



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 1734-2022-UTEA-CU.

Abancay, 14 de julio de 2022.

VISTO:

El Oficio N° 0193-2022-UTEA-VRAC, de fecha 05 de julio de 2022, remitido por el Vicerrector Académico, solicitando la ratificación de la Resolución de Vicerrectorado Académico N° 0100-2020-UTEA-VRAC de fecha 13 de mayo del año 2020, 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 y el Estatuto Universitario;

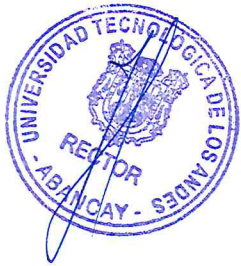
Que, de conformidad a lo dispuesto en el numeral 59.15 del art. 59 de la Ley Universitaria N° 30220, es una de las atribuciones del Consejo Universitario, ratificar, las resoluciones, a propuesta de los vicerrectorados, así como aprobar los instrumentos de gestión académica y de investigación, la política general de formación académica en la Universidad, y otros; concordante con el art. 97 literales b) y c) del Estatuto Universitario y los reglamentos internos 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, por Oficio N° 0193-2022-UTEA-VRAC, de fecha 05 de julio de 2022, remitido por el Vicerrector Académico, solicitando la ratificación de la Resolución de Vicerrectorado Académico N° 0100-2020-UTEA-VRAC de fecha 13 de mayo del año 2020, que aprueba el protocolo para la atención de casos de Hostigamiento Sexual;

Que, en sesión extraordinaria de Consejo Universitario de fecha 12 de julio de 2022, el Consejo Universitario, por unanimidad ACORDÓ, ratificar la Resolución de Vicerrectorado Académico N° 0100-2020-UTEA-VRAC de fecha 13 de mayo del año 2020, que resuelve en su Artículo Primero: "APROBAR, el PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL" de la Universidad Tecnológica de los Andes, el mismo que contiene. 1. Finalidad, 2. Objetivos, 3. Base Legal, 4. Definición de Términos, 5. Alcance, 6. Manifestaciones del Hostigamiento Sexual, 7. Principios de Actuación que rigen la Atención de los Casos de Hostigamiento Sexual, 8. Medidas Preventivas, 9. Instancias Intervinientes y 10. Anexos, todo ello formando parte de la presente resolución en 17 folios";

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





UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Pag. 02) RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 1734-2022-UTEA-CU

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.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- RATIFICAR, por acuerdo de Consejo Universitario de fecha 12 de julio de 2022, la Resolución de Vicerrectorado Académico N° 0100-2020-UTEA-VRAC de fecha 13 de mayo del año 2020, que resuelve en su Artículo Primero: "APROBAR, el PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL" de la Universidad Tecnológica de los Andes, el mismo que contiene. 1. Finalidad, 2. Objetivos, 3. Base Legal, 4. Definición de Términos, 5. Alcance, 6. Manifestaciones del Hostigamiento Sexual, 7. Principios de Actuación que rigen la Atención de los Casos de Hostigamiento Sexual, 8. Medidas Preventivas, 9. Instancias Intervinientes y 10. Anexos, todo ello formando parte de la presente resolución en 17 folios". Formando parte de la presente resolución en fojas 19.

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

ARTICULO TERCERO.- DISPONER, la publicación de la presente Resolución en el portal WEB de la Universidad.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.



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



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



RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO ACADÉMICO N° 0100-2020-UTEA-VRAC.

Abancay, 13 de mayo del año 2020.

VISTO:

El Oficio N°0159-2020-DUBU-UTEA-AB, de fecha 09 de marzo del 2020, donde la Lic. Enf. Aydee ESPINOZA PALOMINO, Directora de la Dirección de Bienestar Universitario, solicitando la aprobación resolutive del "PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL", y

CONSIDERANDO:

Que, el Vice Rectorado Académico, es el órgano ejecutivo integrante de la Alta Dirección, está encargado de proponer las normas, dirigir, supervisar y evaluar las acciones académicas de formación profesional, de investigación, proyección social y extensión universitaria de la Universidad Tecnológica de los Andes.

Que, según la Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual ley N° 27942, tiene como objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea su forma jurídica de esta relación. Así como la Resolución Ministerial N°380-2018-MINEDU, aprueba lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual entre los miembros de la comunidad universitaria.

Que, conforme lo señala la Ley Universitaria N° 30220 en su Artículo 90. Medidas preventivas. Cuando el proceso administrativo contra un docente que se origina por la presunción de hostigamiento sexual en agravio de un miembro de la comunidad universitaria o los delitos de violación contra la libertad sexual, apología del terrorismo, terrorismo y sus formas agravadas, corrupción de funcionarios y/o tráfico ilícito de drogas; así como incurrir en actos de violencia que atenten contra los derechos fundamentales de la persona y contra el patrimonio que impiden el normal funcionamiento de servicios públicos, el docente es separado preventivamente sin perjuicio de la sanción que se imponga.

Que, conforme lo señala la Ley Universitaria N° 30220, en su capítulo XIV artículo 126 Bienestar universitario. Las universidades brindan a los integrantes de su comunidad, en la medida de sus posibilidades y cuando el caso lo merite, programas de bienestar y recreación. Fomentan las actividades culturales, artísticas y deportivas. Atienden con referencia, la necesidad de libros, materiales de estudio y otros a los profesores y estudiantes mediante procedimientos y condiciones que faciliten su uso o adquisición.

Que, según el estatuto vigente de la UTEA establece en su Artículo 116.- Del Tribunal de Honor. El Tribunal de Honor Universitario tiene como función emitir juicios de valor sobre toda cuestión ética, en la que estuviera involucrado algún miembro de la comunidad universitaria, y propone, según el caso, las sanciones correspondientes al Consejo Universitario. Cuando el proceso administrativo contra un docente que se origina por la presunción de hostigamiento sexual en agravio de un miembro de la comunidad universitaria o los delitos de violación contra la libertad sexual, apología del terrorismo, terrorismo y sus formas agravadas, corrupción de funcionarios y/o tráfico ilícito de drogas; así como incurrir en actos de violencia que atenten contra los derechos fundamentales de la persona y contra el patrimonio que impiden el normal funcionamiento de servicios públicos, el docente es separado preventivamente sin perjuicio de la sanción que se imponga.

Que, en el estatuto vigente de la UTEA establece en el Artículo 75.- Causales de sanción. Son causales de sanción, según su gravedad, las siguientes: .../ Destitución: e) Realizar conductas de hostigamiento sexual y actos que atenten contra la integridad y libertad sexual, tipificados como delitos en el Código Penal. h) Haber sido condenado con sentencia firme, por delitos de terrorismo, apología del terrorismo, violación de libertad sexual y tráfico ilícito de drogas.../

Que, mediante el Oficio N°0159-2020-DUBU-UTEA-AB, de fecha 09 de marzo del 2020, donde la Lic. Enf. Aydee ESPINOZA PALOMINO, Directora de la Dirección de Bienestar Universitario, solicitando la aprobación resolutive del "PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL".



(Pag.02) RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO ACADÉMICO N° 0100-2020-UTEA-VRAC

En uso de las atribuciones conferidas al señor Vicerrector Académico de la Universidad Tecnológica de los Andes, mediante la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación N° 23852, Ley N° 26280, el Estatuto de la Universidad y la Resolución Rectoral N° 008-2015-UTEA-R de fecha 04 de junio del 2015.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: ABROBAR, el “PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL”, de la Universidad Tecnológica de los Andes, el mismo que contiene: 1.- Finalidad, 2.- Objetivos, 3.- Base Legal, 4.- Definición de Términos, 5.- Alcance, 6.- Manifestaciones del Hostigamiento Sexual, 7.- Principios de Actuación que Rigen la Atención de los Casos de Hostigamiento Sexual, 8.- Medidas Preventivas, 9.- Instancias Intervinientes y 10.- Anexos, todo ello formando parte de la presente resolución en 17 folios.

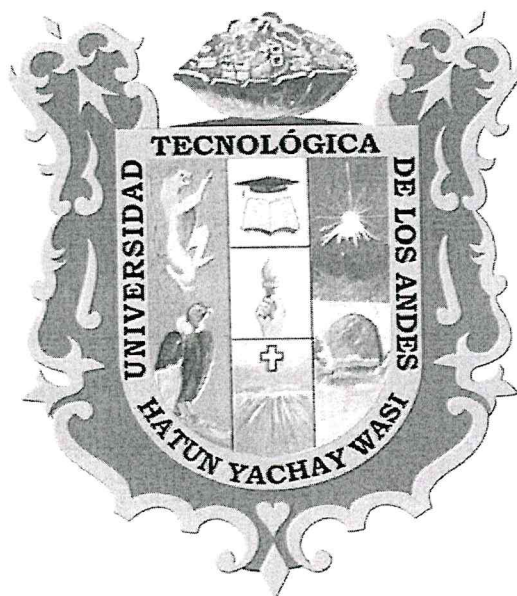
ARTÍCULO SEGUNDO: RECOMENDAR, a las instancias académicas y administrativas, personal docente, personal no docente, estudiantes, usuarios y filiales para el cumplimiento, bajo responsabilidad funcional, así como la publicación en la página Web Institucional de la Universidad.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

Archivo.
JWSN/VRAC


UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES
ABRILAY - A. V. VRAC
Dr. Juan W. Solo Necochea.
Vice-Rector Académico

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES



PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Ing. Sabino SARMIENTO LUNA Responsable de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Ambiental	Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo	Resolución de vicerrectorado Académico N°100-2020-UTEA-VRAC.:



CONTENIDO

1	FINALIDAD	4
2	OBJETIVOS	4
2.1	Objetivo General	4
2.2	Objetivos Específicos	4
3	BASE LEGAL	4
4	DEFINICIÓN DE TÉRMINOS	4
4.1.1	Hostigado	4
4.1.2	Hostigador	4
4.1.3	Hostigamiento Sexual	5
4.1.4	Indemnización	5
4.1.5	Procedimiento	5
4.1.6	Relación de autoridad	5
4.1.7	Relación de jerarquía	5
4.1.8	Situación ventajosa	5
4.1.9	Falsa queja	5
5	ALCANCE	6
6	MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	6
7	PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN QUE RIGEN LA ATENCIÓN DE LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	6
7.1	Protección de la dignidad humana	6
7.2	Protección de la integridad personal	7
7.3	Igualdad de oportunidades sin discriminación	7
7.4	Ambiente Saludable y Armonioso	7
7.5	Derecho a un debido proceso	7
7.6	Accesibilidad	7
7.7	Confidencialidad	7
7.8	Debida diligencia	7
7.9	Protección ante posibles represalias	7
8	MEDIDAS PREVENTIVAS	8

Versión: 01	Código: PRO.HOS.SEX	Página 2 de 17
Elaborado por: Ing. Sabino Sarmiento Luna Responsable de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Ambiental	Revisado por: Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo	Aprobado por: Resolución de vicerrectorado Académico N°100-2020-UTEA-VRAC.



9	INSTANCIAS INTERVINIENTES	8
9.1	Defensoría Universitaria	8
9.2	Dirección de Bienestar Universitario	8
9.3	Unidad de seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Ambiental	8
9.4	Procedimiento para la atención de las quejas por hostigamiento sexual.....	9
9.4.1	Presentación de la queja	9
9.4.2	Notificación al denunciado.....	9
9.4.3	Actuación de las partes.....	10
9.4.4	Asistencia psicológica y/o social.....	10
9.4.5	Evaluación y resolución del caso	10
9.5	Confidencialidad en el tratamiento de la queja	11
10	ANEXOS.....	12
	Anexo 1: flujograma del proceso de investigación y sanción de casos de Hostigamiento Sexual	12
	Anexo 2: responsables del proceso de investigación y sanción de casos de Hostigamiento Sexual	13
	Anexo 3: Finalidad, oportunidad y tipo de medios probatorios, de acuerdo al D.S. N° 010 – 2003 – MINDES, REGLAMENTO DE LA LEY N° 27942 LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	15
	Anexo 4: formato de denuncia por Hostigamiento Sexual.....	16

Versión: 01	Código: PRO.HOS.SEX	Página 3 de 17
Elaborado por: Ing. Sabino Sarmiento Luna Responsable de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Ambiental	Revisado por: Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo	Aprobado por: Resolución de vicerrectorado Académico N°100-2020-UTEA-VRAC.



1 FINALIDAD

Normar el procedimiento, así como establecer las competencias y responsabilidades de los órganos administrativos, para la aplicación de mecanismos de prevención y sanción del Hostigamiento Sexual. Así como garantizar una investigación reservada, confidencial, imparcial, eficaz, cumpliendo con el debido proceso

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

Prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones laborales y docente - alumna (o).

2.2 Objetivos Específicos

- Informar a la comunidad universitaria las vías para poner en conocimiento de la institución un caso de hostigamiento sexual.
- Establecer lineamientos de acción en casos de hostigamiento sexual que se presenten hacia los estudiantes de pregrado y posgrado en la Universidad.

3 BASE LEGAL

El presente procedimiento cumple con las regulaciones establecidas en la legislación peruana respecto a la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, que a la fecha son:

- Constitución Política del Perú
- Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Ley 30220, Ley Universitaria
- Ley 29430, Ley que modifica la 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
- El Reglamento de la Ley N° 27942 aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003- MIMDES
- Decreto Supremo Nro. 010-2003-MIMDES, Reglamento de la Ley Nro. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
- Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021 aprobado por Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP
- Resolución Ministerial N° 380-2018-MINEDU

4 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

4.1.1 Hostigado

Toda persona que es víctima de Hostigamiento Sexual.

Versión: 01	Código: PRO.HOS.SEX	Página 4 de 17
Elaborado por: Ing. Sabino Sarmiento Luna Responsable de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Ambiental	Revisado por: Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo	Aprobado por: Resolución de vicerrectorado Académico N°100-2020-UTEA-VRAC.



4.1.2 Hostigador

Toda persona que dirige a otros comportamientos de naturaleza o connotación sexual no deseados y/o rechazados, cuya responsabilidad ha sido determinada y que ha sido sancionada previa queja o demanda según sea el caso, por hostigamiento sexual, de acuerdo al procedimiento establecido en la Ley y el presente **procedimiento**.

4.1.3 Hostigamiento Sexual

Conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual no deseada y/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.

Por otra parte, también se puede definir el hostigamiento sexual como 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, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole. En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta.

4.1.4 Indemnización

Resarcimiento económico al que tiene derecho el hostigado, exigible a través de los procedimientos establecidos por ley.

4.1.5 Procedimiento

Tiene por finalidad determinar la existencia o configuración del hostigamiento sexual y la responsabilidad correspondiente, la misma que es reservada, confidencial, imparcial y eficaz, con el objeto de sancionar al hostigador y proteger a la víctima, cumpliendo con el debido proceso.

4.1.6 Relación de autoridad

Todo vínculo existente entre dos personas a través de la cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a la otra. Este concepto incluye el de relación de dependencia.

4.1.7 Relación de jerarquía

Es toda relación que se origina en una escala de poder legítimo o investidura jerárquica, en la que una persona tiene poder sobre otra por el grado que ocupa dentro de la escala.

4.1.8 Situación ventajosa

Es aquella que se produce en una relación en la que no existe una posición de autoridad atribuida, pero sí un poder de influencia de una persona frente a la otra, aun cuando dichas personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual sean de igual cargo, nivel o jerarquía.

Versión: 01	Código: PRO.HOS.SEX	Página 5 de 17
Elaborado por: Ing. Sabino Sarmiento Luna Responsable de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Ambiental	Revisado por: Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo	Aprobado por: Resolución de vicerrectorado Académico N°100-2020-UTEA-VRAC.



4.1.9 Falsa queja

Aquella queja o demanda de hostigamiento sexual declarada infundada por resolución firme, la cual faculta a interponer una acción judicial consistente en exigir la indemnización o resarcimiento y dentro de la cual deberá probarse el dolo, nexo causal y daño establecidos en el Código Civil.

5 ALCANCE

Es aplicable a todos los trabajadores (docentes y administrativos), cualquiera sea su régimen laboral o contractual, estudiantes de la UTEA y los convenios de prácticas laborales

De otra manera, se procederá a actuar en caso de hostigamiento sexual cuando el hecho

- 1) Ocurra dentro del campus universitario por cualquier medio (presencial o virtual)
- 2) Ocurra fuera del campus universitario, por cualquier medio (presencial o virtual), en el ejercicio de una actividad laboral, académica o de integración organizada por la Universidad.

6 MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

El hostigamiento sexual puede manifestarse, entre otras, a través de las siguientes conductas:

- 1) 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.
- 2) Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
- 3) 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.
- 4) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- 5) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en el presente protocolo.
- 6) Otras conductas que encajen en el concepto regulado en el artículo

7 PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN QUE RIGEN LA ATENCIÓN DE LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

7.1 Protección de la dignidad humana

La persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad. Los actos de hostigamiento dañan la dignidad de la persona.

La Universidad deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar el derecho a la protección de la dignidad de las personas implicadas y de sus derechos fundamentales, incluyendo las personas denunciadas, apoyándolas en las diferentes fases del procedimiento.

Versión: 01	Código: PRO.HOS.SEX	Página 6 de 17
Elaborado por: Ing. Sabino Sarmiento Luna Responsable de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Ambiental	Revisado por: Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo	Aprobado por: Resolución de vicerrectorado Académico N°100-2020-UTEA-VRAC.



7.2 Protección de la integridad personal

Toda persona tiene derecho a la integridad física, psíquica y moral. Nadie debe ser sometido a actos que pongan en riesgo o afecten el goce y disfrute de ese derecho.

7.3 Igualdad de oportunidades sin discriminación

Toda persona, debe ser tratada de forma igual y con el mismo respeto dentro de los ámbitos en que se desarrolla, con acceso equitativo a los recursos educativos y culturales, siendo contrario a este principio cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, género, edad, fenotipo, condición social, entre otros.

7.4 Ambiente Saludable y Armonioso

Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro dentro de su entorno laboral, educativo, formativo o de similar naturaleza, de tal forma que preserve su salud física y mental estimulando su desarrollo y desempeño profesional. Los actos de hostigamiento son contrarios a este principio.

7.5 Derecho a un debido proceso

Los participantes en los procedimientos iniciados por hostigamiento sexual gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho y todos aquellos atributos derivados del contenido esencial reconocido constitucionalmente de dicho derecho.

7.6 Accesibilidad

El procedimiento propuesto por este protocolo debe ser de fácil acceso a todos los miembros de la comunidad universitaria de forma tal que puedan participar en igualdad de condiciones.

7.7 Confidencialidad

Es confidencial el procedimiento de actuación, así como la documentación que forma parte de él. No está permitida la revelación de la información personal por parte de quienes procesan las denuncias; esta debe circunscribirse solo a las personas involucradas en los procedimientos y a quienes necesiten conocerla por la naturaleza de sus funciones. Asimismo, ninguno de los actores intervinientes podrá brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación hasta su conclusión.

7.8 Debida diligencia

La Universidad debe procesar las denuncias de hostigamiento sexual con la mayor celeridad posible (sin demoras indebidas), realizando una investigación exhaustiva, con la mayor sensibilidad posible y respeto por los derechos de cada una de las personas involucradas, así como de las garantías del debido proceso.

7.9 Protección ante posibles represalias

se deben tomar todas las medidas necesarias que garanticen la ausencia de represalias contra las personas que formulen denuncia, que comparezcan como testigos o que participen en una



Versión: 01	Código: PRO.HOS.SEX	Página 7 de 17
Elaborado por: Ing. Sabino Sarmiento Luna Responsable de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Ambiental	Revisado por: Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo	Aprobado por: Resolución de vicerrectorado Académico N°100-2020-UTEA-VRAC.

investigación sobre hostigamiento sexual, conducta descrita en el artículo 1° del presente protocolo. Esta protección no aplica cuando las personas involucradas actúan de mala fe.

8 MEDIDAS PREVENTIVAS

La Universidad difundirá el presente protocolo contra el hostigamiento sexual a través de los canales disponibles de comunicación institucional. Asimismo, será la responsable de implementar un conjunto de actividades de difusión sobre cómo la violencia de género se expresa a través del hostigamiento sexual.

Con el objetivo de prevenir y atender las denuncias de hostigamiento sexual, las medidas concretas de prevención del hostigamiento sexual son:

- 1) La difusión a toda la comunidad universitaria del presente protocolo.
- 2) La organización de dos espacios formativos anuales dirigidos a los miembros de las instancias competentes para recibir las denuncias de hostigamiento sexual y para resolver los casos en segunda instancia.
- 3) La organización de espacios de concientización, sensibilización y diálogo en torno a la problemática del hostigamiento sexual en el ámbito universitario y cómo enfrentarla.
- 4) La generación de material gráfico sobre la problemática y el proceso de denuncia de casos de hostigamiento sexual y ponerlo al alcance de la comunidad universitaria.
- 5) La difusión de la memoria de gestión institucional que dedicará un acápite al tratamiento que la Universidad le da a la temática del hostigamiento sexual e incluirá los datos estadísticos de la atención de las denuncias de hostigamiento sexual.

9 INSTANCIAS INTERVINIENTES

9.1 Defensoría Universitaria

Instancia creada de forma estatutaria, responsable de velar por el respeto a los derechos de los miembros de la comunidad universitaria, así como mantener el principio de autoridad responsable. Su rol la habilita para conocer las quejas y denuncias que formulen los miembros de la comunidad universitaria vinculadas con la infracción de derechos individuales. Asimismo, se encarga de iniciar el debido proceso y garantizar el adecuado curso del mismo en casos de hostigamiento sexual a estudiantes.

9.2 Dirección de Bienestar Universitario

Dirección encargada de promover el bienestar integral del estudiante de pregrado de la Universidad, asegurando las mejores condiciones para su desarrollo académico y personal durante los años de permanencia en la Universidad.

9.3 Unidad de seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Ambiental

Unidad encargada de mantener altos estándares de seguridad y salud en el trabajo con la finalidad de prevenir deterioros a la salud física, psicología y social de los trabajadores, estudiantes, proveedores de servicio y personal de visita.

Versión: 01	Código: PRO.HOS.SEX	Página 8 de 17
Elaborado por: Ing. Sabino Sarmiento Luna Responsable de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Ambiental	Revisado por: Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo	Aprobado por: Resolución de vicerrectorado Académico N°100-2020-UTEA-VRAC.



9.4 Procedimiento para la atención de las quejas por hostigamiento sexual

9.4.1 Presentación de la queja

El estudiante o trabajador que sea sujeto de una conducta de hostigamiento sexual debe poner el caso en conocimiento de la Universidad a través de la Defensoría Universitaria. En caso de ausencia o impedimento del Defensor Universitario, dirección de Bienestar Universitario o la Unidad de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Ambiental

Cualquier otra instancia de la Universidad ante quien se realice una queja o denuncia de hostigamiento sexual, deberá alentar al denunciante a acercarse a la instancia mencionada y, si fuese necesario, acompañarlo en el proceso.

Las denuncias podrán realizarse de manera escrita, por medios electrónicos, presenciales o vía telefónica, y deberán contener los siguientes requisitos mínimos para su presentación:

- 1) Datos de identificación del denunciante: nombre completo, DNI, código universitario, teléfono y correo de contacto y firma.
- 2) Fecha y lugar de la denuncia.
- 3) Relato de los hechos en que se fundamenta la denuncia.
- 4) Presentación de sustento o medios probatorios
- 5) Datos de identificación del denunciado.

Las ocasiones en las que la denuncia se realice de manera presencial, la Defensoría Universitaria convocará a un representante de la Dirección de Bienestar Universitario, quien estará presente en el momento de recoger el testimonio del estudiante afectado.

Por otro lado, en el caso de que se presenten declaraciones de carácter difamatorio, falsas o con el ánimo de perjudicar al denunciado, se podrán establecer las acciones procedentes.

Durante la evaluación de la denuncia, la Defensoría Universitaria podrá solicitar información adicional o ampliación de la descripción de los hechos. Sin embargo, el miembro estudiante que haya sido víctima de hostigamiento solo tendrá que reportar los hechos una vez, si así lo decide, ateniéndose a la influencia que esto puede tener sobre el proceso de investigación.

El denunciante recibirá una copia de la denuncia, haciendo constar fecha de recepción.

9.4.2 Notificación al denunciado

La Defensoría Universitaria, dentro del plazo de tres (3) días hábiles, deberá informar sobre la denuncia al denunciado para que este emita su descargo en un plazo máximo de tres (3) días hábiles, adjuntando las pruebas que considere pertinentes.

La Defensoría Universitaria, en el plazo de un (1) día hábil de recibido el descargo por parte del denunciado o vencido el plazo para su presentación, derivará el expediente al Órgano de Control



Versión: 01	Código: PRO.HOS.SEX	Página 9 de 17
Elaborado por: Ing. Sabino Sarmiento Luna Responsable de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Ambiental	Revisado por: Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo	Aprobado por: Resolución de vicerrectorado Académico N°100-2020-UTEA-VRAC.

Interno y/o Tribunal de Honor para el inicio del procedimiento correspondiente, según el reglamento aplicable en cada caso.

9.4.3 Actuación de las partes

Será competencia de la Defensoría Universitaria contactar a las unidades pertinentes para prestar la debida atención, asesoría y soporte a la persona afectada. Asimismo, deberá remitir el caso a Consejo Universitario para el inicio del proceso correspondiente.

En caso el denunciado no estuviese de acuerdo con la decisión tomada por el Consejo Universitario, podrá apelar, en segunda instancia, al Tribunal de Honor.

9.4.4 Asistencia psicológica y/o social

Desde interpuesta una denuncia hasta adoptarse una decisión de término en la materia, la Universidad, a través de la Defensoría Universitaria, gestionará servicios de asistencia psicológica y/o social a las personas afectadas. En caso de soporte o asistencia psicológica, esta se ofrecerá desde la Dirección de Bienestar Universitario dentro de lo que es competencia de esta dirección, siempre y cuando el estudiante víctima de hostigamiento sexual así lo solicite.

9.4.5 Evaluación y resolución del caso

La Universidad, a través de la oficina de Control Interno y/o Tribunal de Honor, adoptará medidas cautelares, así como la solicitud de separación preventiva conforme a ley.

El procedimiento administrativo disciplinario y las sanciones correspondientes dependerán, en cada caso, de la condición del presunto hostigador (docente, trabajador administrativo, practicante, estudiante de pregrado, postgrado, idiomas), de acuerdo con el reglamento que resulte aplicable y de conformidad con el Estatuto de la Universidad:

- 1) En caso la persona acusada sea un estudiante de pregrado de la Universidad, se procederá de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Académico General vigente.
- 2) En caso la persona acusada sea un docente a tiempo completo o a tiempo parcial de la Universidad, se procederá de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Docentes de pregrado vigente.
- 3) En caso la persona acusada sea un trabajador administrativo de la Universidad, se procederá conforme a lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo vigente.
- 4) En caso la persona acusada sea un estudiante de postgrado de la Universidad, se procederá de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Académico General de Postgrado vigente.
- 5) En caso la persona acusada sea un docente a tiempo completo o a tiempo parcial de postgrado de la Universidad, se procederá de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Docentes de la Escuela de Postgrado vigente.
- 6) En caso la persona acusada sea un docente del Centro de Idiomas, se procederá de acuerdo al Reglamento Interno de Trabajo vigente.



Versión: 01	Código: PRO.HOS.SEX	Página 10 de 17
Elaborado por: Ing. Sabino Sarmiento Luna Responsable de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Ambiental	Revisado por: Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo	Aprobado por: Resolución de vicerrectorado Académico N°100-2020-UTEA-VRAC.

9.5 Confidencialidad en el tratamiento de la queja

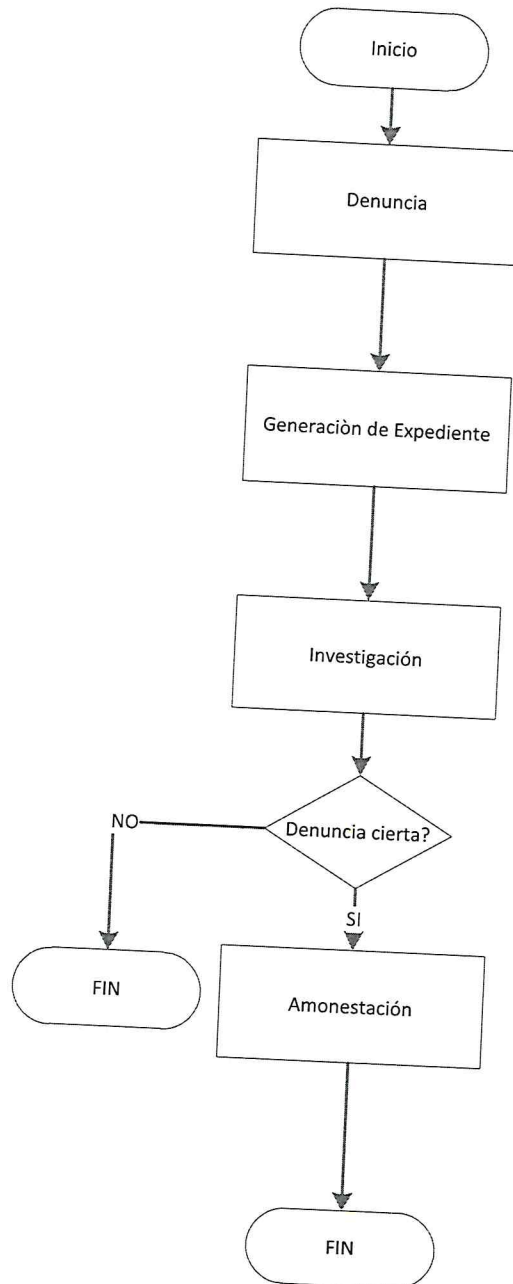
Cualquier miembro de la comunidad universitaria que ponga en conocimiento alguna situación de hostigamiento sexual, o tenga acceso a la información que de ella se desprenda, deberá manejar con la debida reserva la información para garantizar la protección de los derechos de los involucrados y de la Universidad, así como el buen curso de las acciones.

 UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES
ABASCAY - PERÚ
Juan W. Soto Necochea
Dr. Juan W. Soto Necochea
Vice-Rector Académico

Versión: 01	Código: PRO.HOS.SEX	Página 11 de 17
Elaborado por: Ing. Sabino Sarmiento Luna Responsable de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Ambiental	Revisado por: Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo	Aprobado por: Resolución de vicerrectorado Académico N°100-2020-UTEA-VRAC.

10 ANEXOS

Anexo 1: flujograma del proceso de investigación y sanción de casos de Hostigamiento Sexual



Versión: 01	Código: PRO.HOS.SEX	Página 12 de 17
Elaborado por: Ing. Sabino Sarmiento Luna Responsable de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Ambiental	Revisado por: Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo	Aprobado por: Resolución de vicerrectorado Académico N°100-2020-UTEA-VRAC.



Anexo 2: responsables del proceso de investigación y sanción de casos de Hostigamiento Sexual

N°	Responsable	Actividad	DESCRIPCIÓN
1	Defensoría Universitaria, DIBU, USSTGA	Denuncia	Las denuncias podrán realizarse de manera escrita, por medios electrónicos, presenciales o vía telefónica por la presunta víctima, en un plazo que no deberá exceder los treinta (30) días calendario de ocurrido el hecho.
2	Defensoría Universitaria	Generación de expediente	<p>La defensoría Universitaria estará a cargo de generar el expediente.</p> <p>Se genera un expediente de la denuncia(queja) y deberá contener los siguientes requisitos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Datos de identificación del denunciante: nombre completo, DNI, código universitario, teléfono y correo de contacto y firma. 2) Fecha y lugar de la denuncia. 3) Relato de los hechos en que se fundamenta la denuncia. 4) Presentación de sustento o medios probatorios 5) Datos de identificación del denunciado. <p>Asimismo se deberá precisar en el expediente lo siguiente:</p> <p>a) Hechos.- Descripción de los actos que considera manifestaciones de hostigamiento sexual y las circunstancias de tiempo y lugar en que se produjeron.</p> <p>b) Pruebas.- Acreditación de los hechos descritos por el denunciante a través de la presentación de medios probatorios.</p> <p>c) Medida Cautelar.- El denunciante podrá solicitar se dispongan medidas de carácter temporal que pongan fin a los actos de Hostigamiento Sexual materia de la denuncia.</p> <p>d) Identificación del representante.- Datos de la persona que representará al denunciante durante la tramitación de la denuncia. Este mecanismo no es requisito para que la queja sea admitida a trámite.</p> <p>El Defensor Universitario, correrá traslado inmediatamente de la queja al denunciado dentro del tercer día útil de presentada.</p>

Versión: 01	Código: PRO.HOS.SEX	Página 13 de 17
Elaborado por: Ing. Sabino Sarmiento Luna Responsable de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Ambiental	Revisado por: Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo	Aprobado por: Resolución de vicerrectorado Académico N°100-2020-UTEA-VRAC.



3	Órgano Control Interno y/o Tribunal de Honor	Investigación	<p>Luego de realizado la denuncia y generación del expediente el denunciado tiene 3 días hábiles para presentar sus descargos adjuntando las pruebas que considere oportunas, la Defensoría Universitaria tiene 01 día hábil para derivar el expediente al Órgano de Control Interno y/o Tribunal de Honor para el inicio del procedimiento correspondiente,</p> <p>Las pruebas que podrán ser utilizadas, son las establecidas en el ANEXO 03 del presente protocolo. Estas podrán ser presentadas hasta antes que se emita el resultado de la investigación.</p> <p>Durante el proceso que dure la investigación el personal que realice la investigación podrán poner medidas cautelares que incluyen protección a la víctima como:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Rotación del presunto hostigador o cualquier otra medida que genere su separación física del denunciante. b) Rotación de la presunta víctima, únicamente a su solicitud. c) Asistencia psicológica al denunciante, ello en la medida que lo permitan las posibilidades institucionales. d) Cualquier otra medida que garantice la integridad física, psíquica y/o moral de la presunta víctima. <p>El Órgano Control Interno y/o Tribunal de Honor contará con 5 días hábiles para emitir el resultado de la investigación que ponga fin al procedimiento interno.</p> <p>De ser falsa la denuncia faculta a quien le imputaron los hechos para solicitar la imposición de la sanción respectiva contra quien formuló la denuncia, siempre y cuando acredite la existencia de dolo, nexo causal y daño.</p>
4	Tribunal de Honor y Consejo Universitario	Amonestación	<p>En caso se determine que es cierto el acto de hostigamiento sexual o discriminación, las sanciones aplicables dependerán de la gravedad, y podrán ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Suspensión o Separación temporal b) Despido

Versión: 01	Código: PRO.HOS.SEX	Página 14 de 17
Elaborado por: Ing. Sabino Sarmiento Luna Responsable de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Ambiental	Revisado por: Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo	Aprobado por: Resolución de vicerrectorado Académico N°100-2020-UTEA-VRAC.



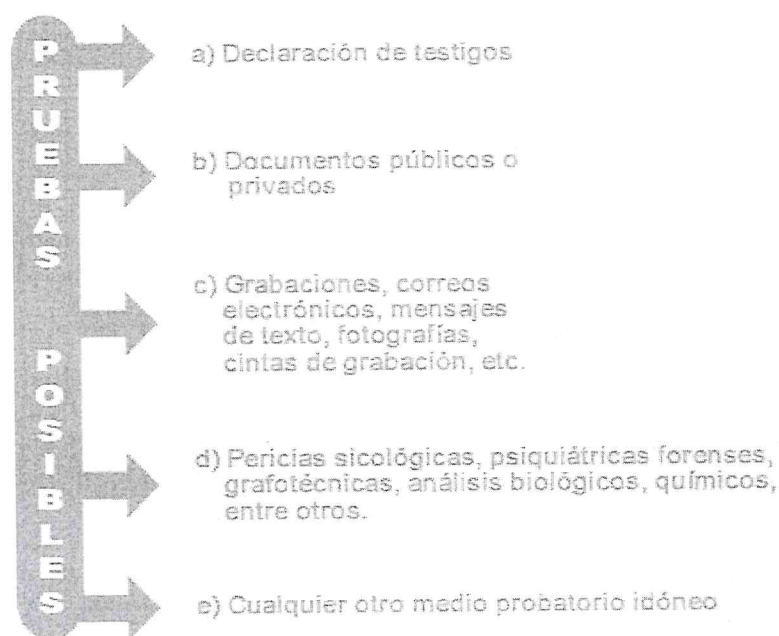
Anexo 3: Finalidad, oportunidad y tipo de medios probatorios, de acuerdo al D.S. N° 010 – 2003 – MINDES, REGLAMENTO DE LA LEY N° 27942 LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes y producir certeza en las autoridades a cargo del proceso de investigación por Hostigamiento Sexual.

Los encargados de la investigación deberán evaluar los medios probatorios así como todos los indicios existentes que coadyuven a determinar la comisión de los hechos por los actos denunciados.

En aplicación del principio constitucional de presunción de inocencia, corresponde a la víctima del Hostigamiento Sexual probar lo que afirma en la queja presentada, al punto de crear una duda razonable a su favor para que la queja sea admitida a trámite.

Las pruebas que podrán presentarse son entre otras:



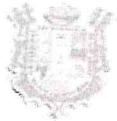
Las partes podrán presentar las pruebas que estimen convenientes en las oportunidades que señala cada procedimiento, las mismas que se actuarán. Incluso, se podrá realizar una confrontación entre las partes, siempre que sea solicitada por la persona presuntamente hostigada.

Deberá tenerse en cuenta la intangibilidad del contenido de los medios probatorios e incidentes que formaran parte de la documentación relativa a la investigación, tramitación y resolución en los procedimientos que correspondan a cada una de las instituciones a que alude la Ley, no pudiendo introducirse enmendaduras, alteraciones o entrelíneas, ni agregados

Versión: 01	Código: PRO.HOS.SEX	Página 15 de 17
Elaborado por: Ing. Sabino Sarmiento Luna Responsable de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Ambiental	Revisado por: Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo	Aprobado por: Resolución de vicerrectorado Académico N°100-2020-UTEA-VRAC.

Anexo 4: formato de denuncia por Hostigamiento Sexual



	FORMATO DE DENUNCIA POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Version	Fecha
		Revisado	30/10/2019
		CSST	Aprobado CU

Fecha de elaboración de la Denuncia: ____/____/____

DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA DENUNCIA:

Nombre: _____ Código/DNI: _____

Área y/o E.P. _____ Teléfono Celular: _____

Jefe Superior Inmediato y/o apoderado: _____

DATOS DE LA PERSONA SOBRE LA QUE SE PRESENTA LA DENUNCIA:

Nombre: _____ Puesto: _____

Teléfono Celular: _____ E.P.: _____

Jefe Superior Inmediato: _____

DECLARACION DE HECHOS:

Fecha en que ocurrió: ____/____/____ Hora: _____ Lugar: _____

Frecuencia (si fue una vez o varias):


Cómo se manifestó el Hostigamiento:

Reacción inmediata de usted ante esta persona en el momento del hostigamiento:

Mencione si su caso es aislado o conoce de otros cometidos por la misma persona:

Versión: 01 Elaborado por: Ing. Sabino Sarmiento Luna Responsable de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Ambiental	Código: PRO.HOS.SEX Revisado por: Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo	Página 16 de 17 Aprobado por: Resolución de vicerrectorado Académico N°100-2020-UTEA-VRAC.
---	---	--



	FORMATO DE DENUNCIA POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Version	Fecha
		1	20/12/2019
		Revisado	Aprobado
		CSST	CU

Mencione si hubo cambios en su situación laboral a partir de los hechos:

Mencione como le afecta esta situación a nivel personal, físico, familiar y laboral:

PRUEBAS:

MEDIDA CAUTELAR:

FIRMAS:

Nombre y Firma de la persona que presenta la denuncia

Nombre y Firma de testigos (opcional)

Nombre y Firma de la persona Representante, Responsable del Seguimiento

Página 2 de 2

Version: 01	Código: PRO.HOS.SEX	Página 17 de 17
Elaborado por: Ing. Sabino Sarmiento Luna Responsable de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Ambiental	Revisado por: Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo	Aprobado por: Resolución de vicerrectorado Académico N°100-2020-UTEA-VRAC.

