

INFORME N° 24-300523-JRQ

PARA: JERI GLORIA RAMÓN RUFFNER DE VEGA
RECTORA

DE: JACOBO ROMERO QUISPE
ASESOR

ASUNTO: Sobre el Reglamento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual de la UNMSM.

I. ANTECEDENTES

1.1 La normativa interna que reguló el Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Universidad es la siguiente:

1.1.1 Resolución Rectoral N° 08512-R-18 de fecha 28 de diciembre de 2018, que aprobó el Reglamento de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual de la UNMSM.

1.1.2 Resolución Rectoral N° 01522-R-20 de fecha 16 de junio de 2020, que aprobó el Reglamento de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual de la UNMSM.

1.1.3 Resolución Rectoral N° 003706-2023-R/UNMSM de fecha 24 de marzo de 2023, que aprobó el Reglamento de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual de la UNMSM. Actualmente este dispositivo es el que está vigente.

II. ANÁLISIS

II.2. OBJETO Y AMBITO DE APLICACIÓN DEL REGLAMENTO

2.2.1 La Resolución Rectoral N° 003706-2023-R/UNMSM de fecha 24 de marzo de 2023, que aprobó el Reglamento de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual de la UNMSM (en adelante, el Reglamento), resulta aplicable a los casos de hostigamiento sexual que se presentan en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tanto al interior del campus universitario como fuera del mismo siempre relacionado a la actividad universitaria, así como también a través de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos (redes sociales, internet, telefonía, entre otros) entre integrantes de la comunidad universitaria.

2.2.2 El Reglamento **resulta aplicable al personal docente, autoridades, funcionarios de la UNMSM**, independientemente de su vínculo laboral o modalidad contractual, así como a sus **estudiantes, graduados y egresados**. Siempre que el hecho ocurra estando vinculados con la actividad universitaria.

II.3. SOBRE EL RÉGIMEN DE LOS SERVIDORES ADMINISTRATIVOS

- 2.3.1** El artículo 12° de la Ley N° 27942 – Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, señala que los funcionarios y servidores públicos sujetos al régimen laboral público, que hayan incurrido en actos de hostigamiento sexual serán sancionados, según la gravedad, conforme al literal k) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 2.3.2** Asimismo, el considerando 2.11 del Informe N° 000159-2022-Servir-GPGSC señala: “(...) *el personal administrativo de las universidades se sujeta al régimen disciplinario y procedimiento sancionador regulado por la LSC [Ley de Servicio Civil] y su reglamento*”.
- 2.3.3** Si bien la Resolución Viceministerial N° 328-2021-MINEDU que aprobó los “Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria”, el cual sirvió como base legal para la elaboración de la Resolución Rectoral N° 003706-2023-R/UNMSM de fecha 24 de marzo de 2023, que aprobó el actual Reglamento, señala en su acápite III “Ámbito de aplicación” que dichos lineamientos son aplicables a los servidores administrativos de la universidad. Sin embargo, se debe precisar que según la Ley N° 27942 – Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, los funcionarios y servidores administrativos tienen su propio régimen especial contenido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 2.3.4** Por el Principio de Jerarquía consagrado en el artículo 51° de la Constitución Política, lo establecido en la Ley N° 27942 prevalece sobre lo dispuesto en la Resolución Viceministerial N° 328-2021-MINEDU, por lo que, los funcionarios y servidores administrativos serán sancionados según las disposiciones de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, referidos al hostigamiento sexual.
- 2.3.5** Respecto al procedimiento administrativo disciplinario, el artículo 13° de la Ley N° 27942 – Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual señala:

“Artículo 13.- Del procedimiento administrativo disciplinario

(...)

13.2 La Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, dicta la medida de protección correspondiente hacia la víctima de hostigamiento en el plazo de tres (3) días hábiles como máximo, desde conocido el hecho. Asimismo, remite el caso a la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario dentro de las 24 horas de conocido el hecho.

En caso la Secretaría Técnica tome directamente conocimiento del hecho, debe informar inmediatamente a la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, para que adopte las medidas de protección.

13.3 La Secretaría Técnica emite el informe de pre calificación en un plazo no mayor a quince (15) días calendario desde que toma conocimiento del hecho, bajo responsabilidad.

El procedimiento administrativo disciplinario no podrá extenderse por un plazo mayor de treinta (30) días calendario. Excepcionalmente y atendiendo a la complejidad del caso, el procedimiento disciplinario puede extenderse por un plazo adicional de quince (15) días calendario...”

II.4 MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

- 2.4.1** El hostigamiento sexual puede manifestarse, entre otras expresiones, a través de las conductas descritas a continuación:

- a. Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b. Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o 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. Envío de correos electrónicos, mensajes o conversaciones escritas u orales instantáneas (chat) con insinuaciones sexuales o sexistas, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual o sexista.
- g. Las llamadas, mensajes o notas anónimas con contenido sexual o sexista.
- h. La amenaza y/o difusión de rumores, de fotografías o videos de contenido sexual o sexista.
- i. Cualquier conducta que encaje en concepto de hostigamiento sexual por conducta sexual o sexista regulado en la presente norma¹.

II.5 CONFIGURACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

- 2.5.1 El hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora, o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada educativa, formativa, de trabajo o similar, o si este ocurre o no en el lugar o ambientes educativos, formativos, de trabajo o similares.
- 2.5.2 No se requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o que el rechazo de la víctima sea expreso. La reiteración puede ser considerada un elemento indiciario.

II.6 PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

2.6.1 AUTORIDADES COMPETENTES

- a. **Secretaría de Instrucción**

¹ **Concordante con el artículo 6° de la Ley N° 27942.**

Artículo 6.- De las manifestaciones del hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual puede manifestarse, entre otras, a través de 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.
- b) Amenazas mediante las cuales se exija en 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 concepto regulado en el artículo 4 de la presente Ley.”

Está a cargo de la investigación preliminar, la iniciación del procedimiento a través de la imputación de cargos, las labores de ordenación e instrucción del procedimiento y emitir el Informe Final de precalificación de los cargos imputados, dando cuenta de todas sus acciones al respectivo órgano resolutorio.

Otorga a la persona denunciante, las medidas de protección que correspondan, y dispone las acciones de atención médica (cuando sea necesario), y psicológica (de manera obligatoria e inmediata) a favor de la persona denunciante.

b. Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual

Constituye el órgano resolutorio competente y permanente para pronunciarse en primera instancia sobre las denuncias relativas a casos de hostigamiento sexual.

c. Tribunal Disciplinario

Es la segunda y última instancia, encargada de conocer y resolver los procedimientos disciplinarios en materia de hostigamiento sexual.

II.7 ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO²

2.7.1 Fase de Investigación Preliminar

Se encuentra a cargo de la Secretaría de Instrucción, quien realiza la investigación de las denuncias para determinar, conocer y corroborar los hechos, canaliza la atención médica o psicológica de la persona denunciante y otorga las medidas de protección, según corresponda.

2.7.1.1 Inicio de la investigación preliminar:

La presunta víctima, sea personal docente, autoridad, funcionario o personal administrativo de la Universidad, independientemente de su vínculo laboral o modalidad contractual, así como sus estudiantes, graduados y egresados, o un tercero que conozca sobre presuntos hechos de hostigamiento sexual, puede interponer una queja o denuncia, de forma verbal o escrita, ante la Secretaría de Instrucción, cualquiera que sea la condición o cargo del/la quejado/a o denunciado/a. Las denuncias verbales son transcritas en un acta y suscritas por el secretario/a de Instrucción. Asimismo, en caso de que la Secretaría de Instrucción tome conocimiento de hechos que puedan constituir hostigamiento sexual a través de redes sociales, notas periodísticas, informes policiales u otras fuentes de información, está obligada a iniciar la investigación preliminar de oficio.

2.7.1.2 Atención médica y psicológica:

Después de recibida la queja o denuncia, en un plazo máximo a un (1) día hábil, la Secretaría de Instrucción debe poner a disposición de la presunta víctima los canales de atención médica, en cuanto se requiera, y psicológica de manera obligatoria e inmediata, para el cuidado de su salud integral. La

² Los plazos de las etapas del Procedimiento Administrativo Disciplinario se encuentran establecidos conforme lo señalada el artículo 49° del Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual aprobado por Decreto Supremo N°014-2019-MIMP, modificado por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, publicado el 26 de julio de 2021.

derivación se hace a la Clínica Universitaria y/o al Servicio de Salud Mental Comunitario ubicado en la Universidad, previa coordinación.

2.7.1.3 Medidas de protección

En un plazo no mayor a tres (3) días hábiles de conocidos los hechos, la Secretaría de Instrucción otorga a la presunta víctima, las siguientes medidas de protección, en lo que corresponda, así como otras que se estimen convenientes, para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual o el que haga sus veces, entre otros: **i)** Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a de cargos como la representación estudiantil en órganos de gobierno o cualquier nivel estamental, delegaturas de cursos, de año y de carrera, **ii)** Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a de voluntariados. **iii)** Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a de ayudantía de cátedra, jefes de prácticas o figuras análogas.

2.7.1.4 Descargos de la queja o denuncia

La Secretaría de Instrucción corre traslado de la denuncia al denunciado, para que presente sus respectivos descargos en el plazo de cuatro (4) días calendario. Contando con o sin los descargos, la Secretaría de Instrucción evalúa los hechos denunciados, determinando, en la etapa de instrucción, el inicio o el archivo de la denuncia, conforme a los resultados de la investigación preliminar. Si procede el archivo, debe motivar su decisión por escrito. Si decide el inicio del procedimiento entonces procede con la elaboración del informe inicial de instrucción conforme los artículos siguientes.

2.7.2 Fase de instrucción

La Secretaría de Instrucción emite un Informe Inicial de Instrucción³ que contiene el pronunciamiento, disponiendo de forma motivada el inicio o apertura del procedimiento contra la persona investigada.

El Informe Inicial de Instrucción debe ser notificado a la persona investigada que presente sus descargos y medios probatorios, en un plazo de cinco (5) días calendario. También se notifica a la parte denunciante para que en el mismo plazo remita la información y medios probatorios que considere pertinentes. Los descargos de la parte investigada, si es que son presentados, se notifican a la parte denunciante para su conocimiento.

La Secretaría de Instrucción debe emitir el Informe Final de Instrucción en un plazo no mayor a diez (10) días calendario desde la apertura del procedimiento disciplinario, con o sin los descargos. Inmediatamente debe ser derivado a la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual. Este informe debe contener los resultados de la investigación realizada en la etapa de instrucción y la propuesta de sanción, de corresponder. De manera

³ **Artículo 16º: Fases del procedimiento disciplinario**
16.2 Fase de instrucción

(...)

El contenido del Informe Inicial de Instrucción debe incluir:

- Los hechos que se le imputan a la persona investigada;
- El tipo de falta que configuran los hechos que se le imputan;
- Las sanciones que se pueden imponer;
- La identificación del órgano competente para resolver;
- La identificación del órgano al cual puede recurrir en vía de apelación,
- La base normativa aplicable a todo lo anterior.

excepcional y atendiendo a la complejidad del caso, la fase de instrucción puede extenderse por un plazo adicional de quince (15) días calendario, con la debida justificación en el informe final.

2.7.3 Fase resolutive

La Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual notifica el Informe Final de Instrucción al quejado/a o denunciado/a, otorgándole un plazo de tres (3) días calendario para presentar los alegatos que considere pertinentes. También se notifica a la parte denunciante para que en el mismo plazo remita los alegatos que considere pertinentes.

Por decisión de la Comisión Disciplinaria o a pedido de las partes, se puede convocar a una audiencia presencial o virtual, donde la parte denunciante y denunciada pueden hacer uso de la palabra sin que acontezca un encuentro entre ambas. Dicha audiencia tiene por objeto que las partes procedan a exponer oralmente sus posiciones frente al informe final de instrucción, aclarar o complementar información relevante que permita el esclarecimiento, de los hechos, y realizar la deliberación final del caso. Durante su desarrollo, se debe evitar la repetición innecesaria del testimonio de la persona hostigada y cualquier otra actuación que pueda producirle revictimización.

La Comisión Disciplinaria debe emitir la resolución final de la instancia, en un plazo no mayor a cinco (5) días calendario después de recibido el Informe Final de Instrucción, con o sin los descargos de la persona investigada. La resolución debe ser notificada a las partes en el día que se emite la resolución final. Si la Comisión Disciplinaria determinase que no hay responsabilidad administrativa, debe disponer el archivamiento del caso.

2.7.4 Fase Impugnatoria

La persona sancionada o la persona denunciante, por medio del recurso de apelación, pueden impugnar la resolución emitida como consecuencia del procedimiento de investigación y sanción de hostigamiento sexual, ante la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual.

A partir de la notificación de la resolución final, las partes tienen un plazo máximo de cinco (5) días calendario, para interponer este recurso, que será elevado al Tribunal Disciplinario en el día. La impugnación presentada por la parte denunciante es puesta a conocimiento de la parte denunciada y viceversa.

El Tribunal Disciplinario debe resolver la apelación en un plazo máximo de tres (3) días calendario de recibido el recurso. La resolución será notificada a ambas partes, aunque no hayan apelado. En los procedimientos de hostigamiento sexual no está previsto el recurso de reconsideración.

II.8 PRESCRIPCION Y CADUCIDAD

2.8.1 La potestad de la Universidad para iniciar un procedimiento disciplinario prescribe a los setenta y dos (72) meses contados desde que fue cometida la falta.

2.8.2 Sobre la caducidad, el plazo máximo para resolver un procedimiento disciplinario sobre hostigamiento sexual en la Universidad será de treinta y seis (36) meses contados desde la fecha de imputación de cargos⁴.

II.9 SANCIONES

2.9.1 Si la parte denunciada es un/a docente o autoridad, será sancionada conforme a la Ley Universitaria, la legislación laboral pertinente, y el presente reglamento, siendo las sanciones a aplicar amonestación escrita, suspensión, cese temporal y la destitución, la aplicación de la sanción será determinada por el órgano correspondiente de acuerdo al presente reglamento.

2.9.2 Si la parte denunciada es un/a estudiante, la sanción a aplicarse será de amonestación escrita, suspensión y separación. La aplicación de la sanción que será determinada por el órgano correspondiente de acuerdo al presente reglamento.

2.9.3 Si la parte denunciada es un/a trabajador/a administrativo/a, la sanción a aplicarse será la amonestación verbal o escrita, suspensión sin goce remuneraciones desde un (01) día hasta doce (12) meses y destitución. La aplicación de la sanción será determinada por el órgano correspondiente de acuerdo al presente reglamento.

2.9.4 Si la parte denunciada es un/a persona locadora de servicios, será pondrá fin al contrato por causal imputable a la persona locadora. Ninguna dependencia de esta Universidad, no volverá a contratar los servicios de dicha persona hasta que transcurran cinco (05) años.

2.9.5 Si la parte denunciada es un/a exalumna/o, docente en periodos en que no están contratadas/os y egresado/a se procederá conforme a lo dispuesto en los artículos pertinentes, siempre y cuando que el hecho haya ocurrido estando vinculada a esta Universidad, en razón académica, laboral y elección.

II.10 INDICIOS DE DELITO

2.10.1 Si durante o como consecuencia del procedimiento, se adviertan indicios de la comisión de delitos, la Universidad deberá comunicar tales hechos al Ministerio Público, a la Policía Nacional del Perú, al Programa Nacional Aurora del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables o a otras instituciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima.

2.10.2 La Defensoría Universitaria, en coordinación con las facultades, es la instancia competente del seguimiento institucional periódico de la atención que reciban las víctimas en el sistema de justicia.

⁴ Se debe considerar que según el artículo 259° del TUO de la Ley N° 27444 aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS prescribe:

Artículo 259.- Caducidad administrativa del procedimiento sancionador

1. El plazo para resolver los procedimientos sancionadores iniciados de oficio es de nueve (9) meses contado desde la fecha de notificación de la imputación de cargos. Este plazo puede ser ampliado de manera excepcional, como máximo por tres (3) meses, debiendo el órgano competente emitir una resolución debidamente sustentada, justificando la ampliación del plazo, previo a su vencimiento. La caducidad administrativa no aplica al procedimiento recursivo.

III. CONCLUSIONES:

- 3.1** La Resolución Rectoral N° 003706-2023-R/UNMSM de fecha 24 de marzo de 2023, que aprobó el Reglamento de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual de la UNMSM, es el dispositivo normativo que está vigente
- 3.2** El Reglamento resulta aplicable a los casos de hostigamiento sexual que se presentan en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tanto al interior del campus universitario como fuera del mismo siempre relacionado a la actividad universitaria.
- 3.3** El Reglamento resulta aplicable al personal docente, autoridades, funcionarios de la UNMSM, independientemente de su vínculo laboral o modalidad contractual, así como a sus estudiantes, graduados y egresados. Siempre que el hecho ocurra estando vinculados con la actividad universitaria.
- 3.4** Según la Ley N° 27942 – Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, los funcionarios y servidores administrativos tienen su propio régimen especial contenido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, por lo que el Procedimiento Administrativo Disciplinario por Hostigamiento Sexual se regirá por la Ley N° 30057.
- 3.5** En ese sentido, cuando los investigados sean los funcionarios y servidores administrativos, la denuncia deberá ser de conocimiento de la Oficina de Recursos Humanos y de la Secretaría Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario de la UNMSM.
- 3.6** El hostigamiento sexual puede manifestarse a través de las conductas descritas en el numeral 2.4.1 del acápite II.3 del presente Informe.
- 3.7** El hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora, o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada educativa, formativa, de trabajo o similar, o si este ocurre o no en el lugar o ambientes educativos, formativos, de trabajo o similares.
- 3.8** No se requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o que el rechazo de la víctima sea expreso. La reiteración puede ser considerada un elemento indiciario.
- 3.9** Las Autoridades del Procedimiento de Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual son las siguientes: **i)** Secretaría de Instrucción, **ii)** Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual y **iii)** Tribunal Disciplinario.
- 3.10** El Procedimiento de Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual consta de 4 etapas:
 - 1) Fase de Investigación Preliminar:** A cargo de la Secretaría de Instrucción quien recibe e investiga las denuncias para determinar, conocer y corroborar los hechos, canaliza la atención médica o psicológica de la persona denunciante y otorga las medidas de protección, siguiendo el trámite señalado en el numeral 2.7.1 del presente Informe.

- 2) Fase de Instrucción:** A cargo de la Secretaría de Instrucción, quien emite un Informe Inicial de Instrucción que contiene el pronunciamiento, disponiendo el inicio o apertura del procedimiento contra la persona investigada, siguiendo el trámite señalado en el numeral 2.7.2 del presente Informe.
 - 3) Fase resolutive:** A cargo de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual notifica el Informe Final de Instrucción al quejado/a o denunciado/a, otorgándole un plazo de tres (3) días calendario para presentar los alegatos que considere pertinentes. La Comisión Disciplinaria debe emitir la Resolución Final de la instancia determinando la responsabilidad o no del investigado, en un plazo no mayor a cinco (5) días calendario después de recibido el Informe Final de Instrucción, con o sin los descargos de la persona investigada.
 - 4) Fase Impugnatoria:** A cargo del Tribunal Disciplinario quien debe resolver la apelación en un plazo máximo de tres (3) días calendario de recibido el recurso. La resolución será notificada a ambas partes, aunque no hayan apelado.
-
- 3.9** La primera instancia la constituye la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual y la segunda instancia el Tribunal Disciplinario, cuya resolución agota la vía administrativa y causa estado. Solo podrá ser impugnado ante el Poder Judicial en un proceso Contencioso Administrativo.
 - 3.11** La potestad de la Universidad para iniciar un procedimiento disciplinario prescribe a los setenta y dos (72) meses contados desde que fue cometida la falta y el plazo máximo para resolver un procedimiento disciplinario sobre hostigamiento sexual en la Universidad será de treinta y seis (36) meses contados desde la fecha de imputación de cargos.
 - 3.12** Si bien el Reglamento establece un plazo de caducidad de 36 meses, se debe considerar que el artículo 259° del TUO de la Ley N° 27444 aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, establece como plazo de caducidad 09 meses, por lo cual, se recomienda reevaluar dicho plazo a fin de que se encuentre acorde a lo establecido por Ley que regula el procedimiento administrativo general.
 - 3.13** Si durante o como consecuencia del procedimiento, se adviertan indicios de la comisión de delitos, la Universidad deberá comunicar tales hechos al Ministerio Público, a la Policía Nacional del Perú, al Programa Nacional Aurora del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables o a otras instituciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima.
 - 3.14** Si la persona hostigada es un adolescente, para efectos de determinar la sanción correspondiente, cualquier acto de hostigamiento sexual será considerado un acto de hostigamiento sexual de la mayor gravedad.
 - 3.15** El tipo de sanción depende si el denunciado es un docente o autoridad, un estudiante, trabajador, locador de servicios. Las sanciones están señaladas en el acápite II.9 del presente Informe.
 - 3.16** Si la denuncia es presentada ante el Decano u otra autoridad de una Facultad de la UNMSM, esta deberá trasladar dicha denuncia al Secretario de Instrucción a fin de que actúe conforma sus atribuciones.