

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

Universidad Licenciada con Resolución N° 160-2018-SUNEDU/CD

Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana



RESOLUCIÓN DE COMISIÓN ORGANIZADORA N° 090-2025-UNACH

Chota, 05 de febrero del 2025

VISTO:

El Informe Técnico N° 002-2025-UNACH/DGA-URH, de fecha 30 de enero del 2025; el Informe N° 032-2025-UNACH/OPP-UPPM, de fecha 30 de enero del 2025; la Carta N° 071-2025-UNACH/OPP-JCS, de fecha 30 de enero del 2025; el Informe Legal N° 17-2025-UNACH/OAJ, de fecha 04 de febrero del 2025; la Carta N° 122-2025-UNACH/OPP-JCS, de fecha 05 de febrero del 2025; la Hoja de Trámite de Expediente N°0441, de fecha 05 de febrero del 2025; y,

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 18° de la Constitución Política del Perú, prescribe que la Universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las Leyes;

Que, la Ley Universitaria, Ley N° 30220, en su artículo 8° establece que, el Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley y demás normas aplicables. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes 8.4) administrativo, implica la potestad auto determinativa para establecer los principios, técnicas y prácticas de sistemas de gestión, tendientes a facilitar la consecución de los fines de la institución Universitaria, incluyendo las de organización y administración del escalafón de su personal docente y administración. Mandato legal que establece que el actuar autónomo en materia administrativa se debe sujetar a lo dispuesto en la Constitución, las leyes nacionales y las disposiciones reglamentarias de carácter nacional;

Que, mediante la Ley N° 29531, publicada el 11 de mayo del 2010, en el Diario Oficial El Peruano, se creó la Universidad Nacional Autónoma de Chota, en la provincia de Chota del departamento de Cajamarca, destinada a impartir educación superior, promover el estudio de la realidad nacional, la investigación científica, la difusión del saber y la cultura, la extensión y la proyección social para contribuir al desarrollo local, regional y nacional;

Que, el artículo 29° de la Ley Universitaria, referido a la Comisión Organizadora prescribe que, *"la Comisión tiene a su cargo la aprobación del Estatuto, reglamentos y documentos de gestión académica y administrativa de la universidad, formulados en los instrumentos de planeamiento, así como en su conducción y dirección hasta que se constituyan los órganos de gobierno que, de acuerdo a la presente ley, le corresponden"*;

Que, en el ítem 5.2 de la Resolución Viceministerial N° 244-2021-MINEDU, que aprueba el Documento Normativo denominado "Disposiciones para la constitución y funcionamiento de las comisiones organizadoras de las universidades públicas en proceso de constitución", establece lo siguiente: *"Comisión Organizadora: Es un órgano de gestión constituido y designado por el Ministerio de Educación, el mismo que está integrado por tres académicos de reconocido prestigio a dedicación exclusiva. Tiene a su cargo la aprobación del estatuto, reglamentos y documentos de gestión académica y administrativa de la universidad, formulados en los"*

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

Universidad Licenciada con Resolución N° 160-2018-SUNEDU/CD

Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana



instrumentos de planeamiento; así como, la conducción y dirección de la universidad hasta la constitución de los órganos de gobierno”;

Que, el Documento Normativo “Disposiciones para la constitución y funcionamiento de las comisiones organizadoras de las universidades públicas en proceso de constitución” aprobado por la Resolución Viceministerial N° 244-2021-MINEDU, de fecha 27 de julio del 2021, prescribe:

“VI DISPOSICIONES ESPECIFICAS

6.1 DE LAS COMISIONES ORGANIZADORAS

(...)

6.1.4 Funciones de la Comisión Organizadora

(...)

e) Formular, aprobar y ejecutar el reglamento general de la universidad, el reglamento de elecciones y otros reglamentos internos especiales, así como vigilar su cumplimiento.

Que, mediante Resolución Viceministerial N° 114-2021-MINEDU, de fecha 18 de octubre del 2024, Artículo 2°, resuelve reconformar la Comisión Organizadora de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, integrada por los académicos: Dr. Romel Pinedo Ríos, como Presidente; Dr. Manuel Ernesto Paz López, como Vicepresidente Académico y Dra. María Luz Ortiz de Agui, como Vicepresidenta de Investigación;

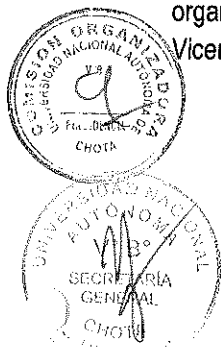
Que, mediante Informe Técnico N° 002-2025-UNACH/DGA-URH, de fecha 30 de enero del 2025, la jefe de la Unidad de Recursos Humanos solicita al jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, opinión técnica sobre la Directiva Interna para la Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento Sexual en la Comunidad Universitaria de la Universidad Nacional Autónoma de Chota”, bajo el siguiente análisis:

3.1. El hostigamiento sexual es una forma de violencia que afecta la dignidad e integridad de las personas. Es por ello, que la presente directiva teniendo como base el marco normativo de la RESOLUCIÓN DE COMISIÓN ORGANIZADORA N°399-2021-UNACH y RESOLUCIÓN VICEMINISTERIAL N°328-2021-MINEDU busca establecer un procedimiento claro y eficiente para la prevención y atención de estos casos, con un enfoque basado en la dignidad, igualdad y no discriminación dentro de la comunidad universitaria.

3.2. El documento normativo plantea la creación de mecanismos institucionales de prevención, atención y sanción, estableciendo la competencia de diferentes instancias dentro del ámbito laboral de la Universidad Nacional Autónoma de Chota para gestionar denuncias, brindar medidas de protección a las víctimas y sancionar a los responsables. (...).

En conclusión, a lo antes mencionado el informe señala:

VI. La Directiva Interna para la prevención e intervención en Casos de Hostigamiento en la comunidad universitaria de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, es un paso clave para garantizar el derecho de todas las personas a un ambiente seguro y libre de hostigamiento. El documento establece un marco normativo que permitirá prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual de manera efectiva oportuna, alineado a la Universidad Nacional Autónoma de Chota con los estándares legales y de derechos humanos.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

Universidad Licenciada con Resolución N° 160-2018-SUNEDU/CD

Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana



Que, mediante Informe N° 032-2025-UNACH/OPP-UPPM, de fecha 30 de enero del 2025, el jefe de la Unidad del Planeamiento, Presupuesto y Modernización hace llegar al jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, **OPINIÓN** sobre la "Directiva Interna para la Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento Sexual en la Comunidad Universitaria de la Universidad Nacional Autónoma de Chota", quien a partir de un amplio análisis, concluye que:

V. Visto y estando a lo establecido en el presente, este despacho opina: **OTORGAR OPINIÓN FAVORABLE** al proyecto "Directiva Interna para la Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento Sexual en la comunidad universitaria de la Universidad Nacional Autónoma de Chota".

Así mismo, posterior a la conclusión arribada, recomienda:

6.1. Se remite el presente expediente administrativo a su despacho, a fin de que en el Marco de sus atribuciones y estando al proceso regular, se proceda a derivar a la Oficina de Asesoría Jurídica para la emisión de opinión legal según corresponda, (...).

6.2. Es de necesidad recomendar que todo Documento Normativo que se apruebe, modifique y/o actualice al interior de nuestra institución, este deberá estar debidamente visado por los responsables de las dependencias que intervengan en su revisión y/o aprobación según corresponda.

Que, mediante Carta N° 071-2025-UNACH/OPP-JCS, de fecha 30 de enero del 2025, el jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto hace llegar al jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica, el Informe de la opinión sobre el proyecto "Directiva Interna para la Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento Sexual en la Comunidad Universitaria de la Universidad Nacional Autónoma de Chota", con la finalidad de que su despacho emita **OPINIÓN LEGAL** para continuar con los trámites correspondientes y su posterior aprobación mediante acto resolutivo;

Que, mediante Informe Legal N° 17-2025-UNACH/OAJ, de fecha 04 de febrero del 2025, el jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica hace llegar al Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, **OPINIÓN LEGAL** respecto a la "Directiva Interna para la Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento Sexual en la Comunidad Universitaria de la Universidad Nacional Autónoma de Chota", quien luego de un amplia análisis, concluye lo siguiente:

3.1. El numeral 5.16 del artículo 5 de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, establece como uno de los principios que rigen a las universidades, el rechazo a toda forma de violencia, intolerancia y discriminación.

3.2. El inciso 14.3 del artículo 14 del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, modificado por el Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, describe "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 previsto en el numeral anterior".

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

Universidad Licenciada con Resolución N° 160-2018-SUNEDU/CD

Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana



3.3. El numeral 51.1. del artículo 51 del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, establece que "Los centros universitarios deben contar con documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria".

3.4. Dentro del marco de las competencias y funciones de la Unidad de Planeamiento, Presupuesto y Modernización, el Jefe de la Unidad de Planeamiento, Presupuesto y Modernización, mediante Informe N° 031-2025-UNACH/OPP-Uppm, OTORGA OPINIÓN FAVORABLE al proyecto "Directiva Interna para la Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento Sexual en la Comunidad Universitaria de la Universidad Nacional Autónoma de Chota".

Por lo que, de conformidad a la conclusión arribada, el jefe de la oficina jurídica recomienda:

Recomiendo a la Comisión Organizadora, dentro de sus funciones establecidas en el acápite 6.1.4 del numeral 6.1 del apartado VI de las "Deposiciones para la constitución y funcionamiento de las comisiones organizadoras de las universidades públicas en proceso de constitución", aprobado por la Resolución Viceministerial N° 244-2021-minedu, apruebe la "Directiva Interna para la Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento Sexual en la Comunidad Universitaria de la Universidad Nacional Autónoma de Chota".

Que, mediante Carta N° 122-2025-UNACH/OPP-JCS, de fecha 05 de febrero del 2025, el jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, hace llegar al Presidente de la Comisión Organizadora de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, el expediente administrativo referente al proyecto "Directiva Interna para la Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento Sexual en la Comunidad Universitaria de la Universidad Nacional Autónoma de Chota", para su respectiva evaluación y aprobación por la Comisión Organizadora, mediante acto resolutivo;

Que, mediante Hoja de Trámite de Expediente N°0441, de fecha 05 de febrero del 2025, el presidente de la Comisión Organizadora, remite a la Oficina de Secretaría General la solicitud de aprobación al proyecto "Directiva Interna para la Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento Sexual en la Comunidad Universitaria de la Universidad Nacional Autónoma de Chota", a fin de ser incluido en agenda para sesión de Comisión Organizadora, y su posterior aprobación mediante acto resolutivo;

Que, mediante acuerdo de Sesión Ordinaria de la Comisión Organizadora N° 06 de fecha 05 de febrero del 2025, por **UNANIMIDAD** de votos de los integrantes de la Comisión Organizadora, **SE APROBÓ**, la "Directiva Interna para la Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento Sexual en la Comunidad Universitaria de la Universidad Nacional Autónoma de Chota", debiendo emitirse acto resolutivo correspondiente;

Que, de conformidad con el artículo 62° de la Ley Universitaria N° 30220 y el artículo 24° del Estatuto de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR, la "DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA", cuyo Anexo es parte integrante de la presente resolución.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

Universidad Licenciada con Resolución N° 160-2018-SUNEDU/CD

Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana



ARTÍCULO SEGUNDO: ENCARGAR, a la Unidad de Recursos Humanos adopte las acciones necesarias para la difusión, implementación y cumplimiento de la presente Resolución.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR la presente resolución a las partes interesadas, órganos y unidades administrativas pertinentes, para los fines correspondientes y publicarlo en el portal web de la institución.

ARTÍCULO CUARTO: ENCARGAR, a la Oficina de Tecnología de la Información, la publicación de la presente Resolución en el portal de Transparencia de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE



[Firma]
Dr. Romel Pinedo Ríos
Presidente de la Comisión Organizadora
Universidad Nacional Autónoma de Chota



[Firma]
Mg. Narda Vanessa Martínez Morales
SECRETARÍA GENERAL
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
“DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE
HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA- UNACH



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE CHOTA



DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN
E INTERVENCIÓN EN CASOS DE
HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA
COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
CHOTA- UNACH

CHOTA - PERÚ
2024



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

“DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA- UNACH”



ÍNDICE

I.	FINALIDAD.....	4
II.	OBJETIVO.....	4
III.	BASE LEGAL.....	4
IV.	ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	6
V.	MARCO CONCEPTUAL.....	7
VI.	DISPOSICIONES GENERALES.....	9
	6.1 PRINCIPIOS GENERALES Y PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN.....	9
	6.2 DEFINICIÓN Y CONFIGURACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....	12
	6.3 MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....	12
VII.	AUTORIDADES COMPETENTES DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....	13
	7.1 SECRETARÍA DE INSTRUCCIÓN.....	13
	7.2 COMISIÓN DISCIPLINARIA PARA ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....	14
	7.3 EL TRIBUNAL DISCIPLINARIO.....	14
VIII.	MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN DE ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....	14
	8.1 MEDIDAS DE PREVENCIÓN.....	14
	8.2 DIFUSIÓN DE CANALES DE DENUNCIA O QUEJA.....	15
	8.3 ATENCIÓN MÉDICA Y PSICOLÓGICA.....	15
	8.4 MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....	16
	DISPOSICIONES ESPECÍFICAS.....	17
	9.1 PROCEDIMIENTO INTERNO DE ELECCIÓN DE AUTORIDADES COMPETENTES DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....	17
X.	OBLIGACIONES DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN DISCIPLINARIA PARA ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y EL TRIBUNAL DISCIPLINARIO.....	22
	CAUSALES DE ABSTENCIÓN.....	23





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

“DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA- UNACH”



XII.	ESTRUCTURA DE LA COMISIÓN DISCIPLINARIA PARA ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y EL TRIBUNAL DISCIPLINARIO.....	25
	12.1 PRESIDENTE.....	25
	12.2 SECRETARIO	25
	12.3 SESIONES.....	26
	12.4 RECURSOS.....	27
XIII.	FASES DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.....	27
XIV.	INVESTIGACIÓN DE LA QUEJA O DENUNCIA.....	27
	14.1 TRAMITACIÓN DE LA QUEJA O DENUNCIA.....	27
	14.2 DESCARGOS DE LA QUEJA O DENUNCIA.....	29
XV.	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO	29
	15.1 CONSIDERACIONES GENERALES.....	29
	15.2 ETAPA DE INSTRUCCIÓN.....	30
	15.3 ETAPA RESOLUTIVA.....	31
	15.4 ETAPA DE IMPUGNACIÓN.....	31
XVI.	SANCIONES APLICABLES	32
XVII.	FALSA DENUNCIA	32
XVIII.	DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS.....	33
XIX.	DISPOSICIONES FINALES.....	33
XX.	ANEXOS.....	34





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
"DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE
HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA- UNACH"



**DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS
DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA – UNACH**

I. FINALIDAD

La Universidad Nacional Autónoma de Chota (en adelante, la UNACH) tiene el compromiso de garantizar en el ámbito universitario un ambiente libre de toda forma de hostigamiento sexual, en el que se respete la dignidad e integridad de todas las personas.

II. OBJETIVO

La presente directiva tiene por objetivo establecer una serie de disposiciones dirigidas a la prevención, intervención, investigación y sanción en materia de hostigamiento sexual producido en la comunidad universitaria de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

III. BASE LEGAL



3.1. La Constitución Política del Perú de 1993.

3.2. Ley N°30057, Ley del Servicio Civil.

3.3. Ley N° 30220, Ley Universitaria.

3.4. Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.



3.5. Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

3.6. Decreto Legislativo N°276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su reglamento con el Decreto Supremo N° 005-90-PCM.



3.7. Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

3.8. Decreto Supremo N° 012-2020-MINEDU, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Educación Superior y Técnico Productiva.

3.9. Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP que aprueba el Reglamento de la Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificado por el Decreto Supremo N° 021-2021- MIMP.





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

"DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA- UNACH"



- 3.10.** Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, que modifica el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 3.11.** Decreto Supremo N° 040-2014, Reglamento de la Ley del Servicio Civil
- 3.12.** Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, modificada y actualizada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 92-2016-SERVIR/PE que aprueba la Directiva N° 02- 2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil".
- 3.13.** Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, que aprueba los "Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas.
- 3.14.** Resolución Ministerial N° 041-2018-TR, que declara el 27 de febrero de cada año como el Día de la Lucha Contra el Hostigamiento Sexual en el ámbito laboral.
- 3.15.** Resolución Ministerial N° 115-2020-MIMP, que aprueba "Formatos referenciales para queja o denuncia por hostigamiento sexual en el sector público y privado".
- 3.16.** Resolución Viceministerial N°328-2021-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".
- 3.17.** Estatuto de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, aprobado mediante la Resolución de Comisión Organizadora N° 343-2021-UNACH.
- 3.18.** Reglamento del Estudiante, aprobado mediante Resolución N° 043-2017-CO/UNACH.
- 3.19.** Resolución N°395-2018-C.O./UNACH, que aprueba el Reglamento Especifico de Procedimiento Disciplinario para Docentes Universitarios de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.
- 3.20.** Resolución Administrativa N°046-2018/DP, que aprueba la Directiva denominada: "Procedimiento Defensorial para la Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual"

Las normas mencionadas incluyen sus normas modificatorias, complementarias, conexas o aquellas que las sustituyan.

Aunado a ello, las acciones de prevención y sanción de hostigamiento sexual se sustentan en los principios establecidos en la ley específica de la materia y de manera complementaria o supletoria se aplicará lo establecido en las siguientes disposiciones de esta casa superior de estudios.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS



"DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA- UNACH"

IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente directiva, será de aplicación al personal docente y autoridades sujetas a la Ley N°30220, Ley Universitaria, independientemente de su vínculo laboral o modalidad contractual con estos; así como, a sus estudiantes, graduados egresados y ex alumnos cuando las manifestaciones de hostigamiento sexual se presenten dentro y fuera de la Entidad, a través de medios digitales, siempre que el/la quejoso/a o denunciante y el quejado/a o denunciado/a formen parte de la comunidad universitaria.

Es menester indicar que esta directiva aplica para hechos que ocurran dentro o fuera del campus universitario ya sea de forma presencial o virtual, cuando ocurra entre estudiantes de nivel pregrado, postgrado, idiomas, centro preuniversitario o de cualquiera de los centros de la Universidad, sin exceptuar la modalidad presencial, semipresencial o virtual, incluso en el ejercicio de actividades que no sean organizadas por la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

Están comprendidos en la presente directiva:



- a) Autoridades.
- b) Personal docente¹.
- c) Jefes de Práctica.



- d) Ayudantes de cátedra, laboratorio y demás formas análogas de colaboración a la labor del docente.
- e) Estudiantes².
- f) Ex alumnos.



- g) Egresados.
- h) Graduados.

¹ En el apartado de docentes, se incluyen a docentes ordinarios, extraordinarios o contratados, a tiempo parcial o completo y que enseñen bajo cualquier modalidad, presencial, semipresencial o a distancia.

² En el apartado de estudiantes, se incluyen a los estudiantes de pregrado y posgrado en todas sus diversas modalidades, comprendiendo a los que tienen matrícula regular, por cursos o libres. Asimismo, son de aplicación a quienes se encuentran en la etapa de transición entre la culminación de su plan de estudios y la obtención de su título o la certificación que le corresponda.





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

“DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA- UNACH”



V. MARCO CONCEPTUAL

- 5.1. Buzón electrónico:** Es un espacio virtual donde se almacenan y reciben los mensajes de correo electrónico. Está a disposición de los/as funcionarios/as y servidores/as civiles de la UNACH; así como, todas las personas que prestan servicios a través de las diversas modalidades formativas de servicios de que brinde esta casa superior de estudios.
- 5.2. Ciberacoso:** Es una manifestación de hostigamiento sexual o acoso por medios digitales (web, redes sociales, mensajes o conversaciones escritas (chat), por medio de celular, grabaciones de voz (audios) fotos, videos, correos electrónicos o cualquier otro medio análogo).
- 5.3. Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual:** Órgano resolutorio competente y permanente para pronunciarse en primera instancia sobre las denuncias relativas a casos de Hostigamiento Sexual.
- 5.4. 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.
- 5.5. 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.
- 5.6. Denunciante Quejoso/a:** Persona que presenta la denuncia o queja por hostigamiento sexual.
- 7. Denunciado/a o Quejado/a:** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- 5.8. Hostigamiento Sexual:** 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 la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

“DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA- UNACH”



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

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

5.11. Medidas de Protección: Mecanismos dictados por presuntos actos de hostigamiento sexual, derivado de una denuncia, queja o por haber tomado conocimiento de los hechos por cualquier medio, para garantizar la seguridad e integridad del/de la hostigado/a.

5.12. Modalidades formativas: Se consideran modalidades formativas a las prácticas preprofesionales y profesionales.

5.13. Oficina de Secretaría de Instrucción: Es la encargada de investigar preliminarmente los casos de hostigamiento sexual.

5.14. Queja o denuncia: Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita a la universidad, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que las autoridades competentes realicen las acciones de investigación y sanción que correspondan.

5.15. Relación de autoridad: Todo vínculo existente entre dos (2) 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.

5.16. 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.

Secretaría de Instrucción: Órgano que se encuentra a cargo de la investigación preliminar, el inicio del procedimiento a través de la imputación de cargos, las labores de ordenación e instrucción del procedimiento, y emisión del Informe Final de los cargos imputados. Da cuenta de todas sus acciones al respectivo órgano resolutorio.

5.18. Tribunal Disciplinario: Órgano resolutorio de segunda y última instancia administrativa, encargada de conocer y resolver los procedimientos disciplinarios en materia de hostigamiento sexual.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

“DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA- UNACH”



5.19. Unidad de Recursos Humanos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, o la que haga sus veces: Es la encargada de seleccionar, formar, evaluar y administrar todo lo relacionado con el personal de la entidad, el correo institucional de esta oficina es el siguiente urecursoshumanos@unach.edu.pe.

VI. DISPOSICIONES GENERALES

6.1. Principios generales y principios de actuación

La intervención en casos de hostigamiento sexual se rige por los siguientes principios:

6.1.1. 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 de la persona hostigada.

6.1.2. Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso: Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades laborales, 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.

6.1.3. 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, 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.

6.1.4. 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.





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

“DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA- UNACH”



6.1.5. 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.

6.1.6. Principio de confidencialidad: Se garantiza la reserva de la información relativa al procedimiento de investigación, a la identidad de la persona que denuncia, como también de la persona denunciada, a los testigos parte del procedimiento, hasta la emisión de la resolución que pone fin al procedimiento administrativo disciplinario teniendo en cuenta los estándares de razonabilidad y proporcionalidad.

6.1.7. Principio del debido procedimiento: Los participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, derecho a la defensa, que comprende 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.

6.1.8. 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.

6.1.9. 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 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, de forma más favorable a la admisión y decisión final de la queja o denuncia; sin afectar los derechos e intereses de las/los quejas/os o denunciados/as 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.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

“DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA- UNACH”



6.1.10. 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.

6.1.11. 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.

6.1.12. 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.



6.1.13. Principio de debida diligencia: El órgano competente debe utilizar todos los medios necesarios para el esclarecimiento de los hechos denunciados por hostigamiento sexual, de manera oportuna y eficaz.



6.1.14. Principio de perspectiva de la víctima razonable: Permite realizar un análisis de los hechos tomando en cuenta el género de la víctima. Se debe valorar la conducta del hostigamiento sexual desde las diferentes perspectivas que hombres y mujeres tienen sobre el tema, es decir, que algunas conductas que la mayoría pueden considerar aceptables, pueden ser ofensivas para otros/as.



6.1.15. Principio de razonabilidad: Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los/as administrados/as, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido.



De igual forma, se aplican los enfoques establecidos en el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

“DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA- UNACH”



6.2. Definición y 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, la cual puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afecta la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier índole de la víctima. Para su configuración también tenemos lo siguiente:

- No se 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.
- 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.

6.3. Manifestaciones del hostigamiento sexual

- Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- Amenazas mediante las cuales se exija de forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima que atente o agravie su dignidad.
- Uso de términos de naturaleza o connotación sexual 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.
- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.
- Otras conductas que encajen en el artículo 4° de la Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y en su respectivo Reglamento.

Asimismo, se consideran como manifestaciones de hostigamiento sexual por medios digitales las siguientes:

- Envío de correos electrónicos, mensajes o conversaciones escritas (chat) u orales instantáneas (audios y/o video audios) con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual no deseados.





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

"DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA- UNACH"

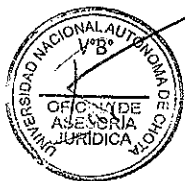


- b) Llamadas, mensajes o notas anónimas con contenido sexual mediante cualquier plataforma digital.
- c) Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos de contenido sexual.
- d) Propuestas, invitaciones y/o bromas de carácter sexual y/o sexistas no deseadas.
- e) Realizar comentarios sexuales/sexistas o conductas con connotación sexual/sexista a través de las plataformas de comunicación utilizadas en el ambiente de trabajo, como correo institucional, videollamadas de trabajo o foros internos.
- f) Entre otras.

VII. AUTORIDADES COMPETENTES DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

7.1. Secretaría de Instrucción

Se encuentra a cargo de la investigación preliminar, del inicio del procedimiento a través de la imputación de cargos, las labores de ordenación e instrucción del procedimiento y emite el informe final de instrucción de los cargos imputados, dando cuenta de sus actuaciones a los órganos resolutivos (Comisión Disciplinaria y Tribunal Disciplinario) mediante un informe situacional cuando lo requieran y será obligatorio informar de las actuaciones efectuadas cuando la Secretaría de Instrucción decida archivar el procedimiento.



La Secretaría de Instrucción realiza las siguientes actuaciones:

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





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
“DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE
HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA- UNACH”



7.2. 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.

Es la encargada de notificar el Informe Final de Instrucción a la persona investigada, otorgándole un plazo de tres (3) días calendario para presentar los alegatos que considere pertinentes.

De igual manera, tiene la facultad a criterio o pedido de parte de solicitar una audiencia presencial o virtual a alguna de las partes o a ambas para que puedan hacer uso de la palabra, sin que se produzca en ningún supuesto un encuentro entre ambas a fin de evitar una revictimización.

Emitir la resolución final de la instancia, en un plazo no mayor a cinco (05) días calendario de recibido el Informe Final de Instrucción, con o sin los descargos de la persona denunciada.

Es necesario precisar que la notificación de la resolución final de instancia deberá ser efectuada en el día de su emisión.

Corresponde elevar los recursos de apelación que se interpongan, en el día.



7.3. El tribunal disciplinario

Es la segunda y última instancia administrativa, que tiene como función resolver los recursos de apelación interpuestos en un plazo máximo de tres (03) días calendarios.



MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN DE ACTOS DE
HOSTIGAMIENTO

Es preciso señalar que las acciones de prevención se sustentan en los principios establecidos en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.



Medidas de prevención

La Secretaría de Instrucción es responsable de brindar por lo menos una capacitación anual especializada a los miembros de la Secretaría de Instrucción, Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual y Tribunal Disciplinario.



Asimismo, la Dirección de Bienestar Universitario planificará las medidas de prevención, para mantener las condiciones de respeto de la integridad física, psíquica y moral para lo cual realizará lo siguiente:



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

“DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA- UNACH”



- a) Evaluaciones semestrales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual o riesgos de que estas sucedan, dentro de su ámbito de intervención. Estas podrán incluirse dentro de las evaluaciones marco del clima formativo y/o educativo.

Es necesario señalar que las herramientas de evaluación que se emplee para estos propósitos deberán respetar el derecho a la intimidad de los encuestados y/o entrevistados pues, solo cumple con un fin estadístico.

8.2. Difusión de canales de denuncia o queja

La Dirección de Bienestar Universitario planificará las medidas de difusión de canales de denuncia o queja, los cuales deben ser efectuados de manera pública y visible para mantener las condiciones de respeto de la integridad física, psíquica y moral.

La universidad informa y difunde de manera pública y visible lo siguiente:

- a) Los canales de denuncias, internos o externos, que permitan enfrentar los casos de hostigamiento sexual.
- b) Los formatos para la presentación de la denuncia.
- c) Información básica sobre el procedimiento de investigación y sanción en casos de hostigamiento sexual.
- d) Difundirá periódicamente, a través de los medios que disponga la universidad y en lugares visibles la información que permita identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables.

Es necesario señalar que la presente directiva será publicada en el portal web de la entidad. Igualmente, se enviará el link a todos los docentes y estudiantes y los egresados interesados que requieran la directiva.

8.3. Atención médica y psicológica

La Secretaría de Instrucción en un plazo no mayor a un (01) día hábil de recibida la queja o denuncia, pone a disposición de la persona hostigada los canales de atención médica, física y/o psicológica, con los que cuente, para el cuidado de su salud integral. De no contar con dichos servicios, deriva su atención a aquellos establecimientos de salud públicos o privados a los que esta puede acudir.

El ofrecimiento de atención médica y psicológica debe figurar dentro del “Acta de lectura de derechos a las personas denunciante” que forma parte integrante de esta directiva en el Anexo N° 02. En caso de que la presunta persona hostigada acepte o renuncie a los servicios puestos a su disposición, lo hace constar con su firma y huella en la citada acta.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

"DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA- UNACH"



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

8.4. Medidas de protección de actos de hostigamiento sexual

Son medidas de protección todas las que busquen proteger y asegurar el bienestar de la presunta persona hostigada, las cuales se conceden de oficio o a solicitud de parte y considerando los criterios de proporcionalidad y necesidad, siendo ejecutadas de manera inmediata y en un plazo no mayor a tres (03) días hábiles de conocidos los hechos que configurarían un supuesto de hostigamiento sexual.

Las medidas de protección son las siguientes:

- Rotación o cambio de lugar del presunto hostigador.
- Suspensión temporal del/la presunto/a hostigador/a.
- Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que lo haya solicitado.
- Orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar o de entablar algún tipo de comunicación con ella.
- Gozar de las facilidades para que las personas denunciantes puedan asistir a centros de salud, denunciar y/o llevar a cabo cualquier otro acto derivado del hostigamiento sexual.
- Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima, según corresponda.



La Secretaría de Instrucción también puede dictar determinadas medidas de protección a favor de los 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 presunta persona hostigada.

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 embargo, en la resolución que pone fin al procedimiento, el órgano sancionador puede establecer medidas temporales a favor de la presunta persona hostigada con la finalidad de garantizar su bienestar.

Para el caso de un docente denunciado como presunto/a hostigador/a, sin perjuicio de las medidas de protección dictadas, la universidad a través del órgano competente, separa preventivamente al docente, de conformidad con lo establecido en el artículo 90 de la Ley N° 30220, Ley Universitaria.





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

“DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA- UNACH”



IX. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

9.1. Procedimiento interno de elección de autoridades competentes de la investigación y sanción del hostigamiento sexual

El Procedimiento interno de conformación de las autoridades competentes de la investigación y sanción del Hostigamiento Sexual, se expide en cumplimiento de la Ley N°27942 y su Reglamento, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, y del numeral 5.2.1.2 de los “Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria” aprobado por la Resolución Viceministerial N° 328-2021-MINEDU.

En ese sentido, nuestra entidad establece el procedimiento para regular la conformación y funcionamiento de la Secretaría de Instrucción, la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual y el Tribunal Disciplinario, describiendo el procedimiento para designar a los miembros titulares y suplentes, el plazo de su mandato, los requisitos que deben cumplir; entre otros aspectos.

9.1.1. Secretaría de instrucción

A) Miembro titular y suplente

La Secretaría de Instrucción se compone por un integrante titular y un suplente, siendo designados por el plazo de dos (02) años, pudiendo ser ratificado y/o retirado del cargo al vencimiento del plazo o por decisión de la Comisión Organizadora.

B) Requisitos

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.

No deberá registrar antecedentes policiales, penales y judiciales; no debe haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familiar y no presentar sanciones disciplinarias.

Para ello, se presentará una declaración jurada de no incurrir en los impedimentos señalados, sin perjuicio de la verificación posterior.





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

"DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA- UNACH"



C) Elección del secretario de instrucción

La elección, en ejercicio de la facultad discrecional de la Comisión Organizadora, se efectuará en sesión ordinaria, previa verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos para el miembro titular y su respectivo suplente.

9.1.2. Comisión disciplinaria para actos de hostigamiento sexual

Se compone por representantes de esta casa superior de estudios y por representantes de los estudiantes en igualdad de número, garantizando la paridad de género.

La Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual está conformado por cuatro (04) miembros titulares y cuatro (04) miembros suplentes conforme a lo dispuesto en el numeral 9.2.1 y 9.2.2.

A) Miembros titulares

Estos asumen sus funciones desde la instalación de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual. Está conformado por:

- Dos (02) representantes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, los cuales serán elegidos por la Comisión Organizadora, o la que haga sus veces.
- Dos (02) representantes de estudiantes, elegidos por el Presidente de la Federación Universitaria.

B) Miembros suplentes

Asumen de manera temporal sus funciones debido a la ausencia, abstención o recusación del miembro titular o permanentemente las funciones de este cuando haya sido vacado. La forma de elección es la misma para los miembros titulares. Cabe resaltar que el reemplazo temporal o permanente de los miembros titulares por suplentes no altera la paridad de género.

C) Requisitos

Los representantes deben cumplir los siguientes requisitos:

- Tener vínculo vigente con la UNACH.
- No registrar antecedentes policiales, penales y judiciales
- No haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
“DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE
HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA- UNACH”



- Contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos.
- Contar con formación en temas de género.

Los representantes estudiantiles deben tener los siguientes requisitos:

- No registrar antecedentes policiales, penales y judiciales.
- No haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- Ser estudiante de la UNACH.
- Contar con matrícula vigente.
- Estar ubicado en el quinto superior, el cual se acreditará mediante la constancia correspondiente.
- Tener como mínimo dieciocho (18) años de edad.
- No estar matriculado/a ni en el primer ni en el último año de estudios.
- No haber sido sancionado por la universidad de manera interna o tener algún procedimiento administrativo en curso.
- De preferencia, tener conocimientos o formación en temas de prevención y acción en materia de hostigamiento sexual.
- No presentar sanciones disciplinarias.

Para ello deberán presentar una declaración jurada de no incurrir en los impedimentos señalados, sin perjuicio de la verificación posterior.

D) Elección de los representantes de la comisión disciplinaria de la Universidad Nacional Autónoma De Chota

En ejercicio de la facultad discrecional de la Comisión Organizadora, esta se efectuará en sesión ordinaria, previa verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos para los miembros titulares y sus respectivos suplentes. La designación será formalizada mediante resolución emitida por la Comisión Organizadora, con una vigencia de dos (02) años, pudiendo ser ratificados o cesados al término del referido plazo o por determinación de la propia Comisión Organizadora.

E) Elección de los representantes de los Estudiantes

La Presidencia de la Federación Universitaria de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, en sesión conjunta con la junta de





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

“DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA- UNACH”



secretarios generales de los Centros Federados, llevará a cabo una reunión destinada a la elección de los representantes estudiantiles con el fin de seleccionar a los miembros para la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual.

Se solicitará a cada secretario general de los diversos Centros Federados que propongan a dos (02) candidatos del sexo femenino y a dos (02) del sexo masculino como postulantes para la elección, para ello se dará un plazo máximo de diez (10) días calendarios. Cumplido el plazo, la Presidencia de la Federación Universitaria convocará a una sesión con la Junta de secretarios, en la que, cada Centro de Estudiantes presentará a los postulantes propuestos de manera verbal y escrita y expondrán sobre el grado de interés en integrar la comisión y sobre el nivel de conocimientos en el tema, además de presentar el cumplimiento de los requisitos exigidos para conformar la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual.

Con los candidatos presentados, se elaborará un listado de postulantes por sexo, uno correspondiente al sexo femenino y otro al sexo masculino. Posteriormente, el Presidente de la Federación Universitaria procederá a elegir los miembros titulares y suplentes, dentro de todos los postulantes, dos (2) de sexo masculino y dos (2) de sexo femenino, que serán nombrados como representantes en la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual.

Es necesario señalar que la elección de los representantes estudiantiles se llevará a cabo en caso de una eventual reconfirmación de la Comisión o cuando se efectúe la elección de nuevos miembros.

Finalmente, se emitirá el acta de la sesión con los resultados de la votación y será enviada a la Oficina de Bienestar Universitario quien pondrá en conocimiento a la Comisión Organizadora.

9.1.3. Tribunal Disciplinario

El Tribunal Disciplinario está compuesto por representantes de la universidad y por representantes de los estudiantes, en igualdad de número garantizando la paridad de género. Se compone de cuatro (04) miembros titulares y cuatro (04) miembros suplentes conforme a lo dispuesto en el numeral 9.3.1 y 9.3.2.

A) Miembros Titulares

Estos asumen sus funciones desde la instalación del Tribunal Disciplinario. Y se conforman por:





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

"DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA- UNACH"



- Dos (02) representantes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, los cuales serán designados por la Comisión Organizadora, o la que haga sus veces.
- Dos (02) representantes de estudiantes, elegidos por la Federación Universitaria de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

B) Miembros Suplentes

Son los que asumen temporalmente sus funciones debido a la ausencia, abstención o recusación del miembro titular o del miembro suplente que le preceda, o permanentemente las funciones de un miembro titular, cuando este último haya sido vacado. El reemplazo temporal o permanente de los miembros titulares por suplentes no alterará la paridad de género.

C) Requisitos

Los representantes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota deben tener los siguientes requisitos:

- Tener vínculo vigente con la Universidad Nacional Autónoma de Chota.
- No registrar antecedentes policiales, penales y judiciales.
- No haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- Contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos.
- Contar con formación en temas de género.

Los representantes estudiantiles deben tener los siguientes requisitos:

- No registrar antecedentes policiales, penales y judiciales.
- No haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- Ser estudiante con matrícula vigente.
- Estar ubicado en el quinto superior, el cual se acreditará mediante la constancia correspondiente³.



Constancia emitida por Servicios Académicos.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
"DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE
HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA- UNACH"



- Tener como mínimo dieciocho (18) años de edad.
- No estar matriculado/a ni en el primer ni en el último año de estudios.
- No haber sido sancionado por la universidad de manera interna o tener algún procedimiento administrativo en curso.
- De preferencia, tener conocimientos o formación en temas de prevención y acción en materia de hostigamiento sexual.
- No presentar sanciones disciplinarias.

Para ello, deberán presentar una declaración jurada de no incurrir en los impedimentos señalados, sin perjuicio de la verificación posterior.

4 Elección de los representantes del tribunal disciplinario de la universidad nacional autónoma de chota

La elección, en ejercicio de la facultad discrecional de la Comisión Organizadora, se efectuará en sesión ordinaria, previa verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos para los miembros titulares y sus respectivos suplentes. La designación será formalizada mediante resolución emitida por la Comisión Organizadora, con una vigencia de dos (02) años, pudiendo ser ratificados o cesados al término del referido plazo o por determinación de la propia Comisión Organizadora.

5 Elección de los representantes de los estudiantes

Se seguirá el mismo procedimiento establecido en el numeral 9.2.5.

OBLIGACIONES DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN DISCIPLINARIA PARA ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y EL TRIBUNAL DISCIPLINARIO

- 10.1. Asistir puntualmente a las reuniones, diligencias y/o capacitaciones programadas.
- 10.2. Mantener bajo estricta confidencialidad la información que conozcan en el ejercicio de sus funciones.
- 10.3. Realizar las actuaciones necesarias para la evaluación preliminar (recaudación de medios, valoración, entre otros) según las instrucciones brindadas en capacitaciones, entre otros.
- 10.4. Ejecutar sus funciones con eficiencia, diligencia, respeto, honestidad, buena fe, imparcialidad y, sobre todo, optimizando el tiempo destinado a las actuaciones de investigación.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

“DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA- UNACH”



- 10.5. Cautelar que sus responsabilidades y obligaciones como miembro de la comunidad universitaria, cualquiera fuese su vinculación, no se vean afectadas por el cumplimiento de sus funciones como miembro de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual o del Tribunal Disciplinario.
- 10.6. No exponer a la presunta víctima a situaciones de revictimización, como la declaración reiterativa de los hechos, careos o cuestionamientos a su conducta o su vida personal, entre otros.
- 10.7. Comunicarse con la presunta víctima y con el presunto hostigador por los medios formalmente establecidos para ello.
- 10.8. Archivar en el expediente físico y/o virtual, todos los documentos y demás medios que se aporten, obtengan o generen en el curso del procedimiento de evaluación preliminar, y que obren en su poder.
- 10.9. Expresar motivadamente su posición en relación a los hechos que se investigan. Asimismo, emitir por escrito su voto en discordia.
- 10.10. Solicitar asesoría al equipo legal de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, cuando lo consideren conveniente.
- 10.11. Informar oportunamente al presidente de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual y al presidente del Tribunal Disciplinario si incurre en alguna de las causales de abstención.
- 10.12. Cumplir las disposiciones establecidas en el Reglamento para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, así como la Ley N° 27942 y su Reglamento, aprobado por el S.S. N° 014-2019-MIMP y modificatorias.



CAUSALES DE ABSTENCIÓN



Los miembros de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual y el Tribunal Disciplinario se abstienen de participar en el procedimiento cuando incurran en alguna de las siguientes causales:

- a) Ser acusado como presunto/a hostigador/a.
- b) Ser cónyuge, conviviente, pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad con la presunta víctima y/o con el/la presunto/a hostigador/a.
- c) Tener amistad íntima, enemistad manifiesta o conflicto de intereses con la presunta víctima y/o con el/la presunto/a hostigador/a.
- d) Mantener alguna relación de afinidad y/o similar con la presunta víctima y/o con el/la presunto/a hostigador/a, que pueda constituir un conflicto de intereses.

El miembro inmerso en alguna de las causales previamente señaladas lo informará inmediatamente al presidente de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual o del Tribunal Disciplinario, según corresponda. Si fuese cualquiera de los presidentes el que estuviese inmerso en esta situación, se deberá comunicar a la Comisión Organizadora previo informe a fin de que dispongan a un miembro suplente





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

“DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA- UNACH”



para que ejerza las funciones del miembro titular inmerso en alguna de las causales de abstención.

El miembro que, debido a la abstención, sea apartado de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual o del Tribunal Disciplinario, no deberá obstruir, dilatar ni obstaculizar sus actuaciones.

11.1. Recusación de Miembros de la comisión disciplinaria para actos de hostigamiento sexual y tribunal disciplinario

La recusación puede ser presentada contra cualquiera de los miembros de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual y Tribunal Disciplinario mediante documento formal, por la presunta víctima, el/la presunto/a hostigador/a, y/o cualquier otro miembro de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual y Tribunal Disciplinario.

La recusación procede cuando se comprueba que el miembro se encuentra inmerso en alguna de las causales señaladas en el apartado denominado “Causales de Abstención” y sea manifiesto que ello configura un conflicto de intereses poniendo en riesgo la imparcialidad.

La recusación es resuelta por la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual y el Tribunal Disciplinario según corresponda; cuando la recusación se efectúe contra cualquiera de los presidentes ya sea de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual o del Tribunal Disciplinario, deberá ser remitida a la Comisión Organizadora previo informe para que pueda emitir su pronunciamiento, el cual tiene naturaleza decisoria.

En caso de que la recusación sea declarada fundada, se determinará la abstención inmediata del miembro recusado, y la comisión organizadora dispondrá al miembro suplente para que ejerza sus funciones.

11.2. Causales de vacancia para los miembros de la comisión disciplinaria para actos de hostigamiento sexual y el tribunal disciplinario

Son causales de vacancia:

- La pérdida de cualquiera de los requisitos señalados en este Procedimiento para ser miembro de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual y el Tribunal Disciplinario.
- Haber sido sancionado disciplinariamente por violar el deber de confidencialidad como miembro de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual y el Tribunal Disciplinario.
- Inasistencia injustificada a tres (03) sesiones consecutivas o cuatro (04) alternadas, en el lapso de su designación.





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

"DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA- UNACH"



- Enfermedad física o mental que inhabilita para el ejercicio del cargo.
- Otras relacionadas con el desempeño de sus obligaciones al asumir el cargo.

XII. ESTRUCTURA DE LA COMISIÓN DISCIPLINARIA PARA ACTOS DE HOSTIGAMIENTOS SEXUAL Y EL TRIBUNAL DISCIPLINARIO

12.1. Presidente

Cuenta con la mayor jerarquía y presidirá la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual y el Tribunal Disciplinario. El presidente tiene las siguientes funciones:

- Enviar al presunto hostigador la comunicación en la que se otorga el plazo para que presente sus descargos y/o alegatos.
- Dirigir las actuaciones de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual o del Tribunal Disciplinario en forma dinámica y eficiente.
- Dirigir las deliberaciones según criterios de razonabilidad, conforme a las cuales regulará las intervenciones de los miembros y la duración de las mismas.
- Efectuar comunicaciones en nombre de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual o del Tribunal Disciplinario, cuando sea necesario.
- Resolver de manera definitiva las recusaciones que se presenten contra algún otro miembro de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual o del Tribunal Disciplinario, según corresponda.
- Cumplir y hacer cumplir a los miembros de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual o del Tribunal Disciplinario el presente Procedimiento, la Política y la legislación en materia de prevención y sanción del hostigamiento sexual.



12.2. Secretario

Tanto la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual como el Tribunal Disciplinario deberán elegir entre sus miembros a un secretario, la elección se adopta por mayoría simple, la cual será consignada en un acta. El secretario tiene las siguientes funciones:

- Apoyar al presidente en todos los trámites, comunicaciones y/o demás actividades que deban efectuarse.
- Gestionar las citaciones de cada una de las partes involucradas en las quejas y de testigos, con el fin de recabar sus declaraciones (coordinar





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

“DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA- UNACH”



los permisos respectivos, los ambientes en que se realizarán las entrevistas, la persona que recabará el testimonio, y demás aspectos lógicos).

- Llevar el archivo de todos los documentos y demás medios que se aporten, obtengan o generen en el curso del procedimiento de investigación.
- Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las reuniones.

12.3. Sesiones

12.3.1. Periodicidad

La Comisión Disciplinaria sesionará cada vez que reciba el Informe Final de Instrucción y el expediente completo por parte de la Secretaría de Instrucción.

El Tribunal Disciplinario sesionará cada vez que reciba el recurso de apelación y el expediente completo por parte de la Comisión Disciplinaria. Por decisión del presidente, las sesiones podrán llevarse a cabo de manera presencial o virtual. En el caso de las sesiones virtuales, los medios utilizados deberán garantizar la autenticidad y legitimidad de los acuerdos adoptados.

12.3.2. Quórum

El presidente realizará como máximo dos (02) convocatorias a las reuniones:

- En primera convocatoria, la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual y el Tribunal Disciplinario sesionará con la mitad más uno de sus miembros.
- En segunda convocatoria, será suficiente la concurrencia de al menos dos (02) de los miembros.

12.3.3. Actas

Por cada reunión se redacta un acta que recoge la fecha, lugar de reunión y los asuntos tratados, la que es debidamente suscrita por los miembros que participaron. Las actas serán elaboradas y custodiadas de manera confidencial por el secretario y serán de libre consulta para los miembros.

En lo referente a los acuerdos, es necesario mencionar que los acuerdos se adoptan por mayoría simple, el voto dirimente corresponde al presidente de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual y el Tribunal Disciplinario y el miembro que no esté de acuerdo con la decisión adoptada, deberá emitir un voto en discordia, debidamente fundamentado y sustentado.





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS



“DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA- UNACH”

12.4. Recursos

La Universidad garantiza un espacio físico y/o virtual para que se efectúen las reuniones y demás diligencias de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual y el Tribunal Disciplinario para el manejo reservado de la documentación.

XIII. FASES DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

Las fases del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en la comunidad universitaria son las siguientes:

- Investigación Preliminar.
- Procedimiento Administrativo Disciplinario: el cual se compone por la etapa de instrucción, la etapa resolutoria y la etapa de impugnación.

La desvinculación del presunto/a hostigador/a de la presunta persona hostigada, no exime a la Universidad Nacional Autónoma de Chota de iniciar o continuar las investigaciones correspondientes y, de ser el caso, imponer las sanciones respectivas.

Las denuncias de hostigamiento sexual se tramitan conforme a lo regulado en la Directiva Interna para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual laboral en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, cuando la persona hostigada o hostigadora sea servidor civil de la entidad, beneficiario de modalidades formativas laborales, locador de servicios o personal que efectúe labores en este centro superior de estudios por medio de intermediación y/o tercerización.



XIV. INVESTIGACIÓN DE LA QUEJA O DENUNCIA

14.1. Tramitación de la queja o denuncia

La presunta persona hostigada o un tercero que conozca sobre presuntos hechos de hostigamiento sexual, puede interponer una queja o denuncia, de forma verbal o escrita, ante Secretaría de Instrucción o de manera electrónica a través del email secretaria_instruccion@unach.edu.pe.

En caso la Secretaría de Instrucción tome conocimiento de hechos que puedan constituir hostigamiento sexual a través de otros medios como: redes sociales, notas periodísticas, informes policiales u otras fuentes de información, se encuentra obligada a iniciar investigación de oficio.

La Secretaría de Instrucción trasladará la denuncia a la Unidad de Recursos Humanos o la que haga sus veces, cuando el/la presunto/a hostigador/a sea:





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

"DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA- UNACH"



- Beneficiario de modalidades formativas laborales y localización de servicios.
- Personal desplazado o destacado a las instalaciones de la Universidad Nacional Autónoma de Chota por empresas de intermediación y/o tercerización.
- Personal no sujeto a vínculo laboral con la entidad.

Si la denuncia de hostigamiento sexual se interpone ante otras autoridades de la universidad, éstas deben orientar a el/la denunciante y/o presunta persona hostigada para que se presente ante la Secretaría de Instrucción para formalizar la denuncia.

Para la interposición de la denuncia, se utilizará el "Formato de denuncia o queja por actos de Hostigamiento Sexual" que se puede encontrar en el Anexo N° 01 de la presente directiva.

Al momento de la denuncia, la Secretaría de Instrucción procede a dar lectura al "Acta de derechos de la persona denunciante", la que se puede encontrar en el Anexo N° 02, tomando las medidas necesarias para asegurar el deber de confidencialidad y la no revictimización, de conformidad con lo establecido en el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Esta acta debe ser firmada por el/la denunciante, si se trata de la presunta persona hostigada, para hacer constar que ha sido debidamente informada de los derechos que la asisten en el marco del procedimiento, utilizando formatos físicos como virtuales.

En un plazo no mayor a tres (03) días hábiles de conocidos los hechos, la Secretaría de Instrucción otorga a la presunta persona hostigada las medidas de protección reguladas.

Además, la Secretaría de Instrucción recibirá las denuncias por hostigamiento sexual que afecten a menores de edad, presentadas por sus padres o representantes legales y si la denuncia es inicialmente presentada por un menor de edad en su calidad de presunta persona hostigada o testigo, la Secretaría de Instrucción contactará e informará de los hechos ocurridos a los padres del menor de edad o a su representante legal, de acuerdo a los registros que obran en la universidad, con el propósito de velar por el interés superior del menor.

Una vez que la Secretaría de Instrucción establezca contacto con alguno de los padres o con el representante legal del menor, remitirá la denuncia para su conformidad, y la denuncia se considerará interpuesta desde que el padre o representante legal del menor remita a la Secretaría de Instrucción la denuncia suscrita. En caso los padres o el representante legal del menor se niegue a interponer la denuncia, la Secretaría de Instrucción informará a la Comisión Disciplinaria la posibilidad de actuar de oficio, considerando el interés superior del menor.





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

“DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA- UNACH”



Ahora bien, en el caso de investigaciones por denuncias publicadas en redes sociales u otras fuentes de información física o virtual, la Secretaría de Instrucción deberá intentar contactarse con la presunta persona hostigada directamente, explicando su función de investigación y ofrecerá las medidas de protección pertinentes. En caso la denuncia pública sea anónima, la Secretaría de Instrucción podrá emitir un pronunciamiento o comunicado público en el que informe que ha tomado conocimiento del caso y convoca a la presunta persona hostigada y otras víctimas a colaborar con las investigaciones de oficio.

14.2. Descargos de la denuncia

La Secretaría de Instrucción corre traslado de la denuncia a el/la presunto/a hostigador/a para que presente sus descargos en el plazo de cuatro (04) días calendarios. Luego de dicho plazo, con o sin los descargos, la Secretaría de Instrucción evalúa los hechos denunciados, determinado, en la etapa de instrucción, el inicio o el archivo de la denuncia, conforme a los resultados de la investigación.

XV. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

15.1. Consideraciones generales

En el marco del procedimiento disciplinario se deberá respetar los derechos del debido procedimiento que le corresponde a cualquier sujeto parte de un proceso; en ese sentido, el/la denunciante y la presunta persona que efectuó la conducta que configura actos de hostigamiento sexual tienen derecho a ser informados de las principales actuaciones que se realicen como son:

- La queja o denuncia planteada.
- Los descargos de el/la presunto/a hostigador/a, presentados en la Etapa de Instrucción.
- El Informe Inicial e Informe Final de Instrucción.
- La imputación de cargos.
- La decisión de la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual.
- La Resolución Final del Tribunal Disciplinario.

Los plazos del procedimiento señalado, no se interrumpen en periodo vacacional o cualquier otra pausa institucional, las autoridades competentes señaladas en la presente directiva podrán solicitar un reemplazo ante situaciones de abstención o por período vacacional.

La Universidad establece el Régimen de Sanciones aplicables a los Actos de Hostigamiento Sexual tomando en cuenta criterios de razonabilidad y



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
"DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE
HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA- UNACH"

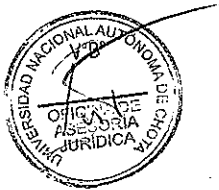


proporcionalidad para el alumnado de acuerdo con la normativa vigente. En el caso de docentes, de haberse determinado responsabilidad administrativa disciplinaria, se aplica la sanción de destitución, conforme al numeral 95.7 del artículo 95 de la Ley Universitaria.

15.2. Etapa de instrucción

Se encuentra a cargo de la Secretaría de Instrucción, quien es la encargada de efectuar las siguientes acciones:

- A) Emite un Informe Inicial de Instrucción que contiene el pronunciamiento, disponiendo de forma motivada, el inicio o apertura de un procedimiento disciplinario contra el/la presunto/a hostigador/a; o el archivo de la denuncia, en un plazo de siete (07) días hábiles de recibida la denuncia.
- B) En relación al Informe Inicial de Instrucción cuando se disponga la apertura del procedimiento disciplinario, este deberá contener mínimamente lo siguiente:
- La imputación de cargos contra el/la presunto/a hostigador/a, describiendo 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.
- C) Tiene el deber de notificar el Informe Inicial de Instrucción que dispone la apertura del procedimiento disciplinario al presunto/a hostigador/a para que presente sus descargos y medios probatorios en un plazo de cinco (05) días calendarios contados desde la notificación del informe.
- D) Tiene el deber de emitir 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 y debe contener los resultados de la investigación realizada en la etapa de instrucción y la propuesta de sanción, de corresponder.
- E) Tiene el deber de realizar otras actuaciones que considere pertinentes, a fin de esclarecer los hechos imputados, teniendo en cuenta los plazos señalados.
- F) En el caso que la Secretaría de Instrucción determine que no ha lugar a iniciar el procedimiento administrativo disciplinario, que dispone el archivo de la denuncia, en un plazo de siete (07) días de recibida la misma.





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

"DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA- UNACH"



15.3. Etapa resolutive

Se encuentra a cargo de la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual, cuya finalidad es realizar las diligencias necesarias para asegurar el pronunciamiento del órgano resolutive. La Comisión Disciplinaria realizan las siguientes actuaciones:

- A) Notifica el Informe Final de Instrucción a el/la presunto/a hostigador/a, otorgándole un plazo de tres (03) días calendario para que presente los alegatos que considere pertinentes.
- B) Convoca a una audiencia presencial o virtual⁴ en la que el/la denunciante y/o presunta persona hostigada y el/la presunto/a hostigador/a puedan hacer uso de la palabra, sin que se produzca ningún encuentro entre ambas partes y evitando cualquier tipo de revictimización. La audiencia será facultativa y a criterio de la Comisión Disciplinaria o a pedido de parte.
- C) Tiene el deber de emitir la Resolución Final, dentro del plazo de cinco (05) días calendario, contados desde el día siguiente de recibido el Informe Final de Instrucción. Este plazo no se suspende por la presentación de los descargos de el/la presunto/a hostigador/a.
- D) Tiene el deber de notificar la Resolución Final al presunto hostigador en el mismo día que se emite.
- E) Disponer el archivamiento del caso en el supuesto que se determine que no hay responsabilidad administrativa disciplinaria por parte de el/la presunto/a hostigador/a.



15.4. Etapa de impugnación

Contra la resolución emitida por la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, el/la denunciante y/o el/la hostigador/a sancionado/a tiene derecho a interponer el recurso de apelación, dentro del plazo de cinco (05) días calendario, contados desde la notificación de dicha resolución.

Dicho recurso deberá ser dirigido contra la Comisión Disciplinaria, misma que elevará tal recurso al Tribunal Disciplinario, o el que haga sus veces, en el día.

El Tribunal Disciplinario debe resolver el Recurso de Apelación en un plazo máximo de tres (03) días calendario.



⁴ El fin de esta audiencia es aclarar o complementar información relevante que permita el esclarecimiento de los hechos. En ese sentido, se debe evitar la repetición innecesaria del testimonio de la presunta persona hostigada



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
“DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE
HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA- UNACH”



y cualquier otra actuación que pueda producirle revictimización. Asimismo, el/la denunciante puede asistir acompañada de una persona de su confianza y/o su representante legal.

XVI. SANCIONES APLICABLES

Si el/la presunto/a hostigador/a es personal docente, la sanción se sujetará de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 30220, Ley Universitaria, la Legislación laboral pertinente, el Estatuto, el Reglamento Especifico de Procedimiento Disciplinario para Docentes Universitarios de la Universidad Nacional Autónoma de Chota y otros reglamentos que sean aplicables.

Si el/la presunto/a hostigador/a es cualquier otro miembro de la comunidad universitaria, la sanción se sujetará a lo establecido en la Ley N° 30220, Ley Universitaria.

XVII. FALSA DENUNCIA

La denuncia de hostigamiento sexual declarada infundada o archivada por resolución firme y acreditada la mala fe de la presunta persona hostigada, faculta a la persona a quien se le imputaron los hechos falsos o no probados, a interponer las acciones judiciales correspondientes en contra de la presunta persona hostigada.

La Universidad Nacional Autónoma de Chota garantiza que no se tomarán represalias contra el denunciante o la presunta víctima de hostigamiento sexual que presente una denuncia de buena fe, incluso si no se puede probar dicha denuncia. No obstante, aquellas personas que presenten denuncias falsas, basadas en la fabricación de hechos o falsifiquen documentos con el propósito de perjudicar injustamente a una persona inocente, serán objeto de sanciones disciplinarias por parte del Tribunal de Honor. Para la imposición de estas sanciones, el Tribunal tomará como referencia las establecidas en la Ley N° 30220 (Ley Universitaria), el Estatuto, documentos normativos internos y demás normas conexas.



XVIII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

PRIMERA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA. - La Universidad Nacional Autónoma de Chota, por medio de la Secretaría de Instrucción, reporta de manera semestral y anual a la SUNEDU la relación de denuncias recibidas, las medidas adoptadas y el estado del procedimiento correspondiente; asimismo reporta la información relativa a las actividades preventivas, incluyendo difusión, charlas y la elaboración del diagnóstico sobre hostigamiento, para lo cual la Oficina de Bienestar Universitario será responsable de proporcionar y/o remitir la referida información.

SEGUNDA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA. - La Secretaría de Instrucción reporta de forma anual a la SUNEDU los resultados de la evaluación y diagnóstico de la identificación de posibles situaciones de hostigamiento sexual en la Comunidad Universitaria, previo informe emitido por Bienestar Universitario





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
“DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE
HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA- UNACH”



TERCERA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA. - Los expedientes de los procedimientos de investigación y disciplinarios serán custodiados por la Secretaría de Instrucción, de forma física y virtual.

CUARTA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA. - La Secretaría de Instrucción reporta de forma anual a la SUNEDU los resultados de la evaluación y diagnóstico de la identificación de posibles situaciones de hostigamiento sexual en la Comunidad Universitaria, previo informe emitido por Bienestar Universitario

XIX. DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA DISPOSICIÓN FINAL. - La presente directiva entrará en vigencia desde su aprobación mediante la resolución correspondiente.

SEGUNDA DISPOSICIÓN FINAL. - La presente directiva será publicada en la página web de la Universidad Nacional Autónoma de Chota y se pondrá en conocimiento del personal docente, estudiantes y personal no docente, mediante el correo electrónico institucional.

TERCERA DISPOSICIÓN FINAL. - Si como resultado de las investigaciones, se advierten indicios de la comisión de algún delito sexual, las autoridades del procedimiento pondrán en conocimiento de tales hechos a la Policía Nacional del Perú, el Ministerio Público u otras instituciones competentes, en un plazo no mayor a veinticuatro (24) horas de conocidos los hechos.

CUARTA DISPOSICIÓN FINAL. - El procedimiento interno de elección de autoridades competentes de la investigación y sanción el hostigamiento sexual puede modificarse periódicamente de acuerdo con las necesidades y los nuevos mecanismos de seguimiento y protección, así como modificaciones normativas aplicables.

QUINTA DISPOSICIÓN FINAL. - Cualquier situación no prevista en el presente documento será resuelta por el Presidente de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual y el Tribunal Disciplinario, según corresponda.

ANEXOS

ANEXO N° 01: “FORMATO DE DENUNCIA O QUEJA POR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL”.

b) **ANEXO N° 02:** “ACTA DE DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE”.

c) **ANEXO N° 03:** “PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DE DENUNCIAS Y ENTREVISTAS”.

d) **ANEXO N° 04:** “FLUJOGRAMA”.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
 “DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE
 HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD
 NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA- UNACH”



ANEXO N°1

FORMATO DE DENUNCIA O QUEJA POR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Chota, ____ de ____ de 20 ____

Señor/a:

Secretario/a de Instrucción de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, ante usted presento la siguiente queja o denuncia por actos de hostigamiento sexual contra:

Datos de la víctima de actos de hostigamiento sexual laboral

Nombres y apellidos	
Documento de Identidad (DNI, CE, Pasaporte)	
Domicilio	
Teléfono	Fijo: Celular:
Correo Electrónico	



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

Nombres y apellidos	
Lugar donde presta servicios/ejerce sus labores estudiantiles, entre otros	





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
 “DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE
 HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD
 NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA- UNACH”



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)		
Domicilio		
Teléfono	Fijo:	
	Celular:	
Correo electrónico		

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





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
 “DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE
 HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD
 NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA- UNACH”



Medios probatorios ofrecidos o recabados que permitan la verificación de los actos de hostigamiento sexual laboral denunciados

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

Medidas de protección para la víctima

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

Rotación o cambio de lugar del presunto hostigador.	<input type="checkbox"/>
Suspensión temporal del presunto hostigador.	<input type="checkbox"/>
Rotación o cambio de lugar de la víctima.	<input type="checkbox"/>
Impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación.	<input type="checkbox"/>
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 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento.	<input type="checkbox"/>
Otras medidas de protección (especificar)	<input type="checkbox"/>





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS



“DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA- UNACH”

De igual manera, autorizo y me someto voluntariamente a las reglas de la notificación electrónica

- SI ()
- NO ()

En ese sentido, autorizo y señalo expresamente que mi dirección de correo electrónico es la siguiente (AGREGAR CORREO ELECTRONICO), el mismo que será usado para toda notificación que se considere pertinente en el marco del presente procedimiento administrativo.

Asimismo, me comprometo a efectuar la revisión continua del correo electrónico antes señalado, incluyendo la bandeja de spam o buzón de correo no deseado, y a responder los correos electrónicos remitidos.

Ante lo expuesto, solicito la tramitación de esta denuncia o queja de acuerdo con el procedimiento establecido en la Directiva Interna para la Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento Sexual Laboral en la Universidad Nacional Autónoma de Chota.



FIRMA	HUELLA DIGITAL
NOMBRES Y APELLIDOS	



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
 “DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE
 HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD
 NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA- UNACH”



ANEXO N° 02

ACTA DE DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

En la ciudad de Chota, siendo las _____ horas del día _____ de 20__, se presentó ante la Secretaría de Instrucción de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, la persona de;

_____ identificado/a con DNI N° ____, y domiciliado/a en _____, quien interpuso una denuncia por presunto acto de hostigamiento sexual laboral (con motivación sexual o sexista) por parte del/la señor/a _____ identificado/ con DNI N° _____.

Al respecto, en el marco del procedimiento de Investigación y sanción del hostigamiento sexual, regulado por la Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, su reglamento, aprobado por decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, y modificatorias, procedemos a señalar que la persona denunciante tiene derecho a lo siguiente:

I. MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA LA VÍCTIMA



1	Rotación o cambio de lugar del presunto hostigador.
2	Suspensión temporal del presunto hostigador.
3	Rotación o cambio de lugar de la víctima.
4	Impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación.
5	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 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento.
6	Otras medidas de protección.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
 “DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE
 HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD
 NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA- UNACH”



En atención a la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley N° 27942, y su reglamento, se deja constancia que el/la denunciante ha sido debidamente informado/a sobre los siguientes derechos:

1. El/la denunciante tiene derecho a no ser discriminado/a por razón de raza, sexo, orientación sexual, idioma, religión, opinión o condición económica.
2. El/la denunciante tiene derecho a la protección de su identidad, con el propósito de proteger su dignidad, integridad y seguridad.
3. El/la denunciante tiene derecho a no ser expuesto/a a situaciones de revictimización como declaración reiterativa de los hechos, creados o cuestionamientos a su conducta o su vida personal, confrontaciones con los/las presuntas/os hostigadores/as, entre otros.
4. El/la denunciante tiene derecho a acceder a las medidas de protección que resulten idóneas para la protección de sus derechos, medidas tales como la rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a, la suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a, la rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella, 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, entre otros.



5. El/la denunciante tiene derecho a ser atendido/a, a través de los canales de atención médica y/o psicológica con los que la Universidad Nacional Autónoma de Chota cuente, así como de los servicios públicos que el Estado ponga a disposición.



El/la denunciante tiene derecho a acudir a otras instancias que considere pertinente para hacer valer sus derechos.

Asimismo, se deja constancia del ofrecimiento de la atención médica y psicológica con los que este centro superior de estudios, para lo cual el/la denunciante indica lo siguiente:



Acepto los servicios puestos a disposición.

Renuncio a los servicios puestos a disposición.





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

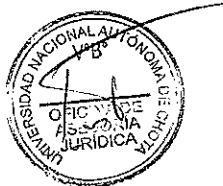
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS



“DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA- UNACH”

Observaciones:

Finalmente, siendo las _____ del día _____ de mes _____ de 20__ se concluye la presente acta, firmando en señal de conformidad el/la denunciante en presencia de _____ identificado/a con DNI/Pasaporte/Carnet de extranjería N° _____, quien pertenece a la oficina de _____



FIRMA	HUELLA DIGITAL
NOMBRES Y APELLIDOS	
FIRMA	HUELLA DIGITAL
NOMBRES Y APELLIDOS	
CARGO	





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
“DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE
HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA- UNACH”



ANEXO 03

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DE DENUNCIAS Y
ENTREVISTA CON EL/LA PRESUNTO/A HOSTIGADO/A.

a) Ambiente para la entrevista.

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

b) Parámetros de la 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 a el/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 del/de presunto/a hostigado/a.

c) 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 del caso.
- Presionar a el/la presunto/a hostigado/a para la interposición de una denuncia.

d) 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?



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

“DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA- UNACH”



- ¿Cómo lo/a ha afectado lo ocurrido?
- ¿Cómo se siente en este momento?
- ¿Siente que puede regresar con normalidad a su lugar de trabajo?

Con la finalidad de evitar que la entrevista vulnere el principio de no revictimización se le sugiere a la persona afectada que relate los hechos lo más detallado posible; además, si en el recuento de los hechos ya respondió las preguntas no es necesario que se le consulte nuevamente, salvo que resulte estrictamente necesario.

a) **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.





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

“DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA- UNACH”



ANEXO 04

ESTRUCTURA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

Habiendo sido notificados el día _____ de _____ de 20__ de la denuncia por hostigamiento sexual laboral 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.

2. DOCUMENTOS RECOPIADOS DURANTE EL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN.

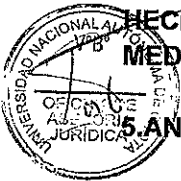
3. IDENTIFICACIÓN DEL DENUNCIADO, ASÍ COMO LA MODALIDAD DE SUJECCIÓN CON LA ENTIDAD.

4. 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.

5. ANÁLISIS DE LOS DESCARGOS PRESENTADOS POR EL/LA DENUNCIADO/A.

6. PROPUESTA DE MEDIDAS CORRECTIVAS Y RECOMENDACIONES FINALES O ARCHIVO. DE SER EL CASO PROPUESTA DE MEDIDA CAUTELAR. DEBERÁ TENERSE EN CUENTA LA GRAVEDAD DE LA PRESUNTA FALTA, ASÍ COMO LA AFECTACIÓN QUE ESTE GENERE AL INTERÉS GENERAL.

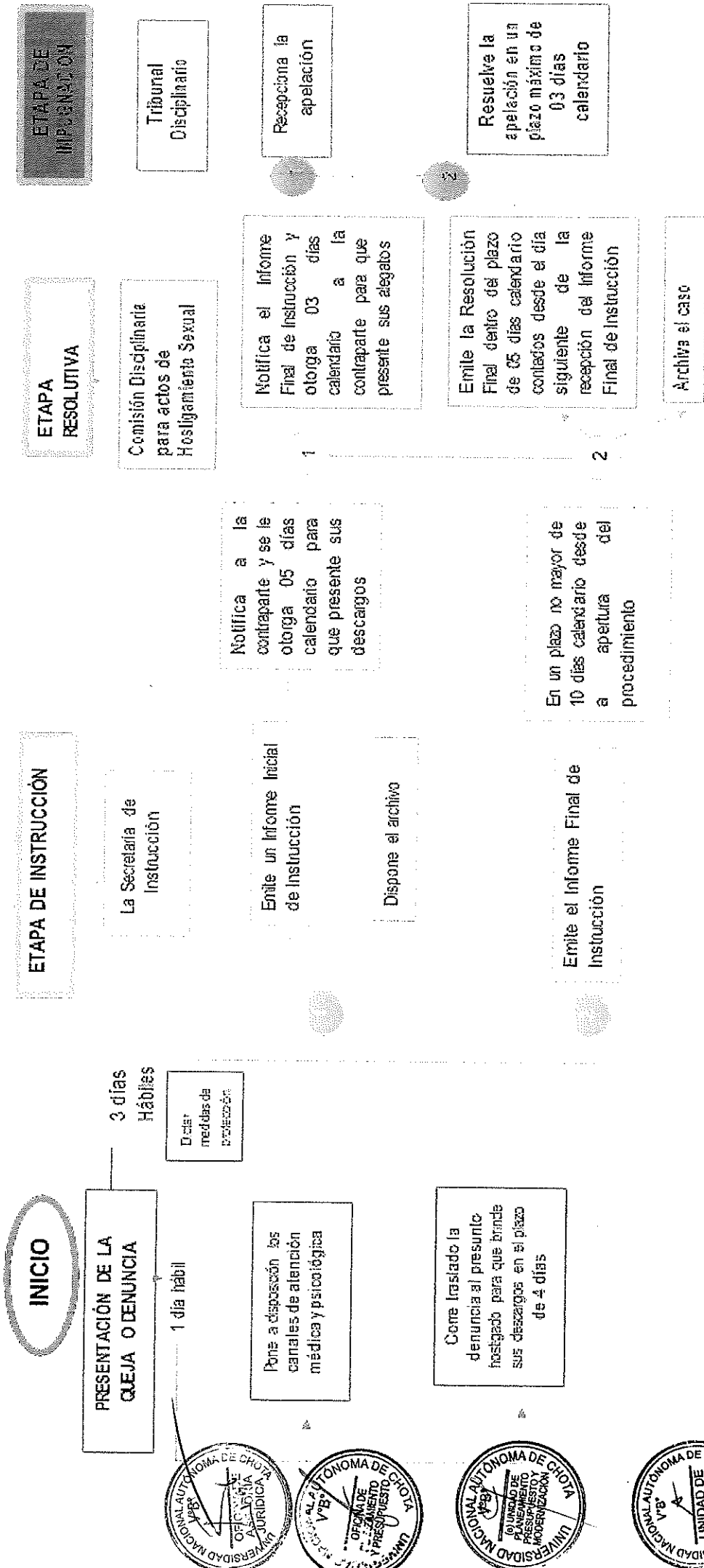
7. PROYECTO DE RESOLUCIÓN QUE PONE FIN AL PROCEDIMIENTO.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

"DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA-UNACH"

ANEXO N° 04 FLUJOGRAMA



ETAPA RESOLUTIVA

Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual

Tribunal Disciplinario

ETAPA DE INSTRUCCIÓN

La Secretaría de Instrucción

Emite un Informe Inicial de Instrucción

Dispone el archivo

Notifica a la contraparte y se le otorga 05 días calendario para que presente sus descargos

Notifica el Informe Final de Instrucción y otorga 03 días calendario a la contraparte para que presente sus alegatos

Emite la Resolución Final dentro del plazo de 05 días calendario siguiente de la recepción del Informe Final de Instrucción

En un plazo no mayor de 10 días calendario desde la apertura del procedimiento

Archiva el caso

Resuelve la apelación en un plazo máximo de 03 días calendario

