorizar su interés superior.

El diagnóstico considerará aspectos como:

- Datos desagregados, incluyendo sexo, edad, lugar de origen, discapacidad, facultad, escuela, tipo de miembro de la comunidad universitaria, autoidentificación étnica, entre otros.
- Preguntas o mecanismos que ayuden a identificar áreas de mejora para la prevención, así como la necesidad de implementar cambios estructurales o sistemáticos. Esto incluye la evaluación de la respuesta ante el hostigamiento sexual y cualquier forma de violencia de género, así como la promoción de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

13.2 Medidas de prevención del hostigamiento sexual

13.2.1 Capacitaciones para la Prevención del Hostigamiento Sexual



Como parte de sus medidas de prevención, la UNATEFSIL ofrece capacitaciones destinadas a evitar situaciones de hostigamiento sexual:

- **Capacitación General:** Se lleva a cabo una (1) sesión de formación en materia de hostigamiento sexual, cuyo propósito es concienciar a los participantes sobre la necesidad de erradicar el hostigamiento, reconocer tales situaciones y proporcionar información sobre los canales disponibles para presentar quejas o denuncias. Esta capacitación no altera la naturaleza del vínculo civil que existe entre los prestadores de servicios y la Universidad.
- **Capacitación para Recursos Humanos:** Se ofrece una (1) capacitación anual especializada para el personal del área de Recursos Humanos, centrada en el tratamiento adecuado de las víctimas, el desarrollo del procedimiento correspondiente y la implementación de los enfoques establecidos en el artículo 8 de este Reglamento.

13.2.2 Difusión de Información sobre Hostigamiento Sexual

La UNATEFSIL, a través de su portal web, redes sociales oficiales y otros canales de comunicación, difunde de manera regular información que facilita la identificación de conductas que constituyen actos de hostigamiento sexual, así como las sanciones que se pueden aplicar en tales casos.

Además, se busca crear conciencia sobre la importancia de un entorno seguro y respetuoso, promoviendo el respeto y la igualdad en la comunidad universitaria. Se incluirán recursos educativos y materiales informativos que orienten a los estudiantes y al personal sobre cómo prevenir y actuar ante situaciones de hostigamiento sexual. La Universidad se compromete a mantener una comunicación abierta y accesible, asegurando que todos los miembros de la comunidad estén informados sobre sus derechos y responsabilidades en relación con este tema.

CAPÍTULO III

DE LAS AUTORIDADES QUE REPRESENTAN EL PROCEDIMIENTO

ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 14°: Las autoridades competentes son:

14.1 Secretaría Técnica.

La investigación preliminar, así como la iniciación del procedimiento mediante la imputación de cargos, son responsabilidades que recaen en el encargado de este



proceso. Este individuo también se ocupa de la organización e instrucción del procedimiento y elabora el Informe Final de precalificación de los cargos, informando sobre todas sus acciones al órgano resolutorio correspondiente.

La Secretaría de instrucción puede estar conformada por un miembro titular y un suplente, ambos designados por el Consejo Universitario a propuesta del rector. Esta designación puede incluir tanto funciones que ya desempeñan en la entidad como aquellas específicas para este fin, con una duración de un (1) año, que puede ser prorrogable.

Para formar parte de la Secretaría de Instrucción, se deben cumplir los siguientes requisitos:

- Poseer conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos, así como tener formación en género.
- No tener antecedentes policiales, penales ni judiciales, y no haber sido sentenciado ni denunciado por violencia contra mujeres y miembros del grupo familiar.

14.2 Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual (en adelante, Comisión)

Es el órgano responsable y permanente que se encarga de emitir juicios en primera instancia sobre las denuncias de hostigamiento sexual. Esta Comisión puede estar formada por miembros titulares y suplentes, quienes son designados mediante una resolución del titular de la universidad. Su período de servicio es de un año, con la posibilidad de ser prorrogado. Además, es importante que la composición de la Comisión incluya diversidad de perspectivas para garantizar un análisis más equitativo y justo de las denuncias presentadas.

14.2.1 Miembros de la Comisión Disciplinaria

La Comisión está integrada por tres miembros, asegurando la paridad de género. Esta incluye:

- **Dos docentes ordinarios**, quienes son designados por el Consejo Universitario, asegurando que al menos una de ellas sea mujer. La docente será la presidenta de la Comisión. Si ambos docentes son mujeres, la presidencia recaerá en aquella que tenga mayor antigüedad en la Comisión. En caso de que sean designadas al



mismo tiempo, la presidenta será la que posea mayor categoría. Si ambas tienen la misma categoría, el Consejo Universitario determinará quién ocupará la presidencia.

- **Un representante estudiantil** ante el Consejo Universitario, quien será nombrado por este último a propuesta de los representantes estudiantiles. Esta estructura garantiza una representación equitativa y un enfoque diverso en el manejo de los casos de hostigamiento sexual.

14.2.2 Sus miembros deben cumplir con los siguientes requisitos

- Poseer conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos, así como formación específica en temas de violencia de género.
- No tener antecedentes en registros policiales, penales o judiciales, y no haber sido condenado ni denunciado por actos de violencia contra mujeres o miembros del grupo familiar. Además, es fundamental que los candidatos demuestren un compromiso claro con la promoción de la igualdad de género y el respeto a los derechos humanos.

14.3 Tribunal Disciplinario

El Tribunal Disciplinario constituye la segunda y última instancia responsable de abordar y resolver los procedimientos disciplinarios relacionados con el hostigamiento sexual. Este tribunal puede estar integrado por miembros titulares y suplentes, quienes son designados mediante una resolución emitida por el titular de la universidad. Su periodo de designación es de un (1) año, con posibilidad de prórroga. Además, se asegura que todos los miembros cuenten con la formación y experiencia necesarias para tratar estos casos con la sensibilidad y rigor requeridos, garantizando así un proceso justo y equitativo.

14.3.1 Miembros del Tribunal Disciplinaria

El Tribunal Disciplinario estará compuesto por tres (3) integrantes, asegurando la igualdad de género en su conformación. Esta estructura incluirá:

- Un (1) docente ordinario, designado por el Consejo Universitario, quien ejercerá como presidente del tribunal y deberá ser un docente de rango principal.



- Un Defensor Universitario, quien actuará como miembro no docente del tribunal.
- Un (1) representante estudiantil seleccionado por la Asamblea Universitaria, a partir de una propuesta formulada por los asambleístas.

14.3.2 Sus miembros deben cumplir con los siguientes requisitos

- Carecer de conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, así como en derecho laboral disciplinario y derechos humanos, especialmente en lo que respecta a la formación en violencia de género.
- No tener antecedentes penales, policiales ni judiciales, y no haber sido condenado.

SUBCAPÍTULO I

DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 15°: Del Coordinador del Programa de Prevención e Intervención en casos de Hostigamiento Sexual (en adelante, El Coordinador)

El Coordinador, que se encuentra bajo la supervisión de la Unidad de Recursos Humanos, trabaja en estrecha colaboración con la Secretaría de Instrucción para implementar acciones de atención psicológica y médica para la presunta víctima. Además, se encarga de fomentar la prevención del hostigamiento sexual mediante la capacitación, la aplicación de cuestionarios y otras herramientas de evaluación. Su labor incluye identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias efectivas para crear un entorno más seguro y respetuoso en la organización, promoviendo una cultura de respeto y sensibilización sobre estos temas.

Artículo 16°: Del Perfil del Coordinador del Programa

- a. Título Universitario Profesional
- b. Formación especializada en áreas relacionadas con las funciones a desempeñar.
- c. Experiencia general mínima de tres (3) años.



- d. Experiencia en roles directivos, jefaturales o en liderazgo de equipos, acumulando al menos un (1) año en los últimos diez (10) años.
- e. Dominio de herramientas de Ofimática y software específico que el área correspondiente necesite.

Artículo 17°: De las Funciones del Coordinador del Programa

- a. Supervisar el desempeño de los miembros de los grupos internos de trabajo.
- b. Coordinar y, cuando sea necesario, supervisar el diseño y la implementación de los instrumentos de gestión interna.
- c. Colaborar con el responsable de la unidad orgánica para determinar las necesidades de recursos de los grupos internos de trabajo para el cumplimiento de sus funciones.
- d. Desarrollar y presentar informes técnicos en su área de especialización.
- e. Detectar oportunidades de mejora en los procesos en los que está involucrado.
- f. Realizar otras tareas que sean pertinentes de acuerdo con la naturaleza de su puesto.

CAPÍTULO IV

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

SUBCAPÍTULO I: INVESTIGACIÓN PRELIMINAR

Artículo 18°: Objetivo

De reunir y analizar la información necesaria para determinar la existencia de indicios que justifiquen la apertura de un procedimiento formal. A cargo de la Secretaría Técnica, y se sujeta a las siguientes reglas:

18.1 Inicio de la investigación preliminar

La presunta víctima o cualquier persona que tenga conocimiento de posibles actos de hostigamiento sexual puede presentar una queja o denuncia, ya sea de forma verbal o por escrito, ante la Secretaría de Instrucción, independientemente de la posición o cargo del denunciado. La UNATEFSIL ha establecido los canales más apropiados para la



recepción de estas quejas, garantizando un entorno que respete la privacidad del denunciante y proteja la confidencialidad de la información.

Para facilitar el proceso, la universidad ofrece a la presunta víctima un formulario para la presentación de quejas o denuncias por hostigamiento sexual, que se encuentra en el Anexo 1 del presente reglamento.

Dicha queja o denuncia debe incluir, al menos, la siguiente información:

- Datos del denunciante.
- Información sobre el denunciado, si está disponible, así como una descripción detallada de los hechos relacionados con el presunto hostigamiento sexual.
- Cualquier medio probatorio que se considere pertinente.

Artículo 19°: Atención médica y psicológica

La UNATEFSIL, a través de la Secretaría de Instrucción, tiene un plazo de hasta un (1) día hábil para ofrecer a la presunta víctima acceso a los servicios de atención médica y psicológica proporcionados por la Dirección de Bienes Universitarios, en caso de que lo necesite. La atención psicológica será obligatoria y se proporcionará de manera inmediata para garantizar su bienestar integral. La Secretaría también orienta a la presunta víctima sobre a qué instituciones puede acudir, incluyendo los Centros de Emergencia Mujer, los Centros de Salud Mental Comunitarios y el Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, entre otros.

Este ofrecimiento de atención debe estar documentado en el "Acta de derechos de la persona denunciante". Si la presunta víctima acepta o rechaza los servicios ofrecidos, se dejará constancia mediante su firma o firma electrónica y huella en el documento, utilizando tanto formatos físicos como virtuales. Además, el informe resultante de la atención médica y psicológica será agregado al procedimiento y podrá ser considerado como prueba, siempre y cuando la presunta víctima lo autorice.

Es esencial que se garantice un seguimiento adecuado y que la información se maneje con la máxima confidencialidad, para proteger la privacidad y el bienestar de la persona afectada.



Artículo 20°: De las Medidas de protección

20.1 En un plazo máximo de tres (3) días hábiles tras la notificación de los hechos, la Secretaría de Instrucción proporcionará a la presunta víctima las medidas de protección necesarias. Con el fin de prevenir cualquier riesgo adicional para la persona afectada. Además, se deben revisar periódicamente estas medidas para asegurar su efectividad y adecuación a las circunstancias cambiantes.

Las medidas de protección dirigidas a la víctima pueden incluir:

- a) Cambio o reubicación del presunto hostigador.
- b) Suspensión temporal del presunto hostigador.
- c) Cambio de ubicación de la víctima, siempre que esta medida sea solicitada por ella.
- d) Petición al órgano competente para que emita una orden de restricción que impida el acercamiento o la comunicación del presunto hostigador con la víctima o su entorno familiar.
- e) Otras acciones diseñadas para salvaguardar y garantizar el bienestar de la víctima.

Además, la Secretaría de Instrucción tiene la facultad de establecer medidas de protección para los testigos, siempre que estas sean consideradas necesarias para asegurar su participación y cooperación en la investigación.

20.2 A solicitud de la parte interesada, las medidas de protección pueden ser modificadas, teniendo en cuenta las circunstancias particulares de cada situación. Es fundamental que esta sustitución esté debidamente justificada y que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para la víctima.

20.3 Las medidas de protección permanecerán en vigor hasta que se emita la resolución o decisión que concluya el procedimiento de investigación y sanción por hostigamiento sexual. No obstante, en la resolución final, el órgano responsable de imponer sanciones puede establecer medidas temporales en favor de la víctima, conforme a lo estipulado en el artículo 90 de la Ley Universitaria, Ley N°30220, especialmente si el caso involucra a un docente.



Artículo 21°: Descargos de la queja o denuncia

La Secretaría de Instrucción notifica al denunciado sobre la denuncia para que presente sus descargos en un plazo de cuatro (4) días calendario. Independientemente de si presenta o no sus descargos, la Secretaría evalúa los hechos denunciados y, durante la etapa de instrucción, decide si procede iniciar la denuncia o archivarla, basándose en los resultados de la investigación preliminar.

SUBCAPÍTULO II: ETAPA DE INSTRUCCIÓN

Artículo 22°: Etapa de Instrucción

- a) La Secretaría de Instrucción emite un Informe Inicial de Instrucción, en el cual se pronuncia de manera fundamentada sobre la decisión de iniciar un procedimiento disciplinario contra la persona objeto de la investigación. Este informe detalla las razones y justificaciones que sustentan la apertura del proceso, garantizando así la transparencia y el debido proceso en la actuación administrativa.
- b) El Informe Inicial de Instrucción que determina el inicio del procedimiento disciplinario debe incluir los siguientes elementos:
 - La formulación de cargos contra la persona investigada, la cual debe especificar los hechos que se le atribuyen.
 - La clasificación de la falta que corresponde a los hechos imputados.
 - Las posibles sanciones que se pueden aplicar en función de la gravedad de la falta.
 - La identificación del organismo competente que tendrá la responsabilidad de resolver el caso.
 - La identificación del órgano ante el cual se puede presentar un recurso de apelación, así como la base normativa que respalda su competencia para actuar en este sentido.
- c) El Informe Inicial de Instrucción se notifica a la persona investigada, quien debe presentar sus descargos y los medios probatorios correspondientes en un plazo de cinco (5) días calendario.
- d) La Secretaría de Instrucción elabora el Informe Final de Instrucción en un plazo que no exceda los diez (10) días calendario desde el inicio del procedimiento disciplinario, independientemente de si se han presentado o no los descargos.



Este informe se envía de manera inmediata a la Comisión Disciplinaria encargada de los casos de hostigamiento sexual.

- e) Si la Secretaría de Instrucción concluye que no procede iniciar el procedimiento administrativo disciplinario, ordena el archivo de la denuncia en un plazo de siete (7) días a partir de su recepción.

SUBCAPÍTULO III: ETAPA RESOLUTIVA

Artículo 23°: Etapa resolutive

- a) La Comisión Disciplinaria para actos de hostigamiento sexual notifica el Informe Final de Instrucción a la persona investigada (ya sea el quejado o denunciado), concediéndole un plazo de tres (3) días calendario para que presente los alegatos que estime necesarios.
- b) A criterio de la Comisión Disciplinaria o a solicitud de alguna de las partes, se puede convocar a una audiencia, ya sea presencial o virtual, en la que tanto el quejado o denunciado como el investigado podrán expresarse, evitando cualquier contacto directo entre ambas partes. El objetivo de esta audiencia es aclarar o complementar información relevante que contribuya al esclarecimiento de los hechos.
- c) Es fundamental evitar la repetición innecesaria del testimonio de la persona hostigada, así como cualquier acción que pueda causar revictimización. Además, la persona denunciante tiene derecho a asistir acompañada de alguien de su confianza.
- d) La Comisión Disciplinaria para actos de hostigamiento sexual debe emitir la resolución final en un plazo que no exceda los cinco (5) días calendario desde la recepción del Informe Final de Instrucción, ya sea que se hayan presentado o no los descargos de la persona investigada. Esta resolución debe ser notificada a la persona investigada el mismo día en que se emite.
- e) Si la Comisión Disciplinaria concluye que no existe responsabilidad administrativa, ordena el archivo del caso.



SUBCAPÍTULO IV: DE LA ETAPA DE IMPUGNACIÓN

Artículo 24°: Etapa de Impugnación

- a. Tanto la persona sancionada como la persona denunciante tienen el derecho de presentar un recurso de apelación ante la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, dentro de un plazo máximo de cinco (5) días calendario desde la notificación del resultado.
- b. La Comisión Disciplinaria tiene un día hábil para elevar el recurso de apelación al Tribunal Disciplinario.
- c. El Tribunal Disciplinario se compromete a resolver la apelación en un plazo máximo de tres (3) días calendario, garantizando así una pronta respuesta a las partes involucradas. Además, es importante que ambos actores estén informados sobre el progreso del recurso para asegurar la transparencia del proceso.

24.1 En el contexto del procedimiento disciplinario, la persona denunciante tiene derecho a ser informada sobre las principales acciones que se realicen. Estas incluyen: (i) los descargos de la persona investigada presentados durante la etapa de instrucción; (ii) el Informe Inicial y el Informe Final de Instrucción; (iii) la formulación de cargos; (iv) la decisión de la Comisión Disciplinaria sobre actos de hostigamiento; y (v) la resolución del Tribunal Disciplinario. Además, tiene el derecho de presentar los hechos que respaldan su denuncia durante la Audiencia Oral que se lleva a cabo en la etapa resolutive.

24.2 Los plazos del procedimiento establecidos en este artículo no se detienen durante períodos vacacionales ni en ninguna otra pausa institucional. Las autoridades de cualquiera de los órganos mencionados en el artículo 12 podrán solicitar un reemplazo en caso de abstención o durante el período de vacaciones.

24.3 Si la denuncia se presenta contra un docente de universidades públicas, se procederá a su separación preventiva, conforme a lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, sin perjuicio de las medidas de protección que se puedan establecer en favor del denunciante.



SUBCAPÍTULO V: DE LAS SANCIONES

Artículo 25°: Del Régimen de sanciones

Las sanciones se aplicarán considerando criterios de razonabilidad y proporcionalidad, la gravedad de la infracción, las circunstancias en las que ocurrieron los hechos y los antecedentes del denunciado. Por lo tanto:

En el caso del personal no docente, se aplican las sanciones establecidas en el artículo 88 de la Ley del Servicio Civil, aplicable a los regímenes laborales o contractuales del hostigador. Las sanciones incluyen:

- a) Amonestación verbal o escrita.
- b) Suspensión sin remuneración, que puede ser de un día hasta un máximo de doce (12) meses.
- c) Destitución.

Para el personal docente, la sanción por conductas de hostigamiento sexual es la destitución, según lo establecido en el numeral 95.7 del artículo 95 de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, y en el artículo 128 del Estatuto de la UNATEFSIL. Las sanciones para este grupo son:

- a) Amonestación escrita.
- b) Suspensión del cargo por hasta treinta (30) días sin remuneración.
- c) Cese temporal en el cargo sin remuneración, que puede variar de treinta y un (31) días hasta doce (12) meses.
- d) Destitución del ejercicio de la función docente. En el caso de los estudiantes, se aplican las sanciones establecidas en el artículo 147 del Estatuto de la UNATEFSIL, que incluyen:

- a) Amonestación escrita para faltas calificadas como leves.
- b) Separación por hasta dos (2) períodos lectivos por faltas graves.
- c) Separación definitiva por faltas muy graves.

Si el presunto hostigador es un egresado, graduado o exalumno de la Universidad y la presunta víctima pertenece a la comunidad universitaria, la Secretaría de Instrucción enviará copia de los documentos al Ministerio Público para que actúe conforme a la ley.

Artículo 26°: De la Tipificación de la falta

La calificación de la conducta, según tipo de manifestación:



**UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE FRONTERA SAN IGNACIO DE
LOYOLA-UNATEFSIL**

LEY N°31562, Ley de creación de la UNATEFSIL

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"



Conducta:	Leve (Amonestación Escrita)	Grave (*) (Suspensión o Separación)	Muy grave (*) (Destitución)
La promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente a cambio de favores sexuales.		x	
Las amenazas escritas mediante las cuales se exija, una conducta no deseada por la víctima que atente o agravie su dignidad.	x		
Las amenazas verbales mediante las cuales se exija, una conducta no deseada por la víctima que atente o agravie su dignidad.		x	
El uso de términos de naturaleza sexual o sexista (escritos), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.	x		
El uso de términos de naturaleza sexual o sexista (verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.		x	
Los acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima.			x
El trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.		x	

(*) La reiterancia de la conducta considerada como leve será considerada como falta grave.

(*)(*) La reiterancia de la conducta considerada como grave será considerada como falta muy grave.



SUBCAPÍTULO VI: DEL PLAZO ADICIONAL DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

Artículo 27°: De la Extensión adicional del PAD

Sin menoscabo de los plazos establecidos en este reglamento, y de manera excepcional, el procedimiento administrativo disciplinario puede extenderse por un plazo adicional de quince (15) días calendario, siempre que se presente una justificación adecuada debido a la complejidad del caso. El incumplimiento de estos plazos conlleva responsabilidad administrativa, pero no provoca la caducidad del procedimiento.

Artículo 28°: De la Reserva y confidencialidad de la investigación

La queja o denuncia por hostigamiento sexual, así como sus efectos sobre la investigación y la sanción administrativa, son de carácter reservado y confidencial.

- La información solo se hará pública en la resolución final del caso.
- La Unidad de Recursos Humanos y la Secretaría de Instrucción implementan las siguientes medidas para garantizar la confidencialidad:
- Asegurar que solo las personas directamente involucradas en el proceso de investigación y sanción, como la Unidad de Recursos Humanos, la Secretaría de Instrucción, el Órgano Instructor y el Órgano Sancionador, tengan acceso al expediente de denuncia.
- Asignar códigos a las presuntas víctimas para proteger su identidad y evitar que quienes tengan conocimiento del caso puedan identificarles.

Artículo 29°: De Las comunicaciones durante el procedimiento de investigación y sanción

Los miembros de los órganos responsables de investigar y sancionar el hostigamiento sexual, así como cualquier otro servidor de la entidad donde se ha presentado la denuncia, deben comunicarse con la presunta víctima únicamente a través de los canales formalmente designados para ese fin.

Artículo 30°: De la Falsa queja o denuncia

Cuando una queja o denuncia de hostigamiento sexual es considerada infundada por una resolución firme y se demuestra la mala fe de la presunta víctima, la persona a la



que se le imputan los hechos tiene el derecho de interponer las acciones legales correspondientes. En este caso, la supuesta víctima estará obligada a pagar la indemnización que determine el juez correspondiente.

Artículo 31°: Del Derecho de acudir a otras instancias

El procedimiento de investigación y sanción por hostigamiento sexual no limita el derecho de la presunta víctima a acudir a otras instancias que considere adecuadas para hacer valer sus derechos. En ningún caso se puede requerir que haya seguido previamente el procedimiento de investigación y sanción como condición para que su denuncia proceda.

Artículo 32°: De las Causales de abstención

Los integrantes de los órganos responsables de cada fase del proceso de investigación y sanción del hostigamiento sexual deben evitar participar en los siguientes casos:

- a) Si son cónyuges, convivientes, o parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad de cualquiera de las partes involucradas en la queja o en el procedimiento administrativo disciplinario, así como de sus representantes o autoridades.
- b) Si han sido testigos en la investigación preliminar o en el procedimiento administrativo disciplinario, o si, como autoridad, ya han expresado su opinión sobre el caso, de manera que se pueda considerar que han tomado una postura, excepto en el caso de corregir errores o decidir sobre un recurso de reconsideración.
- c) Si ellos mismos, o su cónyuge, conviviente, o algún pariente hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, tienen un interés en el asunto en cuestión o en uno similar, cuya resolución pueda afectar su situación.
- d) Si tienen una amistad cercana, enemistad abierta o un conflicto de intereses claro con cualquiera de las partes involucradas en la investigación preliminar o en el procedimiento administrativo disciplinario, evidenciado por actitudes o hechos claros.
- e) Si se encuentran en la posición de denunciante o denunciado.
- f) Otras situaciones que la universidad considere pertinentes.

Si alguna de estas circunstancias afecta a un miembro del Órgano Instructor o del Órgano Sancionador, Consejo de Facultad, Tribunal de Honor o Consejo Universitario, dicho miembro deberá solicitar su abstención a los demás integrantes de la instancia



correspondiente, permitiendo la incorporación del miembro o autoridad suplente que corresponda.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera. - La UNATEFSIL, a través de la Unidad de Recursos Humanos, debe enviar semestralmente a la SUNEDU un informe que incluya la lista de denuncias recibidas en la Secretaría de Instrucción, las acciones tomadas y el estado actual del procedimiento.

Segunda. - La Universidad, mediante la Unidad de Recursos Humanos, debe informar anualmente a la SUNEDU sobre los resultados de las evaluaciones mencionadas en el artículo 10° del Reglamento de la Ley N° 27942, que trata sobre la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

Tercera. - La renuncia, el cese o la finalización de la relación contractual de la presunta víctima con la institución no libera a esta de iniciar o proseguir con el procedimiento hasta su finalización, y, de ser necesario, aplicar las sanciones correspondientes al denunciado o quejado.

Cuarta. - Si durante el procedimiento o como resultado de este el denunciado renuncia, se separa de la institución o termina su vínculo contractual, la institución seguirá adelante con el procedimiento y aplicará las medidas correspondientes según las normativas pertinentes para cada situación.

Quinta. - Este reglamento entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Consejo Universitario.

Sexta. - Quedan sin efecto todas las disposiciones que contradigan este reglamento.



ANEXO N° 01

Formato de queja o denuncia por presunto hostigamiento sexual en la UNATEFSIL

San Ignacio, de de 20.....

Secretaría Técnica de la Universidad Nacional Tecnológica de Frontera San Ignacio de Loyola.

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 todos los medios probatorios posibles, si los hubiera, que coadyuvaran 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-MINP.

I. Datos de la víctima de los actos involucrados 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 afectada (Marcar con un aspa X)	<input type="checkbox"/>	Alumno/a	<input type="checkbox"/> Personal docente
	<input type="checkbox"/>	Personal no docente	<input type="checkbox"/> Prestador/a de servicios
	Otro:		



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

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

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

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

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

--



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

1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	

VI. Medidas proporcionadas de protección para la víctima

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

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):	

¹

- Declaración de los testigos.
- Documentos públicos y/o privados.
- Informe Psicológico.
- Informe Médico.
- Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafo técnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
- Cualquier otro medio idóneo.



UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE FRONTERA SAN IGNACIO DE LOYOLA-UNATEFSIL

LEY N°31562, Ley de creación de la UNATEFSIL

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"



(* En caso de presentar testigos/as: Se solicita que 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 de Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MINP.

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-MINP.

Sin otro particular,

Firma

Nombres y Apellidos:

.....

.....

Huella Digital



ANEXO N° 02

ACTA DE DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

En la ciudad de San Ignacio, siendo las..... horas del díade.....del presente año, se presentó ante la Secretaría Técnica de la Universidad Nacional Tecnológica de Frontera San Ignacio de Loyola, el Señor/a identificada con DNI N° y domiciliado en..... quien interpuso 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 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MINP, y modificatorias procedemos a señalar que la persona denunciante tiene derecho a lo siguiente:

I. MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA LA VÍCTIMA

1	Rotación o cambio de lugar del/la presunto/a hostigador/a
2	Suspensión temporal del/la presunto/a hostigar/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 emitan la resolución o decisión que ponen fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.
6	Gozar de facilidades para que las personas denunciantes puedan asistir a centros de salud, denunciar 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 informada 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.

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 de la Secretaría Técnica.

Secretaría Técnica

El/La Persona Denunciante

Huella

ANEXO N° 03

“FLUJOGRAMA DEL PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA”

