



Resolución Rectoral N° 1111-2020-UNAP
Iquitos, 12 de noviembre de 2020

VISTO:

El Memorando N° 2525-2020-R-UNAP, presentado el 12 de noviembre de 2020, del rector de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, sobre conformidad del compromiso N° 06 – Fortalecimiento del cuidado integral de salud mental entre los miembros de la comunidad universitaria;

CONSIDERANDO:

Que, mediante el memorando de visto, don Heiter Valderrama Freyre, rector de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana (UNAP), comunica al secretario general de la UNAP, la conformidad del Compromiso N° 06 - Fortalecimiento del cuidado integral de salud mental entre los miembros de la comunidad universitaria, para que proceda con el trámite de acuerdo a su competencia;

Que, con Email don Alexis Reátegui Pinedo, especialista de Planificación y Control de la Dirección General de Educación Superior Universitaria (Digesu) del Ministerio de Educación (Minedu), comunica la conformidad del Compromiso N° 06 "Prevención e Intervención del Hostigamiento Sexual en la Universidad Pública", el mismo que debe ser aprobado mediante acto resolutivo por la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana;

Que, la Institución debe dar cumplimiento a los medios de verificación correspondientes al Compromiso antes mencionado, por lo que es necesario aprobar el Reglamento para la Prevención e Intervención en casos de Hostigamiento Sexual en la Comunidad Universitaria de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, cuya finalidad es fomentar una comunidad universitaria libre de hostigamiento sexual, que promueva el ejercicio de derechos de las mujeres y hombres en igualdad de condiciones y relaciones de convivencia saludable como prevención de toda forma de violencia de género, estableciendo mecanismos oportunos, éticos y en el marco legal vigente, para su sanción efectiva y priorizando la protección a la víctima;

Que, el reglamento tiene como objetivo establecer normativa referida a la prevención e intervención en los casos referido a la violencia, acoso u hostigamiento sexual a los miembros de la comunidad de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana – UNAP;

Que, la cláusula 3) del artículo 109° del Estatuto de la UNAP, entre sus atribuciones del Consejo Universitario, establece dictar y modificar los reglamentos de carácter general en cada materia y otros reglamentos internos especiales, así como vigilar su cumplimiento;

De conformidad con el numeral 3) del artículo 109° del Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana;

Con cargo a dar cuenta al Consejo Universitario; y,

En uso de las atribuciones que confieren la Ley N° 30220 y el Estatuto de la UNAP, aprobado con Resolución de Asamblea Universitaria N° 005-2017-AU-UNAP, modificado con Resolución de Asamblea Universitaria N° 008-2017-AU-UNAP;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Aprobar el Reglamento para la Prevención e Intervención en casos de Hostigamiento Sexual en la Comunidad Universitaria de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana (UNAP), en mérito a los considerandos expuestos en la presente resolución rectoral.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Establecer que el presente reglamento que consta de veinticuatro (24) artículos, seis (06) disposiciones complementarias, modificatorias y transitorias y un (01) anexo, forman parte integrante del presente reglamento.





UNAP

Rectorado

Resolución Rectoral N° 1111-2020-UNAP

ARTÍCULO TERCERO.- Encargar a la Oficina de Imagen Institucional la publicación del presente reglamento, en el Portal Web de la Entidad: www.unapiquitos.edu.pe.

ARTÍCULO CUARTO.- Notificar la presente resolución a la Dirección General de Educación Superior Universitaria (Digesu) del Ministerio de Educación (Minedu).

ARTÍCULO QUINTO.- Precisar que quedan sin efecto las demás disposiciones que se opongan a la presente resolución rectoral.

Regístrate, comuníquese y archívese.



Heiter Valderrama Freyre
RECTOR



Kadir Benzaquen Tuesta
SECRETARIO GENERAL

Dist.: CU,VRAC,VRINV,EPG,Fac.(14),DGA,DGRAA,OGPP,OCARH,OII,OAJ,OCI,Rac.,DIGESU,SG,Archivo(2)
jevd.



"Año de la Universalización de la Salud"

REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA

Artículo 1. Finalidad

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

Artículo 2.- Objetivo

El presente Reglamento tiene como objetivo establecer normativa referida a la prevención e intervención en los casos referido a la violencia, acoso u hostigamiento sexual a los miembros de la comunidad de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana-UNAP (En adelante, LA UNIVERSIDAD).

Artículo 3.- Base Constitucional y Legal

- a) Constitución Política del Perú.
- b) Ley N° 30220, Ley Universitaria.
- c) Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- d) Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del hostigamiento Sexual.
- e) Decreto Legislativo N° 1410, que aprueba el Decreto Legislativo que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.
- f) Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- g) Resolución Viceministerial N° 294-2019-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.

Artículo 4.- Alcance.

El presente Reglamento interno es de alcance a la comunidad universitaria integrada por:

- a) Autoridades de LA UNIVERSIDAD: rector/a, vicerrectores/as, consejeros/as, secretarios/as generales, decanos/as, directores/as, miembros de órganos colegiados -o quienes hagan sus veces- de LA UNIVERSIDAD.
- b) Docentes ordinarios, extraordinarios o contratados, a tiempo parcial o completo y que enseñen bajo la modalidad presencial, semi presencial o a distancia de LA UNIVERSIDAD.
- c) Jefes/as de práctica, ayudantes de cátedra o de laboratorio y demás formas análogas de colaboración a la labor docente.
- d) Estudiantes de pregrado y posgrado, de segunda especialidad, así como de los programas de educación



"Año de la Universalización de la Salud"

continua. Asimismo, dentro de los alcances de este documento normativo, se encuentran también egresados/as y graduados/as y exalumnos/as;

Artículo 5.- Ámbito de aplicación

El presente Reglamento es aplicable a las acciones de prevención e intervención frente a situaciones de hostigamiento sexual producidas en el marco de una relación laboral, educativa o formativa, o cualquier otro tipo de sujeción, dentro o fuera de LA UNIVERSIDAD, así como a través de medios digitales y se realice por o hacia alguna de las personas incluidas en el alcance del presente documento.

Artículo 6.- Principios y enfoques de actuación

Las acciones de prevención e intervención de los casos de hostigamiento sexual en LA UNIVERSIDAD se sustenta por los principios siguientes:

- 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 y asegurando su protección, en la medida en que el hostigamiento puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la persona hostigada.
- b) Principio de gozar de un ambiente saludable 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, y su desarrollo y desempeño profesional.
- c) Principio de igualdad y no discriminación por razones de género: Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar la igualdad entre las personas, independiente de su sexo o género. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, identidad de género u orientación sexual que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas es discriminación y se encuentra prohibida.
- d) Principio de respeto de la integridad personal: Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.
- e) Principio de intervención inmediata y oportuna: Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben intervenir en forma oportuna, disponiendo de manera inmediata la ejecución de medidas de prevención de actos de hostigamiento sexual, así como las medidas de protección de las víctimas con la finalidad de responder efectivamente.
- f) Principio de confidencialidad: La información contenida en los procedimientos regulados por la Ley y el Reglamento tienen carácter confidencial, por lo que nadie puede brindar o difundir información, salvo las excepciones establecidas en las leyes sobre la materia.
- g) Principio del debido procedimiento: Los/as participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la presente norma, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido



"Año de la Universalización de la Salud"

procedimiento, que comprende, el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho en un plazo razonable y todos aquellos atributos derivados de su contenido esencial.

- h) Principio de impulso de oficio: Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos, así como la obtención de pruebas, que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos y la resolución del procedimiento.
- i) Principio de informalismo: Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben interpretar las normas contenidas en la Ley y en el presente Reglamento de forma más favorable a la admisión y decisión final de la queja o denuncia; sin afectar los derechos e intereses de los/las quejoso/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 los Tratados Internacionales para evitar que la víctima de hostigamiento sexual sea revictimizada.

Asimismo el presente Reglamento se interpreta y aplica considerando, especialmente, el enfoque de género, interculturalidad, discapacidad, intergeneracional, derechos humanos, interseccionalidad, y centrado en la víctima.

Artículo 7.- Definiciones

- a) **Conducta de naturaleza sexual:** Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; entre otras de similar naturaleza. Estas conductas de naturaleza sexual se pueden dar de manera presencial o a través de medios virtuales.
- b) **Conducta sexista:** Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.
- c) **Hostigado/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- d) **Hostigador/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- e) **Queja o denuncia:** Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a las instituciones comprendidas en la presente normativa, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que la autoridad competente realice las



"Año de la Universalización de la Salud"

acciones de investigación y sanción que correspondan.

- f) **Quejado/a o denunciado/a:** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- g) **Quejoso/a o denunciante:** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- h) **Relación de autoridad:** Todo vínculo existente entre dos personas a través del cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a ella. Este concepto incluye el de relación de dependencia.
- i) **Relación de sujeción:** Todo vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicios, formación, capacitación u otras similares, en las que existe un poder de influencia de una persona frente a la otra.
- j) **Violencia de género:** Acción o conducta, basada en el género y agravada por la discriminación proveniente de la coexistencia de diversas identidades (raza, clase, identidad sexual, edad, pertenencia étnica, entre otras), que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a una persona, tanto en el ámbito público como en el privado.

Artículo 8.- Configuración del Hostigamiento Sexual

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

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

Artículo 9.- Sobre las manifestaciones del hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual puede manifestarse a través de cualquier conducta que configure alguno de los supuestos antes mencionados, así como mediante:

- a) Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
- c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- d) Uso de términos de naturaleza o connotación sexista (escritos o verbales), así como todo comportamiento o acto que promueva o refuerce estereotipos de género en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.



"Año de la Universalización de la Salud"

- e) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- f) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.

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

Artículo 10.- Prevención de los actos de hostigamiento sexual

La UNIVERSIDAD, a través de la Defensoría Universitaria, juntamente con el Departamento de Bienestar Universitario, realiza las siguientes acciones:

10.1.-Diagnóstico

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

El diagnóstico podrá considerar:

- Información desagregada por sexo, edad, lugar de procedencia, discapacidad, facultad, escuela, tipo de miembro de la comunidad universitaria, autoidentificación étnica, entre otros.
- Preguntas o mecanismos que permitan identificar acciones de mejora para la prevención; la necesidad de realizar cambios estructurales o sistemáticos para prevenir el hostigamiento sexual, y la respuesta frente de hostigamiento sexual y toda forma de violencia de género, así como para la promoción de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

Asimismo, deberá garantizar el respeto del derecho a la intimidad de los/las encuestados/as o entrevistados/as.

10.2.- Medidas de prevención del hostigamiento sexual

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



"Año de la Universalización de la Salud"

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

Capacitaciones y talleres

10.2.1. Por lo menos una (1) capacitación al inicio de la relación educativa, formativa, contractual u otra relación de autoridad o dependencia. Estas capacitaciones tienen como objetivo sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las quejas o denuncias, así como la aplicación de los enfoques indicados en el presente documento.

10.2.2. Por lo menos una (1) capacitación y taller anual especializada para el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, el Órgano instructor, Consejo de Facultad, Consejo Universitario y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual. La misma que tiene el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento, así como la aplicación de los enfoques indicados en el presente documento y deberá ser llevada a cabo por un/a especialista en el tema.

10.2.3. Por lo menos una (1) capacitación y taller dirigido a los gremios estudiantiles, docentes y no docentes.

10.2.4. Al inicio de cada ciclo y en la primera clase de todos los cursos, el/la profesor/a brindará información a las y los alumnos/as sobre las acciones que configuran hostigamiento sexual, los canales de atención de denuncias, y etapas del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, así como las sanciones correspondientes.

10.2.5. Desarrollo anual de eventos de capacitación sobre prevención del hostigamiento sexual para la comunidad universitaria, así como promoción de la investigación vinculada al hostigamiento sexual a nivel de pregrado y posgrado.

"Año de la Universalización de la Salud"

10.2.6. Adicionalmente, LA UNIVERSIDAD podrá realizar eventos y/o charlas y/o talleres adicionales de sensibilización en materia de prevención del hostigamiento sexual y toda forma de violencia de género, así como para la promoción de una cultura de igualdad de derechos entre hombres o mujeres, para la comunidad universitaria.

10.2.7. Todas las acciones de prevención serán difundidas en el portal electrónico, redes sociales, medios escritos u otros medios internos de comunicación.

Difusión de información y canales de atención

10.2.8. Por lo menos dos (2) campañas anuales sobre promoción de la igualdad y la prevención de toda forma de violencia de género incluyendo el hostigamiento sexual, una de las cuales podrá desarrollarse en el marco del día 25 de noviembre, Día Internacional de Eliminación de la Violencia contra la mujer. En la cual participarán de manera activa todas las carreras profesionales.

10.2.9. Brinda a la comunidad universitaria un informe anual de manera presencial y pública, así como mediante medios virtuales, sobre la situación de LA UNIVERSIDAD en la promoción de la igualdad, violencia de género incluyendo el hostigamiento sexual, la misma que podrá desarrollarse en el marco del día 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la mujer. Dicho informe será remitido al MINEDU.

10.2.10. La UNIVERSIDAD, a través de su portal electrónico, las redes sociales, medios escritos u otros medios internos informa y difunde de manera pública y visible la siguiente información, en formato legal y amigable:

- La Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento.
- La Resolución Viceministerial N° 294-2019-MINEDU que aprobó los Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención del hostigamiento sexual en la comunidad universitaria, y el presente documento normativo.
- Documentos normativos internos vigentes vinculados a la materia.
- Ejemplos de conductas que constituirían actos de hostigamiento sexual de connotación de naturaleza sexual y sexista, basados en hechos que recreen manifestaciones de hostigamiento sexual y podrían darse en la comunidad universitaria, así como las correspondientes sanciones aplicables.
- Canales de atención de quejas o denuncias con las que cuenta LA UNIVERSIDAD, dentro o fuera del ámbito universitario.
- Tipo de atención que recibir en materia de hostigamiento sexual y violencia de género: psicológica y médica dentro o fuera de LA UNIVERSIDAD. Adicionalmente, LA UNIVERSIDAD, en el marco de su autonomía y en la medida que sus recursos lo permitan podrá brindar otros servicios de atención legal, social, entre otros.
- Formato para la presentación de la queja o denuncia, el flujo del procedimiento de atención y sanción del hostigamiento sexual en LA UNIVERSIDAD, la cual debe visibilizar las autoridades u órganos participantes y sus funciones principales.

"Año de la Universalización de la Salud"

Gestión y Seguimiento.

10.2.11. Realiza ajustes a la reglamentación interna para articular las acciones normativas referidas a hechos de hostigamiento sexual y toda forma de violencia de género en LA UNIVERSIDAD.

10.2.12. Diseña un sistema de seguimiento de la implementación y cumplimiento de la normativa institucional de prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria, que permita evaluar su funcionamiento y efectividad y realizar ajustes.

Artículo 11.- Autoridad competente de la investigación preliminar y procedimiento de elección de sus miembros.

La investigación en la etapa preliminar de la presunta existencia de hostigamiento sexual estará a cargo del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual (CIFHS), el mismo que estará conformado por representantes de LA UNIVERSIDAD, uno de los cuales debe ser el/la Defensor/a Universitario/a y por representantes de los alumnos/as, en la misma proporción garantizando la paridad de género en ambos casos del CIFHS. El número de miembros del CIFHS son seis (06) y está conformado de la siguiente forma:

Tres (03) representantes no estudiantiles:

- Defensor/a Universitario/a.
- Docente (femenino) ordinario, extraordinario o contratado, a tiempo parcial o completo y que enseñen bajo la modalidad presencial.
- Docente (masculino) ordinario, extraordinario o contratado, a tiempo parcial o completo y que enseñen bajo la modalidad presencial.

Tres (03) representantes estudiantiles:

- Alumno/a (masculino y femenino, en cuota de género que corresponda para alcanzar paridad de género) regular.

El procedimiento de elección de miembros del CIFHS para la representación de docentes y de estudiantes a excepción del Defensor/a Universitario/a, estará a cargo del Consejo Universitario y se llevará a cabo en sesión ordinaria o extraordinaria convocada por el Secretario General. En la sesión del Consejo Universitario se conocerá a los/as docentes y a los/as estudiantes propuestos y la elección de quiénes lo integren se realizará mediante votación por mayoría simple, en caso de igualdad de votos, el voto dirimente será del Secretario General.

Los requisitos deseables que deben reunir los miembros del CIFHS para formar parte de este son:

- Formación y/o capacitación y/o experiencia en género, derechos humanos; y/o violencia de género y/u hostigamiento sexual.
- Ética, compromiso, capacidad para el logro de resultados, así como para el análisis de la normativa correspondiente al compromiso a cumplir.

"Año de la Universalización de la Salud"

- Gozar de reconocimiento social y representatividad por parte de la comunidad universitaria.

El periodo de mandato del CIFHS será de dos (2) años. En el caso que no se hubiere conformado el CIFHS, actúa en su defecto la Defensoría Universitaria, quien asume sus funciones por el plazo máximo de un (1) año, dentro del cual se debe volver a realizar la convocatoria correspondiente.

La toma de decisiones o acuerdos del CIFHS se adopta por mayoría simple, y en caso de igualdad de los votos, será el voto del representante de mayor jerarquía el que dirima.

Artículo 12.- Funciones del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual.

El CIFHS es el responsable de:

- Dirigir la investigación preliminar, sistematizando las denuncias y reclamos de los miembros de la comunidad universitaria en materia de hostigamiento sexual y realizando un reporte anual sobre la prevalencia, registro y atención de casos presentados para la ejecución de las acciones correspondientes, en el marco de sus funciones.
- Brindar a la presunta víctima los canales de atención, psicológica y médica correspondiente y como mínimo lo dispuesto en el artículo 15 del presente documento normativo.
- Realizar un seguimiento respectivo del bienestar integral de la víctima, asegurando que esté recibiendo una adecuada atención.
- Otorgar las medidas de protección correspondientes, conforme a lo dispuesto en el artículo 16 del presente documento normativo. Garantizando su no revictimización o afectación, por parte del agresor, ni de su entorno social.
- Recomendar respecto a la sanción o no del/de la quejado/a o denunciado/a o el archivo de la denuncia.
- Formular recomendaciones al Rector o Rectora para evitar nuevos actos de hostigamiento sexual.

Artículo 13.- Presentación de la queja o denuncia en la etapa preliminar.

Las quejas o denuncias se presentan por cualquier persona de la comunidad universitaria o tercero que tenga conocimiento del presunto acto de hostigamiento sexual, de manera verbal, escrita o mediante correo electrónico ante el CIFHS. Sin perjuicio de ello, cualquier autoridad que reciba alguna queja o denuncia, deberá derivarla directamente al CIFHS de forma inmediata.

Las quejas realizadas de manera verbal, escrita o mediante correo electrónico directamente ante el CIFHS, o las derivadas al mismo deberán formalizarse mediante un acta y en los formatos establecidos y difundidos por el CIFHS para tal efecto.

Artículo 14.- Información que puede contener la queja o denuncia.

La queja o denuncia contiene lo siguiente:

- a) Datos del/la denunciante.
- b) Datos del/la quejado/a o denunciado/a, de contar con dicha información.
- c) Detalle sobre los hechos objeto de presunto hostigamiento sexual, y



UNAP

Oficina General de

Bienestar Universitario

"Año de la Universalización de la Salud"

d) Medios probatorios correspondientes, si los hubiera.

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

El CIFHS está obligado a iniciar de oficio el procedimiento cuando tome conocimiento de hechos que puedan constituir hostigamiento sexual a través de redes sociales, notas periodísticas, informes policiales u otras fuentes de información.

Artículo 15.- Atención Médica y Psicológica.

LA UNIVERSIDAD, a través del CIFHS, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de presentada la denuncia, pone a disposición de la presunta víctima los canales de atención médica y psicológica, con los que cuente LA UNIVERSIDAD. De no contar con dichos canales, instruye a la presunta víctima respecto a los diversos servicios públicos o privados de salud, o instancias competentes en la materia, cercanas, a los que puede acudir, tales como los Centros de Emergencia Mujer, Centros de Salud Mental Comunitarios, Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, entre otras.

El informe que se emite como resultado de la atención médica y psicológica, es incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio, solo si la presunta víctima lo autoriza.

Artículo 16.- Medidas de protección.

En un plazo no mayor de tres (3) días hábiles de conocidos los hechos, el CIFHS otorga a la presunta víctima cualquiera de las siguientes medidas de protección:

- a) Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
- b) Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a.
- c) Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
- d) 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 establecer algún tipo de comunicación con la víctima.
- e) Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

La CIFHS también puede dictar determinadas medidas de protección a favor de los/as testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con 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. Una vez otorgadas, éstas se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución o 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.



"Año de la Universalización de la Salud"

Artículo 17.- Investigación preliminar realizada por el CIFHS.

16.1. Traslado de la queja o denuncia y presentación de descargos

El CIFHS pone en conocimiento del quejado/a o denunciado/a la queja o denuncia presentada en su contra y le otorga el plazo de cinco (5) días calendarios para presentar sus descargos.

16.2 Emisión del informe preliminar y su contenido

Vencido el plazo para la presentación de los descargos, con o sin ellos, en un plazo no mayor de quince (15) días calendarios de recibida la queja o denuncia, el CIFHS emite el informe de precalificación y lo deriva al órgano instructor, para los fines pertinentes. Dicho informe deberá contener mínimamente lo siguiente: hechos y pruebas ofrecidas o recabadas, así como la recomendación de sanción o no del quejado/a o denunciado/a.

Artículo 18.- Del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD).

En un plazo máximo de quince (15) días calendario de recibido el informe de precalificación, el órgano instructor investiga y emite un informe con las conclusiones de la investigación de los hechos materia de queja o denuncia. Dentro de ese plazo, el órgano instructor otorga al quejado/a o denunciado/a un plazo para formular sus descargos, pudiendo presentar los medios probatorios que considere convenientes.

El informe a cargo del órgano instructor debe contener, por lo menos:

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

El informe con las conclusiones de la investigación es derivado al/la Decano/a de la Facultad de manera inmediata.

En caso el informe del órgano instructor de como resultado el inicio de un proceso administrativo disciplinario por la presunción de hostigamiento sexual por parte de un docente, conforme a lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, éste será separado preventivamente, sin perjuicio de la sanción que se imponga.

Artículo 19.- Sanción o archivamiento.

Una vez recibido el informe, el/la Decano/a convoca al Consejo de Facultad y pone en su conocimiento el informe con las conclusiones de la investigación. Posteriormente, traslada el informe mencionado al/la quejado/a o denunciado/a y a la presunta víctima y les otorga un plazo para que de considerarlo pertinente presenten sus alegatos.

El Consejo de Facultad resuelve el caso en el plazo máximo de 10 (diez) días calendario contados desde



UNAP

Oficina General de

Bienestar Universitario

"Año de la Universalización de la Salud"

que toma conocimiento del informe considerando éste y, de ser el caso, los alegatos presentados por el/la quejado/a o denunciado/a y/o presunta víctima.

El Consejo de Facultad de encontrar responsabilidad administrativa, impone la sanción correspondiente a el/la quejado/a o denunciado/a, o en caso contrario, dispone el archivamiento del caso. La resolución también contiene otras medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar, así como medidas que resulten necesarias para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

Tratándose de un/a quejado/a o denunciado/a que no pertenece a ninguna facultad, corresponde al Tribunal de Honor conocer el informe con las conclusiones de la investigación y al Consejo Universitario resolver el caso, siendo de aplicación la regulación señalada en este artículo.

Artículo 20.- Sanciones aplicables.

En caso de responsabilidad administrativa, las sanciones son determinadas en función al marco normativo que resulte aplicable al régimen laboral o contractual al cual se encuentra sujeta/o el/la hostigador/a, de conformidad con el Estatuto y la normativa interna de LA UNIVERSIDAD.

La sanción aplicable a los/as docentes por realizar conductas de hostigamiento sexual es la destitución conforme lo establece el Reglamento interno de LA UNIVERSIDAD y el artículo 95 de la Ley N° 30220, Ley Universitaria.

En el caso que el/la presunta/o hostigar/a sea un/a estudiante, se aplica las sanciones de acuerdo con el Reglamento interno de LA UNIVERSIDAD.

En el caso que el/la presunta/o hostigar/a sea un/a egresado/a, graduado/a o exalumnos/as, LA UNIVERSIDAD establece las sanciones aplicables.

Artículo 21.- Extensión adicional del PAD.

De manera excepcional y atendiendo a la complejidad del caso, el procedimiento podrá extenderse por un plazo adicional de quince (15) días calendario, con la debida justificación. El incumplimiento de los plazos implica responsabilidad administrativa, pero no la caducidad del procedimiento.

Artículo 22.- Causales de abstención.

Los miembros del CIFHS a cargo de la etapa preliminar y miembros del órgano instructor o sancionador, deberán abstenerse de participar en los siguientes casos:

- a) Si es cónyuge, conviviente, pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, de cualquiera de las partes involucradas en la queja o sometidas a procedimiento administrativo disciplinario, o sus representantes, mandatarios, administradores de sus empresas, o con quienes le presten servicios.
- b) Si ha tenido intervención como testigo en la investigación preliminar o en el procedimiento administrativo disciplinario, o si como autoridad hubiere manifestado previamente su parecer sobre el

"Año de la Universalización de la Salud"

mismo, de modo que pudiera entenderse que se ha pronunciado sobre el asunto, salvo la rectificación de errores o la decisión del recurso de reconsideración.

- c) Si personalmente, o bien su cónyuge, conviviente o algún pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, tuviere interés en el asunto que se trate o en otro semejante, cuya resolución pueda influir en la situación de aquél.
- d) Cuando tuviere amistad íntima, enemistad manifiesta o conflicto de intereses con cualquiera de las partes intervenientes en la investigación preliminar o procedimiento administrativo disciplinario que se hagan patentes mediante actitudes o hechos evidentes.
- e) Si en ellos se constituye la figura de denunciante o quejado/a.
- f) Otros que LA UNIVERSIDAD considere.

Si las situaciones descritas se presentan en relación con algún miembro del CIFHS, Órgano instructor, Consejo de Facultad, Tribunal de Honor o Consejo Universitario, dicho integrante presentará su solicitud de abstención a los demás miembros de la instancia correspondiente, integrándose el miembro o autoridad suplente que corresponda.

Artículo 23.- Confidencialidad en el tratamiento de la queja.

Tal como lo establece la Novena Disposición Complementaria de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, todos los miembros de los órganos que participen tanto en la investigación preliminar, como en el PAD, guardarán estricta confidencialidad sobre la identidad de las partes involucradas en la queja presentada por presunto acto de hostigamiento sexual. La queja o denuncia por hostigamiento sexual, sus efectos sobre la investigación y la sanción administrativa a aplicar tienen carácter reservado y confidencial. La publicidad solo procede para la resolución final.

Artículo 24.- Expedientes

Todo procedimiento disciplinario por caso de hostigamiento sexual debe dar lugar a un expediente que contendrá todos los documentos relativos al caso. El contenido del expediente es intangible y permanecerá en custodia de la Defensoría Universitaria por el plazo que dispongan las normas internas de LA UNIVERSIDAD. El acceso al expediente se encuentra limitado a las partes del procedimiento.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS, MODIFICATORIAS Y TRANSITORIAS

Primera. - La exposición pública de lo ocurrido o de los datos que identifiquen a la persona que denuncia, presunta persona hostigada y/o a la persona quejada, será causal de sanción conforme a las normas internas de LA UNIVERSIDAD, en función a las graves consecuencias emocionales y psicológicas que puede provocar en la presunta persona hostigada.

Segunda.- La Universidad Nacional de la Amazonía Peruana aprueba, en un plazo máximo de (30) días calendario, las disposiciones que regulan el procedimiento administrativo disciplinario del personal (docentes nombrados y contratados, estudiantes de pregrado y posgrado, de segunda especialidad, así como de los programas de educación continua, y egresados/as y graduados/as y exalumnos/as), a fin de garantizar la protección de los derechos de la comunidad universitaria frente al hostigamiento sexual.

***"Año de la Universalización de la Salud"***

Tercera.- La desvinculación del/de la quejado/a o denunciado/a de la presunta víctima con LA UNIVERSIDAD, antes o después del inicio de la investigación no exime del inicio o continuación de la investigación y de la imposición de la posible sanción.

Cuarta.- El CIFHS ejercerá sus funciones en concordancia a las disposiciones establecidas en el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, la Ley 30220, Ley Universitaria, así como al estatuto y normas internas de LA UNIVERSIDAD.

Quinta.- Los/as funcionarios/as y servidores/as civiles comprendidos en los regímenes de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; los contratados/as bajo el régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057, están sujetos al cumplimiento de los Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas, aprobados por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE.

Sexta. - La implementación de lo establecido en el presente documento normativo se financia con cargo al presupuesto institucional de LA UNIVERSIDAD, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.



"Año de la Universalización de la Salud"

ANEXO
FORMATO REFERENCIAL DE PRESENTACIÓN DE QUEJA O DENUNCIA POR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD

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

Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual de la Universidad

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.

a) 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 aspa X)	Alumno/a		Personal docente
	Personal no docente		Prestador/a de servicios
Otro:			

b) 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 un aspa X)	Rector/a	Vice Rector/a	
	Director/a de Escuela	Docente	
	Personal no docente	Alumno/a	
	Prestador/a de servicios	Otro:	

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

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

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

“Año de la Universalización de la Salud”

e) **Medios probatorios¹ ofrecidos o recabados que permitan la verificación de los actos de hostigamiento sexual denunciados (*)**

f) **Medidas de protección para la víctima**

olicito se me otorgue las siguientes medidas de protección (marcar con un aspa X):

1. Rotación o cambio de lugar del/la presunto/a hostigador/a.
2. Suspensión temporal del/la presunto/a hostigador/a.

4. Orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar o de establecer 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 testigos/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:	

1.-Declaración de testigos.

-Documentos públicos y/o privados.

-Grabaciones de audio, correos electrónicos, videos, mensajes de texto, fotografías, objetos u otros.

-Grabaciones de audio, correos electrónicos, videos, mensajes de texto, fotografías, objetos u otros.
-Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafo técnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.

-Cualquier otro medio idóneo.