



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

RESOLUCIÓN RECTORAL N° 198-2023-UTEA-R



Abancay, 22 de agosto de 2023.

VISTO:

El Oficio N° 058-2023-UTEA-DU de fecha 30 de junio de 2023, presentado por el Defensor Universitario, solicitando la aprobación del Reglamento para la Prevención e Intervención de casos de Hostigamiento Sexual en la Universidad Tecnológica de los Andes, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con lo dispuesto en el art. 18, párrafo segundo de la Constitución, cada Universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico; concordante con el Art. 8 de la Ley Universitaria N° 30220, que regula la autonomía de las universidades, que norman las facultades del Rector, al amparo de las facultades contempladas en el art. 62 ítem 62.2 de la Ley Universitaria, que confiere al Rector la atribución de dirigir la actividad académica y administrativa de la Universidad, en concordancia con el literal e) del artículo 99 del Estatuto de la Universidad Tecnológica de los Andes que indica: "Expedir las resoluciones de carácter previsional del personal docente y administrativo de la universidad";



Que, mediante Resolución de Consejo Directivo N° 031-2020-SUNEDU/CD., de fecha 27 de febrero de 2020, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria, otorga la licencia institucional a la Universidad Tecnológica de los Andes, para ofrecer el servicio educativo superior universitario en sus locales conducentes a grado académico y título profesional, con vigencia de seis (06) años, computados a partir de la notificación de la presente resolución;



Que, mediante Oficio N° 058-2023-UTEA-DU de fecha 30 de junio de 2023, presentado por el Defensor Universitario, solicitando la aprobación del Reglamento para la Prevención e Intervención de casos de Hostigamiento Sexual en la Universidad Tecnológica de los Andes;

Que, en observancia de lo dispuesto dentro de las facultades del señor Rector, con cargo a dar cuenta ante Consejo Universitario, dispone que es procedente aprobar el Reglamento para la Prevención e Intervención de casos de Hostigamiento Sexual en la Universidad Tecnológica de los Andes;

En uso de las atribuciones conferidas al señor Rector de la Universidad Tecnológica de los Andes, dispuestas por la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación N° 23852, Ley N° 26280, el Estatuto de la Universidad, la Resolución de Comité Electoral Universitario N° 0038-2021-UTEA-CEU de fecha 27 de agosto del año 2021, ratificado mediante Resolución de Consejo Universitario N° 1040-2021-UTEA-CU(E) de fecha 09 de setiembre de 2021 y registrado en la SUNEDU con el Oficio N° 6649 – 2021 – SUNEDU – 02–15 -02, el proveído N° 797-2021-SUNEDU-02-15-02 y el Informe N° 132-2021-LFGA de fecha 28 de octubre de 2021.



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES

“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

Pag. 02) RESOLUCIÓN RECTORAL N° 198-2023-UTEA-R



SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR, con cargo a dar cuenta ante Consejo Universitario, el **Reglamento para la Prevención e Intervención de casos de Hostigamiento Sexual en la Universidad Tecnológica de los Andes**, la que consta de 30 Artículos, 06 Disposiciones Complementarias, Modificatorias y Transitorias. Formando parte de la presente resolución en fojas 21.

ARTICULO SEGUNDO,- DISPONER, realicen las acciones de su competencia para el efectivo cumplimiento de la presente Resolución; para tal efecto, **NOTIFICAR** con la presente Resolución a las oficinas de la Universidad Tecnológica de los Andes.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

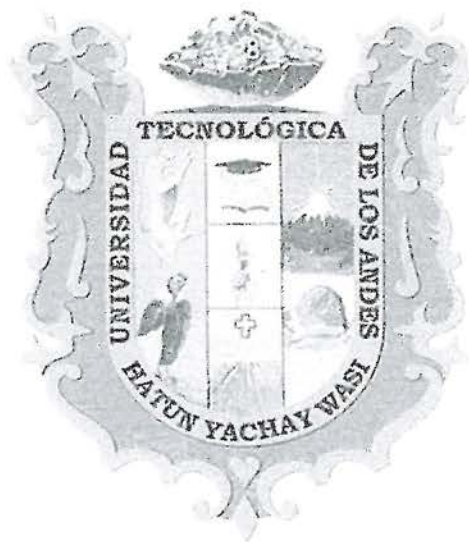


Dr. Zenón Humberto AREVALO MEZARINA
Rector
Universidad Tecnológica de los Andes



Abog. Giovanna ARCE DEL CASTILLO
Secretaría General
Universidad Tecnológica de los Andes

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES



REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

2023



REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES



Artículo 1º.- Base Legal

El presente reglamento tiene como base legal los siguientes dispositivos normativos:

- Constitución Política del Perú
- Ley N° 30220 - Ley Universitaria
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Ley N°30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- Decreto Supremo N°008-2016-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Plan Nacional contra la violencia de Genero 2016-2021.
- Decreto Supremo N°009-2016-MIMP, Decreto supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N°30365, Ley par aprevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- Decreto Legislativo N° 1410, el cual incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.
- Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N°27942.
- Decreto Supremo N° 021-2021-IMMP, que modifica el Reglamento de la Ley N° 27942, ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Resolución Viceministerial N° 328-2021-MINEDU, que aprueba los Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria.
- Estatuto de la Universidad Tecnológica de los Andes.
- Reglamento Académico General de la Universidad Tecnológica de los Andes.

Artículo 2º.- Objeto.

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

Artículo 3º.- Finalidad.

El presente reglamento tiene las siguientes finalidades:

Elaborado por: DEFENSORIA UNIVERSITARIA	Aprobado por: RESOLUCIÓN RECTORAL N° 198-2023-UTEA-R DE FECHA 22-08-2023.
--	--



Primero: Prevenir, atender, sancionar y erradicar el hostigamiento sexual en la Universidad Tecnológica de los Andes, con el fin de garantizar el respeto a la dignidad de la persona, bienestar psíquico, salud emocional y el establecimiento de un ambiente libre de violencia de género en el que cada miembro de la comunidad universitaria, puedan desarrollar al máximo sus potencialidades académicas, laborales y humanas.

Segundo: Establecer un procedimiento especial, único, ágil, gratuito, flexible y eficaz para investigar y sancionar las conductas calificadas como hostigamiento sexual entre los miembros de la institución, que sucedan de manera presencial o virtual, en el marco de actividades académicas o laborales, dentro o fuera de los recintos universitarios



Artículo 4º.- Alcance.

El presente Reglamento es aplicable en la sede Abancay y filiales de Cusco y Andahuaylas de la Universidad Tecnológica de los Andes y tiene como alcance:

- a) Las autoridades de la Universidad: Rector, Vicerrector Académico, Vicerrector de investigación, Decanos, Directores de departamento, Directores de Escuelas Profesionales, Directores de Filiales y Sub Directores de Escuelas Profesionales,
- b) Los docentes a tiempo completo, tiempo parcial, docentes ordinarios y contratados.
- c) Los jefes de práctica, ayudantes de cátedra o de laboratorio y demás formas análogas de colaboración a la formación académica.
- d) Los estudiantes de Pregrado y Posgrado, Segunda Especialidad, así como de los programas de educación continua.
- e) El personal no docente de la Universidad Tecnológica de los Andes.
- f) Otros miembros de la comunidad universitaria.

Artículo 5º.- Principios y enfoques de actuación.

La prevención e intervención de los casos de hostigamiento sexual en la Universidad Tecnológica de los Andes se rige por los principios generales regulados en el Reglamento de la Ley N° 27942, aprobado mediante Decreto Supremo N° 021-2021- MIMP; desde el principio de la dignidad y defensa de la persona, garantizando el goce de un ambiente saludable y armonioso sin ningún tipo de discriminación por razones de género, brindando una intervención inmediata y oportuna, con celeridad y confidencialidad, lo cual incluye medidas de protección y la no revictimización. El procedimiento debe desarrollarse con diligencia y celeridad, así como con credibilidad, transparencia y equidad en los plazos establecidos en el presente reglamento y respetando el debido proceso.

En concordancia con el artículo 5º del Reglamento de la Ley N° 27942, el presente reglamento se interpreta y aplica considerando, especialmente, el enfoque de género, interculturalidad, discapacidad, intergeneracional, derechos humanos, interseccionalidad y centrado en la víctima.

Artículo 6º.- Definiciones.

- a) **Conducta de naturaleza sexual:** Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones;

Elaborado por:
DEFENSORIA UNIVERSITARIA

Aprobado por:
RESOLUCIÓN RECTORAL N° 198-2023-UTEA-R DE FECHA 22-08-2023.



observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; entre otras de similar naturaleza. Estas conductas de naturaleza sexual se pueden dar de manera presencial o a través de medios de comunicación físicos y virtuales.

- b) **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 de otro.
- c) **Hostigado(a):** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual
- d) **Hostigador(a):** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- e) **Queja o Denuncia:** Acción mediante el cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a las instancias competentes comprendidas en el presente reglamento, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.
- f) **Quejado(a) o denunciado(a):** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual
- g) **Quejoso(a) o denunciante:** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- h) **Relación de autoridad:** Todo vínculo existente entre dos personas a través del cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a ella. Este concepto incluye el de relación de dependencia.
- i) **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
- j) **Violencia de género:** Acción o conducta, basada en el género y agravada por la discriminación proveniente de la coexistencia de diversas identidades (raza, clase, identidad sexual, edad, pertinencia étnica, entre otras), que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a una persona, tanto en el ámbito público como en el privado.



Artículo 7º.- Principios.

Las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual se sustentan en los siguientes principios:

a) **Principios de dignidad y defensa de la persona.**

Las autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben actuar teniendo en cuenta que la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado y asegurando



su protección, en la medida en que el hostigamiento puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente formativa o de cualquier otra índole de la persona hostigada.

b) Principio de gozar de un ambiente saludable.

Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades laborales, educativas formativas o de similar naturaleza en un ambiente sano y seguro, de tal forma que pueda preservar su salud, físico y mental, y su desarrollo y desempeño profesional.

c) Principio de igualdad y no discriminación por razones de género.

Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar la igualdad entre las personas, independiente de su sexo o género.

Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, identidad de género u orientación sexual que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas es discriminación y se encuentra prohibida.

d) Principio de respeto de la integridad personal.

Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.

e) Principio de intervención inmediata y oportuna.

Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben intervenir en forma oportuna, disponiendo de manera inmediata la ejecución de medidas de prevención de actos de hostigamiento sexual, así como las medidas de protección de las víctimas con la finalidad de responder efectivamente.

f) Principio de confidencialidad.

La información contenida en los procedimientos regulados por la Ley y el Reglamento tienen carácter confidencial, por lo que nadie puede brindar o difundir información, salvo las excepciones establecidas en las leyes sobre la materia

g) Principio del debido procedimiento.

Los/as participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la presente norma, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, que comprende, el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho en un plazo razonable y todos aquellos atributos derivados de su contenido esencial.

h) Principio de impulso de oficio.

Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos, así como la obtención de pruebas, que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos y la resolución del procedimiento

i) Principio de informalismo.





Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben interpretar las normas contenidas en la Ley y en el presente Reglamento de forma más favorable a la admisión y decisión final de la queja o denuncia; sin afectar los derechos e intereses de los/las quejosos/as o denunciantes y quejados/ as o denunciados/as, por exigencia de aspectos formales que pueden ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público.

j) Principio de celeridad.

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

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

Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben priorizar el interés superior de las niñas, niños y adolescentes, en todas las medidas que los afecten directa o indirectamente, garantizando sus derechos humanos, en concordancia con lo establecido en la Ley N° 30466, Ley que establece parámetros y garantías procesales para la consideración primordial del interés superior del niño, y su reglamento.

l) Principio de a no revictimización.

Las autoridades y personas involucradas en el proceso de investigación deben adoptar todas las medidas necesarias en el marco de la Constitución Política del Perú y los Tratados Internacionales para evitar que la víctima de hostigamiento sexual sea revictimizada.



CAPITULO II

DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Artículo 8°.- Configuración del hostigamiento sexual.

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

Para que configure el hostigamiento no es necesario que:

- Se acredite la reiteración en la conducta desarrollada o que el rechazo de la víctima sea expreso
- Existan grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora.
- El acto de hostigamiento sexual se haya producido durante la jornada educativa, formativa, de trabajo o similar.
- Ocurra en el lugar o ambientes educativos, formativos, de trabajo o similares.



Artículo 9º.- Sobre las manifestaciones del hostigamiento sexual.

El hostigamiento sexual se manifiesta a través de cualquier conducta que configure alguno de los supuestos antes mencionados, así como:

- 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 (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) Uso de términos de naturaleza o connotación sexista (escritos o verbales), así como todo comportamiento o acto que promueva o refuerce estereotipos de género en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.
- e) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- f) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.

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

Artículo 10º.- Prevención de los actos de hostigamiento sexual.

La Universidad Tecnológica de los Andes, a través de la Defensoría Universitaria, Bienestar Universitario, Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, las Direcciones de las filiales de Andahuaylas y Cusco de la Universidad Tecnológica de los Andes, realizarán las siguientes acciones:

10.1.- Diagnóstico:

La Universidad Tecnológica de los Andes realiza anualmente evaluaciones de diagnóstico, las mismas que pueden ser exclusivas o incorporarse dentro de las ya existentes sobre clima laboral, educativo, o de cualquier otra índole, con el fin de obtener un diagnóstico de posibles situaciones de hostigamiento sexual, de naturaleza o connotación sexual y sexista, así como de otras formas de violencia de género y desigualdades o discriminaciones de género y riesgos de que estas sucedan.

El diagnóstico puede considerar:

- Información desagregada por sexo, edad, lugar de procedencia, discapacidad, facultad, escuela, tipo de miembro de la comunidad universitaria, auto identificación étnica, entre otros.



- Mecanismos que permitan identificar acciones de mejora para la prevención; la necesidad de realizar cambios estructurales o sistemáticos para prevenir el hostigamiento sexual, y la respuesta frente al hostigamiento sexual y toda forma de violencia de género, así como para la promoción de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

10.2.- Medidas de Prevención frente al hostigamiento sexual.

Las medidas de prevención frente al hostigamiento sexual se pueden desarrollar a través de talleres, coloquios, seminarios, campañas de información y reflexión, cursos de aprendizaje, entre otros; estas buscan ser participativas e interactivas, acerca de las causas y consecuencias de este problema, y llamados a la acción específicos que indiquen qué hacer si es que uno presencia o es víctima de situaciones de hostigamiento sexual, visibilizando la aplicación de enfoques señalados en el presente reglamento y desde una perspectiva de nuevas masculinidades, garantizando la participación y/o guía de al menos un/a especialista en el tema. El desarrollo de actividades de prevención del hostigamiento sexual debe considerar necesariamente lo

- a) La promoción de las relaciones de igualdad en el ejercicio de derechos entre hombres y mujeres identificando los estereotipos de género y desigualdades, problematizarlas desnaturalizándolas y buscando revertirlas.
- b) La promoción de cambios de comportamiento entre los/as alumnos/as y docentes para prevenir y alertar de manera temprana toda forma de discriminación, violencia de género y hostigamiento sexual.
- c) La facilitación de un aprendizaje en torno a qué conductas constituyen hostigamiento sexual.
- d) Transmitir los siguientes mensajes: (i) que el hostigamiento sexual no es tolerado y que, cuando ocurre, la probabilidad de enfrentar consecuencias negativas (sociales, reputacionales o institucionales) es alta, (ii) explicar situaciones y ejemplos concretos, y (iii) enfocarse en acciones y comportamientos concretos que la persona puede realizar para combatir el hostigamiento sexual.
- e) Comprometer a las autoridades con las políticas de prevención e intervención frente al hostigamiento sexual, enviando un mensaje claro respecto a las consecuencias negativas y sanciones que dicha falta implica.

Capacitaciones y talleres:

10.2.1. Por lo menos una capacitación al inicio de cada semestre la relación educativa, formativa, contractual u otro relación de autoridad o dependencia. Estas capacitaciones tienen como objetivo sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las quejas o denuncias, así como la aplicación de los enfoques indicados en el presente reglamento.

10.2.2. Por lo menos una capacitación y taller anual especializada para el Órgano Instructor, órgano disciplinario y Tribunal Disciplinario frente al hostigamiento sexual, a los miembros del consejo universitario y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual. La misma que tiene el





objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento, así como la aplicación de los enfoques previstos en el artículo 8° de este reglamento.

- 10.2.3. Por lo menos una capacitación y taller dirigido a los estudiantiles, docentes y no docentes.
- 10.2.4. Al inicio de cada ciclo y en la primera clase de todos los cursos, el profesor/a debe brindar información a las y los alumnos/as sobre las acciones que configuran hostigamiento sexual, los canales de atención de denuncias, y etapas del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, así como las sanciones correspondientes.
- 10.2.5. Desarrollo anual de eventos de capacitación sobre prevención del hostigamiento sexual para la comunidad universitaria, así como promoción de la investigación vinculada al hostigamiento sexual a nivel de pregrado y posgrado.
- 10.2.6. Adicionalmente, se pueden realizar eventos y/o charlas y/o talleres adicionales de sensibilización en materia de prevención del hostigamiento sexual y toda forma de violencia de género, así como para la promoción de una cultura de igualdad de derechos entre hombres o mujeres, para la comunidad universitaria.
- 10.2.7. Todas las acciones de prevención son difundidas en el portal web de la universidad, correo electrónico, redes sociales, medios escritos u otros medios internos de comunicación.

Difusión de información y canales de atención.

- 10.2.8. Por lo menos una campaña semestral sobre promoción de la igualdad y la prevención de toda forma de violencia de género incluyendo el hostigamiento sexual; puede desarrollarse en el marco del día 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. En la cual participan de forma activa todas las escuelas profesionales de la Universidad Tecnológica de los Andes.
- 10.2.9. La Universidad Tecnológica de los Andes a través de su portal institucional, las redes sociales, medios escritos u otros medios internos, informa y difunde de manera pública y visible la siguiente información:
 - La Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su reglamento
 - Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, que modifica el reglamento de la Ley N° 27942, ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
 - La Resolución Viceministerial N° 328-2021-MINEDU que aprobó los Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención del hostigamiento sexual en la comunidad universitaria, y el presente reglamento.
 - Documentos normativos internos vigentes vinculados a la materia de conductas que constituyen actos de hostigamiento sexual, basados en hechos que recreen manifestaciones de hostigamiento sexual que puedan





darse en la comunidad universitaria, así como las correspondientes sanciones aplicables.

- Canales de atención de quejas o denuncias con las que cuenta la universidad, así como los servicios que se brindan con relación a una situación de hostigamiento sexual.
- Formato para la presentación de la queja o denuncia y el flujo del procedimiento de atención y sanción del hostigamiento sexual, debe ser visible las autoridades u órganos participantes y sus funciones principales.

Gestión y Seguimiento.

- 10.2.10. Realiza ajustes de seguimiento a la reglamentación interna para articular las acciones normativas referidas a hechos de hostigamiento sexual y toda forma de violencia de género.
- 10.2.11. Diseña un sistema de seguimiento de la implementación y cumplimiento del presente reglamento, que permita evaluar su funcionamiento y efectividad, y realizar.

Artículo 11.- Órganos responsables de la prevención.

➤ **Defensoría universitaria.**

Es la encargada de la tutela de los derechos de la comunidad universitaria y vela por el mantenimiento del principio de autoridad responsable, en ausencia del secretario de instrucción la defensoría universitaria asume su función, se encarga de centralizar y registrar todos los casos referidos a las sanciones por hostigamiento y acosos sexual en la instancia que haya recibido la sanción, debe tener un libro único de registro de sanciones para los miembros de la comunidad universitaria debiendo de recordar semestralmente a la SUNEDU la relación de denuncia recibidas, las medidas adoptadas, así como el estado del procedimiento. También deben reportar anualmente a al SUNEDU los resultados de la evaluación y diagnóstico.

Elabora y ejecuta el plan anual de acciones de prevención contra el hostigamiento y acoso sexual conjuntamente con la dirección de Bienestar universitario.

➤ **Control Interno.**

La Oficina de control interno (OCI), se encarga de realizar procesos de verificación y control del cumplimiento de las normas, asume la secretaria de instrucción, recibe las denuncias de los casos de hostigamiento sexual de la sede central de la Universidad Tecnológica de los Andes y de las filiales de la Cusco y Andahuaylas, estas filiales deberán reportar la denuncia en el transcurso del día de manera virtual en foto o escaneo a la titular de instrucción, en el tiempo de 48 horas deberá enviar los documentos en físico a la secretaria de instrucción, el docente, trabajador y/o alumno que conozca de este hecho deberá reportarlo a la secretaria de instrucción, esta oficina deberá registrar todos los casos referidos por hostigamiento sexual, debe tener un libro único de registro de denuncias para los miembros de la comunidad universitaria





debiendo de recordar semestralmente a la SUNEDU la relación de denuncia recibidas, las medidas adoptadas, así como el estado del procedimiento.

➤ **Bienestar Universitario.**

La dirección de bienestar universitario gestiona y deriva a la víctima al servicio de tópico y/o al servicio psicopedagogía.

Realiza evaluaciones anuales a los casos de riesgo de posibles situaciones de hostigamiento sexual, dentro de su ámbito de intervención estas evaluaciones pueden estar incluidas en los marcos más amplios de evaluación del clima laboral, educativo, formativo o de cualquier índole, apoya la ejecución del plan anual al Defensor Universitario.

Coordinadores de tutoría y docentes tutores, ellos identifican los casos de hostigamiento sexual, quienes en el plazo de 24 horas pondrán en conocimiento de la secretaria de Instrucción.

➤ **Seguridad y Salud en el trabajo**

La Unidad de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Ambiental es la unidad orgánica del tercer nivel jerárquico que promueve y orienta una cultura de prevención de riesgos laborales, accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales en la comunidad universitaria a nivel institucional, logrando el bienestar físico, social y mental en los trabajadores a través de la promoción y prevención de la salud, para ello deberá elaborar el protocolo de Hostigamiento sexual en la Universidad Tecnológica de los Andes.

➤ **Psicopedagogía**

El Servicio en Psicopedagogía, de la Dirección de Bienestar comprende la importancia de hacer efectiva una intervención conjunta, dirigir y promover acciones de orientación y evaluación psicológica y psicopedagógica, es la primera línea de atención a nuestros miembros de la comunidad universitaria, que hayan sido víctimas del hostigamiento sexual en la Universidad Tecnológica de los Andes.

Artículo 12º.- Confidencialidad en el Tratamiento de la Queja.

Se guardará estricta confidencialidad sobre la identidad de las partes involucradas en la queja presentada por presunto acto de hostigamiento sexual, incluida la de los informantes. La declaración inicial del/la quejoso(a) es rendida de manera confidencial, debiendo contar únicamente con la presencia del personal a cargo de la investigación preliminar.

Artículo 13º.- Expedientes

Todo procedimiento disciplinario por caso de hostigamiento sexual debe dar lugar a un expediente que contendrá todos los documentos relativos al caso. El contenido del expediente es intangible y permanecerá en custodia de la Secretaría de Instrucción. El acceso al expediente se encuentra limitado a las partes del procedimiento.

CAPITULO III

DE LA CONFORMACION DEL COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Elaborado por:
DEFENSORIA UNIVERSITARIA

Aprobado por:
RESOLUCIÓN RECTORAL N° 198-2023-UTEA-R DE FECHA 22-08-2023.





Artículo 14°.- Secretaría de Instrucción

La Secretaría de Instrucción se encuentra 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 emite el Informe Final de precalificación de los cargos imputados, dando cuenta de todas sus acciones al respectivo órgano resolutorio. Está integrado por un titular y un suplente, designados por la autoridad competente a propuesta del defensor universitario, el titular será el/la encargada del Oficina de Control Interno y como suplente el representante de la Defensoría Universitaria, por el periodo de dos (02) años, se debe verificar los siguientes requisitos para ser secretario(a) de instrucción, contar con conocimientos de derecho administrativo sancionador, derecho laboral disciplinario y formación de género, no registrar antecedentes y no haber sido denunciado por violencia contra la mujer.



Artículo 15.- Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual

Es el órgano resolutorio competente y permanente para pronunciarse en primera instancia sobre las denuncias relativas a casos de Hostigamiento Sexual. Está conformada por cinco (05) miembros titulares y cinco (05) miembros suplentes, un (01) docente ordinario titular y suplente, un (01) docente contratado titular y suplente, un (01) representantes de los trabajadores administrativos titular y suplente, dos (02) alumnos representante de las escuelas profesionales todos ellos designados por la autoridad competente a propuesta del Defensor Universitario titulares y suplentes, garantizando la paridad de género, viendo la probidad y cumplir los requisitos de los miembros titulares y suplentes, se designan por un periodo de un (01) año, debe tener conocimientos de derecho administrativo sancionador, derecho laboral disciplinario y formación de género, no registrar antecedentes y no haber sido denunciado por violencia contra la mujer, los representantes del alumnado son designados por el periodo de un (01) año, y deben pertenecer al tercio superior se debe verificar el cumplimiento de este requisito exigido y conocimiento en la materia, idoneidad, formación en género y no registrar antecedentes y no haber sido denunciado por violencia contra la mujer.

Artículo 16. - Tribunal Disciplinario

El Tribunal Disciplinario es la segunda y última instancia, encargada de conocer y resolver los procedimientos disciplinarios en materia de hostigamiento sexual. Está conformada por tres (03) representante de los docentes titulares y tres (03) suplentes, un (01) representante de los trabajadores administrativos titular y un suplente, dos (02) representantes de los alumnos titulares y suplentes, el personal administrativo y los representantes de los alumnos son designados por la autoridad competente a propuesta del Defensor Universitario, deben tener conocimientos de derecho administrativo sancionador, derecho laboral disciplinario y formación de género, no registrar antecedentes y no haber sido denunciado por violencia contra la mujer, en el caso de alumnos deben pertenecer al tercio superior.

Artículo 17.- Elección de los miembros de los órganos del procedimiento

La designación de los integrantes de los distintos órganos del procedimiento se realizará a través de una resolución rectoral, previa verificación de los requisitos establecidos en el



Reglamento de Prevención e Intervención contra el Hostigamiento Sexual D.S N° 021-2021-MIMP, y Resolución Viceministerial N° 328-2021-MINEDU y el presente reglamento.

Artículo 18- Causales de abstención.

Cualquier miembro de los órganos del procedimiento deberá abstenerse de participar en los siguientes casos:



- a) Si es cónyuge, conviviente, pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, de cualquiera de las partes involucradas en la queja o sometidas a proceso disciplinario o sus representantes, mandatarios, administradores de sus empresas, o con quienes presten servicios.
- b) Si ha tenido intervención como testigo en el mismo procedimiento o si hubiere manifestado previamente su parecer sobre el mismo, de modo que pudiera entenderse que se ha pronunciado sobre el asunto, salvo la rectificación de errores o la decisión del recurso de reconsideración.
- c) Si personalmente, o bien su cónyuge, conviviente o algún pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, tuviere interés en el asunto de que se trate o en otro semejante, cuya resolución pueda influir en la situación de aquel.
- d) Cuando tuviere amistad íntima, enemistad manifiesta o conflicto de intereses objetivo con cualquiera de las partes intervinientes en el procedimiento, que se hagan patentes mediante actitudes o hechos evidentes en el procedimiento.
- e) Si ha sido directa y personalmente agraviado por casos de hostigamiento sexual.

Para ello, se podrá presentar una solicitud de abstención al Rector de la Universidad, quien en caso considere atendible dicha solicitud, asume el miembro suplente.

CAPITULO IV

INVESTIGACION PRELIMINAR

Artículo 19°.- Autoridad competente en la investigación preliminar.

La Secretaría de Instrucción se encuentra a cargo de la investigación preliminar de actos que puedan constituir presuntos casos de Hostigamiento Sexual. Dentro de sus acciones en esta etapa se encuentran:

- a) Recibir la denuncia o queja de presuntos actos de hostigamiento sexual.
- b) Iniciar el procedimiento a través de la imputación de cargos.
- c) Dar lectura del "Acta de derechos de la persona denunciante o quejosa" tomando las medidas necesarias para asegurar el deber de confidencialidad y la no revictimización.
- d) Poner a disposición de la presunta víctima la atención médica o psicológica correspondiente; y, otorgar las medidas de protección que pudieran corresponder.

Artículo 20°.- Información que puede contener la queja.

- a) Identificación completa de la persona denunciada.
- b) Lugares, fechas, horarios y/o testigos.
- c) Descripción de los hechos y/o evidencia documental.

- d) Descripción de cómo el incidente hizo sentir a la víctima, en relación a la afectación de su dignidad u otros derechos fundamentales, debido al presunto acto de hostigamiento sexual.
- e) Detalle de cualquier acción emprendida por el/la quejoso(a) u otras personas para abordar el caso.

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

Artículo 21°.- Medidas de protección.

Iniciado el procedimiento preliminar, se podrán adoptar medidas destinadas a cautelar el derecho del quejoso(a), aplicando alguna de las siguientes acciones, según sea el caso:

- a) Rotación del quejoso(a), a su solicitud.
- b) Rotación del presunto hostigador (a)
- c) impedimento al presunto hostigador de acercarse al quejoso(a), siempre que ello sea solicitado o cuando ello sea determinado por la autoridad competente en el procedimiento.
- d) Asistencia psicológica obligatoria u otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral de la víctima.
- e) Separación preventiva, en caso de que el presunto hostigador sea un docente, conforme con el artículo 90° de la Ley No. 30220, Ley Universitaria. De igual modo, se podrá proceder con la suspensión del personal administrativo o cualquier otro sujeto presuntamente hostigador, si es que ello es determinado por la autoridad competente en el procedimiento, de acuerdo con las normas vigentes aplicables.
- f) Suspensión temporal, en caso de que el presunto hostigador sea un estudiante, si se considera justificable.
- g) Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

Artículo 22.- Inicio de la investigación preliminar

- a) La queja o denuncia puede ser presentada por la presunta víctima o un tercero, de forma verbal o escrita, ante la Secretaría de Instrucción, cualquiera sea la condición o cargo del/la presunto hostigador/a. Las quejas verbales son transcritas en un Acta que deberá suscribir el o la Secretario (a) de Instrucción.

Asimismo, en caso 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 el procedimiento de oficio.

- b) La Secretaría de Instrucción otorga a la presunta víctima las medidas de protección contempladas en el artículo 19° del Reglamento, en lo que corresponda, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles de conocidos los hechos.

Asimismo, pone a disposición los canales de atención médica, en cuanto se requiera, y psicológica de manera obligatoria e inmediata a favor de la presunta víctima, en un plazo no mayor de un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia.

- c) Al momento de la denuncia, se procede a dar lectura al acta de los derechos que asisten a la persona denunciante, tomando las medidas necesarias para asegurar el deber de confidencialidad y la no revictimización. El ofrecimiento de atención médica y psicológica





será incluida en el acta mencionada, dejando constancia también de su aceptación o rechazo por parte de la presunta víctima.

- d) La Secretaría de Instrucción corre traslado de la denuncia al quejado o quejada para que presente sus respectivos descargos en el plazo de cuatro (4) días calendario.
- e) 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.



CAPITULO V
PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO
TITULO I
ETAPA DE INSTRUCCION

Artículo 23°.- Etapa de Instrucción

Esta etapa se encuentra a cargo de la Secretaría de Instrucción, quien realiza las siguientes actuaciones:

- a) Emite un Informe Inicial de Instrucción que contiene el pronunciamiento, disponiendo de forma motivada el inicio o apertura del procedimiento disciplinario o el archivo de la denuncia
- b) Notifica el Informe Inicial de Instrucción que dispone la apertura del procedimiento disciplinario a la persona investigada para que presente sus descargos y medios probatorios; en un plazo de cinco (5) días calendario.
- c) Emite el Informe Final de Instrucción en un plazo no mayor a diez (10) días calendario desde la apertura del procedimiento disciplinario, con o sin los descargos. Este Informe Final de Instrucción es remitido a la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual, en forma inmediata.
- d) Realiza otras actuaciones que considere pertinentes, a fin de esclarecer los hechos imputados.

Artículo 24°.- El informe inicial de instrucción

El informe podrá disponer de forma motivada (i) el inicio o apertura de un procedimiento disciplinario contra la persona investigada; o, (ii) el archivo de la denuncia, a los 7 días hábiles de recibida la misma, en caso no haya lugar al inicio del procedimiento disciplinario. El informe Inicial de Instrucción que dispone la apertura del procedimiento disciplinario debe contener:

- a) La imputación de cargos a la persona investigada, la cual contiene los hechos que se le imputan.
- b) El tipo de falta que configuran los hechos que se le imputan
- c) La posible sanción que se podrían imponerse.
- d) La identificación del órgano competente para resolver.



- e) La identificación del órgano al cual puede recurrir en vía de apelación; y, la base normativa que les atribuye tal competencia

Artículo 25°.- El informe final de instrucción

El Informe Final de Instrucción debe contener los resultados de la investigación realizada en la etapa de instrucción y la propuesta de sanción, de corresponder.

Artículo 26°.- Recurso de impugnación en etapa instrucción.

En un plazo máximo de cinco (5) días calendario, el/la quejoso(a) podrá interponer recurso de reconsideración o apelación ante la Secretaría de Instrucción, contra la decisión que archiva la denuncia. Si no se adjunta nuevo medio probatorio con el recurso de reconsideración, se le dará trámite de apelación.

En caso de apelación, el recurso debe ser elevado a la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su presentación, quien contará con tres (3) días hábiles para resolver. Dicha decisión será inimpugnable en sede administrativa.

TITULO II

ETAPA RESOLUTIVA

Artículo 27°.- Etapa resolutive

Esta etapa se encuentra a cargo de la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual. La finalidad de esta etapa es realizar las diligencias necesarias para asegurar el pronunciamiento del órgano resolutive. En ella se realizan las siguientes actuaciones:

- a) La Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual notifica el Informe Final de Instrucción a la persona investigada, otorgándole un plazo de tres (3) días calendario para presentar los alegatos que considere pertinentes.
- b) A criterio de la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual o a pedido de parte, se puede convocar a una audiencia presencial o virtual en la que tanto la persona denunciante como la persona investigada puedan hacer uso de la palabra sin que se produzca ningún encuentro entre ambas partes. El fin de esta audiencia es aclarar o complementar información relevante que permita el esclarecimiento de los hechos. Se debe evitar la repetición innecesaria del testimonio de la persona hostigada y cualquier otra actuación que pueda producirle revictimización. Asimismo, la persona denunciante puede asistir acompañada de una persona de su confianza.
- c) En un plazo no mayor a cinco (5) días calendario de recibido el Informe Final de Instrucción, y con o sin los descargos de la persona investigada, la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual debe emitir la resolución final de la instancia. La mencionada resolución debe ser notificada a la persona investigada en el día que se emite la resolución final.
- d) Si la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual determina que no hay responsabilidad administrativa, dispone el archivamiento del caso.





TITULO III

ETAPA IMPUGNATORIA



Artículo 28°.- Etapa impugnatoria

Contra lo resuelto por la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, la persona sancionada o la persona denunciante, tiene derecho a interponer Recurso de Apelación. Las partes tienen un plazo máximo de cinco (5) días calendario para interponer este recurso, contado desde la notificación de la Resolución Final. Dicho recurso es elevado por el órgano resolutorio al Tribunal Disciplinario, en el día.

El Tribunal Disciplinario debe resolver la apelación en un plazo máximo de 3 días calendario.

CAPITULO VI

REGIMEN DE SANCIONES

Artículo 29°.- Sanciones

Las sanciones aplicables a los Actos de Hostigamiento Sexual se realizan tomando en cuenta criterios de razonabilidad y proporcionalidad para el alumnado y personal no docente, de acuerdo con la normativa vigente.

En el caso de docentes, de haberse determinado responsabilidad administrativa disciplinaria, se aplica la sanción de destitución o su equivalente, conforme al numeral 95.7 del artículo 95° de la Ley 30220 - Ley Universitaria.

Artículo 30°.- Tipos de sanciones

El órgano competente gradúa la sanción dependiendo de la gravedad de los actos, las que podrán ser:

- a) **Amonestación:** La amonestación constituye una severa llamada de atención por escrito por los actos cometidos; será comunicada también al padre, madre o al apoderado del amonestado, de ser el caso.
- b) **Suspensión:** La suspensión consiste en la privación de toda relación académica o profesional del sancionado, el tiempo lo determina el órgano competente. Al término de la suspensión, el sancionado puede reincorporarse a la Universidad y queda rehabilitado en todos sus derechos.
- c) **Separación definitiva.** La separación es la expulsión del estudiante y/o desvinculación del trabajador, prestador de servicios o de cualquier otro sujeto hostigador, de modo permanente de la Universidad. Implica el término definitivo de cualquier relación o vínculo existente entre la Universidad y el sujeto hostigador.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS, MODIFICATORIAS Y TRANSITORIAS

Primera.- La Defensoría Universitaria realizará una revisión anual sobre la idoneidad del presente documento normativo para efectuar las modificaciones pertinentes que garanticen



una adecuada protección de los derechos de la comunidad universitaria, frente al hostigamiento sexual.

Segunda.- La Universidad realizará la difusión del presente documento normativo a través de:

- a) El portal institucional, redes sociales y sus diferentes órganos o unidades institucionales.
- b) Entrega de guías informativas dirigidas a los miembros de la comunidad universitaria, a través de medios electrónicos.



Tercera.- La exposición pública de lo ocurrido o de los datos que identifiquen a la persona quejosa y/o a la persona quejada será causal de sanción conforme a las normas de la Universidad.

Cuarta.- La Defensoría Universitaria ejercerá sus funciones en concordancia con las disposiciones establecidas en el Estatuto Universitario y demás normas internas de la Universidad, en el marco de lo dispuesto por la Ley N° 30220 – Ley Universitaria y normativa complementaria.

Quinta.- El presente reglamento deja sin efecto las normas que se opongan al mismo.

Sexta.- En lo no previsto en el presente reglamento se regula supletoriamente por la Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual, su Reglamento, la Ley Universitaria, el Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad Tecnológica de los Andes, de corresponder y demás legislación y normativa que resulte aplicable.



ANEXO 1: Formato de queja o denuncia por hostigamiento sexual.

FORMATO DE QUEJA O DENUNCIA POR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES

....., dede 20.....

Secretaria de Instrucción de la Universidad Tecnológica de los Andes



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

I. Datos de la víctima de actos de hostigamiento sexual.

Nombres y Apellidos			
Documento de identidad (DNI, C.E. Pasaporte)			
Domicilio			
Teléfono		Celular:	Correo Electrónico
Facultad y Escuela Profesional, u órgano académico o administrativo del cual depende			
Relación con la persona denunciada (marcar con un aspa X)	Alumno/a		Personal docente
	Personal no docente		Prestador/a de servicio
	Otro:		

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

Nombres y Apellidos			
Facultad y escuela profesional u órgano académico o administrativo del cual depende.			
Relación con la persona afectada (marcar con un aspa X)	Rector/a	Vicerrector/a	Decano/a
	Directo/a de Escuela	Docente	
	Personal no docente	Alumno/a	
	Prestador de servicio	Otro:	

III. Datos de la 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, C.E. Pasaporte)	
Parentesco/Relación con la víctima	
Domicilio	

Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

Sin otro particular,

Firma:	Huella Digital
Nombres y Apellidos:	





ANEXO 2: Flujo grama de la Investigación Preliminar y el Procedimiento Administrativo Disciplinario

