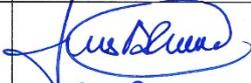
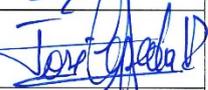


	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO</b>	<b>Código:</b> INS-OAJ-RG-01
	<b>Reglamento para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual aplicable a la comunidad universitaria</b>	<b>Versión:</b> 02
		<b>Vigencia:</b> 16/12/2019
		<b>Página:</b> 1 de 15



**REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL  
APLICABLE A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA**

*Aprobado por Resolución de Consejo Directivo N.° 420-2019-CD-UPAO*

	Nombre y Apellidos	Cargo	Firma
<b>Elaborado por:</b>	Luis Armas Salazar	Abogado de la Oficina de Asesoría Jurídica	
	Catherine Rojas Ruiz	Coordinadora de la Oficina de Gestión de Procesos	
<b>Revisado por:</b>	Roberto Maradiegue Ríos	Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica	
	Segundo de La Cruz Vásquez	Representante de la Oficina Defensoría Universitaria	
	Bruno Cépeda Ruiz	Representante de la Oficina Defensoría Universitaria	
	Karina Lluncor Zevallos	Jefa de la Oficina de Gestión de Procesos	
<b>Aprobado por:</b>	Yolanda Peralta Chávez	Presidenta del Consejo Directivo	



 <b>UPAO</b>	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO</b>	<b>Código: INS-OAJ-RG-01</b>
	<b>Reglamento para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual aplicable a la comunidad universitaria</b>	<b>Versión: 02</b>
		<b>Vigencia: 16/12/2019</b>
		<b>Página: 2 de 15</b>

## INDICE

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>DE LAS GENERALIDADES .....</b>	<b>4</b>
<b>DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PRINCIPIOS.....</b>	<b>4</b>
<b>DE LA DEFINICIÓN, ELEMENTOS CONSTITUTIVOS Y MANIFESTACIONES .....</b>	<b>4</b>
<b>DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN.....</b>	<b>5</b>
<b>ACTORES DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO .....</b>	<b>6</b>
<b>DE LOS ÓRGANOS PARA LA INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL .....</b>	<b>6</b>
<b>PROCEDIMIENTO APLICABLE A OTRAS RELACIONES DE SUJECIÓN .....</b>	<b>7</b>
<b>DE LA SECRETARÍA TÉCNICA .....</b>	<b>7</b>
<b>DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE INTERVENCIÓN Y DEL ÓRGANO INSTRUCTOR .....</b>	<b>8</b>
<b>DE LAS CAUSALES DE ABSTENCIÓN .....</b>	<b>9</b>
<b>DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO .....</b>	<b>10</b>
<b>DEL OBJETO .....</b>	<b>10</b>
<b>DE LA DENUNCIA POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL .....</b>	<b>10</b>
<b>DE LA SEPARACIÓN PREVENTIVA Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN.....</b>	<b>11</b>
<b>DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>12</b>
<b>DE LA RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR.....</b>	<b>13</b>
<b>DEL REGISTRO DE SANCIONES Y ARCHIVAMIENTO .....</b>	<b>14</b>
<b>DISPOSICIONES FINALES .....</b>	<b>14</b>

COPIA NO CONTROLADA



	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO</b>	<b>Código:</b> INS-OAJ-RG-01
	<b>Reglamento para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual aplicable a la comunidad universitaria</b>	<b>Versión:</b> 02
		<b>Vigencia:</b> 16/12/2019
		<b>Página:</b> 3 de 15

## INTRODUCCIÓN

De acuerdo con el Artículo 5° numeral 16 de la Ley 30220, Ley Universitaria, concordante con el inciso 12 del Artículo 11° del Estatuto de la Universidad Privada Antenor Orrego (UPAO), uno de los principios que rigen a las universidades, es el rechazo a toda forma de violencia, intolerancia y discriminación; principio que orienta su accionar dentro del estado democrático en relación directa a la protección de la persona humana y su dignidad regulada en el artículo 1° de la Constitución Política del Estado.

La Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su modificatoria en el D.L. 1410 del 12 de septiembre del 2018, tiene como objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación. Igualmente, cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo.

La UPAO, en cumplimiento del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP de fecha 22 de julio de 2019 que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, actualiza el Reglamento interno y adecua sus normas a efectos de mejorar los mecanismos de prevención y sanción en casos de hostigamiento sexual.

Este reglamento contiene las normas, procedimientos y sanciones que regulen la intervención en los casos de hostigamiento sexual dentro de la comunidad orreguiana, así como los aspectos preventivos.



	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA ANTEJOR ORREGO</b>	<b>Código:</b> INS-OAJ-RG-01
	<b>Reglamento para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual aplicable a la comunidad universitaria</b>	<b>Versión:</b> 02
		<b>Vigencia:</b> 16/12/2019
		<b>Página:</b> 4 de 15

## TÍTULO I DE LAS GENERALIDADES

### CAPÍTULO I DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PRINCIPIOS

**ARTÍCULO N.º 1** El presente reglamento es de aplicación a todo docente, que tenga calidad de ordinario o contratado, independientemente de su régimen de dedicación, del rol desempeñado y de que ejerzan sus labores bajo la modalidad presencial, semipresencial o a distancia, también a los jefes de práctica, ayudantes de cátedra o de laboratorio que mantengan vinculación laboral, sea cual fuese el régimen laboral que tuvieran.

Así mismo, es de aplicación a todo estudiante de la Universidad, sea regular o no, o que se encuentre bajo la modalidad presencial, semipresencial o a distancia.

El alcance del presente reglamento también es de aplicación a las autoridades, funcionarios, personal administrativo y demás servidores. Incluye también a los participantes de los Programas de Prácticas Pre profesionales, profesionales u otras modalidades de formación laboral que tenga la Universidad.

Para los casos de relaciones de sujeción no reguladas por el derecho laboral o por las disposiciones específicas previstas en la Ley de prevención y sanción de hostigamiento sexual y en su reglamento, se aplica lo establecido en el artículo 75° de este último.

**ARTÍCULO N.º 2** La prevención e intervención de los casos de hostigamiento sexual se rige por los principios generales regulados en el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, ellos son:

- a) Principio de dignidad y defensa de la persona
- b) Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso
- c) Principio de igualdad y no discriminación por razones de género
- d) Principio de respeto de la integridad personal
- e) Principio de intervención inmediata y oportuna
- f) Principio de confidencialidad
- g) Principio de debido procedimiento
- h) Principio de impulso de oficio
- i) Principio de informalismo
- j) Principio de celeridad
- k) Principio de interés superior del niño, niña y adolescente
- l) Principio de no revictimización

### CAPÍTULO II DE LA DEFINICIÓN, ELEMENTOS CONSTITUTIVOS Y MANIFESTACIONES

**ARTÍCULO N.º 3** 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 requiere de dichas consecuencias.



	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO</b>	<b>Código:</b> INS-OAJ-RG-01
	<b>Reglamento para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual aplicable a la comunidad universitaria</b>	<b>Versión:</b> 02
		<b>Vigencia:</b> 16/12/2019
		<b>Página:</b> 5 de 15

En estos casos no se requiere acreditar el rechazo expreso de la víctima, ni la reiteración de la conducta de quien hostiga.

**ARTÍCULO N.º 4** Para que se configure el hostigamiento sexual debe presentarse alguno de los elementos constitutivos siguientes:

- El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual:** Es la condición a través del cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral, educativa, contractual o de otra índole.
- El rechazo a los actos de hostigamiento sexual:** Genera que se tomen decisiones que conlleven a afectar a la víctima en cuanto a su situación laboral, educativa, contractual o de otra índole de la víctima.
- La afectación:** La conducta del hostigador, sea explícita o implícita, que afecte a la persona, interfiriendo en el rendimiento de sus actividades laborales, educativas, contractuales o de otra índole, creando un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo.
- Otros que pueden ser especificados por la Ley N.º 27942 y su Reglamento.

**ARTÍCULO N.º 5** El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las conductas siguientes:

- Promesa explícita o implícita a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- Amenazas mediante las que se exige en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima que atenta o agravia 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, ya sea físico, digital, tecnológico o similar, 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 ofensivos y no deseados por la víctima.
- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.
- 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.
- Otros que pueden ser especificados por la Ley N.º 27942, sus modificatorias y su Reglamento

## TÍTULO II DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN CAPÍTULO ÚNICO

**ARTÍCULO N.º 6** Los órganos de gobierno y administración de la Universidad promueven las condiciones que favorezcan el respeto entre los integrantes de la comunidad universitaria, a través de Defensoría Universitaria conjuntamente con el departamento de Bienestar Universitario, quienes realizan las siguientes acciones de prevención:

- Realizar campañas de sensibilización sobre la necesidad de contar con espacios libres de hostigamiento sexual.



	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO</b>	<b>Código:</b> INS-OAJ-RG-01
	<b>Reglamento para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual aplicable a la comunidad universitaria</b>	<b>Versión:</b> 02
		<b>Vigencia:</b> 16/12/2019
		<b>Página:</b> 6 de 15

- b) Realizar evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual e identificar acciones de mejora para la prevención dentro del campus universitario.
- c) Difundir las acciones de prevención en materia de hostigamiento sexual, con el apoyo de la Oficina de Responsabilidad Social Universitaria, Unidad de Tutoría de la Oficina de Gestión Académica, la Dirección de Recursos Humanos y la Oficina de Imagen Institucional.
- d) Capacitar a comunidad universitaria sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual en la Universidad. Así como también, solicitar capacitaciones a los terceros que mantengan contrato con nuestra Universidad, los cuales deben brindar las evidencias de su ejecución a solicitud de la Universidad en el momento que esta lo estime.
- e) Desarrollar talleres sobre prevención del hostigamiento sexual.
- f) Difundir el presente reglamento y el procedimiento a seguir en caso de hostigamiento sexual; así como de la Ley N.º 27942, sus modificatorias, y su Reglamento, a través de los medios que se considere conveniente, así como del portal institucional y otros canales digitales con que cuenta la Universidad.

### TÍTULO III ACTORES DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

#### CAPÍTULO I DE LOS ÓRGANOS PARA LA INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

**ARTÍCULO N.º 7** Los órganos para la intervención frente al hostigamiento sexual son los siguientes:

- a) El Comité de Intervención, quien recibe la queja o denuncia en los casos en los que se encuentren involucrados personal docente, autoridades, funcionarios y demás servidores sujetos a la Ley N° 30220, Ley Universitaria. En los casos en que el presunto hostigador sea personal administrativo, se encarga de realizar las diligencias de investigación a fin de verificar la comisión o no del hostigamiento sexual.
- b) La Oficina de Recursos Humanos, quien recibe la queja o denuncia y actúa como órgano sancionador, en los casos en que el presunto hostigador sea personal administrativo.
- c) El Órgano Instructor, quien realiza las diligencias de investigación propiamente dicha en los casos que se encuentren involucrados personal docente, autoridades, funcionarios y demás servidores sujetos a la Ley N° 30220, Ley Universitaria.
- d) El Consejo de Facultad, quien asume la función de órgano resolutorio o sancionador en los casos en los que se encuentren involucrados personal docente, autoridades, funcionarios y demás servidores sujetos a la Ley N° 30220, Ley Universitaria.

**ARTÍCULO N.º 8** El Comité de intervención frente al hostigamiento sexual realiza las siguientes acciones:

- a) Recibe las quejas o denuncias sobre hostigamiento sexual, o actúa de oficio ante las denuncias de hechos de hostigamiento sexual que conozca por cualquier otro medio.
- b) Otorga las medidas de protección establecidas.
- c) Traslada denuncia a imputado y le otorga oportunidad para que realice descargos
- d) Pone en conocimiento de los padres, madres, tutores o responsables del presunto hostigado los hechos ocurridos, cuando se trata de niños, niñas y adolescentes.



	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO</b>	<b>Código:</b> INS-OAJ-RG-01
	<b>Reglamento para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual aplicable a la comunidad universitaria</b>	<b>Versión:</b> 02
		<b>Vigencia:</b> 16/12/2019
		<b>Página:</b> 7 de 15

- e) Brinda información a el presunto hostigado sobre el procedimiento y los servicios del Estado a los que puede acudir para asistencia legal, psicológica y otros.
- f) Emite un informe y corre traslado de la denuncia y de los medios probatorios al órgano competente para el inicio del procedimiento disciplinario.
- g) Realiza el seguimiento del trámite de la queja o denuncia y permanece vigilante en el desarrollo del mismo pudiendo presentar quejas por irregularidades o incumplimiento del procedimiento por parte de los órganos a cargo del mismo.
- h) Formula recomendación para evitar nuevos actos de hostigamiento sexual.
- i) Para los casos de personal administrativo, solo realiza la investigación del caso.

**ARTÍCULO N.º 9** En los casos en los que se encuentren involucrados personal docente, autoridades, funcionarios y demás servidores sujetos a la Ley N° 30220, Ley Universitaria, el Órgano Instructor está encargado de recabar información de las denuncias a efectos de iniciar el procedimiento disciplinario y realizar las diligencias de investigación que el caso amerite a fin de verificar la comisión o no del hostigamiento sexual.

**ARTÍCULO N.º 10** El Órgano Sancionador para los casos de hostigamiento sexual según el tipo de colaborador o relación de sujeción puede ser:

- El Consejo de Facultad a donde pertenezca el presunto hostigador, en los casos en los que se encuentren involucrados personal docente, autoridades, funcionarios y demás servidores sujetos a la Ley N° 30220, Ley Universitaria.
- La Dirección de Recursos Humanos para el caso del personal administrativo.

## CAPITULO II

### PROCEDIMIENTO APLICABLE A OTRAS RELACIONES DE SUJECIÓN

**ARTÍCULO N.º 11** Los casos de hostigamiento sexual producidos en una relación de sujeción, no regulada por el derecho laboral o por las disposiciones específicas reguladas en la Ley N.º 27942 y su Reglamento, tales como la prestación de servicios sujetas a las normas del Código Civil, las modalidades formativas, los programas de capacitación para el trabajo, el acceso a centros de educación superior y otras modalidades similares; deben investigarse y sancionarse de conformidad con lo establecido en el capítulo II del Título II del Reglamento de la Ley mencionada, en tanto les resulte aplicable.

**ARTÍCULO N.º 12** Para los casos mencionados en artículo precedente, es la Dirección de Recursos Humanos quien recibe la denuncia y dicta las medidas de protección necesarias. Asimismo, conforma un Comité integrado por dos (2) representantes de dicha oficina y uno (1) del área usuaria, para la evaluación de los hechos denunciados. Tal evaluación debe respetar el derecho de defensa. Una vez concluida la investigación, propone al área correspondiente las sanciones y medidas necesarias para evitar posteriores actos de hostigamiento.

## CAPITULO III DE LA SECRETARÍA TÉCNICA

**ARTÍCULO N.º 13** El procedimiento estará a cargo de una Secretaría Técnica, que será designada por el Rector mediante la emisión de la resolución rectoral respectiva a propuesta de la Secretaría General,



	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO</b>	<b>Código:</b> INS-OAJ-RG-01
	<b>Reglamento para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual aplicable a la comunidad universitaria</b>	<b>Versión:</b> 02
		<b>Vigencia:</b> 16/12/2019
		<b>Página:</b> 8 de 15

quien se encargará de brindar el asesoramiento técnico legal a los órganos para la intervención frente al hostigamiento sexual, a fin de garantizar íntegramente una investigación reservada, confidencial, imparcial y eficaz que permita sancionar al hostigador y proteger a la víctima, cumpliendo con el debido proceso.

**ARTÍCULO N.º 14** Los requisitos para asumir el cargo de secretario(a) técnica son:

- Tener vínculo laboral vigente
- Ser abogado(a) especialista en derecho laboral y administrativo.
- Experiencia en procedimientos disciplinarios

**ARTÍCULO N.º 15** La documentación relativa al procedimiento permanecerá en custodia de la secretaría técnica. El contenido del expediente es intangible, confidencial y de carácter reservado.

**ARTÍCULO N.º 16** La secretaría técnica deberá reportar semestralmente a la SUNEDU la relación de denuncias recibidas, las medidas adoptadas, así como el estado del procedimiento. Asimismo, deberá emitir el reporte anual a dicha entidad, según lo establecido en el artículo 52° del Reglamento de la Ley N° 27942.

#### CAPÍTULO IV

#### DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE INTERVENCIÓN Y DEL ÓRGANO INSTRUCTOR

**ARTÍCULO N.º 17** El Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual, es el órgano técnico – especializado encargado de recepcionar las denuncias que comprometen al personal docente, autoridades, funcionarios y demás servidores sujetos a la Ley N° 30220, Ley Universitaria, cualquiera sea su condición o cargo; generándose un expediente en el que constarán todos los documentos relativos al caso, debidamente ordenados.

**ARTÍCULO N.º 18** El Comité de Intervención es independiente. Se constituirá y ejercerá sus funciones con seis (6) miembros, garantizando la paridad de género, y conformado de la siguiente manera:

- Defensor Universitario
- Representante de la Dirección de Recursos Humanos
- 2 representantes de los trabajadores administrativos
- 2 estudiantes

**ARTÍCULO N.º 19** Los acuerdos del Comité de Intervención se adoptan por mayoría simple. El voto dirimente corresponde al miembro de la comisión de mayor jerarquía dentro de la Universidad, quien será el que preside dicho comité

**ARTÍCULO N.º 20** La elección de los miembros del Comité de Intervención se realizará en Consejo Directivo, para lo cual, se debe tener en cuenta que:

- Para el caso del representante de la Oficina de Recursos Humanos, el Director de dicha oficina debe alcanzar tres (3) candidatos.
- Para el caso de los representantes de los estudiantes, cada Decano de Facultad debe alcanzar un (1) candidato estudiante, propuesta por su director de escuela y aprobado en consejo de facultad.
- Para el caso del personal administrativo, el Comité de Seguridad y Salud en el trabajo, deberá proponer tres (3) candidatos para ser miembros del Comité de Intervención.

**ARTÍCULO N.º 21** El Consejo Directivo elegirá los miembros del Comité de Intervención y sus accesitarios, de las listas de candidatos presentadas con el sustento debido (hoja de vida documentada).



	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO</b>	<b>Código:</b> INS-OAJ-RG-01
	<b>Reglamento para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual aplicable a la comunidad universitaria</b>	<b>Versión:</b> 02
		<b>Vigencia:</b> 16/12/2019
		<b>Página:</b> 9 de 15

**ARTÍCULO N.º 22** Para el caso de los miembros accesorios del Comité de Intervención se debe tener en cuenta elegir:

- a) Un (1) accesorio de Representante de la Dirección de Recursos Humanos.
- b) Dos (2) accesorios estudiantes.
- c) Dos (2) accesorios del personal administrativo.

**ARTÍCULO N.º 23** Para el caso del personal docente, autoridades, funcionarios y demás servidores sujetos a la Ley N° 30220, Ley Universitaria, el Órgano Instructor es un órgano independiente. Se constituirá y ejercerá sus funciones con tres (3) miembros, conformados de la siguiente manera:

- Un abogado de la universidad, designado por la oficina de asesoría jurídica.
- Un representante de la Oficina de Bienestar Universitario.
- Un representante de la Oficina de la Dirección de Administración de la Universidad.

La designación de los miembros del órgano instructor se efectuará por decisión de las áreas correspondientes.

**ARTÍCULO N.º 24** Los miembros del Comité de Intervención y del Órgano Instructor tienen un periodo de mandato de tres (3) años y deben cumplir los siguientes requisitos para su elección:

- Para todos:
  - Tener formación en derechos humanos.
  - No tener procesos disciplinarios en curso ni sanciones disciplinarias.
- En el caso de los estudiantes:
  - Pertener al quinto superior de su carrera profesional.
  - Estar cursando estudios a partir del VI ciclo.
  - No tener procesos disciplinarios en curso ni sanciones disciplinarias.

## CAPÍTULO V DE LAS CAUSALES DE ABSTENCIÓN

**ARTÍCULO N.º 25** Los miembros de los diferentes órganos para la intervención frente al hostigamiento sexual deben 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 denuncia o sometidas a proceso disciplinario, o sus representantes, mandatarios, administradores de sus empresas, o con quienes le presten servicios.
- b) Si ha tenido intervención como testigo en el mismo procedimiento, o si como autoridad hubiere manifestado previamente su parecer sobre el mismo, de modo que pudiera entenderse que se ha pronunciado sobre el asunto, salvo la rectificación de errores o la decisión del recurso de reconsideración.
- c) Si personalmente, o bien su cónyuge, conviviente o algún pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, tuviere interés en el asunto de que se trate o en otro semejante, cuya resolución pueda influir en la situación de aquel.



	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO</b>	<b>Código:</b> INS-OAJ-RG-01
	<b>Reglamento para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual aplicable a la comunidad universitaria</b>	<b>Versión:</b> 02
		<b>Vigencia:</b> 16/12/2019
		<b>Página:</b> 10 de 15

d) Cuando tuviera amistad íntima, enemistad manifiesta o conflicto de intereses objetivo con cualquiera de las partes intervinientes en el procedimiento, que se hagan patentes mediante actitudes o hechos evidentes en el procedimiento. Las pruebas deben ser presentadas por las partes involucradas.

e) Si ha sido directa y personalmente agraviado por casos de hostigamiento sexual.

De ocurrir que algún miembro de los órganos para la intervención frente al hostigamiento sexual, no pudiera participar en el caso por las razones expuestas, presentará su abstención al Presidente del comité, y si es éste al Consejo Directivo, y será el miembro accesorio quien tome su posición o el que designe el Consejo Directivo.

## TÍTULO IV DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

### CAPÍTULO I DEL OBJETO

**ARTÍCULO N.º 26** El procedimiento disciplinario por hostigamiento sexual tiene como fin guiar la investigación y sancionar las denuncias por hostigamiento sexual, falta tipificada en el Reglamento Docente UPAO, Reglamento de Estudiantes UPAO y el Reglamento Interno de Trabajo UPAO. El procedimiento disciplinario debe llevarse a cabo con pleno respeto a los principios de actuación establecidos en el presente reglamento, y en lo establecido por la Ley y Reglamento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

### CAPÍTULO II DE LA DENUNCIA POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL

**ARTÍCULO N.º 27** Las denuncias que comprometen a docentes y estudiantes, cualquiera sea su condición o cargo, deben ser presentadas por la presunta víctima o un tercero, de forma verbal o escrita, ante el Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual de la Universidad. Para el caso de los administrativos la denuncia se presenta en la Dirección de Recursos Humanos.

**ARTÍCULO N.º 28** En caso de que la denuncia se interponga de manera verbal se levantará un acta que debe contar con la firma del denunciante.

**ARTÍCULO N.º 29** El Comité de Intervención o la Dirección de Recursos Humanos, según corresponda, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la víctima los servicios médicos y psicológicos de la Oficina de Bienestar Universitario, el informe que emita esta oficina es incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio, solo si la víctima lo autoriza.

En caso sea necesario, se derivará a la víctima a los servicios públicos o privados de salud que corresponda.

**ARTÍCULO N.º 30** En caso que el Comité de Intervención o la Dirección de Recursos Humanos 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 de oficio.

**ARTÍCULO N.º 31** Para el caso del personal docente, autoridades, funcionarios y demás servidores sujetos a la Ley N° 30220, Ley Universitaria, el Comité de Intervención, en un plazo no mayor de tres (3)



	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO</b>	<b>Código:</b> INS-OAJ-RG-01
	<b>Reglamento para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual aplicable a la comunidad universitaria</b>	<b>Versión:</b> 02
		<b>Vigencia:</b> 16/12/2019
		<b>Página:</b> 11 de 15

días hábiles de conocidos los hechos, a solicitud de parte o de oficio, otorga a la presunta víctima alguna de las medidas de protección establecidas en el artículo 36° del presente reglamento que más se ajuste al caso, de manera razonable y proporcional. Para el caso de denuncias en que el presunto hostigador sea personal administrativo, dichas medidas estarán a cargo de la Dirección de Recursos Humanos.

**ARTÍCULO N.º 32** Si el Comité de Intervención o la Dirección de Recursos Humanos, según corresponda, en coordinación con la secretaría técnica, advierte indicios fehacientes de comisión de delitos, deberá poner en conocimiento tales hechos al Ministerio Público, la Policía Nacional u otras instituciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima. Esta información debe ser trasladada en un plazo no mayor de veinticuatro (24) horas de conocidos los hechos.

**ARTÍCULO N.º 33** Recibida la denuncia, según sea el caso, el Comité de Intervención o la Dirección de Recursos Humanos, correrá traslado de la misma al denunciado dentro del siguiente día hábil.

**ARTÍCULO N.º 34** El denunciado deberá presentar ante el Comité de Intervención o Dirección de Recursos Humanos, según corresponda, sus descargos por escrito, en el plazo máximo de dos (2) días calendarios de la notificación de la denuncia, los cuales deben contener la exposición de los hechos y el ofrecimiento de las pruebas que correspondan.

El Comité de Intervención o Dirección de Recursos Humanos, según corresponda, en el plazo máximo de cinco (5) días calendarios de recibido los descargos del denunciado, deberá emitir un informe, derivándolo al órgano instructor para el inicio del procedimiento disciplinario. El informe debe contener la descripción de los hechos y las pruebas ofrecidas o recabadas, así como una recomendación respecto a la sanción o no del denunciado. Asimismo, en dicho informe se deberá formular una recomendación a la máxima autoridad de la Universidad, a fin de evitar nuevos actos de hostigamiento sexual.

### CAPÍTULO III DE LA SEPARACIÓN PREVENTIVA Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN

**ARTÍCULO N.º 35** El Comité de Intervención frente a los casos de hostigamiento, en coordinación con la Dirección de Recursos Humanos, las oficinas administrativas o los órganos universitarios que correspondan, durante la investigación podrán implementar las medidas de protección de la víctima de Hostigamiento sexual.

**ARTÍCULO N.º 36** Las medidas de protección que podrán ser dictadas, son las siguientes:

- a) Suspensión y separación preventiva del denunciado por Hostigamiento sexual, de conformidad con el Artículo 90° de la Ley Nro. 30220 y la normativa vigente para el régimen laboral, según corresponda.
- b) Rotación del presunto hostigador.
- c) Rotación de la víctima, a solicitud de esta.
- 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 entablar algún tipo de comunicación con la víctima.



	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO</b>	<b>Código:</b> INS-OAJ-RG-01
	<b>Reglamento para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual aplicable a la comunidad universitaria</b>	<b>Versión:</b> 02
		<b>Vigencia:</b> 16/12/2019
		<b>Página:</b> 12 de 15

- e) Asistencia psicológica u otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica o moral de la víctima.
- f) Otras acciones a adoptarse con el fin de prevenir y cautelar el derecho de la víctima.

#### **CAPÍTULO IV DE LA INVESTIGACIÓN**

**ARTÍCULO N.º 37** Para el caso del personal docente, autoridades, funcionarios y demás servidores sujetos a la Ley N° 30220, Ley Universitaria, el Órgano Instructor tiene un plazo máximo de quince (15) días calendarios, contados a partir del día calendario siguiente de recibido los actuados del Comité de Intervención, para realizar las diligencias de investigación que el caso amerite a fin de verificar la comisión o no del hostigamiento sexual.

Recibido el informe del Comité de Intervención y dentro del plazo establecido en el artículo precedente, el Órgano Instructor otorga un plazo de tres (3) días calendarios al denunciado para formular sus descargos respectivos.

**ARTÍCULO N.º 38** Para el caso de las denuncias en que el presunto hostigador sea personal administrativo, el Comité de Intervención en un plazo no mayor a quince (15) días calendario de recibida los actuados de la Dirección de Recursos Humanos, emite un informe que debe contener lo establecido en el artículo 41° del presente reglamento. Dentro de dicho plazo, el Comité otorga al presunto hostigador un plazo de seis (6) días hábiles para formular sus descargos.

**ARTÍCULO N.º 39** Se deben actuar todos los medios probatorios ofrecidos por las partes, así como los que de oficio considere el Órgano encargado de la investigación que tengan por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes y producir certeza.

**ARTÍCULO N.º 40** Una vez concluido el plazo de la investigación, el Órgano Instructor o Comité de Intervención realiza su informe respectivo y traslada al Órgano Sancionador correspondiente en un plazo máximo de un (1) día hábil.

**ARTÍCULO N.º 41** El informe con las conclusiones de la investigación debe contener, como mínimo, lo siguiente:

- a) Descripción de los hechos.
- b) Valoración de medios probatorios.
- c) Opinión sobre responsabilidad, y de considerar responsable al denunciado indicar propuesta de sanción en función a la gravedad de la falta cometida, debidamente motivada.
- d) Recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.

**ARTÍCULO N.º 42** Durante la investigación, se respeta el debido procedimiento de ambas partes. Como mínimo, el denunciado debe conocer los hechos imputados, presentar sus descargos y tener la posibilidad de presentar los medios probatorios que considere convenientes dentro del plazo estipulado por los órganos intervinientes.

**ARTÍCULO N.º 43** La extinción del vínculo laboral (renuncia, vencimiento de contrato de trabajo) o cese de estudios con motivo de no registro de matrícula o fin de ciclo) de la presunta víctima y/o denunciado, según corresponda, no exime a la institución de iniciar o continuar con el procedimiento hasta su culminación, aplicando las medidas que correspondan y/o la sanción correspondiente.



	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO</b>	<b>Código:</b> INS-OAJ-RG-01
	<b>Reglamento para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual aplicable a la comunidad universitaria</b>	<b>Versión:</b> 02
		<b>Vigencia:</b> 16/12/2019
		<b>Página:</b> 13 de 15

**ARTÍCULO N.º 44** La actuación probatoria de todo el proceso de investigación bajo ninguna circunstancia debe implicar la revictimización.

## CAPÍTULO V DE LA RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR

**ARTÍCULO N.º 45** Para el caso del personal docente, autoridades, funcionarios y demás servidores sujetos a la Ley N° 30220, Ley Universitaria, una vez recibido el informe con las conclusiones de investigación emitido por el Órgano Instructor, es el Órgano Sancionador correspondiente quien resuelve el caso en un plazo máximo de diez (10) días calendarios, declarando fundada o infundada la denuncia y resolviendo la aplicación de la sanción que corresponda, como instancia única.

En dicho plazo, el Órgano Sancionador traslada el informe al denunciado y al presunto hostigado, se dará la oportunidad para que el quejado o denunciado presente sus alegatos en audiencia oral, y notificará la resolución con la decisión final.

En caso que el hostigador sea un personal administrativo, la Dirección de Recursos Humanos actúa como órgano sancionador.

La decisión adoptada por el órgano sancionar que corresponda es inimpugnable.

**ARTÍCULO N.º 46** Para el caso del personal sujeto al régimen laboral privado, el órgano sancionador será la Dirección de Recursos Humanos, según lo dispuesto en el artículo 29.6 del Reglamento de la Ley 27942, quien emitirá una decisión en un plazo no mayor de diez (10) días calendarios de recibido el informe del Comité de Intervención. Dentro de dicho plazo, la Dirección de Recursos Humanos traslada el informe del Comité al presunto hostigador, otorgándole un plazo de tres (3) días calendarios para que, de considerarlo pertinente, presente sus alegatos. Dicha decisión contiene, de ser el caso, la sanción a aplicar, así como las medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

La secretaría técnica informa ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a su emisión.

**ARTÍCULO N.º 47** En caso se determine el caso de hostigamiento sexual, las sanciones aplicables dependerán de la condición del hostigador y de la gravedad de la conducta de hostigamiento sexual.

Para el caso del personal docente, autoridades, funcionarios y demás servidores sujetos a la Ley N° 30220, Ley Universitaria, independiente de su vínculo laboral o modalidad contractual, que incurran en actos de hostigamiento sexual, serán sancionados conforme a lo dispuesto en la misma ley y en la normativa interna de la Universidad.

Cuando el acto de hostigamiento sexual sea cometido por estudiantes, se aplicará la sanción regulada en el Reglamento de Estudiantes de la Universidad.

Para el caso del personal administrativo que incurran en actos de hostigamiento sexual, serán sancionados conforme lo dispuesto en el T.U.O. del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el D.S. 003-97-TR y el Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad.

**ARTÍCULO N.º 48** Cuando la queja o demanda de hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme y queda acreditada la mala fe del demandante, la persona a quien se le imputan los



	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA ANTEJOR ORREGO</b>	<b>Código:</b> INS-OAJ-RG-01
	<b>Reglamento para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual aplicable a la comunidad universitaria</b>	<b>Versión:</b> 02
		<b>Vigencia:</b> 16/12/2019
		<b>Página:</b> 14 de 15

hechos en la queja o demanda tiene expedito su derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes. En este caso, el supuesto hostigado denunciante queda obligado a pagar la indemnización que fije el juez respectivo.

**ARTÍCULO N.º 49** El empleador, por el mérito de sentencia firme que declare infundada la queja o demanda de hostigamiento, puede resolver justificadamente el contrato de trabajo con el trabajador privado.

**ARTÍCULO N.º 50** Cuando el estudiante haya incurrido en una falsa queja y se haya comprobado su mala fe, se aplicará lo dispuesto sobre el régimen disciplinario del Reglamento de Estudiantes de la Universidad

## CAPÍTULO VI DEL REGISTRO DE SANCIONES Y ARCHIVAMIENTO

**ARTÍCULO N.º 51** Se implementará el registro de las denuncias recibidas, las medidas adoptadas, así como el estado actual del procedimiento en la Oficina de Defensoría Universitaria para todos casos. Este registro debe ser reportado de manera semestral a la SUNEDU por parte de secretaría técnica.

**ARTÍCULO N.º 52** La secretaría técnica, según sea el caso, comunica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que ha recibido una queja o denuncia, o iniciado de oficio una investigación por hostigamiento sexual, y le informa acerca de las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima, en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles de recibida la denuncia.

**ARTÍCULO N.º 53** En lo que corresponde a los casos resueltos, éstos serán enviados a la secretaría técnica para su archivo correspondiente.

## TÍTULO FINAL DISPOSICIONES FINALES

**ARTÍCULO N.º 54** El proceso de elección de miembros de los órganos: Comité de Intervención y Órgano Instructor debe ejecutarse dentro del primer mes siguiente de aprobado este reglamento.

**ARTÍCULO N.º 55** El procedimiento especial desarrollado en el presente reglamento excluye el procedimiento establecido en el reglamento docente.

**ARTÍCULO N.º 56** Durante o como resultado del procedimiento, se advierta indicios de la comisión de delitos, se deberá seguir el procedimiento que indica el artículo 21º del reglamento de la Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual.

**ARTÍCULO N.º 57** Para efectos del cómputo de los plazos del procedimiento regulado en el presente reglamento, no serán interrumpidos por los periodos vacacionales o cualquier otra pausa institucional



	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO</b>	<b>Código:</b> INS-OAJ-RG-01
	<b>Reglamento para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual aplicable a la comunidad universitaria</b>	<b>Versión:</b> 02
		<b>Vigencia:</b> 16/12/2019
		<b>Página:</b> 15 de 15

**CONTROL DE CAMBIOS**

VERSIÓN	FECHA DE EDICIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	MOTIVO
02	16/12/2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cambio de conformación de Comité de Intervención y alcance del mismo.</li> <li>- Designación de un Órgano Instructor para que realice la investigación de la denuncia.</li> <li>- Inclusión de tratamiento de casos de hostigamiento sexual en proveedores, locadores de servicios y practicantes.</li> <li>- Cambio de Órgano Sancionador a Consejo de Facultad o Dirección de Recursos Humanos según sea el caso.</li> <li>- Inclusión de una Secretaría Técnica para asesoramiento técnico legal a los órganos para la intervención frente al hostigamiento sexual e información al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y SUNEDU.</li> <li>- Inclusión del procedimiento de elección de miembros del Comité de Intervención y designación de los miembros del Órgano Instructor y sus requisitos de postulación / designación.</li> <li>- Retiro de capítulo de Apelación. Las decisiones adoptadas por el Órgano Sancionador son inimpugnables.</li> <li>- Cambio a registro de las denuncias y sanciones centralizado en la Oficina de Defensoría Universitaria y el archivamiento de casos resueltos centralizado en secretaría técnica.</li> <li>- Retiro de intervención de Oficina de Bienestar Universitario para pericias psicológicas.</li> <li>- Eliminación de Título IV: Disposiciones complementarias, modificatorias y transitorias.</li> <li>- Inclusión de Título final: Disposiciones finales.</li> <li>- Actualización de artículos según nuevo Reglamento de la Ley.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adecuación al nuevo reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, D.S. N° 014-2019-MIMP.</li> <li>- Mejorar las etapas del proceso de prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en nuestra Universidad.</li> </ul>
01	29/04/2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración del documento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cumplimiento a la Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.</li> </ul>

