



## CONSEJO UNIVERSITARIO

### RESOLUCIÓN N° 118-2022-CU-UNAMBA

Abancay, 13 de mayo del 2022

#### VISTO:

El expediente con registro N° 407-SG; remitiendo el Reglamento para la Prevención e Intervención de casos de Hostigamiento Sexual en la UNAMBA y Protocolo de Atención frente a casos de Hostigamiento y Acoso Sexual en la UNAMBA; contenido en la Carta N° 042-2022-DU-UNAMBA de la Oficina de Defensoría Universitaria; acuerdo del Consejo Universitario adoptado en Sesión Extraordinaria virtual de fecha 12 de mayo del 2022; y,

#### CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el cuarto párrafo del Artículo 18° de la Constitución Política del Perú las universidades gozan de autonomía en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico, y se rigen por sus propios Estatutos en el marco de la Constitución y de las Leyes, norma constitucional concordante con el Artículo 8° de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, que dispone que el Estado reconoce la autonomía universitaria que se ejerce conforme lo dispuesto en la Constitución, la Ley N° 30220 y demás normatividad aplicable;

Que, por Resolución del Consejo Directivo N° 021-2020-SUNEDU/CD de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria – SUNEDU, de fecha 4 de febrero del 2020, se Otorga la Licencia Institucional a la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, para ofrecer el servicio educativo universitario en su sede y filiales que en conjunto representan (6) locales, ubicados en el departamento de Apurímac, conforme a la Tabla N° 5 del Informe Técnico, de Licenciamiento N° 008-2020-SUNEDU-02-12 del 27 de enero del 2020, con una vigencia de seis (6) años, computados a partir de la notificación de la presente Resolución;

Que, por Resolución N° 0015-2021-CEU-UNAMBA del Comité Electoral Universitario, de fecha 23 de agosto del 2021, se declara ganador del proceso electoral complementario de Rector de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, a la lista SIEMPRE UNAMBA, por haber cumplido con los requisitos exigidos por la Ley. Se proclama al candidato Dr. Freddy Vega Loayza, como Rector de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac; dejando establecido que el Rector electo, asume sus funciones a partir del día 26 de agosto del 2021, concluyendo el día 17 de agosto del 2022;

Que, el Decreto Legislativo N° 1496 de fecha 9 de mayo del 2020, Art. 5: *Convocatoria y desarrollo de sesiones virtuales por parte de los órganos de gobierno de universidades, Faculta a las Asambleas Universitarias, Consejos Universitarios, Consejos de Facultad y en general a cualquier órgano de gobierno de universidades públicas y privadas, para que realicen sesiones virtuales con la misma validez que una sesión presencial. (...);*

Que, la ley Universitaria N° 30220, en Art. 59 Atribuciones del Consejo Universitario, numeral 59.2, que es atribución del Consejo Universitario "*Dictar el reglamento general de la universidad, el reglamento de elecciones y otros reglamentos internos especiales, así como vigilar su cumplimiento*";

Que, la Defensora Universitaria mediante Carta N° 042-2022-DU-UNAMBA, remite al Rector de la UNAMBA, la propuesta modificada y complementaria del Reglamento para la Prevención e Intervención de casos de Hostigamiento Sexual en la UNAMBA y Protocolo de Atención frente a casos de Hostigamiento y Acoso Sexual en la UNAMBA, sugiriendo ser aprobada mediante acto resolutorio, con la finalidad de considerar una de las políticas institucionales de la UNAMBA la prevención e intervención del hostigamiento sexual y tratamiento a la víctima;

Que, el citado Reglamento tiene por finalidad prevenir, atender, sancionar y erradicar el hostigamiento sexual en la UNAMBA, con el fin de garantizar el respeto a la dignidad de la persona, bienestar psíquico, salud emocional y establecimiento de un ambiente libre de violencia de género en el que cada miembro de la comunidad universitaria, especialmente las mujeres, puedan desarrollar al máximo sus potencialidades académica, laborales y humanas; así como, establecer un procedimiento especial, único, ágil, gratuito, flexible y eficaz para investigar y sancionar las



## CONSEJO UNIVERSITARIO

### RESOLUCIÓN N° 118-2022-CU-UNAMBA

Abancay, 13 de mayo del 2022

conductas calificadas como hostigamiento sexual entre los miembros de la institución, que sucedan de manera presencial o virtual, en el marco de las actividades académicas y laborales, dentro o fuera del recinto;

Que, los Miembros del Consejo Universitario en Sesión Extraordinaria virtual de fecha 12 de mayo del 2022, acuerda por unanimidad aprobar el Reglamento para la Prevención e Intervención de casos de Hostigamiento Sexual en la UNAMBA y el Protocolo de Atención frente a casos de Hostigamiento y Acoso Sexual en la UNAMBA; encargando a la Oficina de Secretaría General la emisión de la resolución de aprobación del Reglamento;

Que, en uso de las atribuciones y autonomía universitaria conferidas por la Constitución Política del Estado, Ley Universitaria N° 30220, el Estatuto Universitario; Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado con Decreto Supremo N° 004-2019-JUS; la Resolución N° 0015-2021-CEU-UNAMBA del Comité Electoral Universitario, de fecha 23 de agosto del 2021; el Consejo Universitario de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac;

#### RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO.** – APROBAR el Reglamento para la Prevención e Intervención de casos de Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac; que en anexo de trece (13) folios, forma parte de la presente Resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO.** – APROBAR el Protocolo de Atención frente a casos de Hostigamiento y Acoso Sexual en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac; que en anexo de diecisiete (17) folios, forma parte de la presente Resolución.

**ARTÍCULO TERCERO.-** ENCARGAR a la Defensora Universitaria, la responsabilidad del cumplimiento del Reglamento aprobado en el Artículo Primero de la presente.

**ARTÍCULO CUARTO.-** DISTRIBUIR la presente Resolución a las áreas académicas y administrativas.

**ARTÍCULO QUINTO.** - DISPONER la publicación de la presente Resolución, en la página web, unamba.edu.pe a través de la Oficina de Tecnología de la Información y la Oficina de Imagen Institucional.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE y ARCHÍVESE.

UNIVERSIDAD NACIONAL  
MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC  
12 de mayo del 2022  
Dr. Freddy Vega Loayza  
RECTOR

#### Distribución:

Rectorado  
VRAC.  
VRIN  
DIGA  
Facultades  
EPs.  
Ds.Acads.  
Direcciones  
Oficinas  
Unidades  
OCI.  
OTI  
OCII  
Archivo.

Nancy L.

UNIVERSIDAD NACIONAL  
MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC  
SECRETARÍA GENERAL  
Abg. Ledy Velarde Acdo  
SECRETARIA GENERAL

UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC



## DEFENSORÍA UNIVERSITARIA



REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN  
DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL  
MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC

ABANCAY- APURIMAC

2022

REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL  
EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC

TITULO I  
CAPITULO I



**Artículo 1°.** - BASE LEGAL:

- a) Constitución Política del Perú.
- b) Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- c) Ley 30220, Ley Universitaria.
- d) Decreto Legislativo N°1410, el cual incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, material audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.
- e) Decreto Supremo N°014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de Ley N°27942.
- f) Resolución Viceministerial N°294-2019-MINEDU, que aprueba los lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria.
- g) Estatuto de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, aprobada por Resolución N°001-2020-CU-UNAMBA.
- h) 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 (24-07-2021).

**Artículo 2°.** - **OBJETO:** El presente reglamento, tiene por objeto fomentar una comunidad universitaria libre de hostigamiento sexual, que promueva el ejercicio de las mujeres y varones 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. La sanción a aplicarse a los infractores de conductas compatibles con los casos de hostigamiento sexual, dentro del ámbito de su autonomía normativa y a efectos de dar cumplimiento a la Resolución Vice Ministerial 294-2019-MINEDU, que aprueba los lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria.

**Artículo 3°.- FINALIDAD:** El presente Reglamento tiene las siguientes finalidades:

**Primero.-** Prevenir, atender, sancionar y erradicar el hostigamiento sexual en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, con el fin de garantizar el respeto a la dignidad de la persona, bienestar psíquico, salud emocional y establecimiento de un ambiente libre de violencia de género en el que cada miembro de la comunidad universitaria, especialmente las mujeres, puedan desarrollar al máximo sus potencialidades académica, laborales y humanas.

**Segundo.-** Establecer un procedimiento especial, único, ágil, gratuito, flexible y eficaz para investigar y sancionar las conductas calificadas como hostigamiento sexual entre los miembros de la institución, que sucedan de manera presencial o virtual, en el marco de las actividades académicas y laborales, dentro o fuera de recinto universitario.

**Artículo 4°.- Alcance**

El presente Reglamento es de alcance a la comunidad universitaria integrada por:

- a) Estudiantes de pre grado y postgrado, egresados (as), graduados (as) y ex alumnos (as);
- b) Docentes ordinarios, extraordinarios y contratados.
- c) Jefes (as) de prácticas, ayudantes de cátedra o de laboratorio y similares de colaboración a la labor docente;

- d) Autoridades de la universidad: Rector (a), Virectores (ras), consejeros (ras), secretarios (as) generales, decanos (as), directores (ras), miembros del Consejo Universitario, miembros de los órganos colegiados o quienes hagan sus veces de la universidad.
- e) Administrativo de la universidad: Personal no docente que ejecuta la gestión administrativa de la UNAMBA y demás servidores que conforman la comunidad universitaria.

## CAPITULO II PRINCIPIOS

**Artículo 5°.** - Las acciones de prevención e intervención del hostigamiento sexual en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, se rige por los principios de generales regulados en el Reglamento de la Ley N° 27942, aprobado con el Decreto Supremo N°014-2019-MIMP y modificado con el Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP de fecha 24 de julio de dos mil veintiuno, y que modifica el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual; desde el principio de integridad, dignidad, y defensa de la persona, garantizando se goce de un ambiente saludable y armonioso sin ningún tipo de discriminación por razones de género, brindando una intervención inmediata y oportuna, con celeridad y confidencialidad, lo cual incluye medidas de protección y la no revictimización. El procedimiento debe desarrollarse con diligencia y celeridad, así como la credibilidad, transparencia y equidad; este debe completarse en los plazos establecidos, en el presente Reglamento y en el Decreto Supremo N°021-2021-MIMP y respetando el debido proceso.

Asimismo, en concordancia al Reglamento de la Ley N°27942, el presente reglamento se interpreta y se aplica considerando, especialmente, el enfoque de género, interculturalidad, discapacidad, intergeneracional, derechos humanos, interseccionalidad, y centrado en la víctima.

El presente reglamento se sustenta en los siguientes principios Reglamento de la Ley N°27942, sin perjuicio de la vigencia de otros vinculados a dicha materia:

**Artículo 4.- Principios** Las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual se sustentan en los siguientes principios, 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.
- b) **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.
- c) **Principio de igualdad y no discriminación por razones de género:** Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar la igualdad entre las personas, independiente de su sexo, género, identidad de género u orientación sexual. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en tales motivos, identidad de género u orientación sexual que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas es discriminación y se encuentra prohibida.
- d) **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.

**i) 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 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.

**k) 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.”.

### CAPITULO III DEFINICIONES

**Artículo 6°.- Definiciones.** Para efectos de lo dispuesto en el presente Reglamento, se ha tomado en cuenta el D. S. N°014-2019 de la Ley N° 27942 - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y otras.

- a) **Conducta de naturaleza sexual:** Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; inhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roses o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.
- b) **Conducta Sexista:** Comportamientos u actos que promuevan o refuerzan estereotipos en las cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto de otro.
- 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, independiente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza una o más actos de hostigamiento sexual.

- e) **Instituciones:** Incluye a los centros de trabajo públicos y privados, las Instituciones de las Fuerzas Armadas, Policiales y la Policía Nacional del Perú, así como sus centros de formación en todos sus niveles, las instituciones educativas públicas y privadas de educación básica, técnico productiva, y superior, y demás entidades contenidas en el ámbito de la aplicación de la Ley y su Reglamento.
- f) **Queja o denuncia:** Acción mediante el cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a las instituciones comprendidas en el presente reglamento, 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.
- g) **Quejado (a) o denunciado (a):** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- h) **Quejoso (a) o denunciante:** Persona que presente la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- i) **Relación de autoridad:** Todo vínculo existente entre dos personas a través de la 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.
- j) **Relación de sujeción:** Todo vínculo que produce en el marco de una relación de prestación de servicios, formación, capacitación u otras similares, en la que existe un poder de influencia de una persona frente a la otra.
- k) **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, pertinencia étnica, entre otras), que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a una persona en el ámbito público o privado.
- l) **Acoso sexual:** El que, de cualquier forma, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona, sin el consentimiento de ésta, para llevar a cabo actos de connotación sexual.
- ll) **Hostigamiento sexual:** El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole.
- n) **Chantaje sexual:** El que amenaza o intimida a una persona, por cualquier medio, incluyendo el uso de tecnologías de la información o comunicación, para obtener de ella una conducta o acto de connotación sexual.
- m) **Ciber-acoso:** Manifestaciones de hostigamiento sexual o acoso por medios digitales.

## CAPÍTULO IV

### DE LOS ELEMENTOS COMPETITIVOS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

**Artículo 7°.** - Para que se configure el hostigamiento sexual debe presentarse alguno de los elementos constitutivos siguientes:

- 7.1. El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual, es condición a través del cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral, educativa, contractual o de otra índole.
- 7.2. El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual, en su condición de estudiante, docente y no docente.

**Artículo 8°.** - Configuración del hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige. Esta conducta puede crear

un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquiera otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiera de dichas consecuencias.

Para que se configure el hostigamiento no es necesario:

- a) Se acredite la reiteración en la conducta desarrollada o que el rechazo de la víctima sea expreso.
- b) Exista grados de jerarquía entre la persona hostigada (o) y hostigador (a).
- c) El acto de hostigamiento sexual se haya producido durante la jornada educativa, formativa, de trabajo o similar.
- d) Ocurra en el lugar o ambientes educativos, formativos, de trabajos similares.

**Artículo 9°.** - De las Manifestaciones del Hostigamiento Sexual. El hostigamiento sexual, puede manifestarse por medio de las conductas siguientes:

- 9.1 Promesa o expresión a la víctima de un trato preferente y/o beneficios respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- 9.2 Amenazas mediante las cuales se exige en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima que atente o agrave su dignidad.
- 9.3 Uso de los términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales) insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- 9.4 Acercamientos corporales, roces, tocamiento u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima.
- 9.5 Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.
- 9.6 Llamadas, mensajes o notas anónimas con contenido sexual.
- 9.7 Amenaza de difusión o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos de contenido sexual.

**Artículo 10°.** - Órganos Competentes.

**10.1 Defensoría Universitaria**, es la instancia encargada de la tutela de los derechos de los miembros de la comunidad universitaria y vela por el mantenimiento del principio de autoridad responsable. La Defensoría Universitaria es competente para la prevención e intervención de casos del Hostigamiento Sexual, emite recomendaciones y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual. Y tiene como finalidad garantizar la participación de los miembros de la comunidad universitaria.

**10.2 El Tribunal de Honor de la UNAMBA**, tiene como función emitir juicios de valor sobre toda cuestión ética, en la que estuviera involucrado algún miembro de la comunidad universitaria y propone, según el caso, las sanciones correspondientes al Consejo Universitario.

**10.3 El Consejo Universitario** es el máximo órgano de gestión, dirección y ejecución académica y administrativa de la Universidad.

**10.4 En centros universitarios**, sean públicos o privados, se conforma una Secretaría de Instrucción y una Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual como órgano resolutorio competente para pronunciarse en primera instancia sobre las denuncias relativas a casos de Hostigamiento Sexual. Dichos órganos de investigación y sanción sustituyen al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual:

**10.4.1 La Oficina de Recursos Humanos:** Deriva los casos de hostigamiento sexual a la Comisión del Procedimiento administrativo disciplinario (Secretaría Técnica de Instrucción) y pone a disposición los canales de atención médica y psicológica y las medidas de protección al presunto (a) víctima.

**10.4.2 La Comisión del Procedimiento Administrativo Disciplinario :** Está conformado por:



- a) **Secretaría Técnica de Instrucción.** - La Secretaría de Instrucción se encuentra a cargo de la investigación preliminar, la iniciación del procedimiento a través de la imputación de cargos, las labores de ordenación e instrucción del procedimiento y emite el Informe Final de precalificación de los cargos imputados, dando cuenta de todas sus acciones al respectivo órgano resolutorio. El/La secretario/a de instrucción debe contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos. Además, debe contar con formación en género.
- b) **Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual.**- Es el órgano resolutorio competente y permanente para pronunciarse en primera instancia sobre las denuncias relativas a casos de Hostigamiento Sexual. Está conformada por Representantes del Centro Universitario y por al menos un representante del alumnado, garantizando la paridad de género. Los Centros Universitarios, mediante normativa interna, establecen la estructura y el número de miembros de la Comisión Disciplinaria, que no debe ser menor a tres, así como los requisitos que deben cumplir; entre ellos, contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos. Además, deben contar con formación en género.
- c) **Tribunal Disciplinario: El Tribunal Disciplinario.** - Es la segunda y última instancia, encargada de conocer y resolver los procedimientos disciplinarios en materia de hostigamiento sexual. Está conformada por representantes del Centro Universitario y por al menos un/a representante del alumnado, garantizando la paridad de género. Los Centros Universitarios, mediante normativa interna, establecen la estructura y el número de miembros del Tribunal Disciplinario que no debe ser menor a tres, así como los requisitos que deben cumplir; entre ellos, contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos. Además, deben contar con formación en género.



## TÍTULO II

### CAPÍTULO I

#### DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN

**Artículo 11\*.-** La Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, mediante la Defensoría Universitaria, impulsará las siguientes medidas de prevención:


- 11.1 Difusión del presente reglamento a través de:
- a) La página web de la universidad, de las facultades y departamentos académicos.
  - b) Guías informativas dirigidas a estudiantes.
  - c) La puesta en conocimiento de este reglamento al personal docente y a la comunidad universitaria.
- 11.2 Realizará campañas periódicas de difusión a través de charlas informativas de sensibilización del presente reglamento mediante afiches, volantes que contribuyan a la prevención del acoso y hostigamiento sexual y violencia de género.
- 11.3 Realizará encuestas anónimas sobre la incidencia que contemplan la problemática del hostigamiento sexual en la Universidad.
- 11.4 Gestionará la formación de facilitadores de talleres participativos y vivenciales con enfoque de género y de derechos humanos.
- 11.5 Generará un registro de episodios o eventos de hostigamiento sexual, que deba ser revisado periódicamente para realizar estrategias de prevención.

## CAPÍTULO II

### MEDIDAS CAUTELARES Y DE PROTECCIÓN

**Artículo 12°.-** Con la finalidad de asegurar la eficacia de la decisión final y la protección de la persona denunciante, la Defensoría Universitaria, podrá solicitar a la autoridad correspondiente las siguientes medidas en el término de 3 días hábiles, considerando los criterios de intensidad, proporcionalidad y necesidad:

- a) Rotación de la persona denunciada.
- b) Rotación de la persona denunciante a su solicitud.
- c) Impedimento de acercarse a la persona denunciante dentro de la Universidad.
- d) Impedimento de comunicarse con la persona denunciante por cualquier medio.
- e) Disponer que se brinde asistencia psicológica u otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral de la persona denunciante.
- f) Separación preventiva de la persona denunciada.



**TÍTULO III**  
**CAPÍTULO I**  
**PRESENTACION DE LA DENUNCIA**

**Artículo 13°.-** Las denuncias de hostigamiento sexual se presentan utilizando cualquier medio de comunicación verbal, escrito o correo electrónico, ante la Defensoría Universitaria u autoridades de las facultades (Decano, Director de Escuela Profesional, Director de las Filiales o Docentes quienes acompañarán a la persona denunciante a la Defensoría Universitaria para la formalización de la denuncia) y se dará a conocer dentro de las 24 horas al Comité de Procedimientos Administrativos Disciplinarios (Secretaría Técnica de Instrucción).

**Artículo 14°.-** Una persona ajena a la universidad que haya sido víctima de hostigamiento por un integrante de la comunidad universitaria de la UNAMBA, puede presentar la denuncia respectiva a la Defensoría Universitaria o directamente al Tribunal de Honor, para el procedimiento respectivo, independientemente de las acciones legales que pueda adoptar.

**Artículo 15°.-** Posibilidad de acudir a otras instancias: El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual no enerva el derecho de la víctima de acudir a otra instancia que considere pertinente para hacer valer sus derechos. En ningún caso se puede exigir como requisito de procedencia haber recurrido previamente al procedimiento de investigación y sanción regulado en la ley y el presente reglamento.

**CAPÍTULO II**  
**DEL CONTENIDO DE LA DENUNCIA**

**Artículo 16°.-** La denuncia debe contener:

- 16.1 Identificación de la persona denunciante.** - Nombre(s) y Apellidos, N° de Documento Nacional de Identidad (Pasaporte o Carné de Extranjería), relación laboral, formativa, académico, comercial o civil con la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac. Señalando el lugar para atender citaciones y notificaciones (correo, dirección, número de celular).
- 16.2 Identificación de la persona denunciada.** - Nombre(s) y Apellidos o datos que permitan su identificación.

- 16.3 Hechos.** - Descripción de los actos que consideran manifestaciones de hostigamiento sexual y las circunstancias de tiempo y lugar en que se produjeron.
- 16.4 Pruebas.** - Acreditación de los hechos descritos por la persona denunciante a través de la presentación de medios probatorios. De existir, las pruebas que podrán presentarse son, entre otras, las siguientes:
- Declaración de testigos.
  - Registros físicos o magnéticos: cartas, documentos, grabaciones de audio o video, correos electrónicos, mensajes de texto, fotografías y demás objetos que recojan, contengan, representen o evidencien el hecho denunciado.
  - Cualquier otro medio probatorio idóneo para la verificación de los actos de hostigamiento sexual.

La omisión de alguno de estos requisitos no da lugar al rechazo de la queja o denuncia, pero el Comité puede solicitar la ampliación de la información que considere relevante.

### CAPÍTULO III DEL PROCEDIMIENTO

**Artículo 17°.- Presentación de la Queja o Denuncia.**- El Procedimiento se inicia cuando de forma verbal o escrita se ponga en conocimiento del Comité los actos que constituyan hostigamiento sexual; que puede darse con una denuncia o queja a instancia de parte, por remisión de algún miembro de la comunidad universitaria o por alguna tercera persona. Esta última, tiene derecho únicamente a conocer sobre la etapa en la que se encuentra el procedimiento.

En caso el Comité tome conocimiento de hechos que puedan constituir hostigamiento sexual, a través de redes sociales, notas periodísticas, informes policiales u otras fuentes de información, está obligado a iniciar el procedimiento de oficio.

- 17.1** En la UNAMBA por ser un centro universitario público, se conforma una Secretaría de Instrucción y una Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual como órgano resolutorio competente para pronunciarse en primera instancia sobre las denuncias relativas a casos de Hostigamiento Sexual. Dichos órganos de investigación y sanción sustituyen al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual el cual está conformado por:
- 17.1.1 Defensoría Universitaria,** es la instancia encargada de la tutela de los derechos de los miembros de la comunidad universitaria y vela por el mantenimiento del principio de autoridad responsable. La Defensoría Universitaria es competente para la prevención e intervención de casos del Hostigamiento Sexual. Las denuncias serán presentadas de manera verbal, escrita o mediante correo electrónico y deberán formalizarse mediante un Acta y en el cuaderno de incidencias de quejas de la Defensoría Universitaria y derivarlas a la Dirección de Recursos Humanos con atención a la Secretaría Técnica de Instrucción para la investigación del caso.
- 17.1.2 La Oficina de Recursos Humanos:** Deriva los casos de hostigamiento sexual a la Comisión del Procedimiento administrativo disciplinario (Secretaría Técnica de Instrucción) y pone a disposición los canales de atención médica y psicológica y las medidas de protección al presunto (a) víctima.
- 17.1.3 La Comisión del Procedimiento Administrativo Disciplinario:** Está conformado por:
- Secretaría Técnica de Instrucción.** - La Secretaría de Instrucción se encuentra a cargo de la investigación preliminar, la iniciación del procedimiento a través de la imputación de cargos, las labores de ordenación e instrucción del procedimiento y emite el Informe Final de precalificación de los cargos imputados, dando cuenta de todas sus acciones al respectivo órgano resolutorio. El/La secretario/a de instrucción debe contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos. Además, debe contar con formación en género.

**Funciones:**

- Recibir la queja o denuncia de hostigamiento sexual.

- Dictar las medidas de protección.
- Investigar y proponer las medidas de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.
- Dictar las medidas de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.

**b) Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual.** - Es el órgano resolutorio competente y permanente para pronunciarse en primera instancia sobre las denuncias relativas a casos de Hostigamiento Sexual. Está conformada por Representantes del Centro Universitario y por al menos un representante del alumnado, garantizando la paridad de género. Los Centros Universitarios, mediante normativa interna, establecen la estructura y el número de miembros de la Comisión Disciplinaria, que no debe ser menor a tres, así como los requisitos que deben cumplir; entre ellos, contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos. Además, deben contar con formación en género.

**c) Tribunal Disciplinario: El Tribunal Disciplinario.** - Es la segunda y última instancia, encargada de conocer y resolver los procedimientos disciplinarios en materia de hostigamiento sexual. Está conformada por representantes del Centro Universitario y por al menos un/a representante del alumnado, garantizando la paridad de género. Los Centros Universitarios, mediante normativa interna, establecen la estructura y el número de miembros del Tribunal Disciplinario que no debe ser menor a tres, así como los requisitos que deben cumplir; entre ellos, contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos. Además, deben contar con formación en género.

**17.2** En cumplimiento a lo establecido en el Decreto Supremo N°021-2021-MIMP que modifican el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y se precisa en:

*"Artículo 48.- Autoridades encargadas del procedimiento disciplinario por actos de Hostigamiento Sexual:*

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

**b) Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual:** Es el órgano resolutorio competente y permanente para pronunciarse en primera instancia sobre las denuncias relativas a casos de Hostigamiento Sexual. Está conformada por Representantes del Centro Universitario y por al menos un representante del alumnado, garantizando la paridad de género. Los Centros Universitarios, mediante normativa interna, establecen la estructura y el número de miembros de la Comisión Disciplinaria, que no debe ser menor a tres, así como los requisitos que deben cumplir; entre ellos, contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos. Además, deben contar con formación en género.

**c) Tribunal Disciplinario:** El Tribunal Disciplinario es la segunda y última instancia, encargada de conocer y resolver los procedimientos disciplinarios en materia de hostigamiento sexual. Está conformada por Representantes del Centro Universitario y por al menos un/a representante del alumnado, garantizando la paridad de género. Los Centros Universitarios, mediante normativa interna, establecen la estructura y el número de miembros del Tribunal Disciplinario que no debe ser menor a tres, así como los requisitos que deben cumplir; entre ellos, contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos. Además, deben contar con formación en género".

**17.3** Para el trámite de la queja de las Filiales será de aplicación el siguiente procedimiento: Elaboración del acta de queja ya sea verbal o escrita, al Director encargado de la filial o quien haga sus veces elaborará un acta la misma que contendrá:

- a) Identificación del presunto (a) hostigador: (Nombres y apellidos completos).
- b) Identificación de la presunta víctima: (Nombres y apellidos completos).
- c) Resumen de los hechos con indicación precisa del lugar fecha y circunstancia.

- d) En caso de menores de edad el acta deberá ser suscrita por el padre o apoderado del estudiante quejoso, identificación, firma y huella digital del quejoso y apoderado.
- e) En caso de ser mayor de edad el acta deberá ser suscrita por el estudiante quejoso debe contener identificación, firma y huella digital del quejoso. En las filiales se presentará ante el Director de Escuela de la Filial, quien dentro de 24 horas más el término de la distancia de recibida la queja remitirá a Defensoría Universitaria lacrada de manera confidencial.
- 17.4 Presentación de la queja por hostigamiento sexual.** - El procedimiento inicia con la presentación de la queja que podrá ser de manera verbal o escrito ante Defensoría Universitaria y/o la Secretaría Técnica de Instrucción dependiente la Dirección de Recursos Humanos de la UNAMBA.
- 17.5 Instancia competente y descargos de la queja.** - La Defensoría Universitaria y/o Secretaría Técnica de Instrucción; dentro del plazo de veinticuatro (24) horas, más el término de la distancia cuando corresponda, corre traslado de la queja para que el quejado formule su descargo en el plazo máximo de cinco (05) días hábiles, adjuntando documentos que se sustente su defensa. Si en el plazo establecido no presente su descargo el quejado, se le considerara rebelde.
- 17.6 Evaluación Preliminar.** - La Secretaría Técnica de Instrucción de la UNAMBA en el plazo de tres (03) días hábiles de recibidos los descargos o vencido el plazo para su presentación, determina si la queja tiene méritos para el proceso administrativo. Caso contrario, dispone su archivamiento comunicando a ambas partes dicha decisión.
- 17.7 Confidencialidad en el tratamiento de la queja.** - La queja por hostigamiento sexual en cualquiera de sus modalidades, tiene carácter reservado y confidencial en todos sus efectos de investigación, durante el procedimiento de investigación y procedimiento administrativo disciplinario.
- 17.8 Investigación Administrativa Disciplinaria:** para el caso de docentes, no docentes, estudiantes y graduados y de la comunidad universitaria. El plazo de la investigación no podrá ser mayor a diez (10) días hábiles, salvo que, en atención a las circunstancias especiales del caso concreto, se requiera ampliar el plazo por cinco (05) días hábiles adicionales. El presente plazo se computará a partir del día hábil siguiente de presentados los descargos o de vencido el plazo de la presentación. Terminada la evaluación preliminar, se derivará el expediente administrativo con todos los actuados al Tribunal de Honor y/o a la Secretaría de Instrucción, según sea el caso, para su atención. Y en caso de no encontrarse pruebas suficientes de la denuncia, se archivará la denuncia poniendo en conocimiento al denunciante y denunciado.
- 17.9 El proceso disciplinario.** - se llevará a cabo según lo estipula en el Decreto Supremo N°021-2021-MIMP que modifica el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y se precisa en:

*"Artículo 49. Del procedimiento disciplinario por Actos de Hostigamiento Sexual :*

- 49.1. Investigación Preliminar:** Se encuentra a cargo de la Secretaria de Instrucción, quien realiza la investigación de las denuncias para determinar, conocer y corroborar los hechos, canaliza la atención médica o psicológica de la persona denunciante y otorga las medidas de protección, de ser el caso. El procedimiento para el trámite de la denuncia en los Centros Universitarios es el siguiente:
- a) La denuncia puede ser presentada, por la persona denunciante, un tercero o de oficio, de forma verbal o escrita, presencial o electrónica a la Secretario de Instrucción. Las denuncias verbales son transcritas en un acta y suscritas por el Secretario/a de Instrucción. Asimismo, en caso la Secretaría de Instrucción tome conocimiento de hechos que puedan constituir hostigamiento sexual a través de redes sociales, notas periodísticas, informes policiales u otras fuentes de información, está obligada a iniciar investigación de oficio.
- b) Se otorga a la persona denunciante las medidas de protección contempladas en el presente Reglamento, en lo que corresponda. Asimismo, dispone acciones de atención médica, en cuanto se requiera, y psicológica de manera obligatoria e inmediata a favor de la persona denunciante en un plazo de 1 día hábil.
- c) Al momento de la denuncia, se procede a dar lectura al acta de los derechos que asisten a la persona denunciante, tomando las medidas necesarias para asegurar el deber de confidencialidad y la no revictimización, de conformidad con lo establecido por el presente Reglamento y, supletoriamente, los que se encuentren reconocidos en la Ley N° 30364 y su Reglamento. El informe psicológico tiene carácter reservado y se puede incorporar a la investigación a petición de la persona denunciante.
- d) La Secretaría de Instrucción corre traslado de la denuncia al denunciado para que presente sus respectivos descargos en el plazo de 5 días calendarios. Con o sin los descargos, 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.

**49.2. Etapa de Instrucción:** Se encuentra a cargo de la Secretaría de Instrucción, quien realiza las siguientes actuaciones: a) Emite un 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 a los 7 días de recibida la denuncia. El Informe Inicial de Instrucción que dispone la apertura del procedimiento disciplinario 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. b) Notifica el Informe Inicial de Instrucción que dispone la apertura del procedimiento disciplinario a la persona investigada para que presente sus descargos y medios probatorios; en un plazo de cinco (5) días calendario. c) 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 Final de Instrucción es remitido a la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual, en forma inmediata. El Informe Final de Instrucción debe contener los resultados de la investigación realizada en la etapa de instrucción y la propuesta de sanción, de corresponder. d) Realiza otras actuaciones que considere pertinentes, a fin de esclarecer los hechos imputados.

**49.3. Etapa resolutive:** Esta etapa se encuentra a cargo de la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual. La finalidad de esta etapa es realizar las diligencias necesarias para asegurar el pronunciamiento del órgano resolutive. En ella se realizan las siguientes actuaciones: a) La Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual notifica el Informe Final de Instrucción a la persona investigada, otorgándole un plazo de tres (3) días calendario para presentar las alegatos que considere pertinentes. b) A criterio de la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual o a pedido de parte, se puede convocar a una audiencia presencial o virtual en la que tanto la persona denunciante como la persona investigada 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. Se debe evitar la repetición innecesaria del testimonio de la persona hostigada y cualquier otra actuación que pueda producirle revictimización. Asimismo, la persona denunciante puede asistir acompañada de una persona de su confianza. 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 para actos de Hostigamiento Sexual 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.

**49.4. Etapa de Impugnación:** Contra lo resuelto por la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, la persona sancionada o la persona denunciante, tiene derecho a interponer Recurso de Apelación. 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 resolutive al Tribunal Disciplinario, o el que haga sus veces, en el día. El Tribunal Disciplinario debe resolver la apelación en un plazo máximo de 3 días calendario.

**49.6. En el marco del procedimiento disciplinario,** la persona denunciante tiene derecho a ser informada de las principales actuaciones que se realicen en el mismo; entre ellas: (i) Los descargos de la persona investigada, presentados en etapa de instrucción; (ii) el Informe Inicial e Informe Final de Instrucción; (iii) La imputación de cargos; (iv) La decisión de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento; y, (v) La Resolución del Tribunal Disciplinario. Asimismo, tiene derecho a exponer los hechos que sustentan su denuncia en la Audiencia Oral llevada a cabo durante la etapa resolutive.

**49.7. Los plazos del procedimiento señalados en el presente artículo no se interrumpen en periodo vacacional o cualquier otra pausa institucional.** Las autoridades de cualquiera de los órganos descritos en el artículo 48 podrán solicitar un reemplazo ante situaciones de abstención o por periodo vacacional. Las causales de abstención, así como el procedimiento para nombrar suplentes o accesorios son determinados en el reglamento interno del Centro Universitario.

**49.8. Cuando la denuncia se formule contra un/a docente de universidades públicas o privadas, es separada/o preventivamente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 90 de la Ley N° 30220, Ley Universitaria; sin perjuicio de las medidas de protección que puedan ser dictadas a favor de la/el denunciante.**

**49.9. Los Centros Universitarios establecen el Régimen de Sanciones aplicables a los Actos de Hostigamiento Sexual tomando en cuenta criterios de razonabilidad y proporcionalidad para el alumnado y personal no docente, de acuerdo con la normativa vigente. 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 Universitaria."**





- 17.10** El Tribunal de Honor de la UNAMBA, tiene como función emitir juicios de valor sobre toda cuestión ética, en la que estuviera involucrado algún miembro de la comunidad universitaria y proponer, según el caso, las sanciones correspondientes al Consejo Universitario.
- 17.11** El Consejo Universitario, es el máximo órgano de gestión, dirección y ejecución académica y administrativa de la Universidad.

## CAPÍTULO IV

### DE ABSTENCION Y CONFIDENCIALIDAD

**Artículo 18°.** - El Defensor Universitario y/o los miembros de la Comisión encargada para desarrollar las investigaciones preliminares en presuntos casos de hostigamiento sexual, según lo establece la norma, deberán abstenerse de participar en los siguientes casos:

- 18.1** Si alguno de sus miembros es cónyuge, conviviente, pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, de cualquiera de las partes involucradas en la queja.
- 18.2** Si alguno de sus miembros ha tenido intervención como testigo en el mismo procedimiento, o si como autoridad hubiere manifestado previamente su parecer sobre el mismo, salvo la rectificación de errores o la decisión del recurso de reconsideración.
- 18.3** Si alguno de sus miembros ha sido directa y personalmente agraviado por casos de hostigamiento sexual. En cualquiera de los casos mencionados, deberá presentar una solicitud de abstención.

## CAPITULO V

### FALSA QUEJA O DENUNCIA

**Artículo 19.-** Cuando la queja o denuncia o demanda de hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme y queda acreditada la mala fe de la presunta víctima, la persona a quien se le imputa los hechos tiene expedito su derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes.

### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

**Primera:** Inmediatamente de conocidos los hechos, la víctima recibirá la atención psicológica de nivel primario en los departamentos psicopedagógicos de la UNAMBA y de ser necesario tras la evaluación correspondiente se derivará para su atención especializada de carácter clínico o según corresponda.

**Segundo:** En lo no previsto en el presente reglamento será resuelto en consulta por el Consejo Universitario, la Ley Universitaria 30220, Ley 27942 Lineamiento en casos de Hostigamiento Sexual y el Estatuto de la Universidad, Reglamento General Académico de la UNAMBA.

**Tercero:** Deróguese la Resolución N°013-2020-AU-UNAMBA de Asamblea Universitaria que aprueba el Reglamento para la Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento Sexual y todo lo que se oponga al presente reglamento.

### DISPOSICION FINAL

El presente reglamento entrará en vigencia al día siguiente de su aprobación por los miembros del Consejo Universitario.



UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC

DEFENSORÍA UNIVERSITARIA



**PROTOCOLO DE ATENCIÓN FRENTE A CASOS DE  
HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE  
APURÍMAC**

ABANCAY- APURIMAC

2022



## PRESENTACIÓN



La ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, desarrolla el marco legal para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de la relación. Igualmente, cuando se presente entre personas con prescindencia jerárquica, estamento, grado, cargo o función, nivel remunerativo o análogo, producidas en el marco de una relación laboral, educativa o formativa, pública o privada. En ámbito universitario, señala que las universidades deben contar con documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria, en tal sentido actualmente en la UNAMBA, cuenta con el Reglamento de Prevención e Intervención en Casos Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac. La Oficina de Defensoría Universitaria, elabora y propone el protocolo de atención frente a casos de hostigamiento y acoso sexual basado en el citado reglamento, como complemento para optimizar sus actuaciones.

Dra. Cándida López Loayza

Defensor Universitario-UNAMBA

### Oficina de Defensoría Universitaria:

-Dra. Cándida López Loayza

Defensor Universitario-UNAMBA

- Br.DCCPP.Lic. Charo Mendoza Portillo

Personal Administrativo y apoyo legal-UNAMBA

### **OBJETIVO**

Establecer una guía práctica para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual a cargo de Defensoría Universitaria, Dirección de Recursos Humanos, Comisión para la Prevención e Intervención de



casos de hostigamiento sexual en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, Secretario Técnico de Instrucción de la Dirección de Recursos Humanos, Comisión del Procedimiento Administrativo Disciplinario, Tribunal Disciplinario/Tribunal de Honor, unificando criterios de interpretación normativa aplicables al momento de disponer las diligencias de investigación.

## PRINCIPIO Y ENFOQUE DE ACTUACIÓN

Los principios rectores que guían las actuaciones de Defensoría Universitaria, Dirección de Recursos Humanos, Secretario Técnico de Instrucción, Comisión del Procedimiento Administrativo Disciplinario, Tribunal Disciplinario/Tribunal de Honor, regulados en el presente Reglamento Interno de la UNAMBA, mencionado anteriormente en concordancia con el Reglamento de la Ley N°27942, aprobado mediante Decreto Supremo N°014-2019-MIMP y Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, estos son principios de dignidad y defensa de la persona, principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso, principio de igualdad y no discriminación por razones de género, principio de respeto de la integridad personal, principio de intervención inmediata y oportuna, principio de confidencialidad, principio del debido proceso, principio de impulso de oficio, principio de información, principio de celeridad, principio de interés superior del niño, niña, adolescente y principio de no revictimización.

Asimismo, estos principios se interpretan y aplican considerando el enfoque de género, enfoque de interculturalidad, enfoque de derechos humanos, enfoque de interseccionalidad, enfoque intergeneracional, enfoque centrado a la víctima y enfoque de discapacidad.

## I.- DEFINICIONES Y CONFIGURACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

### 1. DEFINICIONES:

- a) **Conducta de naturaleza sexual:** Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; inhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roses o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.
- b) **Conducta Sexista:** Comportamientos u actos que promuevan o refuerzan estereotipos en las cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto de otro.
- 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, independiente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza una o más actos de hostigamiento sexual.
- e) **Instituciones:** Incluye a los centros de trabajo públicos y privados, las Instituciones de las Fuerzas Armadas, Policiales y la Policía Nacional del Perú, así como sus centros de formación en todos sus niveles, las instituciones educativas públicas y privadas de educación básica, técnico productiva, y superior, y demás entidades contenidas en el ámbito de la aplicación de la Ley y su Reglamento.
- f) **Queja o denuncia:** Acción mediante el cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a las instituciones comprendidas en el presente reglamento, 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.
- g) **Quejado (a) o denunciado (a):** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- h) **Quejoso (a) o denunciante:** Persona que presente la queja o denuncia por hostigamiento sexual.

- i) **Relación de autoridad:** Todo vínculo existente entre dos personas a través de la 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.
- j) **Relación de sujeción:** Todo vínculo que produce en el marco de una relación de prestación de servicios, formación, capacitación u otras similares, en la que existe un poder de influencia de una persona frente a la otra.
- k) **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, pertinencia étnica, entre otras), que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a una persona en el ámbito público o privado.
- l) **Acoso sexual:** El que, de cualquier forma, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona, sin el consentimiento de ésta, para llevar a cabo actos de connotación sexual.
- ll) **Hostigamiento sexual:** El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole.
- n) **Chantaje sexual:** El que amenaza o intimida a una persona, por cualquier medio, incluyendo el uso de tecnologías de la información o comunicación, para obtener de ella una conducta o acto de connotación sexual.
- m) **Ciber-acoso:** Manifestaciones de hostigamiento sexual o acoso por medios digitales

## 2. CONFIGURACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y SUS MANIFESTACIONES:

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 requiera de dichas consecuencias.

Para que se configure el hostigamiento no es necesario que:

- a) Se acredite la reiteración en la conducta desarrollada o que el rechazo de la víctima sea expreso.
- b) El acto de hostigamiento sexual se haya producido durante la jornada educativa, formativa, de trabajo o similar.
- c) Ocurra en el lugar o ambientes educativos, formativos, de trabajo o similar.
- d) Ocurra en el lugar o ambientes educativos, formativos, de trabajo o similares.

El hostigamiento sexual se manifiesta a través de cualquier conducta que configure alguno de los supuestos antes mencionados, así como:

- a) Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agrave su dignidad.
- c) 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.
- d) Uso de términos de naturaleza o connotación existencial (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.

- e) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- f) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en el artículo.
- g) Cuando la persona hostigada es adolescente se considera, para efectos de determinar la sanción correspondiente, cualquier acto de hostigamiento sexual como acto de hostigamiento sexual de mayor gravedad.

## II. ETAPAS DE LA ATENCIÓN INTEGRAL E INMEDIATA DE LA COMISIÓN DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC (Investigación Preliminar, etapa de instrucción, etapa resolutive, etapa de impugnación)

### 1. ANTES DE LA PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA:

- a) Elegir un lugar adecuado para la entrevista donde no se presenten interrupciones y se garantice la mayor privacidad posible;
- b) Establecer vínculos empáticos y observar el estado anímico de la víctima para determinar si la entrevista es viable;
- c) Ofrecer a la víctima asistencia para la comunicación, en caso de requerirlo por alguna discapacidad o diversidad funcional;
- d) Informar a la víctima sobre su derecho a contar con un (a) intérprete cuando su idioma materno no sea el español.
- e) Otros que se consideren pertinentes;

### 2. DURANTE LA PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA:

- a) Propiciar un entorno de confianza a la víctima para que esté cómoda y segura;
- b) Hacer de conocimiento de la víctima la política de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac frente a los casos de hostigamiento y acoso sexual, explicando cuál será su participación dentro del proceso, y como se dará el desarrollo del mismo, aclarándole los derechos que le asisten;
- c) Proporcionar a la víctima el formato de denuncia y/o tomar su declaración, garantizando el principio de confidencialidad en la entrevista y de la información proporcionada;
- d) Escuchar de manera activa y respetuosa;
- e) No realizar comentarios sexista, discriminatorios o basados en estereotipos de género;
- f) Identificar factores de desigualdad y vulnerabilidad de la víctima frente a la persona denunciada, debido a condiciones propias de la víctima y del contexto local (que la persona sea originaria de un lugar distinto al de los hechos, que se encuentra aislada, su pertenencia étnica clase social, así como las posiciones y/o privilegio de la persona denunciada, etc);
- g) No proponer la conciliación debido a que el hostigamiento y acoso sexual no es materia conciliable.
- h) En caso de que la Comisión de Prevención e Intervención de casos de hostigamiento sexual en la UNAMBA y la Comisión del Procedimiento Administrativo Disciplinario, tome de conocimiento de hechos que puedan constituir hostigamiento sexual, el procedimiento se inicia de oficio.



- i) Con el fin de evitar la revictimización, la declaración se toma por única vez considerando principalmente el enfoque de género, interculturalidad, discapacidad, intergeneracional, interseccionalidad y centrado en la víctima. Se debe evitar:
- Culpar a las víctimas
  - Anticipar ciertas respuestas.
  - Llegar a conclusiones prematuras.
  - Señalar que todo es una mala interpretación por parte de la víctima.
  - Utilizar expresiones subjetivas "entendiste mal", "no puede ser" o "pero si la persona que acusas es un caballero/dama".
  - Interrumpir abruptamente cuando la víctima expresa sus argumentos.
  - Comentar alguna advertencia sobre las consecuencias de interponer una denuncia.

### 3. LUEGO DE LA PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA:

- a) Las denuncias serán presentadas de manera verbal, escrita o mediante correo electrónico y deberán formalizarse mediante un Acta y/o en el cuaderno de incidencias de quejas de la Defensoría Universitaria, las cuales deberán ser derivadas a la Dirección de Recursos Humanos con atención a la Secretaría Técnica de Instrucción para la investigación del caso.
- b) Inmediatamente en un plazo (1) día hábil, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica y psicológica disponibles en la universidad; caso contrario informar a la víctima los diferentes servicios públicos o privados a los que puede acudir;
- c) Inmediatamente en un plazo no mayor de (3) días hábiles, dispone las medidas de protección a fin de garantizar la estabilidad e integridad física y/o psicológica:
- Rotación o cambio de lugar del/ de la presunto/a hostigador/a.
  - Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a.
  - Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por él/ella.
  - 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.
  - Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.
  - Otras que fuesen solicitadas por las partes; o adoptadas de oficio, y que se encuentren contenidas dentro de la normativa vigente vinculada a la materia.
- d) **Investigación Preliminar:** Se encuentra a cargo de la Secretaría de Instrucción, quien realiza la investigación de las denuncias para determinar, conocer y corroborar los hechos, canaliza la atención médica o psicológica de la persona denunciante y otorga las medidas de protección, de ser el caso. Dentro del plazo de veinticuatro (24) horas, más el término de la distancia cuando corresponda, corre traslado de la queja para que el quejado formule su descargo en el plazo máximo de cinco (05) días hábiles.
- Vencido el plazo para la presentación de los descargos, con o sin ellos, en un plazo no mayor de quince (15) días calendarios de recibida la denuncia, el Comité emite el informe de precalificación y lo deriva al órgano instructor, para los fines pertinentes. Dicho informe debe contener mínimamente lo siguiente:
- La descripción de los hechos
  - La valoración de las pruebas ofrecidas o recabadas y;
  - La recomendación de sanción o no del quejado/a o denunciado/a.
- e) **Etapa de Instrucción:** Se encuentra a cargo de la Secretaría de Instrucción, quien realiza las siguientes actuaciones: a) Emite un 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 a los 7 días de recibida la denuncia. El informe inicial de Instrucción que dispone la apertura del procedimiento disciplinario 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. b) Notifica el Informe Inicial de Instrucción que dispone la apertura del procedimiento disciplinario a la persona investigada para que presente sus descargos y medios probatorios; en un plazo de cinco (5) días calendario. c) 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 Final de Instrucción es remitido a la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual, en forma inmediata. El Informe Final de Instrucción debe contener los resultados de la investigación realizada en la etapa de instrucción y la propuesta de sanción, de corresponder. d) Realiza otras actuaciones que considere pertinentes, a fin de esclarecer los hechos imputados.

- f) **Etapas resolutorias:** Esta etapa se encuentra a cargo de la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual. La finalidad de esta etapa es realizar las diligencias necesarias para asegurar el pronunciamiento del órgano resolutorio. En ella se realizan las siguientes actuaciones: a) La Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual notifica el Informe Final de Instrucción a la persona investigada, otorgándole un plazo de tres (3) días calendario para presentar los alegatos que considere pertinentes. b) A criterio de la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual o a pedido de parte, se puede convocar a una audiencia presencial o virtual en la que tanto la persona denunciante como la persona investigada 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. Se debe evitar la repetición innecesaria del testimonio de la persona hostigada y cualquier otra actuación que pueda producirle revictimización. Asimismo, la persona denunciante puede asistir acompañada de una persona de su confianza. 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 para actos de Hostigamiento Sexual 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.
- g) **Etapas de impugnación:** Contra lo resuelto por la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, la persona sancionada o la persona denunciante, tiene derecho a interponer Recurso de Apelación. 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. El Tribunal Disciplinario debe resolver la apelación en un plazo máximo de 3 días calendario. Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual: *"Artículo 49.6. del D En el marco del procedimiento disciplinario, la persona denunciante tiene derecho a ser informada de las principales actuaciones que se realicen en el mismo; entre ellas: (i) Los descargos de la persona investigada, presentados en etapa de instrucción; (ii) el Informe Inicial e Informe Final de Instrucción; (iii) La imputación de cargos; (iv) La decisión de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento; y, (v) La Resolución del Tribunal Disciplinario. Asimismo, tiene derecho a exponer los hechos que sustentan su denuncia en la Audiencia Oral llevada a cabo durante la etapa resolutoria. 49.7. Los plazos del procedimiento señalados en el presente artículo no se interrumpen en periodo vacacional o cualquier otra pausa institucional. Las autoridades de cualquiera de los órganos descritos en el artículo 48 podrán solicitar un reemplazo ante situaciones de abstención o por periodo vacacional. Las causales de abstención, así como el procedimiento para nombrar suplentes o accesorios son determinados en el reglamento interno del Centro Universitario. 49.8. Cuando la denuncia se formule contra un/a docente de universidades públicas o privadas, es separada/o preventivamente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 90 de la Ley N° 30220, Ley Universitaria; sin perjuicio de las medidas de*



protección que puedan ser dictadas a favor de la/el denunciante. 49.9. Las Centros Universitarios establecen el Régimen de Sanciones aplicables a los Actos de Hostigamiento Sexual tomando en cuenta criterios de razonabilidad y proporcionalidad para el alumnado y personal no docente, de acuerdo con la normativa vigente. 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 Universitaria."

- h) Se realiza el seguimiento debido a la víctima, con la finalidad de brindarle protección y de trabajar en la implementación de acciones preventivas que coadyuven a erradicar la violencia de género en la comunidad universitaria.

#### 4. ANEXOS :

**ANEXO 1:** Flujograma del procedimiento frente a un caso de hostigamiento sexual-UNAMBA: Investigación Preliminar y el Procedimiento Administrativo Disciplinario.

QUEJA POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL #	PASO 1	PASO 2	PASO 3	PASO 4	PASO 5	PASO 6	PASO 7
Presenta la denuncia ante:	Oficina de Defensoría Universitaria (en 24 Horas)	Solicita a Recursos Humanos medida de Protección y disposición de canales de atención médica y psicológica			Secretaría Técnica (ST) informa al Ministerio Público y/o PNP (en 24 horas)	Secretaría Técnica (ST) informa al denunciante la Resolución final (5 días hábiles)	<b>Etapa de Impugnación:</b> (05 días hábiles)
	Oficina de Recursos Humanos (en 24 Horas)	Dicta medida de protección (en 3 días hábiles)	Secretaría Técnica (ST) del Procedimiento Administrativo o Disciplinario (PAD)- Evaluación preliminar) (5 días hábiles)	Secretaría Técnica (ST) del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD):  Emite informe de precalificación (en 15 días hábiles)	Deriva el Inicio de PAD -Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual	<b>Etapa resolutive PAD:</b>  -Tribunal Disciplinario -Tribunal de Honor:  *Emite la Resolución que impone sanción o archivamiento.	
	Secretaría Técnica (ST) del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD)	Pone a disposición canales de atención médica y psicológica (en 1 día hábil)			Declara "no ha lugar" el trámite de denuncia		<b>Etapa de Impugnación:</b> (05 días hábiles)
		Informa en 24 Horas					

**Protocolo de Actuación para la Atención de Denuncias y Entrevista con Víctimas de Hostigamiento Sexual**

**a. Ambiente para la entrevista:**

La entrevista, en cualquier instancia deberá realizarse en un espacio que permita la privacidad de la persona denunciante y donde se garantice la confidencialidad.

• Parámetros de conducta para los entrevistadores

• Establecer una relación personalizada y respetuosa con el/la denunciante.

• Escuchar y mostrar atención a la narración de la persona.

• Comunicarle al/a la denunciante que en todo momento el procedimiento será llevado a cabo con discreción y confidencialidad.

• Si la persona afectada no se encuentra lo suficientemente cómoda para relatar los detalles de su caso, se le debe preguntar si prefiere escribirlo o que otra persona tome su declaración.

• Prestar atención a la expresión corporal que muestran, a fin de que ésta refleje empatía con el relato y estado emocional de la presunta víctima.

**b. Conductas a evitar, bajo cualquier circunstancia:**

• Emitir opiniones personales respecto a lo sucedido.

• Llegar a conclusiones prematuras o anticipar respuestas en el momento de la entrevista.

• Negar o minimizar la situación narrada por el/la denunciante.

• Cuestionar el relato de la persona.

• Realizar promesas respecto a la resolución de su caso.

• Presionar a la presunta víctima para la interposición de una denuncia.

**c. Preguntas a realizar durante la entrevista como parte de la denuncia o investigación:**

• ¿Qué hizo la persona acusada?

• ¿Cuándo sucedieron los hechos?

• ¿Dónde sucedieron los hechos?

• ¿En qué contexto ocurrieron los hechos?

• ¿Hubo testigos?

• ¿Cómo describiría la relación de los testigos con la persona acusada?

• ¿Antes del hecho denunciado había ocurrido alguna situación igual o similar?

• ¿Cómo lo/a ha afectado lo ocurrido?

• ¿Cómo se siente en este momento?

• ¿Siente que puede regresar a su lugar de trabajo?

Con la finalidad de evitar que la persona afectada relate más de una vez los hechos, se sugiere que, si al inicio de la entrevista la persona comienza a relatar los hechos y, de este relato, se contestan una o varias de las interrogantes planteadas previamente, se tome notas de lo relatado y se evite formular nuevamente estas preguntas, salvo que resulte estrictamente necesario.

**d. Firma de la declaración:** Terminada la entrevista se le entregará a la persona entrevistada su declaración y se le dará un tiempo prudente para que la revise y apruebe o solicite las modificaciones necesarias. Cuando la persona esté de acuerdo con la toma de la declaración, se le solicitará que la firme.



### ANEXO 3:

Cuestionario modelo para el diagnóstico del hostigamiento Formato de queja o denuncia por hostigamiento sexual en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.

#### Cuestionario modelo para el diagnóstico de hostigamiento Sexual en la UNAMBA

##### 1. Datos generales:

Género:	
Edad:	
Órgano: Régimen laboral/modalidad formativa (docente, administrativo, estudiante, egresado)	

##### 2. Preguntas propuestas:

**Indicaciones:** Las siguientes preguntas son de respuesta cerrada (si o no), para responderlas debes basarte en la actual experiencia laboral en la entidad. Responde con total sinceridad y responsabilidad, de ello depende que la entidad pueda contar con un adecuado diagnóstico respecto a los casos de hostigamiento sexual y realizar las acciones preventivas y correctivas que se requieran. Recuerda que es anónimo.

##### 2.1 Sobre difusión de información y canales de denuncia de la Entidad

Preguntas (Si/No)	Diagnóstico y acciones de prevención
¿Conoces si en la entidad existe protocolos, lineamientos u otra normativa interna para la prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual?	Si se identifican servidores/as que no conocen las normas internas, será necesario realizar acciones de difusión, o evaluar la estrategia de comunicación interna al respecto.
¿Te has enterado de alguna capacitación o acción de sensibilización sobre el hostigamiento sexual que se realizó en la entidad?	Si se identifica un número considerable de personas que no han recibido información sobre las acciones de capacitación, será necesario realizar mayores acciones de difusión o plantear una estrategia distinta de comunicación al respecto.
¿Has observado que en la entidad se difunde información útil sobre el hostigamiento sexual?	Si se identifica un número considerable de personas que no han recibido información, será necesario realizar mayores acciones de difusión o plantear una estrategia distinta de comunicación al respecto.
Conoces cuáles son los canales de quejas o denuncias de hostigamiento sexual en la entidad?	Si se identifican personas que no conocen las normas internas, será necesario realizar acciones de difusión o evaluar la estrategia de comunicación interna al respecto.

##### 2.2 Sobre la percepción en la UNAMBA en Relación con el Hostigamiento Sexual.



Preguntas (Si/No)	Diagnóstico y acciones de prevención
¿Consideras que las bromas y/o burlas de contenido sexual (doble sentido) son frecuentes en tu centro de trabajo?	
¿En tu entorno de trabajo y/o estudio existen personas que suelen utilizar apelativos que hacen referencia a la apariencia física de las personas o denotan un trato impersonal para dirigirse a ellas? (Por ejemplo: bonita, linda, flaquita, princesa, gordito, et.)  ¿Has presenciado situaciones, donde se emiten comentarios de tipo sexual, o despectivos sobre la sexualidad de alguna persona que te han hecho sentir incómodo, generando un ambiente hostil?	Si se identifican personas que responden que estas manifestaciones son comunes en el entorno laboral, será necesario realizar acciones de sensibilización y capacitación respecto a las manifestaciones de hostigamiento sexual. Asimismo, será conveniente para ello, identificar los órganos donde ocurren dichas manifestaciones para planificar las acciones.
¿Consideras que en la UNAMBA se realizan las acciones necesarias para mantener un buen clima laboral y evitar situaciones de hostigamiento sexual?	Si se identifica un número considerable de personas que responden negativamente a esta pregunta, se deberán evaluar las estrategias de prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual.
¿Consideras que en la UNAMBA existe tolerancia cero contra el hostigamiento sexual?	Si se identifican personas que consideran que en la entidad no se cuenta con una postura de tolerancia cero frente al hostigamiento sexual, será necesario reforzar el compromiso desde la alta dirección en esta materia.
¿Han difundido mensajes sexuales sobre ti, en ambientes de la UNAMBA (baños, vestuarios, etc.)?	

### 2.3 Sobre actitudes frente al hostigamiento sexual

Preguntas (Si/No)	Diagnóstico y acciones de prevención
¿Consideras que la forma de vestir o comportarse de una mujer/varón muchas veces provoca el acoso sexual?	Si se identifica un número considerable de personas que consideran que la premisa planteada es cierta, será necesario realizar acciones de sensibilización y capacitación respecto a los estereotipos de género y el consentimiento.
¿Crees que piropear a tus compañeros (ras) de estudio y/o trabajo o es aceptado?	Si se identifican personas que responden que esta manifestación del hostigamiento sexual es común en el entorno de estudio y/o laboral, será necesario realizar acciones de sensibilización y capacitación respecto a las manifestaciones de hostigamiento sexual.



	señalando que son conductas sancionables.
¿Consideras que cuando una persona dice "No" a una insinuación sexual, probablemente lo que realmente quiere decir es "Si"?	Si se identifica un número considerable de personas que consideran que la premisa planteada es cierto, será necesario realizar acciones de sensibilización y capacitación respecto al consentimiento y las manifestaciones del hostigamiento sexual.
¿Crees que piropear a tus compañeros (as) y/o compañeras (ros) de estudio y/o de trabajo en la UNAMBA es aceptado?	Si se identifican personas que responden que esta manifestación del hostigamiento sexual es común en el entorno de estudio y/o laboral, será necesario realizar acciones de sensibilización y capacitación respecto a las manifestaciones de hostigamiento sexual señalando que son conductas sancionables.
¿Consideras que cuando una persona dice "No" a una insinuación sexual, probablemente lo que realmente quiere decir es "Si"?	Si se identifica un número considerable de personas que consideran que la premisa planteada es cierta, será necesario realizar acciones de sensibilización y capacitación respecto al consentimiento y las manifestaciones del hostigamiento sexual.
¿Crees que una persona que está siendo acosada sexualmente podría detener esta situación si, así lo quisiera?  ¿Consideras que en algunos casos las personas son muy sensibles o consideran que están siendo víctimas de hostigamiento sexual, cuando en realidad no es así?	Si se identifica un número considerable de personas que consideran afirmativamente a estas preguntas, será necesario realizar acciones de sensibilización y capacitación en relación a los mitos y realidades respecto a las víctimas de hostigamiento sexual.

**ANEXO 4:** Formato de queja o denuncia por hostigamiento sexual en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.

**FORMATO DE SOLICITUD**

**FORMATO REFERENCIAL DE PRESENTACIÓN DE QUEJA O DENUNCIA POR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

En la ciudad de ....., a los ..... días del mes ..... de 20.....

Señor/a Director/a General de la Oficina General de Recursos Humanos o su equivalente Institución Pública: ..... Por el presente documento, me dirijo a usted con la finalidad de formular una queja o denuncia por hostigamiento sexual laboral, identificando al hostigador/a, narrando los hechos en forma clara, 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, Carnet de Extranjería, Pasaporte)		
Domicilio:		
Teléfono fijo:	Celular:	Correo electrónico:
Cargo o servicio o modalidad formativa que desempeña		
Dirección, Oficina o Área		

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

Nombres y apellidos			
Cargo o servicio o modalidad formativa que desempeña			
Relación con la persona afectada (Marcar con un aspa X)	Superior jerárquico		Mismo nivel jerárquico:
	Subordinado/a		Otro:
	Practicante:		

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

Nombre y apellidos			
Documento de Identidad (DNI, Carnet de Extranjería, Pasaporte)			
Cargo o servicio o modalidad formativa que desempeña			
Dirección, Oficina o área			
Teléfono:	Fijo:	Celular:	Correo electrónico:

Nombres y apellidos Documento de Identidad (DNI, Carnet de Extranjería, Pasaporte) Cargo o servicio o modalidad formativa que desempeña Dirección, Oficina o Área Teléfono Fijo: Celular: Correo electrónico:

**IV. Detalle de los hechos materia de la queja o denuncia (precisando circunstancias, fecha o período, lugar/es, autor/es, partícipes, consecuencias laborales, sociales o psicológicas, entre otros), que coadyuvarán a la comprobación de los actos de hostigamiento sexual:**



--

**V. Medios probatorios ofrecidos o recabados que permitan la verificación de los actos de hostigamiento sexual denunciados** (\*) Declaración de testigos - Documentos públicos y/o privados - Grabaciones de audio, correos electrónicos, videos, mensajes de texto, fotografías, objetos u otros - Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafo técnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros - Cualquier otro medio idóneo.

1.
2.
3.
4.

**VI. Medidas de protección para la víctima:**

Solicito se me otorgue las siguientes medidas de protección, conforme lo estipula en la Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N°014-2019-MIMP y Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 27942. (marcar con un aspa X):

1. Rotación o cambio de lugar del/la presunto/a hostigador/a	
2. Suspensión temporal del/la presunto/a hostigador/a	
3. Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que lo haya solicitado	
4. Orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar o de entablar algún tipo de comunicación con ella	
5. Atención médica, física y mental o psicológica	
6. Otras medidas de protección (especificar):	

(\*) En caso de presentar testigos/as: Solicito se garanticen medidas de protección a los/as testigos/as ofrecidos/as a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación, conforme a la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019 MIMP.

Por lo antes expuesto, SOLICITO la tramitación de la presente denuncia, de acuerdo con el procedimiento que establece la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP y Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP.

Sin otro particular,

Firma	Huella Digital
Nombres y Apellidos:	



**ANEXO 5:** Formato de Acta de Derechos que asisten a la persona denunciante que formula la queja o denuncia por hostigamiento sexual en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.

**UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC**

**ACTA DE INFORMACIÓN DE DERECHOS Y DEBERES DE LA VICTIMA/AGRAVIADO SE INFORMA A:**

\_\_\_\_\_ IDENTIFICADO CON DNI N°:  
\_\_\_\_\_ QUE LE ASISTE:

1. A recibir un trato digno y respetuoso por parte de las autoridades competentes.
2. A la protección de su integridad, incluyendo la de su familia.
3. A que se preserve su identidad en los procesos por delitos contra la libertad sexual.
4. A ser informado, a su solicitud, de los resultados de la actuación en que haya intervenido, así como del resultado del procedimiento, aun cuando no haya intervenido.
5. A ser escuchado antes de cada decisión que implique la extinción o suspensión de la acción penal, siempre que lo solicite.
6. A impugnar la resolución que impone sanción o archivamiento.
7. A ser acompañado por una persona de su confianza durante las actuaciones en las que intervenga, si el agraviado fuera adolescente, discapacitado.

**Deberes del agraviado/a:**

- a) Acudir a las diligencias a las que sea citado.
- b) Declarar como testigo en las actuaciones de la investigación.
- c) Colaborar con el esclarecimiento del hecho delictivo y de la intervención de los responsables.

Abancay,.....



Firma:

Nombres y Apellidos: .....

**ANEXO N° 06**



**ACTA DE REUNIÓN**

En la ciudad de ..... el día ..... se reunieron en ..... ubicada en ....., provincia de ..... las siguientes personas:

- Secretario Técnico de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario (nombre completo).
- El/la denunciante, el/la denunciado/a, testigo (nombre completo).
- Indicar el nombre completo y cargo del especialista que acompaña, de ser el caso.

El motivo de la presente reunión es para recabar información con motivo de la denuncia formulada por el/la denunciante en contra del/de la denunciado/a, por actos de hostigamiento sexual que presuntamente se habrían cometido en ..... (Señalar el lugar de los hechos).

Con motivo de ello se procedió a grabar la presente reunión con la conformidad de (la persona a quien se realiza la entrevista) indicando que la presente declaración se ajusta a la realidad de los hechos que son de su conocimiento y que tiene pleno conocimiento que, de contravenir esta disposición, será pasible de las responsabilidades de naturaleza civil, penal y administrativa a las que hubiese lugar.

Terminada la reunión y sin otro asunto por tratar, y en señal de conformidad se procede a suscribir la presente Acta.

.....  
Secretario/a Técnico/a de las Autoridades del  
Procedimiento Administrativo Disciplinario

.....  
(Persona que participa en la reunión)

.....  
Especialista que acompaña en la reunión (de ser el caso)



## ANEXO N° 07

### Estructura de Informe de Investigación

#### (Comité de Investigación)

Habiendo sido notificados con fecha \_\_\_\_\_ de la denuncia por hostigamiento sexual presentado por \_\_\_\_\_ (nombre completo del/la denunciante), este Comité de Investigación, conforme a las competencias otorgadas, ha realizado la investigación, dentro del plazo correspondiente. En tal sentido, a continuación, se informa de los detalles de la misma:

1. Antecedentes y documentos que dieron recopilados durante el procedimiento de investigación.
2. Identificación de el/la presunto/a hostigador/a, así como la modalidad de sujeción con la entidad.
3. Descripción de los hechos que configuran la falta. Identificación de los hechos señalados en la denuncia, así como, de ser el caso, los hechos identificados producto de las investigaciones realizadas y los medios probatorios presentados y los obtenidos de oficio.
4. Análisis de los descargos presentados por el/la denunciado/a.
5. Propuesta de medidas correctivas y recomendaciones finales o archivo. De ser el caso, propuesta de medida cautelar. Debe tenerse en cuenta la gravedad de la presunta falta, así como la afectación que esta genera al interés general.
6. Proyecto de resolución o comunicación que pone fin al procedimiento.

\*\*\*\*\*