UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

UNAM
UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

"DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN ANTE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA"

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA UNAM ASESORIA LEGAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA UNAM DEFENSORIA UNIVERSITARIA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

ELABORADO POR: DEFENSORIA UNIVERSITARIA

DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

CAPÍTULO I

GENERALIDADES

I. FINALIDAD

Establecer las normas y procedimientos para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en la Universidad Nacional de Moquegua (UNAM), así como establecer las competencias y responsabilidades de los diversos órganos académicos y administrativos para su aplicación.

En el caso de menores de edad, la UNAM una vez enterada de la denuncia informará de los hechos a la autoridad competente, sin perjuicio de adoptar las medidas cautelares necesarias en defensa de los menores.

II. OBJETIVO

Establecer normas y procedimiento para aplicación de mecanismos de prevención, intervención y sanción del Hostigamiento Sexual al interior de la Universidad Nacional de Moquegua.

III. BASE LEGAL

3.1. Constitución Política del Perú.
3.2. Ley N° 30220, Ley Universitaria.
3.3. Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su modificatoria Ley N° 29430.
3.4. Decreto Legislativo N° 1410, que aprueba el Decreto Legislativo que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.
3.5. Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
3.6. 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.
3.7. Resolución de Comisión Organizadora N° 278-2019-UNAM, que aprueba el Estatuto Universitario.
3.8. Resolución Presidencial N° 826-2015-UNAM, aprueba la Directiva N° 04-2015-UNAM/RES-OPD "Lineamientos para la Formulación y Aprobación de Directivas en la Universidad Nacional de Moquegua".

CAPÍTULO II

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y ALCANCE

IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente Directiva, será de aplicación al personal docente, autoridades, funcionarias/os y demás servidores/as y personal de la UNAM, sujetos a la Ley N° 30220 - Ley Universitaria, independientemente de su vínculo laboral o modalidad contractual con estos, así como a sus estudiantes, graduadas/os, egresadas/os y ex alumnas/os, cuando las manifestaciones de hostigamiento sexual se presenten dentro y fuera de la Entidad, así como a través de medios digitales; siempre que el/la quejoso/a y el/la quejado/a formen parte de la comunidad universitaria.

V. ALCANCE

Las disposiciones contenidas en la presente directiva son de aplicación obligatoria a todos los docentes y estudiantes de la comunidad universitaria de la Universidad Nacional de Moquegua; integrada por:

5.1. Los/as Docentes Ordinarios, Extraordinarios o Contratados, a tiempo parcial o completo y que enseñen bajo la modalidad presencial, semipresencial o a distancia de la UNAM.
5.2. Los/as Jefes de Práctica, ayudantes de cátedra o de Laboratorio y demás formas análogas de colaboración a la labor del docente.
5.3. Los/as estudiantes de pregrado y posgrado.

CAPÍTULO III

DISPOSICIONES GENERALES

VI. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

La prevención e intervención de los casos de hostigamiento sexual en la UNAM se rige por los principios generales regulados en el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. El procedimiento debe desarrollarse con diligencia y celeridad, así como con credibilidad, transparencia y equidad; debiendo completarse en el menor tiempo posible y respetando las garantías del debido proceso.

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, físico 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 o género. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, 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 contenida en los procedimientos regulados por la Ley N° 27942, su Reglamento y la presente Directiva tienen carácter confidencial, por lo que nadie puede brindar o difundir información, salvo las excepciones establecidas en las leyes sobre la materia.

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 N° 27942, su Reglamento y la presente Directiva de forma más favorable a la admisión y decisión final de la queja o denuncia; sin afectar los derechos e intereses de los/las quejosos/as o denunciantes y quejados/as o denunciados/as, por exigencia de aspectos formales que pueden ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público.

j) **Principio de celeridad:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben ajustar su actuación de tal modo que se eviten actuaciones procesales que dificulten el desarrollo del procedimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en los plazos legalmente establecidos.

k) **Principio de interés superior del niño, niña y adolescente:** 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.

VII. DEFINICIONES

a) **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. En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiteración de la conducta.

b) **Conducta de naturaleza sexual:** Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.

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

d) **Hostigado/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.

e) **Hostigador/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.

f) **Queja o denuncia:** Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, 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 presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.

i) **Relación de autoridad**: Todo vínculo existente entre dos personas a través del cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades 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 se produce en el marco de una relación de prestación de servicios, formación, capacitación u otras similares, en las que existe un poder de influencia de una persona frente a la otra.

k) **Ciberacoso:** Manifestaciones de hostigamiento sexual o acoso por medios digitales (web, redes sociales, mensajes o conversaciones escritas u otras orales (chat), por medio de celular, grabaciones de voz (audios), fotos, videos, correos electrónicos o cualquier otro medio análogo).

VIII. SE ENTENDERÁN COMO MANIFESTACIONES DE LA CONDUCTA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

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

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

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

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

d) El hostigamiento sexual puede manifestarse a través de cualquier conducta que encaje en el Artículo 6° del Reglamento, y en el Artículo 6° de la Ley N° 27942 - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificado con la Ley N° 29430, estas conductas son:

1. Promesa implícita o expresa a la victima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
2. Amenazas mediante las cuales se exija en forme implícita o explicita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
3. Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
4. Acertamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
5. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en el Artículo 6° Ley N° 27942 modificado con la Ley N° 29430.

e) Todas las instituciones, para efectos de la investigación y sanción correspondientes, determinan la configuración del hostigamiento sexual según lo establecido en el artículo 6° del Reglamento de la Ley N° 27942.

f) Cuando la persona hostigada es un niño, niña o adolescente se consideran, para efectos de determinar la sanción correspondiente, cualquier acto de hostigamiento sexual como acto de hostigamiento sexual de la mayor gravedad.

CAPÍTULO IV

DEBER DE PROTECCIÓN, MEDIDAS Y ACCIONES DE PREVENCIÓN

IX. DEBER DE PROTECCIÓN

El hostigamiento sexual es un riesgo psicosocial que amenaza la dignidad e integridad de las personas en tanto 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.

La UNAM brindará y garantizará a las personas que denuncian actos de hostigamiento sexual, el acceso a las medidas de protección que resulten idóneas para la protección de sus derechos, así como otras medidas que permitan evitar nuevos casos de hostigamiento, respetando las reglas establecidas en la presente Directiva.

X. MEDIDAS Y ACCIONES DE PREVENCIÓN

La UNAM a través de la Defensoría Universitaria en conjunto con la Dirección de Bienestar Universitario, realizará acciones de prevención del hostigamiento sexual en la comunidad universitaria:

a) Campañas periódicas de Difusión de la Ley N° 27942 – Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual y su respectivo Reglamento; así como de documentos normativos internos del Centro Universitario, formatos de denuncia, el flujo del procedimiento y los plazos con los que cuentan las autoridades u órganos designados; a través de medios escritos, electrónicos, redes sociales, entre otros.
b) Charlas o talleres informativos para la sensibilización de la comunidad universitaria en materia de prevención del hostigamiento sexual.
c) Desarrollo anual de eventos de capacitación sobre prevención del hostigamiento sexual para la comunidad universitaria, así como promoción de la investigación vinculada al hostigamiento sexual a nivel de pregrado y posgrado.
d) Promover capacitaciones de prevención de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria:

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

b) Una (1) capacitación anual especializada por el área de Recursos Humanos o el que haga sus veces, el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual o el que haga sus veces y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de

las víctimas, el desarrollo del procedimiento, así como la aplicación de los enfoques previstos en el artículo 5° del Reglamento de la Ley N° 27942 (Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP).

Las acciones de prevención; información que permita identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables; los canales de atención de quejas o denuncias (internos y externos); la Ley N° 27942, su Reglamento y la presente Directiva; así como formatos de denuncia, el flujo del procedimiento y los plazos con los que cuentan las autoridades u órganos designados son difundidas en el portal institucional, redes sociales, medios escritos u otros medios internos con los que cuenta la UNAM.

CAPÍTULO V

DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

XI. PROCEDIMIENTO PARA LA PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA O QUEJA.

Los procedimientos para la atención de quejas por hostigamiento sexual; se tipifican dos instancias competentes y seis etapas y/o procesos. Las instancias competentes son la Defensoría Universitaria y/o el Tribunal de Honor, los cuales, en última instancia, deben de presentar y proponer informes, sanciones, y otros documentos relacionados al Consejo Universitario y/o órgano designado por la universidad, quienes se encargan de imponer las sanciones correspondientes.

Los seis procesos son los siguientes:

1. Presentación de la queja
2. Instancia competente y descargos de la queja
3. Evaluación preliminar
4. Confidencialidad en el tratamiento de la queja
5. Separación preventiva y medidas cautelares
6. Del Procedimiento Administrativo Disciplinario

Las quejas o denuncias deben procesarse en un plazo de 24 horas y en su desarrollo pueden tomarse medidas cautelares, y al culminar la parte indagatoria debe decidirse si se desestima abrir un proceso disciplinario o no. En este último escenario, se guardarán los archivos del caso, según la Novena Disposición de la Ley N°27942, y se harán los seguimientos posteriores; de abrirse un proceso, las sanciones dependen "del régimen laboral al cual se encuentre sujeto el presunto hostigador y se realiza de conformidad con el Estatuto y normativa interna de la universidad. En caso que el presunto hostigador sea un estudiante, la universidad determina el procedimiento disciplinario aplicable"; además, la Ley Universitaria contempla una serie de sanciones para profesores y alumnos.

XII. INFORMACIÓN QUE A CONTENER LA QUEJA O DENUNCIA:

En el formato de queja, se evidenciará la información de la queja o denuncia, y la identificación del/de la quejoso/a o denunciante; Identificación del/de la quejado/a o denunciado/a, y los hechos descritos de los actos que considera manifestaciones de hostigamiento sexual, según (Anexo: Formato1); y Declaración Jurada.

XIII. DE LOS MEDIOS PROBATORIOS

En caso la presunta víctima del hostigamiento sexual, o los/as testigos cuenten con medios probatorios susceptibles de ser presentados, serán admitidos los siguientes:

a) Declaración de testigos.
b) Todo escrito u objeto que sirva para acreditar un hecho, pudiendo ser documentos, grabaciones de audio o video, correos electrónicos, mensajes de texto, fotografías, y demás elementos que contengan o representen algún hecho vinculado al hostigamiento sexual.
c) Pericias psicológicas, psiquiátricas, grafo técnicas, análisis biológicos, químicos, toxicológicas o de otra índole que sean necesarias para el esclarecimiento de los hechos.
d) Cualquier otro medio probatorio idóneo para la verificación de los actos de hostigamiento sexual.

XIV. DEL TRASLADO DE LA QUEJA O DENUNCIA Y PRESENTACIÓN DE DESCARGOS

Recibida la denuncia, el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual cuenta con el plazo de tres (3) días hábiles para la etapa de investigación preliminar, de acuerdo al siguiente procedimiento:

a) El Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual dentro de las veinticuatro (24) horas, más el término de la distancia de recibida la denuncia o queja y bajo cargo, la analizará y correrá traslado de la misma al/a la denunciado/a o quejado/a.
b) El/la denunciado/a o quejado/a cuenta con quince (15) días hábiles a partir del día siguiente de la notificación para presentar su descargo. Este deberá ser por escrito y contendrá la exposición ordenada y detallada de los hechos y pruebas que desvirtúen los cargos.
c) Se deberá poner en conocimiento de ambas partes todos los documentos que se presentan y se actuarán los medios de prueba ofrecidos o de oficio que se consideren pertinente hasta antes que se emita la Resolución Final.
d) El órgano instructor emite su informe en el plazo de quince (15) días calendario, dentro de dicho plazo otorga a el/la quejado/a o denunciado/a un plazo para formular sus descargos, el cual debe ser determinado por el centro universitario considerando las normas aplicables. El informe es remitido al Decano/a de manera inmediata.

De manera excepcional, y por circunstancias especiales del caso se puede ampliar el plazo de investigación preliminar por un máximo de cinco (05) días hábiles adicionales.

XV. DILIGENCIAS PREVIAS PARA LA EVALUACIÓN PRELIMINAR

En un plazo adicional de tres (03) días de la presentación del descargo, el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual puede realizar diligencias adicionales en esta etapa.

a) Confrontación de testigos (miembros de la comunidad universitaria o terceros), siempre que sea solicitado por el/la quejosa/a.
b) Asimismo, podrán evaluar la pertinencia de la realización de pericias psicológicas, en coordinación con la Dirección de Bienestar Universitario.

XVI. EVALUACIÓN PRELIMINAR

Contando con el descargo del/de la quejado/a o vencido el plazo para ello, el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual en el plazo de tres (03) días hábiles de recibidos los descargos o vencido el plazo para su presentación, emite el informe de precalificación que contiene la evaluación preliminar sobre el caso de hostigamiento sexual y lo deriva al órgano instructor.

XVII. CONFIDENCIALIDAD EN EL TRATAMIENTO DE LA QUEJA

La Defensoría Universitaria o Comité de intervención frente a una queja o denuncia por hostigamiento sexual, sus efectos sobre la investigación y la sanción administrativa aplicable tienen carácter reservado y confidencial. La publicidad sólo procede para la resolución final.

CAPÍTULO VI

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

XVIII. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

Los órganos competentes deberán, durante la tramitación de la denuncia, generar las condiciones para otorgar las siguientes garantías respectivas:

a) **Confidencialidad**: Todos los actos y documentos relacionados con la denuncia tiene carácter reservado.
b) **Protección al/a la denunciante y denunciado/a:** Durante la tramitación de la denuncia hasta el fin del procedimiento, el denunciante y denunciado tendrá acceso a la información contenida en el legajo respectivo como a las actuaciones realizadas por la Defensoría Universitaria y/o Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual.
c) **Protección al/a la Testigo**: De ser el testigo estudiante o trabajador de la universidad, se adoptarán las medidas necesarias para que este no sufra ningún tipo de hostilización de índole laboral, como consecuencia de su colaboración en el esclarecimiento de los hechos.

XIX. MEDIDAS DE PROTECCION

El órgano encargado dicta las medidas de protección en un plazo máximo de tres (3) días hábiles, contados desde que se interpuso la queja o denuncia.

Las medidas de protección son otorgadas de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata a favor de la víctima pueden ser:

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

El órgano encargado de dictar las medidas de protección a favor de la víctima también puede dictar determinadas medidas de protección a favor de los/as testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación. A pedido de parte, las medidas de protección pueden ser sustituidas o ampliadas, atendiendo a las circunstancias de cada caso, con la debida justificación y cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para la víctima. Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. Sin perjuicio de ello, en la resolución que pone fin al procedimiento, el órgano encargado de sancionar puede establecer medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.

XX. SANCIONES

Si el/la denunciado/a o quejado/a es un/a docente será sancionado/a de acuerdo a lo establecido en la Ley Universitaria, la legislación laboral pertinente y/o el estatuto de la Universidad y el reglamento correspondiente.

Si el/la denunciado/a o quejado/a es un/a estudiante, será sancionado de acuerdo a los establecido en la Ley Universitaria, el estatuto de la Universidad y normas de orden académico.

Si el/la denunciado/a o quejado/a es un trabajador administrativo o de servicios, será sancionado de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, Ley N° 30220 -Ley Universitaria; legislación laboral pertinente, código de ética de la función pública y/o en el Reglamente Interno de Trabajo.
Si el/la denunciado/a o quejado/a es un locador de servicios, se resolverá (se pondrá fin) el contrato.

Para la aplicación de las sanciones deberán tenerse en cuenta los siguientes criterios:

a) Perjuicio ocasionado a la víctima y/o integridad física o psicológica.
b) La afectación al debido procedimiento causado por el/la denunciado/a o quejado/a.
c) Naturaleza y jerarquía de las funciones desempañadas, de ser el caso.
d) Circunstancias en que se configuró el hostigamiento sexual.

La reincidencia será considerará como agravante.

En los casos que se supongan responsabilidad de docentes o estudiantes, el órgano encargado de la investigación elevará a la autoridad de la Escuela Profesional, el Informe detallado del proceso de investigación, los medios de prueba actuados y la recomendación de la sanción y/o absolución debidamente fundamentada.

En un plazo máximo a un (01) día hábil de recibida la queja o denuncia, el Comité de intervención frente al hostigamiento sexual pone a disposición de la presunta víctima los canales de atención médica y psicológica, con los que cuente. De no contar con dichos canales oportunamente, instruye a la presenta víctima respecto a los diversos servicios públicos o privados de salud, o instancias competentes en la materia, a los que puede acudir.

XXI. DE LA PRESCRIPCIÓN DEL PROCESO ADMINISTRATIVO

El plazo de prescripción de la acción del proceso administrativo disciplinario decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomado conocimiento por la oficina de recursos humanos de la entidad o de la que haga sus veces.
La autoridad administrativa resuelve en un plazo de treinta (30) días hábiles. Si la complejidad del procedimiento ameritase un mayor plazo, la autoridad administrativa debe motivar debidamente la dilatación. En todo caso, entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1)año.

XXII. EN CASO DE FALSA DENUNCIA

La Falsa denuncia se encuentra regulada en la Ley N° 27942, establecido en Décima Disposición fue modificada por el Artículo 3° de la Ley N° 29430) y expresa adecuadamente el concepto de una falsa queja /denuncia.

CAPÍTULO VII

RESPONSABILIDAD

XXIII. LA DEFENSORÍA UNIVERSITARIA, ES RESPONSABLE DE:

- Difundir de la Ley Nº 27942 - Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual y su respectivo Reglamento; así como de documentos normativos internos del Centro Universitario, formatos de denuncia, el flujo del procedimiento y los plazos con los que cuentan las autoridades u órganos designados; a través de medios escritos, electrónicos, redes sociales, entre otros.
- Charlas o talleres informativos para la sensibilización de la comunidad universitaria en materia de prevención del hostigamiento sexual.
- Desarrollo anual de eventos de capacitación sobre prevención del hostigamiento sexual para la comunidad universitaria, así como promoción de la investigación vinculada al hostigamiento sexual a nivel de pregrado y posgrado.
- Para los casos de los demás trabajadores y de los estudiantes, la Defensoría Universitaria podrá comunicar a las entidades correspondientes, con la debida discreción, sobre los procedimientos instaurados por hostigamiento sexual, de ser el caso, las sanciones impuestas.

XXIV. LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS, ES RESPONSABLE DE:

Elaborar una base de datos de carácter confidencial que contendrá el registro del personal contratado bajo cualquier modalidad laboral o no laborar, que haya merecido sanción por hostigamiento sexual, incluyéndolo en su legajo personal respectivo.

XXV. EL COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ES RESPONSABLE DE:

a) El Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual es el órgano competente para recibir quejas y la investigar preliminar el hostigamiento sexual, se encuentra conformado por el Defensor/s Universitario/s , un/a (01) docente en la categoría de principal, de reconocida trayectoria académica, profesional y ética, y un (02) representante de los/as alumnos/as, elegidos por comisión organizadora a propuesta del presidente de la misma.

   La elección del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual: En la Universidad, mediante normativa interna, establecerá el número de miembros del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, el procedimiento de su elección, los requisitos que deben cumplir, entre ellos, formación en género o derechos humanos, el periodo de su mandato que no debe ser menor de un (1) año, y cualquier otra disposición necesaria para asegurar la participación de los/as estudiantes y su efectivo funcionamiento.

b) El Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual se constituirá cada vez que reciba una denuncia y podrá ejercer sus funciones con sus tres miembros. Lo hará con independencia y no dependerá de órgano de gobierno alguno para los fines del proceso administrativo.

CAPÍTULO VIII

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA: La instancia correspondiente en forma motivada resolverá la impugnación de acuerdo al plazo de la Ley N° 27444 -Ley de Procedimiento Administrativo.

SEGUNDA: En los casos que se supongan responsabilidad de docentes o estudiantes, el órgano encargado de la investigación elevará a la autoridad de la Escuela Profesional, el Informe detallado del proceso de investigación, los medios de prueba actuados y la recomendación de la sanción y/o absolución debidamente fundamentada.

TERCERA: En los casos de trabajadores administrativos, se aplicará la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, y se elevará a la Dirección General de Administración el informe detallado del proceso de investigación, los medios de prueba actuados y la recomendación de la sanción y/ o absolución debidamente fundamentada.

CAPÍTULO IX

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA: Las situaciones no previstas en el presente documento, serán resueltas en observancia de la Ley Universitaria, Estatuto de la Universidad Nacional de Moquegua y/o por las normas o reglamentos de orden académico o laboral que rigen para la materia.

SEGUNDA: Todas las denuncias recibidas, gestionadas y resueltas deben ser consolidadas en el registro de denuncias y/o quejas de hostigamiento sexual por la Defensoría Universitaria.

TERCERA: Los presentes lineamientos entraran en vigencia a partir del día hábil siguiente de su aprobación y su actualización se efectuará a propuesta de la Defensoría Universitaria.

ANEXOS :

FORMATO 1: QUEJA/DENUNCIA

CASO Nº..... - 2020

DECANO/PRESIDENTE:.....

1. FECHA ACTUAL:...../...../.....

Tipo de reporte:

( ) Docente de la UNAM a Estudiante;
( ) Entre estudiantes de UNAM;
( ) Otro/Especifique: .....
.....
(Día, mes y año):.....

2. DATOS DE LA PERSONA INFORMANTE DEL CASO:

Nombres y Apellidos: .....

( ) Docente; ( ) Alumno; ( )Otros/Especifique:.....
DNI.....Dirección:.....

Teléfono:.....Correo Electrónico:.....

3. DATOS DE LA SUPUESTA PERSONA AGREDIDA: (Iniciales del o de la estudiante)

Nombres y Apellidos:.....

Edad:..... Sexo: M ( ) F ( )

Escuela Profesional: .....
Aula N°....., Turno: M ( ) T ( ) N ( )

Telf. .....

Discapacidad (Sí) (No)
Especificar:.....

Pertenece a un pueblo originario o afroperuano (Si) (No)
Especificar:.....

4. DATOS DEL PRESUNTO AGRESOR (A) O AGRESORES (Incluir más si es necesario):

- Estudiante de la UNAM:

Iniciales..... Edad..... Sexo: M ( ) F ( )
Discapacidad (Sí) (No)
Especificar:.....
Estudiante de la misma Carrera Profesional (.)
Estudiante de Carrera Profesional (.)

Estudiante Egresado UNAM ( )
Aula N°....., Turno M ( ) T ( ) N ( )

.....
.....

- Docente de la UNAM:

  Nombres y Apellidos :.....

  DNI:.....

  Docente Ordinario( ); Docente Extraordinario( ); Docente Contratado( ); Docente a Tiempo Parcial( ); Docente a Tiempo Completo( ); Docente bajo la Modalidad Presencial( ); Docente Modalidad Semipresencial( ); Docente a Distancia( ); Jefes de Practica ( ); Ayudante de Cátedra o de Laboratorio( ); Personal de Apoyo( ); Otro/Especifique:

  .....
  .....

5. ESPECIFIQUE EL TIPO DE VIOLENCIA QUE SUFRIÓ EL O LA ESTUDIANTE
(puede marcarse más de una)

Físico ( ) ; Sexual ( ); Psicológica ( ); y Violencia verbal( ).

6. ¿POR QUÉ CREÉ QUE SE PRODUJO LA VIOLENCIA AL ESTUDIANTE?
PUEDE MARCAR MÁS DE UN MOTIVO:

( ) Por ser de otro lugar.
( ) Por el acento.
( ) Por el color de su piel.
( ) Porque es o creen que es homosexual.
( ) Por las características físicas (por ejemplo: estatura, peso, por tener orejas o nariz grandes, granito).
( ) Otro/Especifique:
.....
.....

7. MEDIOS PROBATORIOS:
En caso la presunta víctima del hostigamiento sexual, o los/as testigos cuenten con medios probatorios susceptibles de ser presentados, serán admitidos los siguientes:

( ) Declaración de testigos.

( ) Todo escrito u objeto que sirva para acreditar un hecho, pudiendo ser documentos, grabaciones de audio o video, correos electrónicos, mensajes de texto, fotografías, y demás elementos que contengan o representen algún hecho vinculado al hostigamiento sexual.

( ) Pericias psicológicas, psiquiátricas, grafo técnicas, análisis biológicos, químicos, toxicológicas o de otra índole que sean necesarias para el esclarecimiento de los hechos.

( ) Cualquier otro medio probatorio idóneo para la verificación de los actos de hostigamiento sexual.