



Universidad Nacional del Altiplano - Puno

Resolución Rectoral N°: ...1471-2020-R-UNA



Puno, 30 de noviembre del 2020

VISTOS:

El OFICIO N° 034-2020-DEFENSORIA-UNA-PUNO (27-10-2020), cursado por la Defensoría Universitaria – UNA-PUNO; y el MEMORANDUM N° 494-2020-SG-UNA (27-11-2020), emitido por Secretaría General de esta Casa Superior de Estudios, referidos a la propuesta y aprobación del Reglamento para la Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento Sexual en la Comunidad Universitaria de la UNA-PUNO;

CONSIDERANDO:

Que, la Universidad Nacional del Altiplano – Puno se rige por las disposiciones contenidas en la Ley N° 30220 – Ley Universitaria, el TUO del Estatuto Universitario 2015 y normas administrativas internas; goza de autonomía en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico, que debe ser ejercida de acuerdo a lo previsto en el art. 18º de la Constitución Política del Estado y Leyes de la República, para el cumplimiento de los fines y objetivos institucionales;

Que, conforme a la transcripción contenida en el MEMORANDUM N° 494-2020-SG-UNA, el Pleno del Honorable Consejo Universitario, en Sesión Extraordinaria de fecha 25 de noviembre del 2020, acorde con la propuesta formulada por la Defensoría Universitaria, ha aprobado el REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO DE PUNO. Disponiéndose por consiguiente la emisión de correspondiente acto administrativo;

Que, la Oficina General de Planificación y Desarrollo a través de la Oficina de Racionalización ha emitido la opinión técnica favorable contenida en el INFORME N° 195-2020-OR-OGPD-UNA, por cuanto el contenido estructural (esquema), es concordante con lo establecido en la DIRECTIVA N° 004-2018-OR-OGPD-UNA. Asimismo, la Oficina General de Asesoría Jurídica ha emitido su opinión legal favorable contenida en el INFORME LEGAL N°1288-2020-UNA-PUNO/OGAJ;

Estando a los documentos sustentatorios que forman parte de la presente Resolución; y, en el marco de las atribuciones conferidas por la Ley Universitaria y el Estatuto Universitario en vigencia, la Resolución de Asamblea Universitaria N° 016-2020-AU-UNA;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- APROBAR, el REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO DE PUNO, que consta de 24 Artículos y 08 Disposiciones Complementarias Finales, los que forman parte integrante de la presente Resolución.

Artículo Segundo.- El Vicerrectorado Académico, las Facultades, la Defensoría Universitaria y demás dependencias correspondientes de la institución, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrate, comuníquese y cúmplase.



Zenon Humpiri
Abog. FAUSTO ZENON HUMPIRI HUISA
SECRETARIO GENERAL (E)



Hector Calumani
Dr. HECTOR EDDY CALUMANI BLANCO
RECTOR (E)

DISTRIBUCION

- * Vicerrectorados: Académico
- * Direcciones Generales: Académica, Administración
- * OCI, OGAJ, OGPD
- * Ofc.: Racionalización; Defensoría Universitaria
- * Archivo/2020.

jalr/.

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO DE PUNO

REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

Artículo 1. OBJETIVO

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

Artículo 2. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 30220, Ley Universitaria.
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Hostigamiento Sexual; y su modificatoria.
- Ley N° 28983, Ley de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Decreto Legislativo N° 1410, que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.
- Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 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.

Artículo 3. ALCANCE

El presente Reglamento alcanza a toda la comunidad universitaria, la misma que está integrada por:

- 3.1** Las autoridades de la Universidad: Rector/a, Vicerrectores/as, Secretario/a General, Director/a General, Director/a de la Escuela de Posgrado, Decanos/as de Facultad, Directores/as de Escuelas Profesionales, Directores/as de Departamento y otros que sean creados con ese rango por normativa interna de la institución.
- 3.2** Los/as docentes ordinarios, extraordinarios, contratados y docentes visitantes a tiempo parcial, a tiempo completo y dedicación exclusiva.
- 3.3** Los/as jefes/as de prácticas, ayudantes de cátedra o de laboratorio y demás formas análogas de colaboración a la labor del docente.
- 3.4** Los/as estudiantes de pregrado y posgrado, de segunda especialidad, estudiantes visitantes y de intercambio, así como los programas de educación continua.
- 3.5** El personal administrativo nombrado, contratado, CAS; y todo aquel que pertenezca a la comunidad universitaria.

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

Cabe indicar que el personal administrativo nombrado, contratado, CAS, están sujetos al cumplimiento de los Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas, aprobados por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE tal como lo señala la cuartas disposición complementaria del presente Reglamento, en ese sentido las acciones descritas en el presente adicionalmente a ello las acciones de prevención contempladas en el presente Reglamento podrán complementarse con las señaladas en el marco normativo de Servir.

Artículo 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Reglamento es aplicable a las acciones de prevención e intervención frente a situaciones de hostigamiento sexual producidas en el marco de una relación laboral, educativa o formativa, o cualquier otro tipo de sujeción, dentro o fuera de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, así como a través de medios digitales y se realice por o hacia alguna de las personas incluidas en el alcance del presente documento.

Artículo 5. PRINCIPIOS Y ENFOQUES DE ACTUACIÓN

PRINCIPIOS

- 5.1** 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.
- 5.2** 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.
- 5.3** 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.
- 5.4** 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.

- 5.5** 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.
- 5.6** Principio de confidencialidad: La información contenida en los procedimientos regulados por la Ley y el Reglamento tienen carácter confidencial, por lo que nadie puede brindar o difundir información, salvo las excepciones establecidas en las leyes sobre la materia.
- 5.7** 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.
- 5.8** 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.
- 5.9** 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 quejoso/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.
- 5.10** 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.
- 5.11** 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.
- 5.12** 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.”

ENFOQUES

- 5.13** Enfoque de género: Herramienta de análisis que permite observar de manera crítica las relaciones que las culturas y las sociedades construyen entre hombres y mujeres y explicar las causas que producen las asimetrías y desigualdades. Así, este enfoque aporta elementos centrales para la formulación de medidas que contribuyan a superar la desigualdad de género, modificar las relaciones asimétricas entre mujeres y hombres, erradicar toda forma de violencia basada en género, origen étnico, situación socioeconómica, edad, la orientación e identidad sexual, entre otros factores, asegurando el acceso de mujeres y hombres a recursos y servicios públicos, y fortaleciendo su participación política y ciudadana en condiciones de igualdad
- 5.14** Enfoque de interculturalidad: Herramienta que permite valorizar e incorporar las diferentes visiones culturales, concepciones de bienestar y desarrollo de los diversos grupos étnico-culturales para que las instituciones generen acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual con pertinencia cultural, y realicen una atención diferenciada a los pueblos indígenas y la población afroperuana.
- 5.15** Enfoque de derechos humanos: Herramienta que coloca como objetivo principal de toda intervención la realización de los derechos humanos, identificando a los/as titulares de derechos y aquello a lo que tienen derecho conforme a sus características y necesidades, en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; identificando también a los/as obligados/as o titulares de deberes para su cumplimiento según corresponda.
- 5.16** Enfoque de interseccionalidad: Herramienta que permite realizar un análisis integral de los problemas que enfrentan las víctimas de hostigamiento sexual, al vincular una serie de factores que generan la afectación de sus derechos, tales como el origen étnico, sexo, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, entre otros; lo cual conlleva a la implementación de acciones diferenciadas.
- 5.17** Enfoque intergeneracional: Herramienta que permite analizar y valorar la relación existente entre personas de diferentes generaciones y grupos etarios, aludiendo a los procesos que se gestan entre y dentro de ellas. Implica que las instituciones y distintos operadores/ as tomen en consideración la edad como un criterio relevante en el análisis e implementación de acciones.
- 5.18** Enfoque centrado en la víctima: Herramienta que permite que todos los intervenientes en la atención de casos de hostigamiento sexual asignen prioridad a los derechos, las necesidades y la voluntad de la víctima.
- 5.19** Enfoque de discapacidad: Herramienta que permite realizar un análisis de las barreras actitudinales y del entorno que impiden la inclusión social y el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Es así que, mediante el fomento de los derechos y la dignidad de las personas, y teniendo en cuenta los principios de diseño universal y accesibilidad, y otorgando los ajustes razonables, se eliminan dichas barreras.

Artículo 6. DEFINICIONES

- 6.1 Conducta de naturaleza sexual:** Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; entre otras de similar naturaleza. Estas conductas de naturaleza sexual se pueden dar de manera presencial o a través de medios virtuales.
- 6.2 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.
- 6.3 Hostigado/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- 6.4 Hostigador/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- 6.5 Queja o denuncia:** Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a las instituciones comprendidas en la presente normativa, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.
- 6.6 Quejado/a o denunciado/a:** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- 6.7 Quejoso/a o denunciante:** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual¹.
- 6.8 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.
- 6.9 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.
- 6.10 Violencia de género:** Acción o conducta, basada en el género y agravada por la discriminación proveniente de la coexistencia de diversas identidades (raza, clase, identidad sexual, edad, pertenencia étnica, entre otras), que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a una persona, tanto en el ámbito público como en el privado.

Artículo 7. 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 cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.

Para que se configure el hostigamiento sexual no es necesario que:

- a) Se acredite reiterancia en la conducta desarrollada o que el rechazo de la víctima sea expreso.
- b) Existan grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora.
- 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 trabajo o similares.

Artículo 8. SOBRE LAS MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

El hostigamiento sexual puede manifestarse; entre otras, mediante las siguientes conductas

- 8.1** Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- 8.2** Amenazas mediante las cuales se exija de forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
- 8.3** Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales, presenciales o virtuales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insopportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima, así como todo comportamiento o acto que promueve o fuerce 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 genero respecto del otro.
- 8.4** Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- 8.5** Envío de correos electrónicos, llamadas, notas, mensajes o conversaciones escritas u orales, instantáneas (chat) u otros medios virtuales, con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías u otros con contenido sexual.
- 8.6** Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos de contenido sexual.
- 8.7** Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en el presente artículo.
- 8.8** Otras conductas que encajan en el concepto de hostigamiento sexual definidos en el artículo 7º del presente Reglamento

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

Artículo 9. PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

Las acciones de prevención del Hostigamiento Sexual en la Comunidad Universitaria están a cargo de la oficina de Defensoría Universitaria conjuntamente con la Oficina de Bienestar Universitario, y son las siguientes:

- 9.1** Realiza anualmente encuestas anónimas virtuales, sobre la incidencia del hostigamiento sexual, así como de otras formas de violencia de género y desigualdades o discriminaciones de género y riesgos de que estas sucedan en la

Universidad Nacional del Altiplano de Puno, cuyos resultados se informarán anualmente al Consejo Universitario. Los cuestionarios o cualquier otra herramienta de evaluación deben incluir preguntas o mecanismos destinados a levantar información que permita identificar acciones de mejora para la prevención del hostigamiento sexual.

- 9.2** Diseña y planifica programas de formación y capacitación a través de charlas o talleres u otros, sobre prevención de cualquier tipo de violencia de género, incluyendo el hostigamiento sexual para lo cual se les facilitará los recursos suficientes de acuerdo a lo señalado para la aplicación del presente Reglamento., para dichas acciones incluyendo la implementación será importante garantizar la participación y/o guía de, al menos, un/a especialista en el tema.
- 9.3** Realiza una capacitación al inicio de la relación educativa, formativa, contractual u otra relación de autoridad o dependencia en cada semestre académico Esta capacitación tiene como objetivo sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las quejas o denuncias, así como la aplicación de los enfoques indicados en el presente Reglamento.
- 9.4** Realiza una capacitación o taller anual especializada para el área de Recursos Humanos o el que haga sus veces, el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, el Órgano instructor, Consejo de Facultad, Consejo Universitario y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual. La misma que tiene el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento, así como la aplicación de los enfoques indicados en el presente documento y deberá ser llevada a cabo por un/a especialista en el tema.
- 9.5** Realiza una capacitación y taller dirigido a los gremios estudiantiles, docentes y no docentes. Garantiza que al inicio de cada semestre y en la primera clase de todos los cursos, el/la profesor/a brinde información a las y los alumnos/as sobre las acciones que configuran hostigamiento sexual, los canales de atención de denuncias, y etapas del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, así como las sanciones correspondientes.
- 9.6** Desarrolla anualmente eventos de capacitación sobre prevención del hostigamiento sexual para la comunidad universitaria, así como acciones y eventos para promoción de la investigación vinculada al hostigamiento sexual a nivel de pregrado y posgrado
- 9.7** Realiza eventos y/o charlas y/o talleres adicionales de sensibilización en materia de prevención del hostigamiento sexual y toda forma de violencia de género, así como para la promoción de una cultura de igualdad de derechos entre hombres o mujeres, para la comunidad universitaria.

- 9.8** Realiza campañas periódicas de difusión informativa respecto a las situaciones que constituyen hostigamiento sexual, para crear conciencia y desnaturalizar este tipo de violencia de género. Se realizará la divulgación de dichos contenidos a través del portal institucional, redes sociales y otros canales digitales, pudiendo también hacer uso de afiches, volantes, y realizar talleres para facilitar la discusión y exposición de propuestas, entre otras iniciativas.
- 9.9** La Universidad asegura que todas las personas contempladas en el ámbito de aplicación de este Reglamento, conozcan la existencia del mismo, así como la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, sus modificaciones y su respectivo reglamento, la Resolución Ministerial N° 294-2019-MINEDU y su respectivo anexo de Reglamento Interno de la Defensoría Universitaria, canales de atención de quejas o denuncias, internos y externos, que permitan enfrentar los casos de hostigamiento sexual como el formato para la presentación de la queja o denuncia, flujo de procedimientos y plazos con los que cuentan las autoridades u órganos designado, a través del portal institucional y otros canales digitales e impresos con los que cuente la Universidad.
- 9.10** Difunde todas las acciones de prevención serán en el portal electrónico, redes sociales, medios escritos u otros medios internos de comunicación.
- 9.11** Realiza ajustes a la reglamentación interna para articular las acciones normativas referidas a hechos de hostigamiento sexual y toda forma de violencia de género en la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.
- 9.12** Diseña un sistema de seguimiento de la implementación y cumplimiento de la normativa institucional de prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria, que permita evaluar su funcionamiento y efectividad y realizar ajustes.

Artículo 10. AUTORIDAD COMPETENTE DE LA INVESTIGACIÓN PRELIMINAR Y PROCEDIMIENTO DE ELECCIÓN DE SUS MIEMBROS.

La investigación en la etapa preliminar de la presunta existencia de hostigamiento sexual estará a cargo del Comité de intervención frente al hostigamiento sexual (CIFHS), el mismo que se encuentra conformado por representantes de la Universidad Nacional del Altiplano, siendo uno de sus miembros el/la Defensor/a Universitario/a, así como representantes de los alumnos/as, el total de miembros deberá garantizar la paridad de género en ambos casos del CIFHS.

En la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, el número de miembros del CIFHS son ocho (08) y está conformado por los siguientes:

- 01 Defensor/a Universitario/a
- 01 representante del Tribunal de Honor
- 01 representante de la Oficina de Asesoría Jurídica
- 01 representante de la Oficina de Bienestar Universitario

- 01 representante de la Oficina de Tutoría Universitaria
- 03 representantes de estudiantes (dos mujeres y un hombre)

Los requisitos deseables que deben reunir los miembros del CIFHS para formar parte de este son:

- Formación y/o capacitación y/o experiencia en género, derechos humanos; y/o violencia de género y/o hostigamiento sexual.
- Ética, compromiso, capacidad para el logro de resultados, así como para el análisis de la normativa correspondiente al compromiso a cumplir
- Gozar de reconocimiento social y representatividad por parte de la comunidad educativa.

Asimismo, el procedimiento de elección de miembros del CIFHS es el siguiente:

Se enviará un oficio a las dependencias mencionadas para que remitan propuestas de miembro representante de las mencionadas oficinas, ello será de acuerdo a un perfil conforme a los requisitos y consideraciones establecidas en el presente reglamento.

En el caso de los miembros representantes estudiantiles, se realiza una convocatoria en la que deberán de presentarse aquellos asambleístas que cumplan con el perfil conforme a los requisitos y consideraciones establecidas en el presente reglamento.

El periodo del mandato del CIFHS no debe ser menor de un (1) año. De otro lado, hasta antes que se conforme el CIFHS, actúa en su defecto la Defensoría Universitaria, quien asume sus funciones por el plazo máximo de un (1) año, dentro del cual se debe volver a realizar la convocatoria correspondiente.

Artículo 11.- FUNCIONES DEL COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

El CIFHS es el responsable de:

- 11.1** Dirigir la investigación preliminar, sistematizando las denuncias y reclamos de los miembros de la comunidad universitaria en materia de hostigamiento sexual y realizando un reporte anual sobre la prevalencia, registro y atención de casos presentados para la ejecución de las acciones correspondientes, en el marco de sus funciones.
- 11.2** Brindar a la presunta víctima los canales de atención, psicológica y médica correspondiente y como mínimo lo dispuesto en el artículo 14 del presente documento normativo.
- 11.3** Realizar un seguimiento respectivo del bienestar integral de la víctima, asegurando que esté recibiendo una adecuada atención.
- 11.4** Otorgar las medidas de protección correspondientes, conforme a lo dispuesto en el artículo del presente documento normativo. Garantizando su no revictimización o afectación, por parte del agresor, ni de su entorno social.
- 11.5** Recomendar respecto a la sanción o no del/de la quejado/a o denunciado/a o el archivo de la denuncia.

11.6 Formula recomendaciones al Rector o Rectora para evitar nuevos actos de hostigamiento sexual.

Artículo 12. PRESENTACIÓN DE LA QUEJA O DENUNCIA EN LA ETAPA PRELIMINAR

Las quejas o denuncias serán presentadas por cualquier persona de la comunidad universitaria o tercero que tenga conocimiento del presunto acto de hostigamiento sexual, de manera verbal, escrita o mediante correo electrónico ante el CIFHS. Sin perjuicio de ello, cualquier autoridad que reciba alguna queja o denuncia, deberá derivarla directamente el CIFHS de forma inmediata.

Las quejas realizadas de manera verbal, escrita o mediante correo electrónico directamente ante el CIFHS deberán formalizarse mediante un acta y en los formatos establecidos y difundidos por el CIFHS.

Artículo 13. CONTENIDO DE LA INFORMACIÓN DE LA QUEJA O DENUNCIA

La queja o denuncia contiene lo siguiente:

1. Datos del/la denunciante y/o víctima.
2. Datos del/la quejado/a o denunciado/a, de contar con dicha información.
3. Detalle sobre los hechos objeto de presunto hostigamiento sexual, y
4. Medios probatorios correspondientes.

En caso no se cuente con toda la información descrita, la queja deberá ser igualmente tramitada, sin excepciones.

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

Artículo 14. ATENCIÓN MÉDICA Y PSICOLÓGICA

La universidad, a través de CIFHS, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de presentada la denuncia, pone a disposición de la presunta víctima los canales de atención del departamento médico y al área de psicología, de igual modo si el/la denunciante lo desea podrá también acudir a los Centros de Emergencia Mujer, Centros de Salud Mental Comunitarios, Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, entre otras.

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

Artículo 15. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

En un plazo no mayor de tres (3) días hábiles de conocidos los hechos, el CIFHS otorga a la presunta víctima una o más de las siguientes medidas de protección:

- 15.1** Recomendar al área de Recursos Humanos de la Universidad, las acciones a adoptarse con el fin de prevenir y cautelar el derecho del/ la presunto/a hostigado/a.
- 15.2** Advertir a la persona investigada que cualquier acto de hostilidad o represalia adoptada contra la persona que presenta la queja o denuncia, o contra la presunta

víctima de hostigamiento sexual, o testigos; se conocerá como agravante del hostigamiento.

- 15.3** Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
- 15.4** Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a.
- 15.5** Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
- 15.6** 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 establecer algún tipo de comunicación con la víctima.
- 15.7** Designar a un o una docente sustituto/a que realice la/s evaluación/es.
- 15.1** Separación preventiva del presunto hostigador/a conforme con el Artículo 90 de la Ley 30220 y la normativa vigente para el régimen laboral, según corresponda.
- 15.2** Asistencia psicológica u otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral del presunto hostigado /a.
- 15.3** Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

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

Artículo 16. INVESTIGACIÓN PRELIMINAR POR EL CIFHS

16.1 Traslado de la queja o denuncia y presentación de descargos

El CIFHS pone en conocimiento del quejado/a o denunciado/a la queja o denuncia presentada en su contra y le otorga el plazo de cinco (5) días calendarios para presentar sus descargos.

16.2 Emisión del informe preliminar y su contenido

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 queja o denuncia, el CIFHS emite el informe de precalificación y lo deriva al órgano instructor, para los fines pertinentes. Dicho informe deberá contener mínimamente lo siguiente: hechos y pruebas ofrecidas o recabadas, así como la recomendación de sanción o no del quejado/a o denunciado/a.

Artículo 17. DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (PAD)

En un plazo máximo de quince (15) días calendario de recibido el informe de precalificación, el órgano instructor investiga y emite un informe con las conclusiones de la investigación de los hechos materia de queja o denuncia. Dentro de ese plazo, el órgano instructor otorga al quejado/a o denunciado/a un plazo para formular sus descargos, pudiendo presentar los medios probatorios que considere convenientes.

El informe a cargo del órgano instructor debe contener, por lo menos:

- La descripción de los hechos,
- La valoración de las pruebas ofrecidas o recabadas, y
- La propuesta de sanción o archivamiento debidamente motivada y la recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

El informe con las conclusiones de la investigación es derivado al/la Decano/a de la Facultad o a quien haga sus veces de manera inmediata.

En caso el informe del órgano instructor de como resultado el inicio de un proceso administrativo disciplinario por la presunción de hostigamiento sexual por parte de un docente, conforme a lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, éste será separado preventivamente, sin perjuicio de la sanción que se imponga.

Artículo 18.- SANCIÓN O ARCHIVAMIENTO

Una vez recibido el informe, el/la Decano/a o quien haga sus veces convoca al Consejo de Facultad y pone en su conocimiento el informe con las conclusiones de la investigación. Posteriormente, traslada el informe mencionado al/la quejado/a o denunciado/a y a la presunta víctima y les otorga un plazo para que de considerarlo pertinente presenten sus alegatos.

El Consejo de Facultad o el que haga sus veces resuelve el caso en el plazo máximo de 10 (diez) días calendario contados desde que toma conocimiento del informe considerando éste y, de ser el caso, los alegatos presentados por el/la quejado/a o denunciado/a y/o presunta víctima.

El Consejo de Facultad o el que haga sus veces, de encontrar responsabilidad administrativa, impone la sanción correspondiente a el/la quejado/a o denunciado/a, o en caso contrario, dispone el archivamiento del caso. La resolución también contiene otras medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar, así como medidas que resulten necesarias para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

Tratándose de un/a quejado/a o denunciado/a que no pertenece a ninguna facultad, corresponde al Tribunal de Honor conocer el informe con las conclusiones de la investigación y al Consejo Universitario resolver el caso, siendo de aplicación la regulación señalada en este artículo.

Artículo 19.- SANCIONES APLICABLES

En caso de responsabilidad administrativa, las sanciones son determinadas en función al marco normativo que resulte aplicable al régimen laboral o contractual al cual se encuentra sujeta/o

el/la hostigador/a, de conformidad con el Estatuto y la normativa interna de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

La sanción aplicable a los/as docentes por realizar conductas de hostigamiento sexual es la destitución conforme lo establece el Reglamento interno de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno y el artículo 95 de la Ley N° 30220, Ley Universitaria.

En el caso que el/la presunta/o hostigar/a sea un/a estudiante, se aplica las sanciones de acuerdo con el Reglamento interno de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno. El procedimiento administrativo disciplinario no podrá extenderse por un plazo mayor de treinta (30) días calendario.

En el caso que el/la presunta/o hostigar/a sea un/a egresado/, graduado/a o exalumnos/as, la Universidad Nacional del Altiplano de Puno establece las sanciones aplicables en el Reglamento interno.

Artículo 20. RECURSOS DE IMPUGNACIÓN EN EL PAD

La resolución emitida producto del procedimiento de investigación y sanción de hostigamiento sexual puede ser impugnada ante la instancia administrativa correspondiente, por el/la quejado/a o denunciado/a o por el/la denunciante o víctima. En estos casos, la emisión de la resolución que resuelve la impugnación correspondiente deberá emitirse dentro del plazo de duración del PAD iniciado.

Artículo 21.- EXTENSIÓN ADICIONAL DEL PAD

De manera excepcional y atendiendo a la complejidad del caso, el procedimiento podrá extenderse por un plazo adicional de quince (15) días calendario, con la debida justificación. El incumplimiento de los plazos implica responsabilidad administrativa, pero no la caducidad del procedimiento.

Artículo 22. CAUSALES DE ABSTENCIÓN

Los miembros a cargo de la etapa preliminar y miembros del órgano instructor o sancionador, deberán abstenerse de participar en los siguientes casos:

- 22.1** Si es cónyuge, conviviente, pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, de cualquiera de las partes involucradas en la queja o denuncia o sometidas a procedimiento administrativo disciplinario, o sus representantes.
- 22.2** Si ha intervenido como testigo en la investigación preliminar o el procedimiento administrativo disciplinario, o si como autoridad hubiere manifestado previamente su parecer sobre el mismo, de modo que pudiera entenderse que se ha pronunciado sobre el asunto, salvo la rectificación de errores o la decisión del recurso de reconsideración.
- 22.3** Si personalmente, o bien su cónyuge, conviviente o algún pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, tuviere interés en el asunto que se trate o en otro semejante, cuya resolución pueda influir en la situación de aquel.
- 22.4** Cuando tuviere amistad íntima, enemistad manifiesta o conflicto de intereses objetivo con cualquiera de las partes intervenientes en la investigación preliminar o

procedimiento administrativo disciplinario que se hagan patentes mediante actitudes o hechos evidentes.

22.5 Si en ellos se constituye la figura de quejoso/a o quejado /a.

22.6 Otros que la Universidad considere.

Si las situaciones descritas se presentan en relación con algún miembro del CIFHS, órgano instructor, Consejo de Facultad, Tribunal de Honor o Consejo Universitario, dicho integrante presentará su solicitud de abstención a los demás miembros de la instancia correspondiente, integrándose el miembro o autoridad suplente que corresponda.

Artículo 23. CONFIDENCIALIDAD EN EL TRATAMIENTO DE LA QUEJA O DENUNCIA

Tal como lo establece la Novena Disposición Complementaria de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, todos los órganos participantes del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, desde la presentación de la queja hasta la resolución del caso, guardarán estricta confidencialidad sobre la identidad de las partes involucradas en la queja o denuncia presentada por presunto acto de hostigamiento sexual. La queja o denuncia por hostigamiento sexual, sus efectos sobre la investigación y la sanción administrativa aplicante tienen carácter reservado y confidencial. La publicidad sólo procede para la resolución final.

Artículo 24. TRÁMITE DE EXPEDIENTES

Todo procedimiento disciplinario por caso de hostigamiento sexual debe dar lugar a un expediente que contendrá todos los documentos relativos al caso. El contenido del expediente es intangible y permanecerá en custodia en la Defensoría Universitaria, por el plazo que dispongan las normas internas de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno. El acceso al expediente se encuentra limitado a las partes del procedimiento, pudiendo recaer el expediente en el Tribunal de Honor, la Secretaría Técnica u otro órgano de la universidad, de acuerdo a lo establecido en su normativa interna.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES.

PRIMERA. – La exposición pública de lo ocurrido o de los datos que identifiquen a la persona que denuncia, presunta persona hostigada y/o a la persona quejada, será causal de sanción conforme a las normas internas de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, en función a las graves consecuencias emocionales y psicológicas que puede provocar en la presunta persona hostigada.

SEGUNDA. - La Universidad Nacional del Altiplano de Puno, aprobará el Procedimiento Administrativo Disciplinario aplicable a estudiantes en un plazo máximo de treinta (30) días calendario, luego de aprobado el presente Reglamento a fin de garantizar la protección de los derechos de la comunidad universitaria frente al hostigamiento sexual. Supletoriamente será aplicable lo dispuesto en el TUO del Estatuto Universitario 2015, en lo que respecta a las sanciones de los estudiantes.

TERCERA. - La desvinculación del/de la quejado/a o denunciado/a de la presunta víctima con la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, antes o después del inicio de la investigación no exime del inicio o continuación de la investigación y de la imposición de la posible sanción.

CUARTA. - El CIFHS ejercerá sus funciones en concordancia a las disposiciones establecidas en el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, la Ley 30220, Ley Universitaria, así como al estatuto y normas internas de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

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

SEXTA. - La Defensoría Universitaria elaborará y difundirá anualmente un informe sobre su actuación, preservando el anonimato de las personas involucradas.

SÉPTIMA. - La Defensoría Universitaria realizará un seguimiento de la evolución de los casos y del cumplimiento de las medidas adoptadas por sí resultará necesaria la adopción de otras

OCTAVA. - El presente Reglamento entrará en vigencia a partir del día siguiente de su aprobación por Consejo Universitario mediante Resolución Rectoral y su publicación en la página web de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

ANEXOS

FORMATO REFERENCIAL DE PRESENTACIÓN DE QUEJA O DENUNCIA POR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD

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

Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual de la Universidad

Por el presente documento, me dirijo a usted con la finalidad de formular una queja o denuncia por hostigamiento sexual, identificando al hostigador/a, narrando los hechos en forma clara y detallando los medios probatorios, si los hubiera, que coadyuvarán a la comprobación de los actos de hostigamiento sexual; así como, solicitando las medidas de protección, conforme lo estipulado en la Ley N° 27942 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

I. Datos de la víctima de actos de hostigamiento sexual

Nombres y apellidos			
Documento de Identidad (DNI, CE, Pasaporte)			
Domicilio			
Teléfono	Fijo:	Celular:	Correo electrónico
Facultad y Escuela Académico Profesional, u órgano académico o administrativo del cual depende			
Relación con la persona denunciada (Marcar con un aspa X)	Alumno/a	Personal docente	
	Personal no docente	Prestador/a de servicios	
Otro:			

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

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

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

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

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

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

VI. Medidas de protección para la víctima

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

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

(*) En caso de presentar testigos/as: Solicitó 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, SOLICITÓ la tramitación de la presente denuncia, de acuerdo con el procedimiento que establece la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

Sin otro particular,

Firma	Huella Digital
Nombres y Apellidos:	

¹ -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.