

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° 091-2025-UNACH

Chota, 05 de febrero del 2025

VISTO:

El Informe Técnico N°001-2025-UNACH/DGA-URH, de fecha 30 de enero del 2025; el Informe N°031-2025-UNACH/OPP-UPPM, de fecha 30 de enero del 2025; la Carta N°070-2025-UNACH/OPP-JCS, de fecha 30 de enero del 2025; el Informe Legal N°16-2025-UNACH/OAJ, de fecha 04 de febrero del 2025; la Carta N°123-2025-UNACH/OPP-JCS, de fecha 05 de febrero del 2025; la Hoja de Trámite de Expediente N°0442, 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

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

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

Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana



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 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 2º, resuelve reconstituir 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 Resolución de Comisión Organizadora N° 399-2021-UNACH, de fecha 19 de noviembre de 2021, se aprobó, la Directiva denominada "Normas para la formulación, aprobación y actualización de documentos normativos internos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota";

Que, mediante Informe Técnico N°001-2025-UNACH/DGA-URH de fecha 30 de enero del 2025, la jefa de la Unidad de Recursos Humanos hace llegar al jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, el informe de **OPINIÓN TÉCNICA** sobre la "Directiva Interna para la Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento Sexual Laboral en la Universidad Nacional Autónoma de Chota", bajo el siguiente análisis:

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

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

Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana



3.1. 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 Ley N°27942-Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento sexual y Resolución de comisión Organizadora N °399-2021-UNACH, buscan 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 del ámbito laboral de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

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.

3.3. Entre aspectos relevantes de la directiva se incluyen:

a) *Ámbito de Aplicación:* Dirigido a todas las personas que prestan servicios a través de las diversas modalidades que brinde la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

b) *Medidas de Prevención:* Implementación de capacitaciones, difusión de información y habilitación de canales de denuncia.

c) *Procedimiento de Denuncia e Investigación:* Creación de Secretaría de Instrucción, la Comisión Disciplinaria y el Tribunal Disciplinario para la atención de denuncias.

d) *Sanciones y Medidas de Protección:* Aplicación de sanciones proporcionales y medidas cautelares para la protección de la víctima.

3.4. El cumplimiento de la directiva garantizará un proceso normativo estructurado para la Universidad Nacional Autónoma de Chota, asegurando que los casos de hostigamiento sexual sean abordados con la debida diligencia y de acuerdo con los estándares legales vigentes.

En conclusión, a lo antes mencionado el informe señala:

VI. La Directiva Interna para la prevención e intervención en casos de Hostigamiento Sexual Laboral en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, es un paso clave para garantizar el derecho de todos los trabajadores a un ambiente seguro y libre de hostigamiento.

El documento establece un marco normativo que permitirá prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual laboral de manera efectiva oportuna, alineado a la Universidad Nacional Autónoma de Chota con los estándares legales y de derechos humanos.

Que, mediante Informe N°031-2025-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 "Directiva Interna para la Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento Sexual Laboral en la Universidad Nacional Autónoma de Chota", concluyendo:

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

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

Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana



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 Laboral en la Universidad Nacional Autónoma de Chota".



Así mismo, el jefe de la Unidad del Planeamiento, Presupuesto y Modernización, a través del informe descrito en el párrafo precedente recomienda:



6.1. (...) derivar a la Oficina de Asesoría Jurídica para la emisión de opinión legal según corresponda, ello a fin de proseguir con las actuaciones administrativas para su aprobación mediante el acto resolutivo correspondiente.

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°070-2025-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 la "Directiva Interna para la Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento Sexual Laboral en la Universidad Nacional Autónoma de Chota", con la finalidad solicitar **OPINIÓN LEGAL** para continuar con el trámite correspondiente y posteriormente, su respectiva aprobación mediante acto resolutivo;

Que, mediante Informe Legal N°16-2025-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 favorable respecto al proyecto "Directiva Interna para la Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento Sexual Laboral en la Universidad Nacional Autónoma de Chota", señalando como conclusión 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 resolutivo 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 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 Laboral en la Universidad Nacional Autónoma de Chota".



Que, mediante Carta N°123-2025-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 relacionado al proyecto "Directiva Interna para la Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento Sexual Laboral en 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°0442 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 Laboral en 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 Laboral en 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 LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA – UNACH 2024", documento que, como Anexo único, forma parte 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



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



Narda Vanessa Martínez Morales
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 LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
CHOTA – UNACH"



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE CHOTA**



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



ÍNDICE

I. FINALIDAD 4

II. OBJETIVO 4

III. BASE LEGAL 4

IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN 5

V. MARCO CONCEPTUAL 6

 5.1 SOBRE LA CONFIGURACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....8

 5.2 SOBRE LAS MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....8

VI. DISPOSICIONES GENERALES 9

 6.1 PRINCIPIOS GENERALES Y PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN.....9

 6.2 RESPONSABILIDADES.....12

 6.3 MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL
 LABORAL Y DE DIFUSIÓN DE CANALES DE ATENCIÓN.....14

 6.4 MEDIDAS DESTINADAS A FACILITAR LA PRESENTACIÓN DE DENUNCIA.....15

 6.5 MEDIDAS DESTINADAS A FACILITAR LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE
 ACYOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....16

 6.6 SANCIONES DERIVADAS DE ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL
 16

VII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS 17

 7.1 DE LA PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA O QUEJA.....17

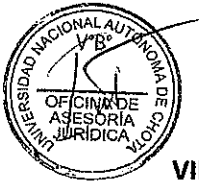
 7.2 MEDIOS PROBATORIOS PARA EL INICIO DE LA INVESTIGACIÓN
 PRELIMINAR.....19

 7.3 PROCEDIMIENTO CUANDO EL/LA DENUNCIADO/A ES EL JEFE/A DE LA
 UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS O EL/LA SECRETARIO TECNICO DE
 PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS.....19

 7.4 ATENCIÓN MÉDICA Y PSICOLÓGICA.....20

 7.5 MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y EL PROCEDIMIENTO CORRESPONDIENTE....20

 7.6 PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO
 SEXUAL LABORAL PARA SERVIDORES CIVILES.....22





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS



“DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA – UNACH”

7.7 DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, ATENCIÓN MEDIDAS DE PROTECCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL REFERENTE A LAS MODALIDADES FORMATIVAS Y LOCACIÓN DE SERVICIOS.....25

7.8 DE LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS.....27

7.9 DEL REGISTRO DE LA SANCIÓN.....28

VIII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS..... 28

8.1 PRIMERA DISPOSICIÓN.....28

8.2 SEGUNDA DISPOSICIÓN.....29

8.3 TERCERA DISPOSICIÓN.....29

8.4 CUARTA DISPOSICIÓN.....29

IX. DISPOSICIONES FINALES 29

9.1 PRIMERA DISPOSICIÓN FINAL.....29

9.2 SEGUNDA DISPOSICIÓN FINAL.....29

ANEXOS 29





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

“DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA – UNACH”



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

I. FINALIDAD

La directiva tiene como finalidad promover un ambiente laboral seguro, respetuoso y libre de violencia y discriminación, garantizando que todas las personas trabajen con dignidad y sin temor a ser objeto de hostigamiento sexual. Además, busca asegurar que las actividades laborales, formativas y las efectuadas por locadores de servicios en la Universidad Nacional Autónoma de Chota se desarrollen en un clima de respeto, igualdad y bienestar.

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 en la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

III. BASE LEGAL

- A. Constitución Política del Perú.
- B. Convenio 190 de la OIT, Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- C. Convención sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) Ratificada por R.I N°23432-1932.
- D. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – Convención de Belem do Pará.
- E. Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (1965).
- F. Ley N°28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- G. Ley N°28518, Ley Sobre Modalidades Formativas Laborales.
- H. Ley N°30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- I. Ley N°27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- J. Ley N°30057, Ley del Servicio Civil: Ley que regula el servicio civil en el Perú.
- K. Decreto Legislativo N°276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- L. Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- M. Ley N°31572, Ley de Teletrabajo.
Decreto Legislativo N°1401, que regula el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público.
Decreto Legislativo N°1410, que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al código penal.
- P. Decreto Supremo N°004-2019-JUS, Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N°27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
Decreto Supremo N°040-2014, Reglamento de la Ley del Servicio Civil y sus modificatorias.





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

“DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA – UNACH”



- R. Decreto Supremo N°002-2023-TR, Reglamento de la Ley de Teletrabajo.
- S. Decreto Supremo N°012-2020-MINEDU, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Educación Superior y Técnico Productiva.
- T. 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.
- U. Resolución de Presidencia Ejecutiva N°101-2015-SERVIR-PE, modificada por Resolución 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”.
- V. 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”.
- W. Resolución Ministerial N°041-2018-TR, por el cual se declara el 27 de febrero de cada año como el Día de la Lucha Contra el Hostigamiento Sexual en el ámbito laboral.
- X. Resolución Ministerial N°223-2019-TR, que aprueba la “Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el sector privado y público”.
- Y. Resolución Ministerial N.° 091-2020-MIMP, que aprueba la Directiva N°003-2020-MIMP “Prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en la Unidad Ejecutora 001: Administración Nivel Central del MIMP”.
- Z. Resolución Ministerial N°115-2020-MIMP, que aprueba “Formatos referenciales para queja o denuncia por hostigamiento sexual en el sector público y privado”.
- AA. Resolución N°395-2018-C.O./UNACH, que aprueba el Reglamento Específico de Procedimiento Disciplinario para Docentes Universitarios de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.
- BB. 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.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las disposiciones contenidas en la presente directiva, son de aplicación a todos los funcionarios y servidores civiles de la UNACH; así como, todas las personas que prestan servicios a través de las diversas modalidades formativas de servicios, bajo contratos de locación de servicios o mediante la modalidad de teletrabajo que emite esta casa superior de estudios.

La presente directiva será de aplicación cuando las manifestaciones de hostigamiento sexual laboral se presenten dentro o fuera de los ambientes o espacios de la Universidad Nacional Autónoma de Chota (UNACH) y del horario laboral, a través de medios digitales o escritos.





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

“DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA – UNACH”



5. MARCO CONCEPTUAL

A. Canales de denuncia/Queja:

- **Buzón 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 y bajo contratos de locación de servicios de que brinde esta casa superior de estudios.
- Unidad de Recursos Humanos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, o la que haga sus veces.
- Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios.

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

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

D. Denunciante o Quejoso/a: Persona que presenta la denuncia o queja por hostigamiento sexual.

E. Denunciado/a o Quejado/a: Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.

F. Directivo: Es el servidor civil que desarrolla funciones relativas a la organización, dirección o toma de decisiones de un órgano, unidad orgánica, programa o proyecto especial. También comprende a los vocales de los Tribunales Administrativos.

G. 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.

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

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

Locación de servicios: Es un contrato civil donde el prestador tiene autonomía en la ejecución de sus servicios, bajo este contrato el locador se obliga, sin estar subordinado, a prestar sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución.





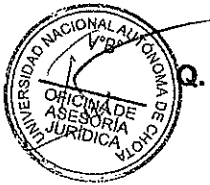
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

“DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA – UNACH”



- K. Medidas de Protección:** Mecanismo dictado por la Unidad de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, por presuntos actos de hostigamiento sexual laboral, 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.
- L. Modalidades formativas:** Se consideran modalidades formativas a las prácticas preprofesionales y profesionales.
- M. Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD):** Procedimiento que está a cargo de las autoridades del PAD¹, tanto en la fase instructiva como sancionadora, el mismo que comprende actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria hasta la emisión de la comunicación que determina la imposición de sanción o que determina la declaración de no haber lugar, disponiendo en último caso el archivo del procedimiento.
- N. Queja o denuncia:** Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita ante las instancias correspondientes los hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual laboral, con el objeto de que las autoridades competentes realicen las acciones de investigación y sanción que correspondan.
- O. 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.
- P. 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
- Q. Relación de sujeción no laboral:** Denominada a la modalidad por el cual la persona no debe ser considerada como un trabajador subordinado a una empresa o empleador, por lo que no tiene los derechos y obligaciones laborales que normalmente corresponden a los empleados, como prestaciones, seguridad social, indemnizaciones, entre otros. No existe una relación laboral subordinada.
- R. Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios (STPAD):** Apoya el desarrollo del procedimiento disciplinario. Está a cargo de un Secretario Técnico que es designado por la máxima autoridad administrativa de la entidad, en adición a las funciones que viene ejerciendo en la entidad o específicamente para dicho propósito.
- S. Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios (ST):** Puede ser un servidor civil que no forme parte de la Unidad de Recursos Humanos; sin embargo, en el ejercicio de sus funciones reporta a esta. Tiene por funciones esenciales precalificar y documentar todas las etapas del PAD, asistiendo a las autoridades instructoras y sancionadoras del mismo.



Artículo 92 de la Ley N°30057 – Ley del Servicio Civil.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

“DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA – UNACH”



- T. **Servidor:** Realiza funciones directamente o indirectamente vinculadas al cumplimiento de las funciones sustantivas y de administración interna de una entidad.
- U. **Situación ventajosa:** Aquella que se produce en una relación en la que no existe una posición de autoridad atribuida, pero sí un poder de influencia de una persona para con la otra, aun cuando dichas personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual laboral sean de igual cargo, nivel o jerarquía.
- V. **Tercero denunciante:** La persona que, sin ser la víctima directa del hostigamiento sexual, denuncia o pone en conocimiento de las autoridades competentes la situación de hostigamiento sexual en el ámbito laboral. Dicho tercero puede ser un compañero de trabajo, un supervisor, un testigo, o incluso una persona ajena a la organización que tenga conocimiento de los hechos.
- W. **Unidad de Recursos Humanos:** Es el órgano de apoyo cuya función principal consiste en el cumplimiento de actividades especializadas en recursos y en materia de hostigamiento sexual, es responsable de cautelar el cumplimiento de lo dispuesto en la presente directiva e implementar las acciones de prevención y atención a las presuntas víctimas.

5.1. SOBRE LA CONFIGURACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

El hostigamiento sexual laboral es una forma de violencia que se establece 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, aunque no necesariamente se requiere dichas consecuencias. Para su configuración:

- a) No se requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso.
- b) Se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora, o si el acto de hostigamiento sexual laboral ocurre durante o fuera de la jornada educativa, formativa, de trabajo o similar. Asimismo, se considera el hostigamiento sexual laboral, ya sea que este ocurra o no en los lugares o ambientes educativos, formativos, de trabajo o similares, incluyendo también situaciones que puedan desarrollarse en el ámbito virtual.

2. SOBRE LAS MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

El hostigamiento sexual laboral puede manifestarse mediante las siguientes conductas:

- a) Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

"DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA – UNACH"



- b) Amenazas mediante las cuales se exija de forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima que atente o agravie su dignidad.
- c) 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.
- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.
- f) 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 laboral por medios digitales las siguientes:

- a) 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.
- 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.



DISPOSICIONES GENERALES

6.1. PRINCIPIOS GENERALES Y PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

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

- A. Principio de dignidad y defensa de la persona:** las autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual laboral 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.





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

"DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA – UNACH"



- B. 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, su desarrollo y desempeño profesional.
- C. Principio de igualdad y no discriminación por razones de género:** Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual laboral debe garantizar la igualdad entre las personas, independientemente de su sexo, género, identidad de género u orientación sexual. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en tales motivos, identidad de género u orientación sexual que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas es discriminación y se encuentra prohibida.
- D. Principio de respeto de la integridad personal:** Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual laboral deben garantizar el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.
- E. Principio de intervención inmediata y oportuna:** Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual laboral deben intervenir en forma oportuna, disponiendo de manera inmediata la ejecución de medidas de prevención de actos de hostigamiento sexual laboral; así como, las medidas de protección de las víctimas con la finalidad de responder efectivamente.
- F. 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.
- G. Principio del debido procedimiento:** Los/as 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.





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

“DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA – UNACH”



- H. Principio de impulso de oficio:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual laboral, deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos, así como la obtención de pruebas, que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos y la resolución del procedimiento.
- I. Principio de informalismo:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual laboral deben interpretar las normas contenidas en la Ley N° 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.
- J. Principio de celeridad:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual laboral deben ajustar su actuación de tal modo que se eviten actuaciones procesales que dificulten el desarrollo del procedimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en los plazos legalmente establecidos.
- K. Principio de 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 laboral sea revictimizada.
- L. 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.
- M. 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 laboral 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.





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

"DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA – UNACH"



N. 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.

6.2. RESPONSABILIDADES

6.2.1. FUNCIONARIOS, DIRECTIVOS, JEFES DE LOS ÓRGANOS UNIDADES ORGÁNICAS

Es responsabilidad de los Funcionarios, Directivos y Jefes de los Órganos y Unidades Orgánicas de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, liderar el cumplimiento de lo dispuesto en la presente directiva y en la normativa sobre la materia.

A. UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

Es responsable de velar por el cumplimiento de lo dispuesto en la presente directiva e implementar las acciones de prevención y atención inmediata a presuntas víctimas del hostigamiento sexual laboral en todas sus manifestaciones dentro de la Universidad. Además, debe orientar al/la denunciante sobre los mecanismos de denuncia, el procedimiento de investigación y las sanciones, así como proporcionar las medidas de protección correspondientes. También tiene la función de orientar al/a presunto/a hostigador/a sobre el proceso de investigación y las posibles sanciones.

Todas las acciones deberán realizarse en un ambiente que guarde la confidencialidad necesaria requerida por la naturaleza del procedimiento seguido en actos de hostigamiento sexual laboral.

Es importante señalar que, la Unidad de Recursos Humanos es responsable de garantizar la provisión de medidas de atención médica y psicológica tanto a la presunta víctima de hostigamiento sexual como a los testigos, cuando así se considere pertinente o sea solicitado por las partes involucradas.

Aunado a ello, la Unidad de Recursos Humanos por medio de la Secretaría de Instrucción reporta a SERVIR las denuncias que han recibido en cada semestre del año; asimismo reporta las medidas





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

“DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA – UNACH”



de mejora o ajustes implementadas a la cultura y clima laboral, de manera que contribuya a prevenir nuevos casos de hostigamiento sexual, reforzando la sensibilización y las buenas prácticas en el manejo de riesgos, para lo cual la Oficina de Bienestar Universitario será responsable de proporcionar y/o remitir la referida información según el artículo 38° del Decreto Supremo N°014-2019-MIMP.

B. FUNCIONES DE LA SECRETARÍA TÉCNICA DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS

- Realizar el procedimiento de investigación preliminar y el consecuente Informe de Precalificación en los plazos establecidos en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, independientemente del régimen laboral en el que se encuentre el funcionario o servidor público que realiza actos de hostigamiento sexual, salvo el caso de los servidores pertenecientes a carreras especiales, a los cuales resultará de aplicación el procedimiento administrativo disciplinario regulado por sus regímenes especiales.
- Informar a SERVIR respecto a las sanciones impuestas por hostigamiento sexual laboral, dentro del plazo máximo de diez (10) días hábiles contados desde la notificación de la resolución que impone sanción. Este informe se realiza a través del registro de la sanción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles – RNSSC; para ello, la entidad deberá precisar que la causal deriva de una sanción por hostigamiento sexual laboral.



C. EL COMITÉ DE INVESTIGACIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

El Comité de Investigación en Casos de Hostigamiento Sexual Laboral producidos entre o desde modalidades formativas y para personal bajo contratos de locación de servicios, es responsable de cumplir con las siguientes funciones:

- Llevar a cabo la evaluación de hechos denunciados conforme a los plazos establecidos en la presente directiva.
- Cuando determine la configuración de actos de hostigamiento sexual, propone a la Unidad de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, las medidas correctivas o necesarias para evitar actos de hostigamiento sexual laboral en el ámbito laboral.
- En los casos en que la persona hostigada y/o el hostigador/a se





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

“DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA – UNACH”



encuentren vinculados mediante contratos de locación de servicios se debe de informar al área usuaria a la que pertenecen con el fin de que tome las medidas que se crean pertinentes respecto a este.

D. LOS SERVIDORES CIVILES, PRACTICANTES DE MODALIDADES FORMATIVAS, LOCADORES DE SERVICIOS Y PERSONAS QUE DESEMPEÑEN FUNCIONES EN LA UNIVERSIDAD

Toda persona independientemente de su vinculación tiene la responsabilidad de observar y cumplir las disposiciones establecidas en la presente directiva; además de cumplir con lo siguiente:

- Participar obligatoriamente en las acciones de prevención que realice la Unidad de Recursos Humanos, o la que haga sus veces.

6.3. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL Y DE DIFUSIÓN DE CANALES DE ATENCIÓN.

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, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

La Unidad de Recursos Humanos desarrolla las siguientes acciones:

- Realiza evaluaciones semestrales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual laboral o riesgos de que estas sucedan.
- Brindará una capacitación en materia de hostigamiento sexual laboral al inicio de la relación laboral para servidores civiles, personal locador y personas que desarrollen modalidades formativas en la institución. Además, se realizarán sesiones de capacitación semestrales con el objetivo de sensibilizar sobre la importancia de prevenir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y proporcionar información sobre los canales disponibles para la atención de denuncias o quejas.
- Organiza y coordina capacitaciones para los trabajadores en materia de prevención y atención del hostigamiento sexual laboral en el teletrabajo, conforme lo establece el artículo 16° del Decreto Supremo N°002-2023-TR, Reglamento de la Ley N°31572, Ley del Teletrabajo.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

"DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA – UNACH"



- D. Brinda por lo menos una capacitación anual especializada a los/as servidores/as de la Unidad de Recursos Humanos y a los demás servidores/as involucrados/as en la investigación y sanción del hostigamiento sexual laboral, con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas y el desarrollo del procedimiento.
- E. Difunde 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 laboral y las sanciones aplicables.
- F. Pone a disposición de los servidores civiles, las personas bajo modalidades formativas, personal locador y público en general, los formatos para la presentación de denuncias o quejas y la información básica sobre el procedimiento contemplado en la presente Directiva, así como la identificación de los servidores civiles que tienen a su cargo la atención de las denuncias y sus datos de contacto.
- G. Incluirá en los contratos laborales y/o convenios a suscribirse, así como parte de las obligaciones del servidor civil o practicante pre profesional o profesional una cláusula referida a las normas de integridad y ética pública como a las referidas al hostigamiento sexual laboral.

6.4. MEDIDAS DESTINADAS A FACILITAR LA PRESENTACIÓN DE DENUNCIA

La Unidad de Recursos Humanos ejecutará las siguientes medidas para proteger al denunciante y al presunto hostigado:

- A. Implementa las condiciones necesarias para recibir quejas o denuncias de hostigamiento sexual laboral, manteniendo la reserva de la identidad del presunto hostigado y/o denunciante.
- B. La reserva de identidad será realizada mediante un código de reserva asignado por la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad, el cual debe ser comunicado al presunto hostigador/a y al denunciante.
- C. Orienta al/la denunciante acerca del procedimiento que corresponde a su denuncia.
- D. Adopta y dispone las medidas de seguridad necesarias para mantener la confidencialidad de la denuncia y de todos los actos y documentos generados como consecuencia de las investigaciones preliminares, teniendo en cuenta que la confidencialidad se aplica para todas las partes integrantes del proceso incluyendo a la persona que fue denunciada.
- E. Adopta las medidas necesarias de protección a testigos.
- F. Asigna un código de reserva a los testigos, el cual se comunicará para su conocimiento.





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

"DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA – UNACH"



- G. Otorga las medidas de protección hacia el/la hostigado/a de acuerdo a lo señalado en la presente directiva y normas que la regulan.

6.5. MEDIDAS DESTINADAS A FACILITAR LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

La Unidad de Recursos Humanos ejecutará las siguientes medidas destinadas a facilitar las acciones de investigación y sanción del hostigamiento sexual laboral:

- A. Brindará las facilidades necesarias al Secretario Técnico quien apoyará a las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario para realizar la investigación de actos de hostigamiento sexual laboral.
- B. Informará a través de la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios al Ministerio Público o a la Policía Nacional del Perú, en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas computadas a partir de la emisión del Informe de Precalificación que recomienda dar inicio al Procedimiento Administrativo Disciplinario para que actúe conforme a sus funciones siempre y cuando el informe de precalificación tenga indicio de haberse configurado un delito sexual.



6.6. SANCIONES DERIVADAS DE ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

Las sanciones serán determinadas por la autoridad competente, en función al marco normativo que resulte aplicable al régimen laboral o al régimen especial que regule las modalidades formativas al cual se encuentra sujeto el/la presunto/a hostigador/a.

Para el caso de los directivos y/o servidores que hayan incurrido en actos de hostigamiento sexual laboral, independiente de su régimen laboral, serán sancionados con suspensión temporal o destitución al constituir falta grave conforme a lo previsto en el literal k) del artículo 85 de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil.

No obstante, la sanción administrativa impuesta, dicho acto de hostigamiento podrá ser pasible de responsabilidad penal o civil, según corresponda.





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

“DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA – UNACH”



VII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

7.1. DE LA PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA O QUEJA

La denuncia o queja podrá ser presentada por la persona hostigada, por un tercero denunciante o de oficio, bajo responsabilidad, cuando la institución conoce por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual, ya sea por medio escrito o verbal, presencial o de manera electrónica mediante el correo secretaria_instruccion@unach.edu.pe. o ante la Unidad de Recursos Humanos.

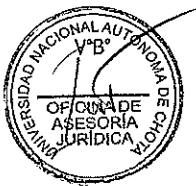
En caso la denuncia sea presentada de manera escrita, ésta deberá realizarse de preferencia en el formato de denuncia que forma parte de la presente directiva como **Anexo N°1 “FORMATO DE DENUNCIA O QUEJA POR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL”**. Para ello es necesario que la denuncia consigne información fidedigna, con letra clara y legible. Además, el documento debe contar con su respectiva firma y huella digital.

En caso que se realizara de forma verbal, el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos o el servidor civil a cargo de su atención, deberá registrar la información del denunciante teniendo en cuenta el Anexo N°1.

Es necesario que la presunta víctima o quien denuncia, se manifieste en forma clara, respondiendo de manera detallada cada pregunta formulada por el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos o el servidor civil encargado de recabar la denuncia, con el objetivo de establecer adecuadamente los hechos suscitados materia de análisis en el procedimiento a seguir. En caso de que la persona denunciante tenga dudas sobre las preguntas realizadas, podrá solicitar una mayor explicación sobre el contenido de los anexos mencionados.

De no utilizarse el formato, el denunciante deberá proporcionar toda la información relacionada con la denuncia, y en ningún caso podrá ser rechazada por defectos de forma; es decir, por no usar el formato proporcionado.

Se permitirá la presentación de denuncias de manera anónima, en mérito de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°144-2019-SERVIR-PE, requiriéndose que contenga como mínimo **la identificación de la víctima, el/la agresor/a y el contexto de los hechos, en los cuales se habría producido el acto de hostigamiento**; estas denuncias deberán entenderse como una forma de inicio de las investigaciones de oficio a cargo de la STPAD.





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

“DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA – UNACH”



En caso la denuncia haya sido presentada por la presunta persona hostigada, se procederá a dar lectura del “**ACTA DE DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE**”, la misma que forma parte de la presente Directiva como **Anexo N°2**, en la cual constará los derechos que le asisten y que están reconocidos en la normativa vigente; asimismo, deberá contener el ofrecimiento de los servicios de atención médica y psicológica con los que cuente la universidad; así como de los servicios públicos que el Estado brinde. De igual manera, en la presente acta existe un apartado mediante el cual se autoriza la notificación virtual, vía correo electrónico, para lo cual deberá señalar el correo mediante el cual se efectuará la comunicación y las notificaciones.

La referida acta deberá ser firmada por la presunta víctima, para hacer constar que ha sido debidamente informado/a sobre los derechos que le asisten; asimismo, para hacer constar su aceptación o renuncia de los servicios puestos a su disposición. La referida acta podrá ser firmada de manera física o electrónica por el presunto hostigado.

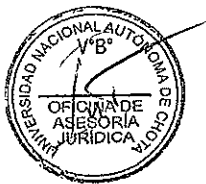
Una vez recepcionada la denuncia/queja o de conocido el hecho la Unidad de Recursos remitirá la denuncia a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios en un plazo de veinticuatro (24) horas de conocido el hecho, para que esta lleve a cabo la investigación preliminar y preste apoyo a las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario en el conjunto de acciones orientadas a determinar la existencia o configuración de hostigamiento sexual y la consecuente responsabilidad administrativa del denunciado/a y la aplicación de la sanción disciplinaria correspondiente.

En caso la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios tomara directamente conocimiento del hecho, deberá informar, en el plazo de veinticuatro (24) horas a la Unidad de Recursos Humanos, para que adopte las medidas de protección correspondientes.

7.1.1. CONTENIDO DE LA DENUNCIA O QUEJA POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

La denuncia o queja por hostigamiento sexual, contendrá la exposición lógica de los hechos en que se fundamenta y deberá contener como mínimo los siguientes elementos:

- A. Identificación de el/la denunciante.
- B. Identificación de el/la presunto/a hostigador/a.
- C. Identificación de el/la presunto/a hostigador/a o víctima (si el/la denunciante actuará a nombre de tercera persona).





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

“DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA – UNACH”



- D. Descripción detallada de los hechos considerados como manifestaciones de hostigamiento sexual laboral (conducta de naturaleza sexual y/o sexista).
- E. Medios probatorios que el/la denunciante tuviera en su poder o la mención de la persona que los tuviera o la Unidad Orgánica donde se ubican, que acrediten la veracidad de los hechos que expone.
- F. Solicitud de medidas de protección.
- G. Firma y huella digital.
- H. Autorización expresa para ser notificado mediante medios electrónicos si lo considera necesario (no es obligatorio).

7.2. MEDIOS PROBATORIOS PARA EL INICIO DE LA INVESTIGACIÓN PRELIMINAR

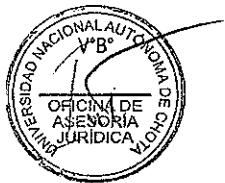
Para el inicio de la investigación preliminar bastará con la declaración del/la denunciante, el cual será considerado como medio probatorio suficiente siempre y cuando cumpla con los criterios de coherencia y solidez.

Complementariamente se pueden presentar las siguientes pruebas:

- A. Declaración de testigos.
- B. Documentos públicos o privados (cualquier sea su forma de presentación, siempre que su veracidad pueda ser demostrada).
- C. Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos (en cualquier red social u canal telefónico), registro de llamadas telefónicas, objetos, fotografías, cintas de grabación; entre otros (siempre que su veracidad pueda ser demostrada).
- D. Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, solo si la víctima otorga su consentimiento.
- E. Pericias grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, toxicológicos, entre otros.
- F. Cualquier otro medio probatorio que considere oportuno para el esclarecimiento del hecho denunciado.

7.3. PROCEDIMIENTO CUANDO EL/LA DENUNCIADO/A ES EL/LA JEFE/A DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS O EL/LA SECRETARIO/A TECNICO/A DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS

El procedimiento a seguir de presentarse el supuesto señalado será el siguiente:





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

"DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA – UNACH"



- A. En caso el presunto hostigador/a sea el Jefe/a de la Unidad de Recursos Humanos o el/la Secretario/a Técnico/a de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, la denuncia deberá interponerse ante su inmediato superior, para el caso corresponde ante la Dirección General de Administración.
- B. El presunto hostigador deberá abstenerse de participar en la investigación según lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley N°27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- C. La Dirección General de Administración tomará las medidas de protección correspondiente a favor de la persona hostigada.

7.4. ATENCIÓN MÉDICA Y PSICOLÓGICA

De haberse dejado constancia de la aceptación para llevar atención médica y psicológica en el Anexo N°2- Acta de derechos de la persona denunciante, la Unidad de Recursos Humanos en un plazo no mayor a un (01) día hábil de recibida la denuncia o queja, pondrá a disposición del hostigado/a los canales de atención médica y/o psicológica con los que cuenta la universidad.

En el caso de no contar con dichos servicios, se derivará la víctima a los servicios públicos o privados de salud a los que ésta tenga acceso.

Los servicios públicos que son comunicados a la presunta víctima como mínimos son:

- Centro de Emergencia Mujer (Chota) – CEM.
- Centros de atención de EsSalud.
- Centros de atención del Ministerio de Salud.

El informe que se emita como resultado de la atención médica y/o psicológica podrá ser incorporado al procedimiento y considerado como parte de los medios probatorios siempre y cuando la presunta víctima lo autorice.

7.5. MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y EL PROCEDIMIENTO CORRESPONDIENTE

La Unidad de Recursos Humanos, o la que haga sus veces dictará las medidas de protección de oficio o de parte a favor del hostigado/a o testigos, previa evaluación operativa para su otorgamiento, según corresponda en un plazo máximo de tres (3) días hábiles contados desde que se interpuso la denuncia o queja, o de haber tomado conocimiento de los hechos por cualquier medio.





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

“DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA – UNACH”



Si la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios toma conocimiento del hecho de manera directa, debe informar inmediatamente dentro de las veinticuatro (24) horas de recibida la denuncia o queja a la Unidad de Recursos Humanos de la entidad, o la que haga sus veces, para que otorgue la medida de protección correspondiente.

La Unidad de Recursos Humanos o la que haga sus veces puede dictar medidas de protección a favor de los/las testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

Las medidas de protección pueden mantenerse vigentes hasta que se declare el archivo de la denuncia o queja, o finalice el procedimiento disciplinario.

De igual manera, las medidas de protección pueden mantenerse vigentes cuando se dicten medidas cautelares dentro del procedimiento administrativo disciplinario, siempre que se garantice el bienestar de la persona hostigada en el marco de los lineamientos de cultura y clima laboral.

Las medidas cautelares en el procedimiento administrativo disciplinario son impuestas de acuerdo a lo establecido en el artículo 96° de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil.

Cabe resaltar que las medidas de protección pueden ser:

- Rotación o cambio de lugar del presunto hostigador.
- Suspensión temporal del presunto hostigador.
- Rotación o cambio de lugar del presunto hostigado, siempre que haya sido solicitado por él.
- Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad al presunto hostigado o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con el presunto hostigado.
- Cualquier otra medida administrativa que resulte conveniente a fin de proteger al presunto hostigado, denunciante, testigos, el propio desarrollo de las investigaciones.

Cabe resaltar que, en ningún caso se considerará una medida de protección válida proponer al hostigado tomar vacaciones cuando este no lo ha solicitado. Asimismo, las medidas de protección serán sustituidas o ampliadas, a solicitud de parte, atendiendo a las circunstancias de cada caso, con la debida justificación, cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para el hostigado, y se mantendrán vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que ponga fin al procedimiento.





7.6. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL PARA SERVIDORES CIVILES

7.6.1. INVESTIGACIÓN PRELIMINAR

Cuando se tome conocimiento de hechos que podrían configurar actos de hostigamiento sexual laboral, estos deberán ser puestos en conocimiento a la Unidad de Recursos Humanos, o a la que haga sus veces, o en su defecto a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios en el plazo máximo de veinticuatro (24) horas para continuar con el trámite respectivo.

La Unidad de Recursos Humanos, o la que haga sus veces deberá remitir a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios en un plazo de veinticuatro (24) horas la denuncia o queja sobre hostigamiento sexual laboral para el trámite correspondiente.

En caso la denuncia sea conocida el último día hábil de una semana, o en su defecto, en un día inhábil, el plazo máximo de veinticuatro (24) horas se contabilizará al siguiente día hábil de conocida la misma.

La Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, por la naturaleza de los hechos procederá con el recojo de la citada declaración de manera inmediata dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de recibida la comunicación. La declaración de la persona hostigada constituye un elemento esencial de suma relevancia cuando se investiguen hechos que podrán constituir actos de hostigamiento sexual, con la finalidad de esclarecer las investigaciones y de ser el caso, sancionar al presunto/a hostigador/a, o de lo contrario, evitar la imposición de sanciones injustificadas.

La Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, para evaluar la declaración del/de la presunto/a hostigado/a y determinar si hay indicios razonables sobre la ocurrencia de los hechos denunciados, deberá tener en cuenta los siguientes criterios:

- a) Exista una mínima corroboración con otras acreditaciones indiciarias en contra del denunciado/a, que incorpore algún hecho, o circunstancia externa, aún de carácter periférico, que consolide su contenido.
- b) En el relato debe evidenciarse coherencia y solidez; además, de observarse la uniformidad en la declaración, el cual no debe presentar ambigüedades o contradicción.





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

“DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA – UNACH”



Durante la investigación preliminar, la STPAD puede incluir las declaraciones de compañeros/as de trabajo, así como considerar, de ser el caso, el informe psicológico de la víctima.

La ausencia de medios probatorios adicionales a la declaración de la víctima en ningún caso justifica el archivo de la denuncia durante la investigación preliminar.

La Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, investiga los hechos y emite el Informe de Precalificación en un plazo no mayor a quince (15) días calendarios de realizada la denuncia o desde que tomó conocimiento de los hechos, bajo responsabilidad.

Ahora bien, de apreciarse indicios razonables o aparentes de la configuración del hostigamiento sexual laboral, la Secretaría Técnica recomienda el inicio del PAD a fin que la autoridad respectiva continúe con la instrucción, caso contrario, recomienda el archivo de la denuncia o queja.

La Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, tiene un plazo máximo de un (1) día hábil para notificar el Informe de Precalificación al Órgano Instructor.

Para emitir este informe, la STPAD considera la totalidad de las circunstancias en que ocurrieron los hechos y el contexto en el cual sucedió la conducta. La determinación de la conducta imputada se basará en los hechos de cada caso particular.

En lo referente al contenido del Informe de Precalificación, este debe contar con lo establecido en la Directiva N°02-2015-SERVIR-GGSC y con un análisis completo del estándar probatorio.

Cuando la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario recomiende dar inicio al Procedimiento Administrativo Disciplinario, tiene el plazo máximo de veinticuatro (24) horas, computadas a partir de la emisión del informe, para comunicar al Ministerio Público o a la Policía Nacional del Perú para que estos actúen conforme a sus funciones, siempre que en el informe de precalificación contenga indicios de haberse cometido un delito sexual.

La Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, brinda respuesta al/la denunciante en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles a partir del día siguiente de interpuesta la denuncia y al término del procedimiento disciplinario. La comunicación que se realice debe asegurar la reserva de la identidad del/de presunto/a hostigado/a.





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

“DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA – UNACH”



Es necesario señalar que el procedimiento administrativo disciplinario de manera excepcional, en razón a la complejidad del caso, podrá extenderse por un plazo adicional quince (15) días calendario, con la debida justificación.

7.6.2. FASE INSTRUCTIVA

Se iniciará con la notificación de inicio del procedimiento administrativo disciplinario al presunto/a hostigador/a a través del órgano instructor en el plazo máximo de un (1) día hábil, dando el plazo de cinco (5) días hábiles para la presentación de descargos.

Corresponde al presunto/a hostigador/a solicitar la prórroga del plazo de prestación de descargos, debiendo de presentar su solicitud a más tardar el día de vencimiento del plazo inicial. Una vez transcurrido dicho plazo, los descargos no serán admitidos por haber precluido el plazo señalado. En razón a la prórroga deberá ser entendida desde el vencimiento del plazo inicial.

La solicitud de informe oral se presentará en conjunto con la presentación de los descargos. Presentados o no los descargos en el plazo indicado, el expediente quedará expedito para emitir pronunciamiento por el órgano instructor.

Vencido dicho plazo, el órgano instructor llevará a cabo el análisis e indagaciones necesarias para determinar la existencia de la responsabilidad imputada al servidor civil en un plazo máximo de diez (10) días calendarios, contados desde la notificación de inicio del PAD.

La fase instructiva culmina con la emisión y notificación del informe en el que el órgano instructor se pronuncia sobre la existencia o no de la falta imputada al servidor civil, recomendando al órgano sancionador la sanción a ser impuesta de corresponder.

7.6.3. FASE SANCIONADORA

Una vez recibido el informe del órgano instructor, el órgano sancionador cuenta con cuatro (4) días hábiles para la emisión de su pronunciamiento. El procedimiento podrá determinar la existencia del hostigamiento sexual laboral e imponer una sanción, o declarar no ha lugar y disponer el archivamiento del PAD.

Si hubiera solicitado informe oral, el órgano sancionador notificará la programación al denunciado indicando lugar, fecha y hora, teniendo en cuenta el plazo para emitir su pronunciamiento.





7.6.4. GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN

Con fin de determinar la gravedad de la conducta de hostigamiento sexual laboral se deberá decidir de acuerdo a criterios de razonabilidad y proporcionalidad. Adicionalmente, se deberá tener en cuenta la reiterancia y concurrencia de la conducta, sin que ello sea determinante para la configuración del acto de hostigamiento sexual.

7.7. DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, ATENCIÓN, MEDIDAS DE PROTECCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL REFERENTE A LAS MODALIDADES FORMATIVAS Y LOCACIÓN DE SERVICIOS

Los casos de hostigamiento sexual laboral producidos entre o desde modalidades formativas o locación de servicios, señalado en el artículo 75 del Reglamento de la Ley N°27942, se someterán al procedimiento descrito en líneas posteriores.

La denuncia se realiza ante la Unidad de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, para su atención y orientación a la presunta víctima, manteniendo la confidencialidad del caso.

De igual manera, se debe incluir la lectura del acta de derechos de la persona denunciante como medida de atención a las presuntas víctimas.

En relación a la atención médica y psicológica, se realiza conforme al procedimiento establecido en el numeral 7.4 de la presente directiva.

La Unidad de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, cuenta con un plazo máximo de tres (3) días hábiles para dictar medidas de protección a favor del presunto/a hostigado/a desde que se interpuso la denuncia o queja. Las medidas de protección son otorgadas de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata. Estas pueden ser:

- Cambio o solicitud de cambio de lugar del/de la presunta/a hostigador/a.
- Rotación o cambio de lugar del/de la hostigado/a, siempre que haya sido solicitado por la presunta víctima.
- Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar del/de la presunto/a hostigado/a.

En ningún caso se considera una medida de protección válida proponer a el/la presunto/a hostigado/a hacer uso de su descanso físico subvencionado.

El Jefe/a de la Unidad de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, conforma el Comité de Investigación en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas de conocido el hecho.





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

“DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA – UNACH”



El Comité de Investigación se conforma para cada caso que se presente y está integrado por dos (2) representantes de la Unidad de Recursos Humanos y uno (1) del órgano o unidad orgánica usuaria, es decir del órgano o unidad orgánica en la cual desempeña sus labores el/la presunto/a hostigado/a, de la siguiente manera:

El Jefe/a de la Unidad de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, notifica a los miembros del Comité, solicitando que asuman sus funciones y se procede con la suscripción de un acta de conformación.

CONFORMACIÓN DEL COMITÉ		
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	1 miembro	Responsable/Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, o el que haga sus veces.
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	1 miembro	Servidor Civil, designado por el Jefe/a de la Unidad de Recursos Humanos, con funciones vinculadas con la unidad o con Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, de preferencia con conocimiento en materia de hostigamiento sexual.
ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	1 miembro	Directivo/a del órgano o unidad orgánica o su representante en la cual desempeña sus labores el/la presunto/a hostigado/a



Si alguno de los representantes se encontrara o incurriese en los supuestos de abstención regulada en la Ley N°27444, deberá abstenerse, comunicando de dicha decisión a su superior inmediato para que éste designe a un nuevo representante.





7.1.1. EL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

Inicia cuando la denuncia o queja remitida por la Unidad de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, es recibida por el Comité de Investigación, lo cual se realiza en un plazo máximo de un (1) día hábil, contado a partir de la conformación del comité.

El Comité de Investigación informa al presunto/a hostigador/a respecto al inicio de las investigaciones en el plazo de un día (1) hábil contado a partir de recibida la denuncia, solicitándole que realice sus descargos en el plazo de cinco (5) días hábiles.

Para la investigación, el referido comité debe tomar en consideración todos los medios de pruebas presentados por el/la denunciante con la finalidad de fijar su postura en el Informe de Investigación.

Durante la investigación, en caso el Comité requiera entrevistar al/la denunciante, orienta su actuación conforme el Anexo N°03, evitando durante su desarrollo que se genere una situación de revictimización.

El Comité emite un Informe de Investigación conforme al modelo del Anexo N°04, en el cual resuelve el caso proponiendo al área usuaria competente las sanciones, medidas correctivas y de protección del/de presunto/a hostigado/a, o de lo contrario, el archivo del caso.

El plazo para la emisión del Informe de Investigación por parte del comité es como máximo de quince (15) días calendario, contados a partir de recibida la denuncia. Dicho informe, es puesto en conocimiento de la Unidad de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, para la notificación al presunto/a hostigado/a.

Para los casos en los cuales el Comité de Investigación resuelva que existió hostigamiento sexual, la Unidad de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, informa al Ministerio Público o Policía Nacional del Perú, para que estos actúen conforme a sus funciones, siempre y cuando el informe de investigación contenga indicios de haberse cometido un delito sexual. El plazo máximo para esta comunicación es de veinticuatro (24) horas desde la emisión del Informe de Investigación.

7.8. DE LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS

Emitted el acto administrativo que pone fin al procedimiento administrativo disciplinario, el servidor podrá interponer los recursos de **reconsideración o apelación** ante la autoridad que impuso la sanción hasta los quince (15) días hábiles luego de recibida la notificación de dicha sanción.





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

“DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA – UNACH”



De interponerse recurso de reconsideración o de apelación cuando esta última sea contra la sanción de amonestación escrita, será resuelto por la misma autoridad que impuso la sanción.

En el caso de imposición del recurso de apelación contra la suspensión o destitución la OGRH deberá elevar dicho recurso al Tribunal del Servicio Civil, quien es el competente de resolver la segunda instancia administrativa.

En el caso de imposición de la sanción de suspensión o de destitución los recursos de apelación serán resueltos por el tribunal del servicio civil.

La interposición de recursos no tiene efecto suspensivo, es decir no se suspenderá la ejecución de lo resuelto y no se requiere la firma de abogado.

7.9. DEL REGISTRO DE LA SANCIÓN



La Unidad de Recursos Humanos será responsable del registro de las sanciones de conformidad con las disposiciones establecidas en la normativa aplicable y deberá reportar semestralmente a SERVIR a través de la plataforma Estado Sin Acoso².



La Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios deberá informar a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, sobre las sanciones impuestas por hostigamiento sexual laboral dentro del plazo de diez (10) días hábiles desde la notificación de la resolución que impone la sanción al servidor sancionado, todo ello se efectuará mediante el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (RNSSC).



DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

PRIMERA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA .- En caso que la denuncia o queja sea dirigida contra una persona que pertenezca a alguna empresa que brinde servicios (tercerización e intermediación) a la Universidad Nacional Autónoma de Chota, la Dirección General de Administración o la que haga sus veces, deberá dar aviso a la empresa correspondiente; a fin de que, adopte las medidas preventivas y correctivas inmediatas.



² <https://app.servir.gob.pe/HostigamientoPortal/faces/seguridad/index.xhtml#login>



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

“DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA – UNACH”



SEGUNDA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA .- En el caso de que, un servidor de la Universidad Nacional Autónoma de Chota efectúe actos de hostigamiento a un personal tercerizado, la responsabilidad de atender, proteger, investigar y sancionar es de la entidad pública.

TERCERA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA.- Independientemente de la instauración del procedimiento administrativo disciplinario, el/la hostigado/a puede recurrir a las instancias que considere pertinente para hacer valer sus derechos.

CUARTA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA .- En ningún caso se puede exigir como requisito de procedencia, haber agotado la vía administrativa para recurrir a la instancia judicial .

IX. DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA DISPOSICIÓN FINAL.- En todo aquello que no se encuentre previsto en la presente Directiva, que se encuentren relacionados al régimen disciplinario será de aplicación lo regulado por la Ley N°30057 – Ley del Servicio Civil y su respectivo reglamento, la Directiva N°002-2015-SERVIR- GPGSC; así como la Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N°014-2019-MIMP y los Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°144-2019-SERVIR-PE y demás normas conexas.



SEGUNDA DISPOSICIÓN FINAL.- Los aspectos no contemplados en la presente Directiva serán resueltos por la Unidad de Recursos Humanos.



ANEXOS

- a) **Anexo N° 01:** “FORMATO DE DENUNCIA O QUEJA POR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL”.
- b) **Anexo N° 02:** “ACTA DE DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE”.
- c) **Anexo N° 03:** “PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DE DENUNCIAS Y ENTREVISTA CON EL/LA PRESUNTO/A HOSTIGADO/A”.
- d) **Anexo N° 04:** “ESTRUCTURA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN”.
- e) **Anexo N° 05:** “FLUJOGRAMA DEL PROTOCOLO DE DENUNCIAS, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN POR CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL”.
- f) **Anexo N° 06:** “FLUJOGRAMA DEL PROTOCOLO DE DENUNCIAS, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN POR CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL PARA LAS MODALIDADES DE SUJECCIÓN NO LABORAL”.





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

“DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA – UNACH”



ANEXO 01 FORMATO DE DENUNCIA O QUEJA POR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

Chota, ____ de ____ de 20____

Señor/a

Jefe/a de la Unidad de Recursos Humanos, o el que haga sus veces / Secretario/a Técnico/a del Procedimiento Administrativo Disciplinario, ante usted presento la siguiente queja o denuncia por actos de hostigamiento sexual laboral 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	



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		





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

“DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA – UNACH”



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.	
Suspensión temporal del presunto hostigador.	
Rotación o cambio de lugar de la víctima.	
Impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación.	
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.	
Otras medidas de protección (especificar)	

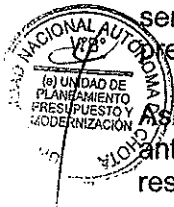


De igual manera, autorizo y me someto voluntariamente a las reglas de la notificación electrónica

- 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.





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

“DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE
HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
CHOTA – UNACH”



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 LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA – UNACH”



ANEXO 02

ACTA DE DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

En la ciudad de Chota, siendo las _____ horas del día _____ de 20__, se presentó ante la Unidad de Recursos Humanos 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 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 LABORAL EN 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.
6. 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 cuente 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.

Observaciones:







UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS



“DIRECTIVA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA – UNACH”

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 LABORAL EN 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?
- ¿Cómo lo/a ha afectado lo ocurrido?





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



- ¿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.

e) 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 LABORAL EN 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 SUJECIÓN 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 ESTA GENERE AL INTERÉS GENERAL.



PROYECTO DE RESOLUCIÓN QUE PONE FIN AL PROCEDIMIENTO.





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

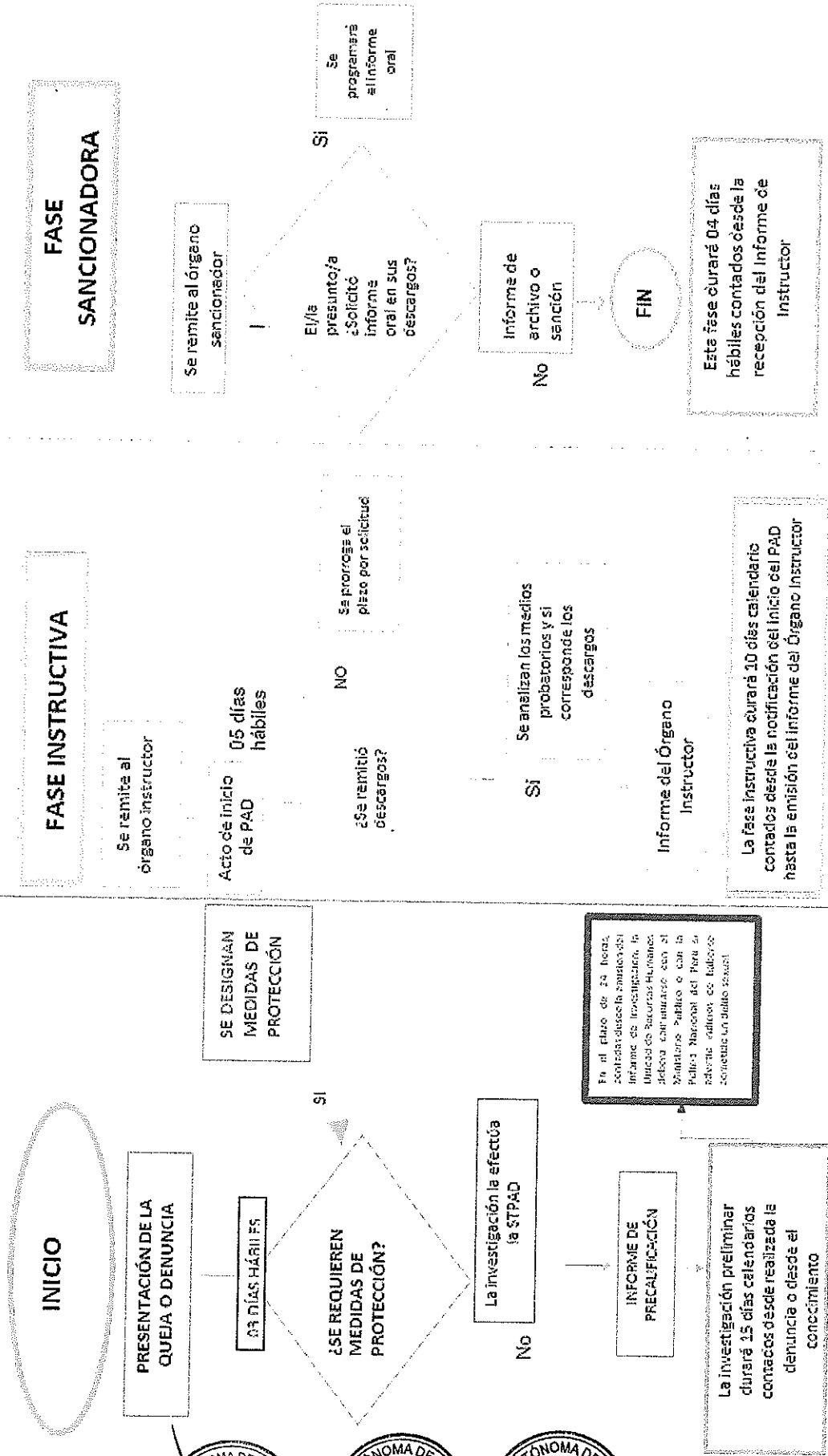
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

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



ANEXO N° 05

FLUJOGRAMA DEL PROTOCOLO DE DENUNCIAS, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN POR CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL





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



ANEXO N° 01 DE
FLUJOGRAMA DEL PROTOCOLO DE DENUNCIAS, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN POR CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL PARA LAS MODALIDADES DE SUJECCIÓN R/O LABORAL.

