



Consejo Universitario

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 290 -2023-UNTRM/CU

Chachapoyas, 31 MAR 2023

VISTO:

El acuerdo de sesión extraordinaria N° XXI de Consejo Universitario, de fecha 29 de marzo de 2023; y

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, organiza su régimen de gobierno de acuerdo a la Ley Universitaria N° 30220, su Estatuto y Reglamentos, atendiendo a sus necesidades y características;

Que con Resolución de Asamblea Universitaria N° 001-2023-UNTRM/AU, de fecha 02 de enero de 2023, se aprueba el Estatuto de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, cuerpo normativo que consta de XXII Títulos, 178 Artículos, 04 Disposiciones Complementarias, 07 Disposiciones Transitorias, 01 Disposición Final, en 78 folios;

Que el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificado con Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, describen de manera específica las acciones de prevención que deben desarrollar los centros Universitarios, las autoridades encargadas del procedimiento disciplinario por actos de hostigamiento sexual, el desarrollo del procedimiento disciplinario a seguir, la atención médica y psicológica que se debe poner a disposición de las víctimas, los reportes anuales y semestrales que deben poner a consideración de la SUNEDU, así como la necesidad de que las Universidades cuenten con documentos normativos para la prevención e intervención en los casos señalados;

Que con Resolución Viceministerial N° 328-2021-MINEDU, se aprueban los "Lineamientos para la Elaboración de Documentos Normativos Internos para la Prevención e Intervención en casos de Hostigamiento Sexual en la Comunidad Universitaria";

Que mediante Resolución de Consejo Universitario N° 467-2022-UNTRM/CU, de fecha 26 de octubre de 2022, se aprueba el "Reglamento de Prevención, Intervención y Sanción en casos de Hostigamiento Sexual en la Comunidad Universitaria de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas";

Que mediante Resolución de Consejo Universitario N° 123-2023-UNTRM/CU, de fecha 17 de febrero de 2023, se aprueba el PLAN ANUAL DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNTRM – 2023, elaborado por la Secretaría de Instrucción frente al Hostigamiento Sexual de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas;

Que con Oficio N° 151-2023-UNTRM-R/OAJ, de fecha 23 de febrero de 2023, la Jefa de la Oficina de Asesoría Jurídica, remite a la Jefa de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, la propuesta de modificación del actual "Reglamento de Prevención, Intervención y Sanción en casos de Hostigamiento Sexual en la Comunidad Universitaria de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas", para ser analizadas y evaluadas, de acuerdo a lo estipulado en la Directiva "Lineamientos para la elaboración, modificación y aprobación de Directivas Internas en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, aprobada mediante Resolución Rectoral N° 241-2020-UNTRM/R;



Consejo Universitario

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 290 -2023-UNTRM/CU

Que con Oficio N° 0309-2023-UNTRM-R/OPP, de fecha 03 de marzo de 2023, la Jefa de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, remite a la Oficina de Asesoría Jurídica, el Informe N° 030-2023-UNTRM-R-OPP/UM, de la Unidad de Modernización y adjunto el proyecto de "Reglamento de Prevención, Intervención y Sanción en casos de Hostigamiento Sexual en la Comunidad Universitaria de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas", para su revisión, visto bueno y posteriormente sea derivado a la Dirección General de Administración, para los trámites consiguientes para su aprobación;

Que con Oficio N° 244-2023-UNTRM-R/OAJ, de fecha 27 de marzo de 2023, la Jefa de la Oficina de Asesoría Jurídica, en el marco del documento antes mencionado, informa a la Directora General de Administración, que verificó que la propuesta de "Reglamento de Prevención, Intervención y Sanción en casos de Hostigamiento Sexual en la Comunidad Universitaria de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas"; se encuentra acorde al marco normativo, en ese sentido procede a brindar la conformidad en dicho extremo y dar el visto bueno correspondiente, en consecuencia traslada la propuesta de Directiva para que continúe con el trámite respectivo;

Que en ese sentido con Oficio N° 0861-2023-UNTRM-R/DGA, fecha 28 de marzo de 2023, la Directora General de Administración, remite la propuesta de "Reglamento de Prevención, Intervención y Sanción en casos de Hostigamiento Sexual en la Comunidad Universitaria de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas"; el mismo que se encuentra acorde al marco normativo y con el visto bueno de las áreas competentes; por lo que solicita poner en conocimiento del Consejo Universitario para su aprobación;

Que el Estatuto Institucional, en el artículo 30, establece que: "El Consejo Universitario es el máximo órgano de gestión, dirección y ejecución académica y administrativa de la UNTRM";

Que el Consejo Universitario en sesión extraordinaria, de fecha 29 de marzo del 2023, aprobó el "Reglamento de Prevención, Intervención y Sanción en casos de Hostigamiento Sexual en la Comunidad Universitaria de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas"; que consta de VI Títulos, IV Disposiciones Complementarias, IV Disposiciones Finales, 30 Artículos y 05 Anexos, en 30 folios;

Que estando a lo expuesto y en ejercicio de las atribuciones que la Ley Universitaria N° 30220, el Estatuto universitario y el Reglamento de Organizaciones y Funciones, aprobado mediante Resolución Rectoral N° 022-2023-UNTRM/R, ratificado mediante Resolución de Consejo Universitario N° 012-2023-UNTRM/CU, le confieren al Rector en calidad de Presidente del Consejo Universitario de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; y con los vistos buenos de la Dirección General de Administración, la Oficina de Asesoría Jurídica, la Unidad de Recursos Humanos, la Unidad de Modernización;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR el "Reglamento de Prevención, Intervención y Sanción en casos de Hostigamiento Sexual en la Comunidad Universitaria de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas"; que consta de VI Títulos, IV Disposiciones Complementarias, IV Disposiciones Finales, 30 Artículos y 05 Anexos, que como anexo forma parte integrante de la presente resolución en 30 folios.

ARTÍCULO SEGUNDO.- DEJAR SIN EFECTO las disposiciones internas que se opongan a la presente resolución.



Consejo Universitario

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 290 -2023-UNTRM/CU

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que la Oficina de Tecnologías de la Información de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, realice la publicación de la presente resolución y anexos en el portal institucional.

ARTÍCULO CUARTO.- NOTIFICAR la presente Resolución a los estamentos internos de la Universidad de forma y modo de Ley para conocimiento y fines pertinentes.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.



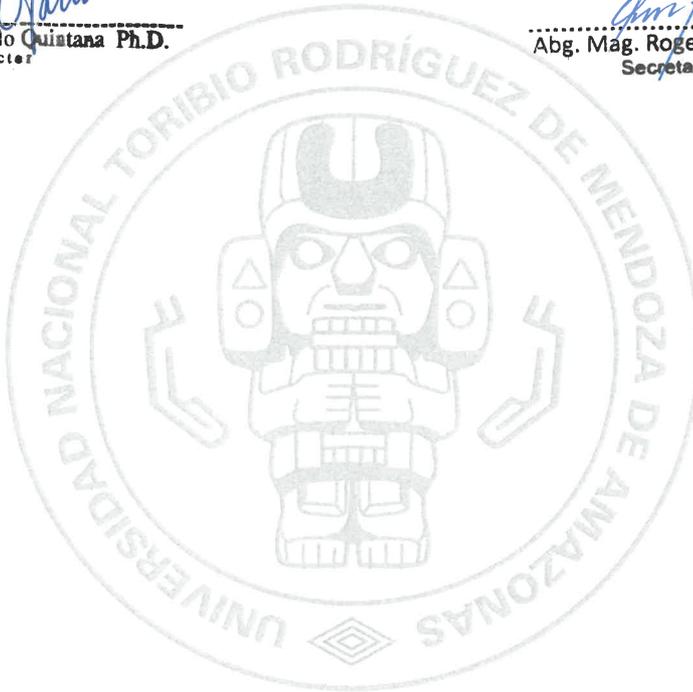
UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS
Jorge Luis Maicelo Quintana

Jorge Luis Maicelo Quintana Ph.D.
Rector

UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS
Roger Angeles Sánchez

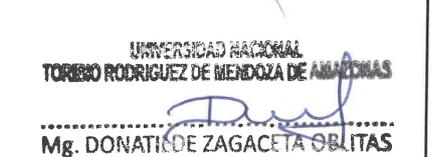
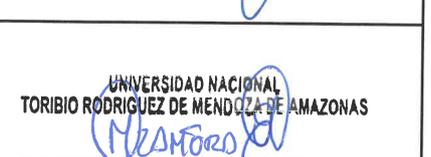
Abg. Mag. Roger Angeles Sánchez
Secretario General

JLMQ/R.
RAS/SG
Crm/L.





“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

REGLAMENTO DE PREVENCIÓN, INTERVENCIÓN Y SANCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS		
APROBADO MEDIANTE RESOLUCIÓN CONSEJO UNIVERSITARIO N° 290 -2023-UNTRM/CU		
ROL	ÓRGANO	SELLO Y FIRMA
ELABORADO POR	Oficina de Asesoría Jurídica	
	Oficina de Asesoría Jurídica	
REVISADO Y VALIDADO	Unidad de Modernización	
	Oficina de Planeamiento y Presupuesto	
	Unidad de Recursos Humanos	
	Dirección de Bienestar Universitario	
	Dirección General de Administración	



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS



REGLAMENTO DE PREVENCIÓN, INTERVENCIÓN Y SANCIÓN EN CASOS DE
HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE
AMAZONAS.





“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

ÍNDICE

TÍTULO I4

DISPOSICIONES GENERALES4

 CAPÍTULO I.....4

 DISPOSICIONES GENERALES4

TÍTULO II8

DISPOSICIONES ESPECÍFICAS.....8

 CAPÍTULO I.....8

 DE LA CONFIGURACIÓN Y MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL8

 CAPÍTULO II9

 MEDIDAS DE PREVENCIÓN CONTRA LOS ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL9

 CAPÍTULO III 10

 MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y RESERVA EN EL PROCEDIMIENTO FRENTE A ACTOS DE
HOSTIGAMIENTO SEXUAL..... 10

TÍTULO III 11

ORGANOS Y REQUISITOS 11

 CAPÍTULO I..... 11

 ÓRGANOS DE PRECALIFICACIÓN Y DE INSTRUCCIÓN – REQUISITOS Y CONFORMACIÓN..... 11

TÍTULO IV 16

PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y SANCIÓN 16

 CAPÍTULO I..... 16

 PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD
UNIVERSITARIA..... 16

TÍTULO V20

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS.....20

 CAPÍTULO I.....20

 DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS.....20

TÍTULO VI.....21

DISPOSICIONES FINALES21

 CAPÍTULO I.....21

 DISPOSICIONES FINALES21

ANEXOS.....22





“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

REGLAMENTO DE PREVENCIÓN, INTERVENCIÓN Y SANCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS.

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Finalidad

Fomentar una cultura de igualdad de derechos, así como el fortalecimiento de valores éticos y principios que rigen en la comunidad universitaria acorde al estatuto y demás normas, que permitan superar las desigualdades de género y el respeto por la dignidad de las personas.

Artículo 2. Objeto

El presente Reglamento tiene por objeto establecer los procedimientos para la prevención e intervención en caso de acoso y hostigamiento sexual regulado en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual y su reglamento, en nuestra comunidad universitaria.

Artículo 3. Base Legal

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 30220, Ley universitaria.
- Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual.
- Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual.
- Decreto Supremos N° 021-2019-MIMP, 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.
- Resolución de Asamblea Universitaria N° 001-2020-UNTRM/AU, que aprueba el estatuto universitario

Artículo 4. Alcance

El Reglamento es de alcance general para todos los miembros de la comunidad universitaria, sujeto a los alcances de la Ley N° 30220 Ley Universitaria independientemente de su vínculo laboral o modalidad contractual.



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Así mismo, está incluida la Escuela de Posgrado - EPG, quien se rige por las normas aplicables a las universidades, según se refiere el Decreto Legislativo 882, Ley de Promoción de la Inversión en Educación.

Artículo 5. Principios

En la medida que resulte aplicable este Reglamento, se regirá 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 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, asegurando su protección en la medida en que el hostigamiento puede generar un ambiente intimidatorio, hostil, 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 y armonioso:** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades laborales, educativas, formativas o de similar naturaleza en un ambiente sano y seguro, de tal forma que pueda preservar su salud, física y mental, 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, 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 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:** Rige desde la presentación de la denuncia por hostigamiento sexual, así como en el procedimiento disciplinario que eventualmente se instruya, se deberá respetar la confidencialidad de la información implicada en cada medida o decisión adoptada, en especial con respecto a la identidad o los datos que permitan a terceros la identificación de quien presenta la denuncia, de la persona denunciada, de las personas que resultan afectadas y de los testigos. En ese sentido, se debe guardar la debida reserva de la identidad del/de la presunto/a hostigado/a y del/de la quejoso/a o





“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

denunciante frente a personas ajenas al procedimiento. El de los/as testigos debe mantenerse en reserva, si estos así lo solicitan.

La información relativa a la identidad de las personas afectadas en los procedimientos de hostigamiento sexual tiene carácter confidencial, con el propósito de proteger su dignidad, integridad y seguridad.

La publicidad de la decisión o resolución final, según lo estipulado en la disposición novena de la Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, se hará respetando el principio de confidencialidad

- g) **Principio del debido procedimiento:** Los/as participantes de hostigamiento sexual 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 que regulan este tema 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 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 de los tratados internacionales para evitar que la víctima de hostigamiento sexual sea revictimizada. La víctima no puede ser expuesta a situaciones de revictimización, como la declaración reiterativa de los hechos, careos cuestionamientos a su conducta o su vida personal, confrontaciones con los/as presuntos/as hostigadores/as, entre otros. Los miembros de los órganos, las autoridades y personas que intervienen en el procedimiento evitan cualquier acto que, de manera directa o indirecta, disuada a la víctima de presentar queja o denuncia y de continuar con el procedimiento.





“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Artículo 6. Definiciones

Para efectos de la aplicación del Reglamento, se deberá tener en cuenta las siguientes definiciones:

- a) **Hostigamiento sexual típico o chantaje sexual:** Consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales.
- b) **Hostigamiento sexual ambiental:** Consiste en la conducta física o verbal reiterada de carácter sexual o sexista de una o más personas hacia otras con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.
- c) **Conducta de naturaleza sexual:** Comportamiento 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.
- d) **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.
- e) **Hostigado/a:** Toda persona, independiente de su sexo, identidad de género u orientación sexual que es víctima de hostigamiento sexual.
- f) **Hostigador/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- g) **Queja o denuncia:** Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal, escrita o electrónica, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que el órgano competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.
- h) **Quejado/a o denunciado/a:** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- i) **Quejoso/a o denunciante:** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- j) **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.
- k) **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.



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

TÍTULO II DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

CAPÍTULO I DE LA CONFIGURACIÓN Y MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 7. Configuración del Hostigamiento Sexual

- El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, esta conducta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.
- La configuración del hostigamiento sexual no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso. La reiteración puede ser considerada como un elemento indiciario.
- 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.

Artículo 8. Manifestaciones del Hostigamiento Sexual

El hostigamiento sexual, puede, manifestarse por medio de las conductas siguientes:

- Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agrave su dignidad.
- Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista escritos o verbales, insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

CAPÍTULO II

MEDIDAS DE PREVENCIÓN CONTRA LOS ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 9. Medidas de Prevención del Hostigamiento Sexual

La UNTRM a través de la Defensoría Universitaria, conjuntamente con la Dirección de Bienestar Universitario llevan a cabo las siguientes acciones:

- Evaluaciones anuales de diagnóstico, las mismas que podrán ser exclusivas o incorporarse dentro de las ya existentes sobre clima laboral, educativo o de cualquier índole, así también encuestas y otros de manera anual, todo ello con el fin de obtener posibles situaciones de hostigamiento sexual o riesgos de que estas sucedan, sea de naturaleza o connotación sexual, como de otras formas de violencia de género y plantear acciones de mejora; todo ello con el apoyo de la Dirección de Bienestar Universitario de la UNTRM.
- Charlas de inducción digital en materia de hostigamiento sexual, al inicio de la relación laboral o de la prestación del servicio educativo, a cargo de la Dirección de Bienestar Universitario, con apoyo de la Unidad de Recursos Humanos.
- Capacitaciones periódicas para la sensibilización, difusión de la información, prevención, denuncia en materia de hostigamiento sexual y desarrollo anual de eventos de capacitación sobre prevención del hostigamiento sexual dirigidas a toda la comunidad universitaria, a cargo de la Dirección de Bienestar Universitario, con apoyo de la Unidad de Recursos Humanos, con el objeto de informar sobre el tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento y los enfoques en los que se basa la presente norma.
- Difusión periódica y de manera visible del presente reglamento y la normativa de la materia, a cargo de la Dirección de Bienestar Universitario, que permita a los integrantes de la comunidad universitaria identificar las conductas que constituyen actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables, los canales de atención de quejas o denuncias, poniendo a disposición los formatos para la presentación de quejas o denuncias, y el procedimiento que se instruye en estos casos.

Las acciones de prevención son difundidas en el portal electrónico, redes sociales, correo electrónico, medios escritos u otros medios internos de la UNTRM. Las actividades de capacitaciones y sensibilización a las que se refiere este artículo, deben ser llevadas a cabo por especialistas en la materia con el apoyo de la Unidad de Recursos Humanos.

Artículo 10. Canales de Atención Frente a Actos de Hostigamiento Sexual

- Correo electrónico de la UNTRM (denuncias.hostigamiento@untrm.edu.pe).
- Secretaría de instrucción.



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

CAPÍTULO III

MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y RESERVA EN EL PROCEDIMIENTO FRENTE A ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 11. Sobre la Reserva en el Procedimiento

Se debe guardar la debida reserva de la identidad del/ de la presunto/a hostigador/a y del/ de la quejosa/so o denunciante frente a personas ajenas al procedimiento. El nombre de los/as testigos debe mantenerse en reserva, si estos así lo solicitan.

Artículo 12. Las medias de protección son otorgadas de oficio y/o a solicitud de parte y se ejecutan

de manera inmediata.

Las medias de protección a favor de la víctima pueden ser:

- Rotación o cambio de lugar del/ de la presunto/a hostigador/a.
- Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a.
- Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por la misma.
- Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima.
- Asistencia psicológica u otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral de la víctima, por ser el/la mayor afectado/a con el hostigamiento sexual sufrido. Dicha responsabilidad estará a cargo de la Dirección de Bienestar Universitario de la UNTRM, de no contar con dichos servicios, derivar a la víctima a los servicios públicos o privados de salud a los que ésta puede acudir.

El órgano encargado de dictar las medidas de protección a favor de la víctima también puede dictar determinadas medidas de protección a favor de los/as testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración en la investigación.

A pedido de parte, las medidas de protección pueden ser sustituidas o ampliadas, atendiendo a las circunstancias de cada caso, con la debida justificación y cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para la víctima.



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

TÍTULO III ORGANOS Y REQUISITOS

CAPÍTULO I ÓRGANOS DE PRECALIFICACIÓN Y DE INSTRUCCIÓN – REQUISITOS Y CONFORMACIÓN.

Artículo 13. La Secretaria de Instrucción

La Secretaria de Instrucción es el órgano encargado de la investigación preliminar, la iniciación del procedimiento a través del Informe Inicial de instrucción, las labores de ordenación e instrucción del procedimiento, emite el informe Final de Instrucción de los cargos imputados en los casos de hostigamiento sexual, dando cuenta de todas sus acciones al respectivo órgano resolutorio.

Las funciones de la secretaria de instrucción son las siguientes:

- Recibir las denuncias o quejas por posibles faltas. En los casos en los que la Secretaria de Instrucción desestime la denuncia sin que se inicie un procedimiento dará cuenta a la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento en un plazo máximo de siete (7) días calendarios.
- Recibir los descargos.
- Dictar medidas de protección, en los plazos previstos en el artículo 22° y 23° del presente Reglamento.
- Elaborar el Informe de Archivo o el Informe Inicial de instrucción, el mismo que contiene la imputación de cargos.
- Solicitar a las diversas unidades al interior de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas y personas en general su colaboración para el esclarecimiento de las investigaciones.
- Remitir el Informe Final de Instrucción a la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento.
- Realizar las notificaciones necesarias de la etapa de investigación preliminar e instrucción.
- Remitir al órgano competente, de manera semestral, la relación de denuncias recibidas, las medidas adoptadas, así como el estado de los procedimientos, para que dicha información sea remitida a la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria SUNEDU, de acuerdo al artículo 52° del Decreto Supremo 014-2019 MIMP.
- Administrar el Registro Único de Sanciones.

El/la Secretario/a de Instrucción debe reunir los siguientes requisitos:

- Ser abogado/a.
- Tener conocimiento especializado en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos, debe contar con formación en género.



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

- c) Comportamiento ético y profesional acorde a los valores de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.
- d) Capacidad de organizar y liderar un equipo.
- e) No haber sido sancionada/o
- f) No haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- g) Deberá ser designado/a por el Rector y ratificado por el Consejo Universitario.

Artículo 14. Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual

La Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual es el órgano de resolución de primera instancia del procedimiento disciplinario para casos de hostigamiento sexual. Es el órgano encargado de, que decidir a través de una Resolución, si sanciona o archiva la conducta cometida.

La Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual estará conformada por (1) personal administrativo, (1) personal docente de la UNTRM de profesión abogado y (1) estudiante. Se debe garantizar la paridad de género en su conformación.

La Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual es competente para lo siguiente:

- a) Disponer que la Secretaria de Instrucción realice acciones de investigación complementarias siempre que dicho órgano instructor haya recomendado la desestimación de la denuncia o requiera mayores elementos de convicción para el esclarecimiento de los hechos.
- b) Elaborar el proyecto de resolución, conforme con las instrucciones recibidas por sus respectivos miembros.
- c) Recibir el Informe Final de Instrucción.
- d) Remitir el Informe Final de Instrucción a la persona investigada.
- e) Convocar siempre que la comisión o las partes lo soliciten a una audiencia presencial o virtual, donde las partes puedan hacer uso de la palabra siempre no se produzca ningún encuentro entre ambas partes.
- f) A criterio de la Comisión o a pedido de parte,
- g) Resolver sobre la existencia de la falta y la aplicación de la sanción o sobre la no existencia de la falta.
- h) Comunicar al titular y remitir directamente los actuados del procedimiento disciplinario al Ministerio Público, en caso se adviertan hechos que constituyan delitos.
- i) Realizar, a través de la Secretaria de Instrucción, las notificaciones necesarias para garantizar la efectividad del debido procedimiento.
- j) Solicitar a las diversas unidades de la UNTRM, su colaboración para el esclarecimiento de los hechos, siempre que lo considere necesario.
- k) Pronunciarse sobre la ejecución de las resoluciones una vez consentidas.



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Los miembros de la comisión deben reunir los siguientes requisitos:

- Por lo menos 01 de sus miembros deberá tener conocimiento en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos, con formación en género.
- Comportamiento ético y profesional acorde a los valores de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.
- No haber sido sancionada/o por ninguna de los órganos sancionadores ni por la Comisión Especial para la intervención frente al Hostigamiento Sexual.
- No registrar antecedentes policiales, penales y judiciales, y no haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

Artículo 15. Tribunal Disciplinario

El Tribunal Disciplinario es el órgano de resolución en segunda y última instancia a nivel universitario en materia disciplinaria por actos de hostigamiento sexual. Es el órgano, que decide a través de una Resolución, si confirma, revoca o declara nula la resolución de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual.

El Tribunal Disciplinario para Actos de Hostigamiento Sexual estará conformado por dos (2) docentes de la UNTRM y un (1) estudiante. Se debe garantizar la paridad de género en su conformación.

En materia disciplinaria por actos de hostigamiento sexual, el Tribunal Disciplinario es competente para lo siguiente:

- Dar trámite a los recursos de apelación elevados por la primera instancia.
- Citar a informe oral cuando lo consideren pertinente.
- Confirmar, revocar o declarar nula la resolución de la Comisión Disciplinaria contra actos de Hostigamiento Sexual.
- Recibir el informe final de instrucción cuando actúe como instancia única en el procedimiento disciplinario contra autoridades.
- A criterio del Tribunal Disciplinario o a pedido de parte, convocar a una audiencia presencial o virtual en la que tanto la persona denunciante como la persona investigada puedan hacer uso de la palabra, garantizando la integridad de la víctima.
- Resolver en instancia única sobre la existencia de la falta y la aplicación de la sanción o sobre la no existencia de la falta en el procedimiento disciplinario contra autoridades.
- Tomar acciones para la ejecución de sus resoluciones una vez consentidas las mismas.
- Remitir a la Secretaria de instrucción, la información correspondiente para el Registro Único de Sanciones.



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

- i) Disponer la remisión de los actuados en el procedimiento disciplinario contra autoridades a los órganos de la Universidad de los que pudieran ser parte estas, para las acciones que pudiera corresponder.
- j) Disponer la remisión de los actuados del procedimiento disciplinario al Ministerio Público cuando existan indicios de la comisión de un delito y considere pertinente para la investigación correspondiente.

Los miembros del Tribunal Disciplinario deben reunir los siguientes requisitos:

- a) Por lo menos 01 de sus miembros deberá tener conocimiento en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos, con formación en género.
- b) Comportamiento ético y profesional acorde a los valores de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.
- c) No tener ningún tipo de sanción administrativa.
- d) No registrar antecedentes policiales, penales y judiciales, y no haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

Artículo 16. Impedimentos

Cualquiera de los integrantes que formen parte de los órganos disciplinarios a los que se refiere el presente Reglamento, deberá plantear su abstención para resolver o intervenir en los siguientes casos.

- a) Si es cónyuge o conviviente, o pariente de cualquiera de los investigados/as dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.
- b) Si ha tenido vinculación académica directa o indirecta con el/la investigado/a.
- c) Si ha sido directa y personalmente agraviado por el acto sancionable.
- d) Si personalmente, o bien su cónyuge o conviviente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad tuviere interés en el asunto de que se trate o la decisión le pudiere favorecer o perjudicar directa o indirectamente.
- e) Si ha tenido intervención como asesor, perito o testigo en el mismo procedimiento, o si como autoridad, hubiere manifestado previamente su parecer sobre el mismo que pudiera entenderse que se ha pronunciado sobre el asunto, salvo la rectificación de errores.
- f) Si tiene amistad íntima, enemistad manifiesta o conflicto de intereses objetivo con cualquiera de los investigados/as en el procedimiento, que se hagan patentes mediante actitudes o hechos evidentes en el procedimiento.
- g) Si ha tenido en los últimos doce (12) meses relación de servicio o de subordinación con cualquiera de los investigados/as o terceros interesados en el asunto.
- h) Si se presentan motivos que perturben su función como miembro del órgano que resolverá.
- i) Si el sujeto es denunciado y/o quejado/a.



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

En todos estos casos, por decoro, el miembro que considere que existe un conflicto de intereses se abstendrá mediante decisión debidamente fundamentada, la cual es inimpugnable.

Artículo 17. Abstención

Los integrantes que forman parte de los órganos disciplinarios se deben abstener de participar en los procedimientos si se encuentran en alguna de las causales de impedimento previstas en el artículo 16° del presente Reglamento.

Cuando se trate de miembros de las comisiones, la abstención por impedimento será presentada ante la misma comisión disciplinaria, la que resolverá si el impedimento procede o no. La comisión resolverá mediante una decisión inimpugnable, debidamente motivada y en caso de proceder la abstención, citará al suplente respectivo.

En el caso de la Secretaria de instrucción será resuelta por la Comisión Disciplinaria.

El plazo para resolver la solicitud de abstención es de hasta cinco (5) días hábiles. La presentación de la abstención no suspende el procedimiento disciplinario.

Artículo 18. Recusación

La recusación de miembros de las comisiones será solicitada ante la misma comisión disciplinaria, la que resolverá si el impedimento procede o no, sin contar con la participación del integrante cuya recusación se solicita. En caso proceda, la comisión emitirá una decisión inimpugnable, debidamente motivada y citará al suplente respectivo.

El plazo para resolver la solicitud de recusación es de hasta cinco (5) días hábiles. La solicitud de recusación no suspende el procedimiento disciplinario.

Las causales de recusación son las mismas que las establecidas en el artículo 16° del presente Reglamento.

Artículo 19. Procedimiento de Elección de Secretaria de Instrucción, Comisión Disciplinaria y Tribunal Disciplinario

Las autoridades competentes de la Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual, serán propuestos por el Rector mediante Resolución Rectoral, por el plazo dos (02) años y ratificada en Consejo Universitario.



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

TÍTULO IV PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y SANCIÓN

CAPÍTULO I PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.

Artículo 20. Sobre la Denuncia y Etapa de Investigación Preliminar

La queja o denuncia puede ser presentada por la presunta víctima o por un tercero, de forma verbal o escrita, presencial o electrónica, ante la Secretaría 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 obligado a iniciar el procedimiento sin que medie solicitud de la parte interesada.

Cuando el órgano que recibe la queja o denuncia es distinto a la Secretaría de Instrucción, la pondrá en conocimiento de este en un plazo no mayor a un (1) día hábil, bajo responsabilidad de las personas que integran dichos órganos.

La denuncia contiene por lo menos lo siguiente:

- Datos del/la denunciante.
- Datos del denunciado/a, de contar con dicha información.
- Detalle sobre los hechos objeto de presunto hostigamiento sexual.
- Medios probatorios, de corresponder.

Durante la presentación de la denuncia o en una audiencia convocada tras su presentación, la Secretaría de Instrucción procede a dar lectura del "Acta de derechos de la persona denunciante", por la que se le informa a la persona denunciante de los derechos que la asisten en el marco del procedimiento, por formatos físicos y/o virtuales.

De igual manera, se otorga a la persona denunciante las medidas de protección que correspondan y también se otorga la atención médica y psicológica, conforme al artículo 21° del presente Reglamento.

La Secretaria de Instrucción corre traslado de la denuncia al denunciado para que presente sus respectivos descargos en el plazo de cuatro (4) días calendario. Con o sin los descargos, 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.

Artículo 21. Atención Médica y Psicológica

La Secretaria de Instrucción, en un plazo no mayor a un (1) día hábil desde que recibe la queja o denuncia, pondrá a disposición de la persona denunciante los canales de



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

atención médica, física, mental o psicológica especializados con los que cuenta la Universidad, para el cuidado de su salud integral.

De no contar con esos canales o de ser insuficientes, instruyen a la víctima sobre los servicios de los Centros de Emergencia Mujer, de los centros de salud mental comunitarios y del Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. También podrán informar sobre centros privados de atención médica y psicológica.

En caso la/el denunciante decida aceptar o renunciar a los servicios puestos a su disposición, lo hace constar con su firma o firma electrónica y huella en el documento, utilizando formatos físicos y/o virtuales.

El informe que se emita como resultado de la atención médica, física y mental o psicológica tiene carácter reservado y se puede incorporar a la investigación solo si es autorizado por la persona denunciante.

Artículo 22. Sobre las Medidas de Protección

La Secretaria de Instrucción dicta las medidas de protección en un plazo máximo de tres (3) días hábiles, contados desde que se interpuso la denuncia o desde que la Comisión Disciplinaria decida por acuerdo debidamente motivado iniciar una investigación de oficio. Las medidas de protección son otorgadas por propia iniciativa de la Secretaria de Instrucción o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata.

Las medidas pueden adoptarse antes o durante el procedimiento, con cargo a que este sea iniciado.

Las medidas de protección a favor de la víctima pueden ser:

- Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
- Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a.
- Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
- Orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima. Esta medida puede implicar el impedimento de ingreso del denunciado a las instalaciones de la UNTRM independientemente de que el denunciado sea profesor, estudiante, pre-docente. En el caso de que el denunciado tenga doble condición (profesor/estudiante de posgrado, /docente TPA, etc.), y se dicta una medida de impedimento de ingreso a las instalaciones de la UNTRM, no podrá ingresar y tampoco se podrá invocar esa doble condición para evitar que la medida se cumpla.
- Se evaluará para el caso del pre-docente, del estudiante o del personal no docente denunciado, la separación preventiva; sin perjuicio de la sanción que se le imponga de conformidad con las leyes especiales, ni de la responsabilidad penal que pudiera ser determinada por los órganos correspondientes.
- Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Cuando la denuncia se formule contra un/a docente, la/el misma/o es separada/o preventivamente, de acuerdo a lo establecido en el artículo 90° de la Ley N° 30220, Ley Universitaria.

La Secretaría de Instrucción también puede dictar medidas de protección a favor de los/as testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

Artículo 23. Sobre la Sustitución o Ampliación de las Medidas de Protección

A pedido de parte, las medidas de protección pueden ser sustituidas o ampliadas, atendiendo a las circunstancias de cada caso, con la debida justificación y cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para la víctima.

Artículo 24. Sobre la Vigencia de las Medidas de Protección

Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. Sin perjuicio de ello, en la Resolución que pone fin al procedimiento, el órgano encargado de sancionar puede establecer medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.

Artículo 25. Etapa de Instrucción

La Secretaria de Instrucción, en un plazo no mayor a siete (7) días calendario de recibida la queja o denuncia, realizará alguna de las siguientes actuaciones:

- a) En caso no se adviertan indicios de la ocurrencia de actos de hostigamiento sexual, elaborará un Informe de Archivo de la denuncia, del cual dará cuenta a la Comisión.
- b) En caso se cuenten con indicios de la ocurrencia de actos de hostigamiento sexual, elaborará un Informe Inicial de Instrucción, el cual debe contener, por lo menos lo siguiente:
 - Los hechos que se imputan al investigado.
 - 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 que les atribuye tal competencia.

La Secretaria de Instrucción pondrá en conocimiento de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual el Informe Inicial de Instrucción, en un plazo no mayor a un (1) día calendario.

En el mismo plazo de un (1) día calendario, la Secretaría de Instrucción notificará el Informe Inicial de instrucción al investigado, otorgándole un plazo de cinco (5) días calendario para presentar sus descargos.



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Artículo 26. Sobre el Informe Final de Instrucción

La Secretaria de Instrucción, en un plazo no mayor a diez (10) días calendario de notificado el investigado con el Informe Inicial de Instrucción, emite el Informe Final de Instrucción con las conclusiones de la investigación de los hechos materia de la denuncia. El Informe Final de Instrucción debe contener, por lo menos, lo siguiente:

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

El Informe Final de Instrucción con las conclusiones de la investigación es derivado a la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento, de forma inmediata.

Artículo 27. Etapa Resolutiva

Una vez recibido el Informe Final de Instrucción, la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual debe realizar las siguientes actuaciones:

- Notificar el Informe Final de Instrucción a la persona investigada, otorgándole un plazo de tres (3) días calendario para presentar los alegatos que considere pertinentes.
- A pedido de parte o de oficio, 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.
- Pronunciarse sobre los impedimentos, abstenciones o recusaciones que pudieran presentarse.
- Emitir el pronunciamiento final de la instancia.
- Encargar a la Secretaria de Instrucción la notificación del pronunciamiento. Esta decisión debe ser notificada el mismo día en que se emite.

La Resolución de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual debe ser emitida, con o sin los descargos de la persona investigada, en un plazo no mayor de cinco (5) días de recibido el Informe Final de Instrucción. Esta resolución contiene la sanción contra la persona investigada archivamiento sobre la no existencia de falta. De ser el caso, también contiene otras medidas que resulten necesarias para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, medidas temporales a favor de la víctima para garantizar su bienestar y/o medidas de reparación simbólica.

Artículo 28. Etapa de Impugnación

Contra lo resuelto por la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, la persona denunciante y la persona sancionada tienen derecho a interponer Recurso de Apelación.



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Las partes tienen un plazo máximo de siete (7) 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.

A solicitud de la persona denunciante, de la persona investigada o de oficio, puede convocar a una audiencia presencial o virtual en la que ambas partes puedan hacer uso de la palabra sin que se produzca ningún encuentro entre ellas.

La decisión del Tribunal Disciplinario que resuelve la apelación no puede superar el plazo de tres (3) días calendario.

La Resolución de segunda instancia contiene la decisión que confirma, revoca o declara nula la resolución de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual. De ser el caso, también contiene otras medidas que resulten necesarias para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, medidas temporales a favor de la víctima para garantizar su bienestar y/o medidas de reparación simbólica.

Artículo 29. Las Sanciones

En caso de configurarse el hostigamiento sexual, se aplicarán las siguientes sanciones:

- a) En caso de que el infractor sea docente, la sanción a aplicarse será la de destitución, de conformidad con el Artículo 95°, numeral 95.7 de la Ley Universitaria N° 30220.
- b) En el supuesto que el infractor sea alumno, la sanción se determina conforme a lo regulado en el Reglamento del Procedimiento Administrativo Disciplinario para Docentes y Estudiantes de la UNTRM.
- c) En el caso de graduados o egresados serán considerados personas “no grata” y no podrán establecer ningún tipo de vínculo con la UNTRM.

Artículo 30. Del Registro de Sanciones

La Unidad de Recursos Humanos, habilitará y administrará un registro de sanciones por casos de hostigamiento sexual.

TÍTULO V DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

CAPÍTULO I DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Primera. Los plazos del procedimiento establecidos no se interrumpen en periodo vacacional o cualquier otra pausa institucional.



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Segunda. En el caso de los prestadores de servicios por locación, la denuncia o queja en su contra es causal de resolución del contrato; sin perjuicio de la remisión de la comunicación correspondiente a la Policía Nacional del Perú o el Ministerio Público para que actúen conforme a sus competencias.

Tercera. La desvinculación del presunto(a) agresor(a) o de la presunta víctima, con la UNTRM, antes o después del inicio de la investigación no exime a las autoridades universitarias de iniciar o continuar la investigación e imponer la posible sanción.

Cuarta. La universidad, a través de sus autoridades, con la finalidad de prevenir nuevos casos de hostigamiento sexual, debe identificar los factores de riesgo en el área o espacio en el que se han desarrollado los hechos que constituyeron hostigamiento sexual, con el fin de removerlos y evitar que los mismos se repitan.



TÍTULO VI DISPOSICIONES FINALES

CAPÍTULO I DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA. Aplicación de Normas

Todo lo no previsto o regulado de manera expresa en el presente reglamento, se entenderá regulado por la Ley N° 27942 – Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada por Ley N° 29430 y el Decreto Legislativo N° 1410, y su reglamento, aprobado por D.S. N° 014-2019-MIMP y su modificatoria por Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP.

SEGUNDA. Información a Entidades

- La universidad reporta semestralmente a la SUNEDU la relación de denuncias recibidas, las medidas adoptadas, así como el estado del procedimiento, a través de la oficina de Asesoría Jurídica de la UNTRM, según el Capítulo V, numeral 5.3. de la Resolución Viceministerial N° 328-2021-MINEDU.
- Según el Capítulo V, numeral 5.3. de la Resolución Viceministerial N° 328-2021-MINEDU la universidad reporta anualmente a la SUNEDU los resultados de la evaluación y diagnóstico a los que alude el artículo 10° del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP; a través de la Oficina de Asesoría Jurídica de la UNTRM.
- Cuando durante o como resultado del procedimiento, se adviertan indicios de la comisión de delitos, las instancias a cargo deben poner en conocimiento tales hechos al Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima.





“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

TERCERA. Falsa queja o denuncia

Cuando la queja o denuncia de hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme y queda acreditada la mala fe de la presunta víctima, la persona a quien se le imputan los hechos tiene expedito su derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes.

CUARTA. Vigencia

El presente reglamento entrará en vigencia al día siguiente de su aprobación. Déjese sin efecto cualquier disposición que se oponga al presente reglamento.

ANEXOS

Anexo N° 1: Procedimiento de investigación y sanción.

Anexo N° 2: Formato referencial de presentación de queja o denuncia por actos de hostigamiento sexual en la UNTRM

Anexo N° 3: Modelo de “Acta de derechos de la persona denunciante”

Anexo N° 4: Flujograma de procedimiento de investigación y sanción en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas

Anexo N° 5: Etapas del Procedimiento Disciplinario.

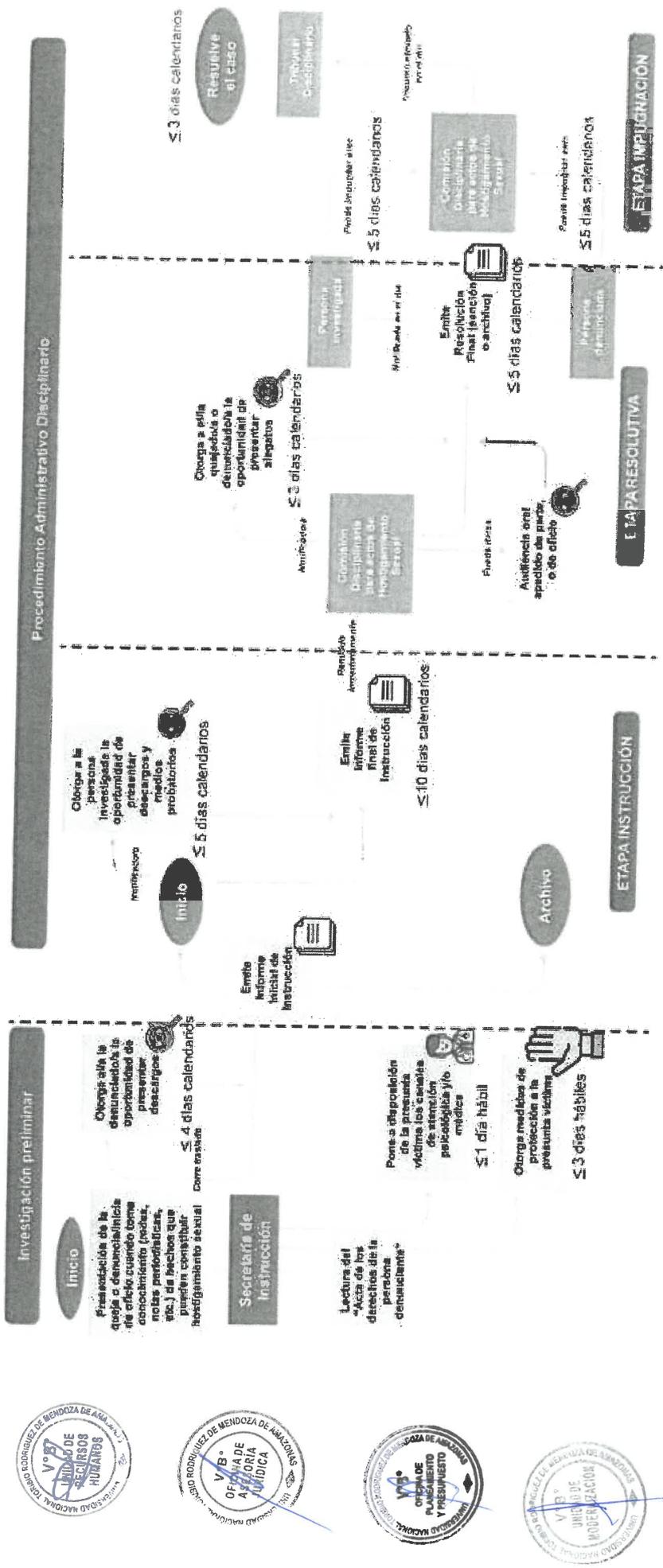




"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Anexo N° 1

Procedimiento de investigación y sanción.



* Art. 14, 16, 19 y 20 del Reglamento de la LPSHS



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Anexo N° 2

Formato referencial de presentación de queja o denuncia por actos de hostigamiento sexual en la UNTRM

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

Secretaria de instrucción de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas

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

I. Datos de la víctima de actos de hostigamiento sexual

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

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

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



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

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

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

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

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

1.
2.
3.





“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

4.
5.
6.

VI. Medidas de protección para la víctima

Solicito se me otorguen las siguientes medidas de protección (marcar con un X)

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

(*) En caso de presentar testigos/as: solicito se garanticen medidas de protección a los/as testigo/as ofrecidos/as a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación, conforme a la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

Por lo antes expuesto, SOLICITO la tramitación de la presente denuncia, de acuerdo con el procedimiento que establece la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

Sin otro particular,

Firma	Huella Digital
Nombres y Apellidos:	





“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Anexo N° 3

Modelo de “Acta de derechos de la persona denunciante”

En la ciudad de, siendo las horas del día, se presentó ante la Secretaría de Instrucción de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, la persona de, identificado con DNI N°, y domiciliado en, quien interpuso una denuncia de presunto acto de hostigamiento sexual (con motivación sexual o sexista) por parte del/la señor/a

Al respecto en el marco del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, regulado por la Ley N° 27942, Ley de Sanción y Prevención del Hostigamiento Sexual, 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/la presunto/a hostigador/a
2	Suscepción temporal del/la presunto/a hostigador/a
3	Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que lo haya solicitado
4	Orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o su entorno familiar o de entablar algún tipo de comunicación con ella.
5	Gozar de las medidas de protección hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual
6	Gozar de facilidades para que las personas denunciantes puedan asistir a centros de salud, denunciar y/o llevar a cabo cualquier otro acto derivado del hostigamiento sexual
7	Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima

Así mismo a ser informada de las principales actuaciones que se realicen en el mismo; entre ellas:

II. Principales actuaciones del procedimiento

1	Los descargos de la persona investigada, presentados en la etapa de instrucción
2	El informe inicial e informe final de instrucción
3	La imputación de cargos
4	La decisión de comisión disciplinaria para actos de hostigamiento
5	La Resolución del Tribunal Disciplinario





“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

6	Exponer los hechos que sustentan su denuncia en la audiencia oral llevada a cabo durante la etapa resolutive
----------	--

Asimismo, ponemos a disposición de la/ el denunciante los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuenta la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, para el cuidado de su salud integral.

Observaciones:
.....
.....

Habiéndose leído el presente documento a la/el denunciante, se procede con la firma en presencia del/la Secretario/a de Instrucción.



.....
SECRETARIO/A DE INSTRUCCIÓN

.....
EL/LA PERSONA DENUNCIANTE



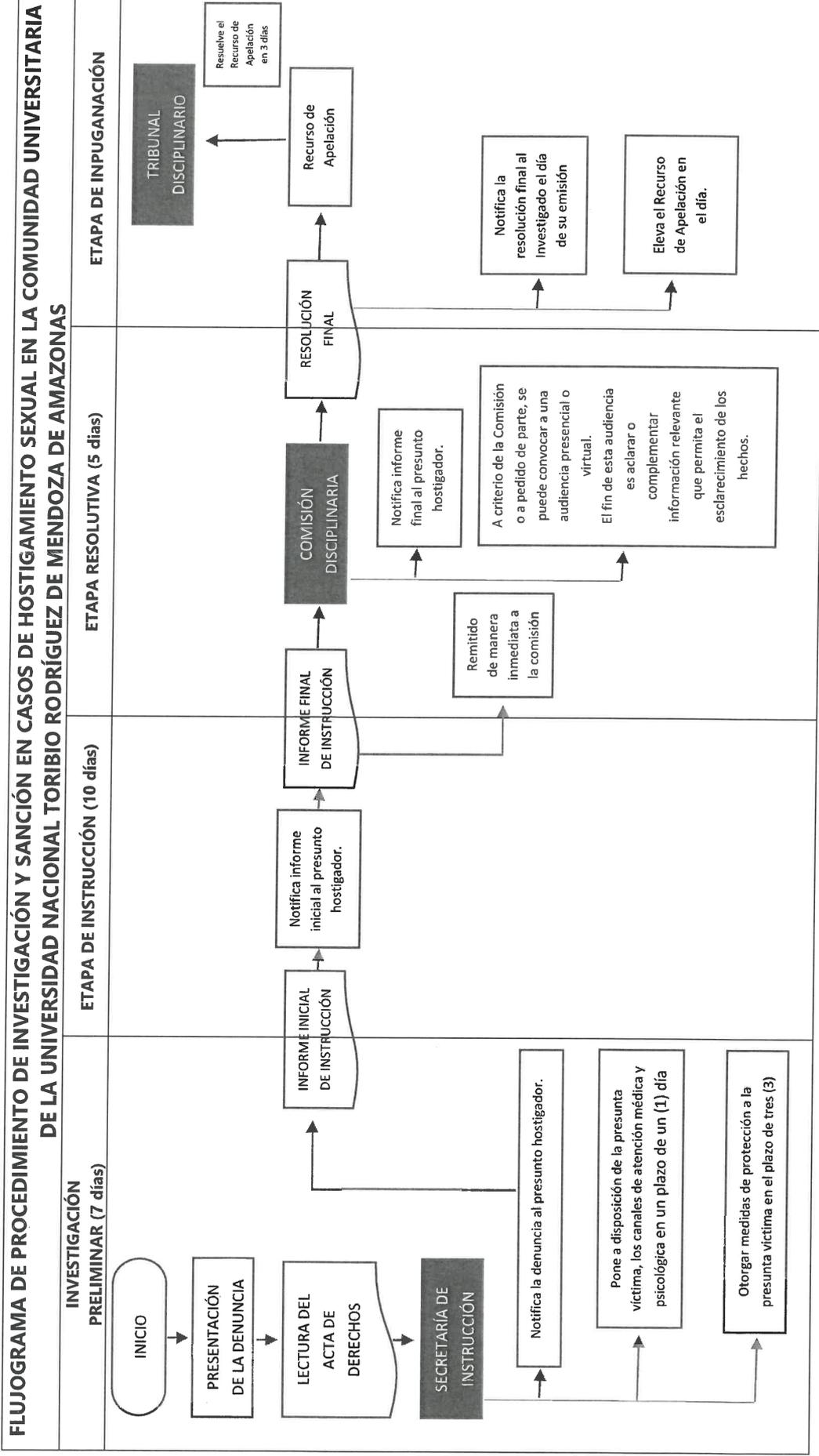
Huella





"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Anexo N° 4





“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Anexo N° 5

ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

