



**UPAO**

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO**

**Reglamento para la prevención e intervención  
en casos de hostigamiento sexual**

**Código: INS-OAJ-RG-01**

**Versión: 03**

**Vigencia: 28/01/2021**

**Página: 1 de 25**



**REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

*Aprobado por Resolución de Consejo Directivo N.° 032-2021-CD-UPAO*

	<b>Nombre y Apellidos</b>	<b>Cargo</b>
<b>Elaborado por:</b>	Luis Armas Salazar	Abogado Auxiliar de Oficina de Asesoría Jurídica
	Diana Pacheco Pedemonte	Abogada Principal de Oficina de Asesoría Jurídica
	Marisel Cárdenas Vásquez	Secretaría Técnica de los Órganos para Intervención frente al Hostigamiento Sexual
	Catherine Rojas Ruiz	Coordinadora de la Oficina de Gestión de Procesos
<b>Revisado por:</b>	Enrique Alarcón Vásquez	Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica (e)
	Bruno Cépeda Ruiz	Presidente del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual
	William Vértiz Malabrigo	Asesor Laboral de la Dirección de Recursos Humanos
	Karina Lluncor Zevallos	Jefa de la Oficina de Gestión de Procesos
<b>Aprobado por:</b>	Yolanda Peralta Chávez	Presidente del Consejo Directivo



	<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</b>	<b>Versión: 03</b>
		<b>Vigencia: 28/01/2021</b>
		<b>Página: 2 de 25</b>

## INDICE

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>DE LAS DISPOSICIONES GENERALES .....</b>	<b>4</b>
<b>DEL OBJETO DEL REGLAMENTO, ÁMBITO DE APLICACIÓN, BASE LEGAL Y PRINCIPIOS .....</b>	<b>4</b>
<b>DE LA CONFIGURACIÓN Y MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL .....</b>	<b>6</b>
<b>DE LAS NORMAS APLICABLES A LOS DOCENTES Y ESTUDIANTES .....</b>	<b>7</b>
<b>DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN .....</b>	<b>7</b>
<b>MEDIDAS DE PREVENCIÓN .....</b>	<b>8</b>
<b>DE LOS ÓRGANOS PARA LA INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL .....</b>	<b>8</b>
<b>DEL PROCEDIMIENTO: DE LA ETAPA DE PROTECCIÓN .....</b>	<b>11</b>
<b>DE LA ETAPA DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>12</b>
<b>DE LA ETAPA DE DECISIÓN .....</b>	<b>14</b>
<b>DE LAS NORMAS APLICABLES A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS .....</b>	<b>15</b>
<b>DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN .....</b>	<b>15</b>
<b>DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN .....</b>	<b>15</b>
<b>DE LOS ÓRGANOS PARA LA INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL .....</b>	<b>16</b>
<b>DEL PROCEDIMIENTO: DE LA ETAPA DE PROTECCIÓN .....</b>	<b>16</b>
<b>DE LA ETAPA DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>18</b>
<b>DE LA ETAPA DE DECISIÓN .....</b>	<b>19</b>
<b>DEL PROCEDIMIENTO COMPLEMENTARIO .....</b>	<b>19</b>
<b>DEL PROCEDIMIENTO APLICABLE A OTRAS RELACIONES DE SUJECCIÓN .....</b>	<b>19</b>
<b>DE LAS EMPRESAS DE TERCERIZACIÓN E INTERMEDIACIÓN DE SERVICIOS .....</b>	<b>20</b>
<b>DE LA SECRETARÍA TÉCNICA .....</b>	<b>20</b>
<b>DEL REGISTRO DE SANCIONES Y ARCHIVAMIENTO .....</b>	<b>21</b>
<b>DE LOS INDICIOS DE LA COMISIÓN DE DELITOS .....</b>	<b>21</b>
<b>DE LA FALSA QUEJA O DENUNCIA .....</b>	<b>22</b>
<b>CRITERIOS PARA LA APLICACIÓN DE SANCIONES .....</b>	<b>22</b>
<b>DISPOSICIONES TRANSITORIAS .....</b>	<b>23</b>
<b>DISPOSICIONES FINALES .....</b>	<b>23</b>



	<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</b>	<b>Versión:</b> 03
		<b>Vigencia:</b> 28/01/2021
		<b>Página:</b> 3 de 25

## INTRODUCCIÓN

La Ley N.º 27942, publicada el 27 de febrero del 2003, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y sus modificatorias, 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 Universidad Privada Antenor Orrego, en cumplimiento del Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP publicado el 22 de julio del 2019, que aprueba el Reglamento de la Ley N.º 27942, adecua sus normas a efectos de contar con políticas internas para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual.

Este reglamento contiene las normas regulatorias para la presentación de quejas o denuncias, los mecanismos de prevención, el procedimiento de investigación e imposición de sanciones en casos 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</b>	<b>Versión:</b> 03
		<b>Vigencia:</b> 28/01/2021
		<b>Página:</b> 4 de 25

**TÍTULO I  
DE LAS DISPOSICIONES GENERALES**

**CAPÍTULO I  
DEL OBJETO DEL REGLAMENTO, ÁMBITO DE APLICACIÓN, BASE LEGAL Y PRINCIPIOS**

**ARTÍCULO N.º 1** El presente reglamento tiene por objeto establecer las normas y procedimientos para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la Universidad Privada Antenor Orrego. El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual tiene por finalidad proteger a la víctima durante el desarrollo del mismo y sancionar a la persona que realiza actos de hostigamiento sexual, a través de una investigación reservada, confidencial, imparcial, célere y eficaz, con sujeción al debido procedimiento administrativo.

**ARTÍCULO N.º 2** El presente reglamento es aplicable en los casos de hostigamiento sexual que se produzcan en el marco de una relación laboral, educativa o formativa, o a cualquier otro tipo de relación de sujeción, sin importar el lugar de ocurrencia de los hechos. En tal sentido:

- a) Es de aplicación a todo el personal docente de la Universidad Privada Antenor Orrego (en adelante la Universidad), sea ordinario, extraordinario o contratado, independientemente de su régimen de dedicación, del rol desempeñado (pudiendo ser autoridades o funcionarios) 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, cualquiera fuese su régimen laboral.
- b) Es de aplicación a todo estudiante de la Universidad, sea regular o no, que se encuentre bajo la modalidad presencial, semipresencial o a distancia, graduados, egresados y ex estudiantes.
- c) Es de aplicación a todo el personal administrativo, incluido el personal de los Centros de Producción, con prescindencia de su modalidad contractual, jerarquía, cargo, función, nivel remunerativo o análogo. Incluye también a las personas contratadas mediante convenios de modalidades formativas o similares, según la Ley N.º 28518, Ley sobre Modalidades Formativas, contratistas, así como a los trabajadores de empresas especiales de servicios y de tercerización de servicios que, con ocasión del trabajo, tengan contacto con el personal.
- d) Para los casos de relaciones de sujeción no reguladas por el derecho laboral o por las disposiciones previstas en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y en su Reglamento, se aplica lo establecido en el artículo 75º del Reglamento de la Ley N.º 27942.

**ARTÍCULO N.º 3** En el caso de estudiantes o egresados de la Universidad, que se encuentren realizando prácticas preprofesionales o profesionales en otras instituciones (públicas o privadas), en caso de ser presuntas víctimas de hostigamiento sexual, la Defensoría Universitaria se encargará de brindarles información sobre el procedimiento que deberán seguir ante dicha institución donde han sucedido los hechos, así como, se realizará el seguimiento al trámite de la queja o denuncia y se permanecerá vigilante en el desarrollo del mismo.



	<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</b>	<b>Versión:</b> 03
		<b>Vigencia:</b> 28/01/2021
		<b>Página:</b> 5 de 25

**ARTÍCULO N.º 4** El presente reglamento tiene como base legal las siguientes:

1. Constitución Política del Perú
2. Ley N.º 30220, Ley Universitaria
3. Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y sus modificatorias
4. Decreto Legislativo 1410, 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.
5. Resolución Viceministerial 294-2019-MINEDU, aprobación de Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual a la comunidad universitaria.
6. Ley 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
7. Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP, Reglamento de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
8. Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP que aprueba el Reglamento de la Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
9. Decreto Supremo N.º 003-97-TR que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y sus modificatorias.

**ARTÍCULO N.º 5** Las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual se sustentan en los siguientes principios:

1. Principio de dignidad y defensa de la persona.
2. Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso.
3. Principio de igualdad y no discriminación por razones de género.
4. Principio de respeto de la integridad personal.
5. Principio de intervención inmediata y oportuna.
6. Principio de confidencialidad.
7. Principio del debido procedimiento.
8. Principio de impulso de oficio.
9. Principio de informalismo.
10. Principio de celeridad.
11. Principio del interés superior del niño, niña y adolescente.
12. Principio de no revictimización.

**ARTÍCULO N.º 6** La Universidad debe guardar la debida reserva de la identidad del presunto hostigado y del quejoso o denunciante frente a personas ajenas al procedimiento. El nombre de los testigos debe mantenerse en reserva, si éstos así lo solicitan.

**ARTÍCULO N.º 7** Para los efectos del presente reglamento se aplican las siguientes 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;



	<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</b>	<b>Versión:</b> 03
		<b>Vigencia:</b> 28/01/2021
		<b>Página:</b> 6 de 25

- exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.
- 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: Toda persona que es víctima de hostigamiento sexual.
  - d) Hostigador: Toda persona 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, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que las autoridades competentes realicen las acciones de investigación y sanción que correspondan.
  - f) Quejado o denunciado: Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
  - g) Quejoso o denunciante: Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
  - h) Relación de autoridad: Todo vínculo existente entre dos personas sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a ella. Este concepto incluye la 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.

## CAPÍTULO II DE LA CONFIGURACIÓN Y MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

**ARTÍCULO N.º 8** 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; no obstante, para su configuración no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.

**ARTÍCULO N.º 9** La configuración del hostigamiento sexual no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso. La reiterancia puede ser considerada como un elemento indiciario.

**ARTÍCULO N.º 10** El hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora y sin importar el lugar de ocurrencia de los hechos.

**ARTÍCULO N.º 11** El hostigamiento sexual puede manifestarse a través de cualquiera de las conductas siguientes:

1. 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.
2. Amenazas mediante las que se exige en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima que atenta o agravia su dignidad.



	<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</b>	<b>Versión:</b> 03
		<b>Vigencia:</b> 28/01/2021
		<b>Página:</b> 7 de 25

3. Ejercer actitudes de presión o intimidatorias con la finalidad de recibir atenciones o favores de naturaleza sexual.
4. 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 o audios de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima, tales como:
  - a. Envío de mensajes o material de contenido sexual.
  - b. Llamadas telefónicas o mensajes con insinuaciones sexuales o de contenido sexual.
  - c. Repetidas invitaciones a citas que son rechazadas.
  - d. Mostrar dibujos, fotografías, videos o revistas con contenido sexual.
  - e. Cambiar los temas de discusión laborales o académicos a temas sexuales.
  - f. Narrar historias de naturaleza sexual.
  - g. Preguntar sobre las fantasías, historias o preferencias sexuales de la persona.
  - h. Comentarios sexistas sobre la ropa, el cuerpo o la imagen de una persona.
  - i. Otras conductas de similar naturaleza.
5. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima, tales como: dar masajes en el cuello, tocar el cuerpo, cabello o ropa de otra persona, rozar, recostarse, arrinconar, besar, abrazar, pellizcar, palmear, obstruir intencionalmente el paso, entre otras conductas de similar naturaleza.
6. Propagar rumores sexuales acerca de la víctima.
7. Escritos, mensajes (pintas, grafitis) sexuales acerca de la víctima, en paredes de los baños, aulas, entre otros lugares.
8. Espiar mientras alguien se cambia o está encerrada en un sanitario.
9. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.
10. Cualquier otra conducta que encaje en el concepto señalado en el presente capítulo.

## TÍTULO II

### DE LAS NORMAS APLICABLES A LOS DOCENTES Y ESTUDIANTES

#### CAPÍTULO I

##### DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN

**ARTÍCULO N.º 12** Las normas contenidas en este título son de aplicación a todo el personal docente, jefes de práctica, ayudantes de cátedra o de laboratorio, así como a los estudiantes, graduados, egresados y ex estudiantes de la Universidad, cuando tengan la calidad de parte denunciada o quejada.

**ARTÍCULO N.º 13** La desvinculación del presunto agresor o de la presunta víctima, con la Universidad, antes o después del inicio de la investigación no exime a las autoridades universitarias de iniciar o continuar la investigación y, de ser el caso, imponer 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</b>	<b>Versión:</b> 03
		<b>Vigencia:</b> 28/01/2021
		<b>Página:</b> 8 de 25

## CAPÍTULO II MEDIDAS DE PREVENCIÓN

**ARTÍCULO N.º 14** La Universidad realizará evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual o riesgos de que sucedan, garantizando el respeto del derecho a la intimidad de los encuestados o entrevistados.

**ARTÍCULO N.º 15** La Universidad, a través de la Defensoría Universitaria, conjuntamente con la Oficina de Bienestar Universitario, bajo responsabilidad, se obliga a tomar las siguientes medidas de prevención:

1. Publicación y difusión del presente reglamento, así como la difusión de la Ley N.º 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual y su respectivo Reglamento, de igual modo los canales de atención de quejas y denuncias, formatos de denuncia, el flujo del procedimiento y los plazos con los que cuentan las autoridades u órganos designados, a través de medios escritos, electrónicos, redes sociales, entre otros.
2. Brindar charlas o talleres informativos, al inicio de cada semestre académico, para la sensibilización de la comunidad universitaria en materia de prevención del hostigamiento sexual.
3. Desarrollar eventos anuales 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.
4. Difundir las acciones de prevención en el portal web, redes sociales, medios escritos u otros medios internos de la Universidad.
5. Realizar campañas periódicas semestrales de detección, prevención y difusión informativa que permitan identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables.

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

**ARTÍCULO N.º 16** Los órganos para la intervención frente al hostigamiento sexual son los siguientes:

1. El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, quien recibe la queja o denuncia, dicta las medidas de protección, emite un informe de precalificación, y formula recomendación al Rectorado sobre medidas concretas que debe adoptarse para evitar nuevos actos de hostigamiento sexual.
2. El Órgano Instructor, quien realiza las diligencias de investigación propiamente dicha, a fin de verificar la comisión o no del hostigamiento sexual.
3. El Consejo de Facultad, quien asume la función de órgano resolutorio o sancionador.

**ARTÍCULO N.º 17** El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual es el órgano técnico – especializado encargado de:

1. Recibir quejas o denuncias sobre hostigamiento sexual, o formular las denuncias de hechos de hostigamiento sexual que conozca por cualquier otro medio.



	<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</b>	<b>Versión:</b> 03
		<b>Vigencia:</b> 28/01/2021
		<b>Página:</b> 9 de 25

2. Poner en conocimiento de los padres, madres, tutores o responsables del presunto hostigado los hechos ocurridos, cuando se trate de menores de edad.
3. Brindar información a el presunto hostigado sobre el procedimiento y los servicios del Estado a los que puede acudir para asistencia legal, psicológica y otros.
4. Correr traslado de la denuncia y de los medios probatorios al órgano competente, cuando la recibe directamente.
5. Realizar el seguimiento al 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.
6. Formular recomendación al Rectorado para evitar nuevos actos de hostigamiento sexual.

**ARTÍCULO N.º 18** El Comité de Intervención es independiente. Se constituirá y ejercerá sus funciones con cuatro (4) miembros, garantizando la paridad de género, y conformado de la siguiente manera:

1. El Defensor Universitario
2. Un (1) representante de la Dirección de Recursos Humanos
3. Dos (2) estudiantes

El representante de la Dirección de Recursos Humanos y los estudiantes, contarán con sus respectivos accesitarios, que serán elegidos conforme a lo establecido en los artículos 20 y 21 respectivamente.

**ARTÍCULO N.º 19** Los acuerdos del Comité de Intervención se adoptan por mayoría simple. El voto dirimente corresponde al presidente del Comité.

El quórum para sesionar y tomar acuerdos es de, al menos, la mitad más uno del número de miembros que conforman este comité.

**ARTÍCULO N.º 20** Para la elección del representante de la Dirección de Recursos Humanos, el Director deberá alcanzar tres (3) candidatos al Consejo Directivo. El Consejo Directivo deberá elegir a dicho representante de la lista de candidatos presentada.

**ARTÍCULO N.º 21** Para la elección de los representantes de los estudiantes, se seguirá el procedimiento de elección aprobado por el Consejo Directivo.

**ARTÍCULO N.º 22** El Órgano de Gobierno competente para instruir el procedimiento disciplinario es el Decano de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, quien para la ejecución de sus atribuciones contará con el apoyo de:

1. Un abogado de la Oficina de Asesoría Jurídica.
2. Un docente ordinario de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas.

El personal de apoyo contará con sus respectivos accesitarios.

La propuesta respectiva se efectuará por las áreas correspondientes, y la designación se realizará mediante la emisión de la Resolución Rectoral respectiva, en la cual se establecerá el periodo de apoyo, el que podrá ser renovado.



	<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</b>	<b>Versión:</b> 03
		<b>Vigencia:</b> 28/01/2021
		<b>Página:</b> 10 de 25

En caso que el denunciado sea un docente de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, asumirá las funciones de Órgano Instructor el Decano de la Facultad de Ciencias Económicas.

**ARTÍCULO N.º 23** Los miembros accesorios del Comité de Intervención y del personal de apoyo del Órgano Instructor reemplazarán al respectivo titular, en los siguientes supuestos:

- a) En caso de desvinculación laboral del miembro titular.
- b) En caso de suspensión de la relación laboral del miembro titular por un periodo mayor a treinta (30) días.
- c) En caso de abstención por las causales establecidas en este reglamento.
- d) Por la vacancia del titular, que se producirá de manera automática en caso de incurrir en inasistencias a más de tres (3) sesiones en un periodo de tres (3) meses.
- e) Cuando la calidad de denunciado recaiga en algún miembro titular.

**ARTÍCULO N.º 24** Los miembros del Comité de Intervención tienen un periodo de mandato de un (1) año y deben cumplir los siguientes requisitos para su elección:

1. Para todos:
  - a) Tener formación en género o derechos humanos.
  - b) No tener sanciones disciplinarias de suspensión o cese temporal, según corresponda.
  - c) No registrar antecedentes policiales, penales y judiciales.
  - d) No estar comprendido en el Registro de Deudores Alimentarios Morosos.
  - e) No haber sido denunciado o condenado por violencia de cualquier tipo.
  - f) No haber denunciado, quejado, demandado o accionado en contra de la Universidad o a sus autoridades ante cualquier instancia.
2. En el caso de los estudiantes, además de lo establecido en el inciso anterior, deben acreditar:
  - a) Pertenecer al quinto superior de su carrera profesional.
  - b) Estar cursando estudios a partir del VII ciclo.

**ARTÍCULO N.º 25** Los miembros de los órganos para la intervención frente al hostigamiento sexual deben abstenerse de participar en los siguientes casos:

1. 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.
2. 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.
3. 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 aquél.
4. Cuando tuviera 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.



	<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</b>	<b>Versión: 03</b>
		<b>Vigencia: 28/01/2021</b>
		<b>Página: 11 de 25</b>

5. 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.

Si por la situación descrita en el párrafo precedente, no se conformase el quórum requerido para las sesiones de los Órganos para la Intervención frente al hostigamiento sexual, corresponderá al miembro accesitario asumir su posición de manera temporal para las sesiones convocadas.

En caso del personal de apoyo del Órgano Instructor se aplicarán las causales de abstención señaladas en este artículo.

#### **CAPÍTULO IV DEL PROCEDIMIENTO: DE LA ETAPA DE PROTECCIÓN**

**ARTÍCULO N.º 26** La queja o denuncia puede ser presentada por la presunta víctima o un tercero, de forma verbal o escrita, ante el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, cualquiera sea la condición o cargo del presunto hostigador.

La Universidad pondrá a disposición de la presunta víctima o el tercero el formato de presentación de queja o denuncia por actos de hostigamiento sexual de acuerdo a ley.

Si la queja o denuncia es realizada en forma escrita, el formato es llenado directamente por la presunta víctima de los actos de hostigamiento sexual, o quien denuncie, para lo cual, debe leer en forma detenida el contenido del formato y luego proceder a llenar los recuadros con la información requerida de forma completa y detallada, y así evitar el archivamiento de la denuncia por falta de información.

Al realizarse la denuncia en forma verbal, el formato es llenado por el Comité de Intervención, por ello, es necesario que la presunta víctima por actos de hostigamiento sexual o quien denuncia, se exprese claramente, respondiendo en forma detallada cada una de las preguntas planteadas por el órgano responsable. Si hubiera dudas, el Comité de intervención deberá despejarlas, así como también este debe informar a la presunta víctima o quien denuncia que sus datos personales se encuentran protegidos bajo el marco de lo dispuesto en la Ley de Protección de Datos Personales.

No se aceptarán quejas o denuncias anónimas, salvo se cuente con la información o pruebas fehacientes que ameriten el inicio del procedimiento de oficio.

El desistimiento de la denuncia por parte de la presunta víctima de hostigamiento sexual será valorado por el órgano competente y podría poner fin al procedimiento cuando se emita la resolución o decisión final correspondiente.

Asimismo, en caso el Comité de Intervención 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.



	<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</b>	<b>Versión:</b> 03
		<b>Vigencia:</b> 28/01/2021
		<b>Página:</b> 12 de 25

**ARTÍCULO N.º 27** Luego de recibida la denuncia o queja, el Comité de Intervención, en el plazo máximo de un (1) día hábil desde la recepción de la denuncia o de conocidos los hechos, pone a disposición de la presunta 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 presunta víctima lo autoriza. En caso sea necesario, se derivará a la presunta víctima a los servicios públicos o privados de salud que corresponda.

**ARTÍCULO N.º 28** El Comité de Intervención, en el plazo máximo de tres (03) días hábiles de conocidos los hechos, a solicitud de parte o de oficio, deberá otorgar, medidas de protección de manera inmediata para proteger a la presunta víctima y asegurar su bienestar ante cualquier posible peligro. Las medidas de protección también pueden ser dictadas a favor de los testigos, cuando ello resulte estrictamente necesario para garantizar su colaboración con la investigación. Estas medidas de protección a favor de la presunta víctima o testigos se mantienen vigentes hasta que se emita la decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual y pueden ser las siguientes:

1. Rotación o cambio de lugar del presunto hostigador.
2. Suspensión temporal del presunto hostigador.
3. Rotación o cambio de lugar de la presunta víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
4. Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la presunta víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la presunta víctima.
5. Otras medidas que busquen proteger y asegura el bienestar de la presunta víctima.

**ARTÍCULO N.º 29** Cuando la denuncia se formule contra un docente, el mismo es separado preventivamente, de acuerdo a lo establecido en el artículo 90º de la Ley N° 30220, Ley Universitaria; sin perjuicio de las medidas de protección que puedan ser dictadas a favor de la presunta víctima. La suspensión temporal a que se refiere el presente artículo, se configura como una suspensión imperfecta.

## CAPÍTULO V DE LA ETAPA DE INVESTIGACIÓN

**ARTÍCULO N.º 30** El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual en un plazo no mayor a quince (15) días calendario de recibida la queja o denuncia emite un informe de precalificación, que contiene la evaluación preliminar sobre el caso de hostigamiento sexual objeto de queja o denuncia, y lo deriva al órgano competente para el inicio del procedimiento disciplinario.

Dentro del plazo de quince (15) días calendario mencionado en este artículo, se otorga al quejado o denunciado la oportunidad de presentar sus descargos, en un plazo máximo de cinco (05) días calendarios.

El informe del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual debe contener los resultados de la precalificación que comprende: (i) la identificación de la partes, su domicilio, situación o condición laboral o jurídica en la universidad, (ii) la descripción de los hechos, (iii) la valoración preliminar de los mismos a



	<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</b>	<b>Versión:</b> 03
		<b>Vigencia:</b> 28/01/2021
		<b>Página:</b> 13 de 25

título de presunción, (iv) los medios probatorios, (v) norma jurídica presuntamente vulnerada, (vi) la sustentación de la procedencia de apertura de procedimiento administrativo disciplinario, (vii) la identificación de la posible sanción a imponerse; (viii) o la fundamentación del archivo de la denuncia, según corresponda.

Asimismo, formula recomendaciones al Rectorado de las medidas concretas que debe adoptarse para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, cuando ello resulte aplicable.

**ARTÍCULO N.º 31** Una vez recibido el Informe emitido por el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, corresponde al Órgano Instructor emitir la disposición que inicie el Procedimiento Administrativo Disciplinario, la misma que debe contener la debida imputación de cargos y será notificada por el Órgano Instructor al denunciado otorgándole un plazo de seis (06) días calendarios para que pueda presentar los descargos que considere pertinentes.

**ARTÍCULO N.º 32** El Órgano Instructor deberá realizar todas las actuaciones de investigación que considere necesarias y deberá emitir un informe con las conclusiones de la investigación, en un plazo máximo de quince (15) días calendarios de recibido el informe de precalificación. El informe del Órgano Instructor deberá contener lo siguiente:

1. La descripción de los hechos
2. La valoración de los medios probatorios;
3. La propuesta de sanción o de archivamiento, debidamente motivada; y de ser el caso,
4. La recomendación de medidas adicionales para evitar nuevamente el hostigamiento sexual.

**ARTÍCULO N.º 33** Durante la investigación, tanto la presunta víctima como la persona quejada pueden presentar los medios de prueba y descargos que consideren pertinentes. La investigación debe llevarse a cabo con estricto respeto del derecho de las partes al debido procedimiento administrativo, en tal sentido, el quejado o denunciado debe conocer los hechos imputados, presentar sus descargos y los medios probatorios que considere convenientes en ejercicio de su derecho de defensa, dentro del plazo concedido por el Órgano Instructor.

**ARTÍCULO N.º 34** Una vez concluido el plazo de investigación, el Órgano Instructor emite su informe con las conclusiones de la investigación y lo traslada al decano de la Facultad al que pertenece el quejado o denunciado, en un plazo máximo de un (1) día hábil. Para los docentes contratados que tengan horas lectivas en diferentes escuelas profesionales y en el supuesto de ser quejado o denunciado se tomará como adscrito a la escuela profesional donde tiene mayor número de horas lectivas en el momento de iniciado el procedimiento disciplinario.



	<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</b>	<b>Versión:</b> 03
		<b>Vigencia:</b> 28/01/2021
		<b>Página:</b> 14 de 25

## CAPÍTULO VI DE LA ETAPA DE DECISIÓN

**ARTÍCULO N.º 35** El Decano convoca al Consejo de Facultad y pone en conocimiento el informe y, el Consejo de Facultad en base a éste resuelve el caso en un plazo máximo de diez (10) días calendario. Dentro de dicho plazo, el Decano notifica el informe al quejado o denunciado y al presunto hostigado y les otorga un plazo de tres (03) días calendarios para que de considerarlo pertinente presenten sus alegatos finales.

La decisión que emita el Consejo de Facultad, deberá contener, la sanción correspondiente, así como las medidas pertinentes para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual. La decisión adoptada por el Consejo de Facultad puede ser impugnada, en el plazo de tres días hábiles, ante el Consejo Directivo, quien resolverá en última instancia, dentro de un plazo de 10 días hábiles de presentada la impugnación.

Ambas resoluciones deberán notificarse por vía notarial a las partes involucradas en el procedimiento disciplinario, en el plazo máximo de tres (03) días hábiles de emitidas.

Únicamente en el supuesto que la resolución emitida por el Consejo Directivo, determine la imposición de una sanción contra el personal docente, jefe de práctica, ayudante de cátedra o de laboratorio, esta resolución deberá ser remitida en el plazo de un (01) día hábil de emitida, a la Dirección de Recursos Humanos, para la ejecución de la sanción impuesta.

Para el caso de estudiantes, la sanción dependerá de la gravedad de la conducta de hostigamiento sexual, y para el caso de los docentes se aplicará la sanción de destitución o despido, de acuerdo al régimen aplicable, en caso se determine la responsabilidad del investigado en los hechos denunciados.

La Universidad no puede aplicar como sanción una medida que favorezca laboralmente al hostigador, ni considerar la medida de protección impuesta previamente como una forma de sanción.

**ARTÍCULO N.º 36** Si el Consejo de Facultad determina que no hay responsabilidad del denunciado, dispone el archivamiento del caso.

**ARTÍCULO N.º 37** La desvinculación del presunto agresor o de la presunta víctima, con la Universidad, antes o después del inicio de la investigación no exime a las autoridades universitarias de iniciar o continuar la investigación e imponer la posible sanción.

**ARTÍCULO N.º 38** Los plazos del procedimiento señalado en presente capítulo no se interrumpen en periodo vacacional.



	<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</b>	<b>Versión: 03</b>
		<b>Vigencia: 28/01/2021</b>
		<b>Página: 15 de 25</b>

**TÍTULO III  
DE LAS NORMAS APLICABLES A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS**

**CAPÍTULO I  
DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN**

**ARTÍCULO N.º 39** Las normas contenidas en este título son de aplicación a todo el personal administrativo de la Universidad, en los que se incluye al personal de los Centros de Producción, cuando tengan la calidad de parte denunciada o quejada y la presunta víctima tenga una relación laboral, educativa o formativa, o cualquier otro tipo de relación de sujeción, con la Universidad, sin importar el régimen contractual o lugar de ocurrencia de los hechos.

**ARTÍCULO N.º 40** La renuncia, cese o el término de la relación contractual de la presunta víctima con la Universidad, no exime a la misma de iniciar o continuar con el procedimiento hasta su culminación y, de ser el caso, aplicar la sanción correspondiente. Si durante el procedimiento o como resultado del mismo, el quejado o denunciado renuncia, deja de pertenecer a la institución o finaliza su vínculo contractual con ella, ésta continúa con el procedimiento y dicta las medidas que correspondan.

**CAPÍTULO II  
DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN**

**ARTÍCULO N.º 41** La Universidad realizará evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual o riesgos de que sucedan, garantizando el respeto del derecho a la intimidad de los encuestados o entrevistados.

**ARTÍCULO N.º 42** La Dirección de Recursos Humanos, bajo responsabilidad, se obliga a realizar las siguientes medidas de prevención:

1. Brindar una (1) capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral para los trabajadores, con el objetivo de 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. Esta capacitación se brindará también al inicio de una relación formativa, contractual u otra relación de autoridad o dependencia.
2. Brindar una (1) capacitación anual especializada para los actores involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, y el desarrollo del procedimiento.
3. Difundir periódicamente la información que permita identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables.



	<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</b>	<b>Versión:</b> 03
		<b>Vigencia:</b> 28/01/2021
		<b>Página:</b> 16 de 25

### CAPÍTULO III

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

**ARTÍCULO N.º 43** Los órganos para la intervención frente al hostigamiento sexual son los siguientes:

1. La Dirección de Recursos Humanos, quien recibe la queja o denuncia, adopta medidas de protección, determina la sanción y las medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.
2. El Comité de Intervención, que realiza las diligencias de investigación a fin de verificar la comisión o no del hostigamiento sexual, propone medidas de sanción y medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.

**ARTÍCULO N.º 44** El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual está compuesto por cuatro (4) miembros, garantizando en ambos casos la paridad de género:

1. Dos (2) representantes de los trabajadores y
2. Dos (2) representantes del empleador,

Los representantes de los trabajadores (titulares y accesitarios) se elegirán por y entre ellos, resultando elegidos aquél trabajador y trabajadora que obtenga mayor cantidad de votos. Igual procedimiento se seguirá respecto de los accesitarios. El proceso de elección estará a cargo de la Dirección de Recursos Humanos.

Los representantes del empleador (titulares y accesitarios) son designados por la Dirección de Recursos Humanos, pudiendo ser los mismos miembros que integren el Comité de Intervención que conocerá del procedimiento aplicable a docentes y estudiantes.

La designación de los representantes de los trabajadores y del empleador se oficializará mediante Resolución Rectoral.

Los miembros del Comité de Intervención serán designados por el periodo de un (1) año.

**ARTÍCULO N.º 45** Los integrantes del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual se sujetan a las mismas normas referidas a los requisitos para su elección, la adopción de sus acuerdos, los supuestos de reemplazo de los miembros titulares por los accesitarios, y las causales de abstención establecidas en los artículos 19, 23, 24 y 25 del presente reglamento.

### CAPÍTULO IV

#### DEL PROCEDIMIENTO: DE LA ETAPA DE PROTECCIÓN

**ARTÍCULO N.º 46** La queja o denuncia puede ser presentada por la presunta víctima o un tercero, de forma verbal o escrita, ante la Dirección de Recursos Humanos.



	<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</b>	<b>Versión:</b> 03
		<b>Vigencia:</b> 28/01/2021
		<b>Página:</b> 17 de 25

La Universidad pondrá a disposición de la presunta víctima o el tercero el formato de presentación de queja o denuncia por actos de hostigamiento sexual de acuerdo a ley.

Si la queja o denuncia es realizada en forma escrita, el formato es llenado directamente por la presunta víctima de los actos de hostigamiento sexual, o por quien denuncia, para lo cual, debe leer en forma detenida el contenido del formato y luego proceder a llenar los recuadros con la información requerida de forma completa y detallada, y así evitar el archivamiento de la denuncia por falta de información.

Al realizarse la denuncia en forma verbal, el formato es llenado por el Comité de Intervención, por ello, es necesario que la presunta víctima por actos de hostigamiento sexual o quien denuncia, se exprese claramente, respondiendo en forma detallada cada una de las preguntas planteadas por el órgano responsable. Si hubiera dudas, el Comité de intervención deberá despejarlas, así como también este debe informar a la presunta víctima o a quien denuncia que sus datos personales se encuentran protegidos bajo el marco de lo dispuesto en la Ley de Protección de Datos Personales.

No se aceptarán quejas o denuncias anónimas, salvo se cuente con la información o pruebas fehacientes que ameriten el inicio del procedimiento de oficio.

El desistimiento de la denuncia por parte de la presunta víctima de hostigamiento sexual no pondrá fin al procedimiento disciplinario que se hubiera iniciado, el mismo que continuará hasta la decisión final por parte del Órgano competente.

Asimismo, en caso la Dirección de Recursos Humanos tome conocimiento, por cualquier medio, de hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual, está obligado a iniciar el procedimiento de oficio.

**ARTÍCULO N.º 47** La Dirección de Recursos Humanos, en el plazo máximo de un (1) día hábil desde la recepción de la denuncia o de conocidos los hechos, pone a disposición de la presunta 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 presunta víctima lo autoriza. En caso sea necesario, se derivará a la presunta víctima a los servicios públicos o privados de salud que corresponda.

**ARTÍCULO N.º 48** En caso 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 obligada a iniciar el procedimiento de oficio.

**ARTÍCULO N.º 49** La Dirección de Recursos Humanos, en el plazo máximo de tres (03) días hábiles de conocidos los hechos, a solicitud de parte o de oficio, deberá otorgar medidas de protección de manera inmediata para proteger a la presunta víctima y asegurar su bienestar ante cualquier posible peligro. Las medidas de protección también pueden ser dictadas a favor de los testigos, cuando ello resulte estrictamente necesario para garantizar su colaboración con la investigación. Estas medidas de protección



	<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</b>	<b>Versión:</b> 03
		<b>Vigencia:</b> 28/01/2021
		<b>Página:</b> 18 de 25

a favor de la víctima o testigos se mantienen vigentes hasta que se emita la decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual y pueden ser las siguientes:

1. Rotación o cambio de lugar del presunto hostigador.
2. Suspensión temporal del presunto hostigador.
3. Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
4. 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.
5. Otras medidas que busquen proteger y asegura el bienestar de la víctima.

**ARTÍCULO N.º 50** La suspensión temporal a que se refiere el artículo precedente, se configura como una suspensión imperfecta. En este caso, la remuneración otorgada durante el período de suspensión será descontada si se configura la falta.

La Universidad otorgará las facilidades para que los trabajadores quejosos o denunciante puedan asistir a centros de salud, denunciar o ejecutar cualquier acto derivado del hostigamiento sexual. En ningún caso se podrá considerar como medida de protección válida, ofrecer a la víctima tomar vacaciones si la misma no lo ha solicitado.

## CAPÍTULO V DE LA ETAPA DE INVESTIGACIÓN

**ARTÍCULO N.º 51** En un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia, la Dirección de Recursos Humanos corre traslado al Comité de Intervención para el inicio de la investigación, y emitir un informe en un plazo máximo de quince (15) días calendarios, informe que deberá contener:

1. La descripción de los hechos,
2. La valoración de los medios probatorios,
3. La propuesta de sanción o de archivamiento, y de ser el caso,
4. La recomendación de medidas adicionales para evitar nuevamente el hostigamiento sexual.

**ARTÍCULO N.º 52** Dentro del plazo de quince (15) días calendarios en que se deberá emitir el Informe, será el propio Comité de Intervención el encargado de emitir la Disposición que inicie el Procedimiento Administrativo Disciplinario, dicha disposición deberá contener la imputación de cargos debida. El Comité de Intervención notificará al denunciado la Disposición antes mencionada, otorgándole un plazo de seis (06) días calendarios para que pueda presentar los descargos que considere pertinentes, debiendo además realizar todas aquellas actuaciones de investigación que considere necesarias.

**ARTÍCULO N.º 53** Durante la investigación, tanto la presunta víctima como la persona quejada pueden presentar los medios de prueba y descargos que consideren pertinentes. En esta etapa se tiene que asegurar que cada medio de prueba haya sido conocido por la otra parte, garantizando su derecho de defensa.



	<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</b>	<b>Versión:</b> 03
		<b>Vigencia:</b> 28/01/2021
		<b>Página:</b> 19 de 25

**ARTÍCULO N.º 54** Una vez concluido el plazo de investigación, el Comité de Intervención emite su informe y remite todo lo actuado a la Dirección de Recursos Humanos, que actúa como Órgano Sancionador, en un plazo máximo de un (1) día hábil.

## CAPÍTULO VI DE LA ETAPA DE DECISIÓN

**ARTÍCULO N.º 55** La Dirección de Recursos Humanos debe emitir la decisión en un plazo no mayor a diez (10) días calendarios de recibido el Informe. Dentro de este plazo, la Dirección de Recursos Humanos notifica el informe del Comité de Intervención al quejado o denunciado y a el presunto hostigado y les otorga un plazo de tres (03) días calendarios para que de considerarlo pertinente presenten sus alegatos finales.

**ARTÍCULO N.º 56** La decisión que emita la Dirección de Recursos Humanos, deberá contener, la sanción, así como otras medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual. La sanción dependerá de la gravedad de la conducta de hostigamiento sexual. La decisión adoptada por la Dirección de Recursos Humanos es inimpugnable.

**ARTÍCULO N.º 57** La Universidad no puede aplicar como sanción una medida que favorezca laboralmente al hostigador, ni considerar la medida de protección impuesta previamente como una forma de sanción.

**ARTÍCULO N.º 58** Si la Dirección de Recursos Humanos determina que no hay responsabilidad, dispone el archivamiento del caso. La decisión adoptada por la Dirección de Recursos Humanos es inimpugnable.

**ARTÍCULO N.º 59** La resolución que se emita deberá notificarse por vía notarial a las partes involucradas en el procedimiento disciplinario, en el plazo máximo de tres (03) días hábiles de emitida. Esta decisión será informada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los seis (06) días hábiles siguientes a su emisión.

**ARTÍCULO N.º 60** La extinción del vínculo laboral de la presunta víctima o denunciado, no exime a la Universidad de iniciar o continuar con el procedimiento hasta su culminación, aplicando las medidas de correspondan o la sanción respectiva.

**ARTÍCULO N.º 61** La queja o denuncia por hostigamiento sexual, sus efectos sobre la investigación y la sanción aplicable tienen carácter reservado y confidencial. La publicidad solo procede para la resolución final.

## TÍTULO IV DEL PROCEDIMIENTO COMPLEMENTARIO

### CAPÍTULO I DEL PROCEDIMIENTO APLICABLE A OTRAS RELACIONES DE SUJECCIÓN



	<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</b>	<b>Versión:</b> 03
		<b>Vigencia:</b> 28/01/2021
		<b>Página:</b> 20 de 25

**ARTÍCULO N.º 62** 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°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 N°27942, en tanto les resulte aplicable.

**ARTÍCULO N.º 63** La Dirección de Recursos Humanos de la Universidad recibe la denuncia y dicta las medidas de protección necesarias. Asimismo, conforma un Comité integrado por dos (2) representantes de la Dirección de Recursos Humanos y uno (01) 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.

## CAPÍTULO II DE LAS EMPRESAS DE TERCERIZACIÓN E INTERMEDIACIÓN DE SERVICIOS

**ARTÍCULO N.º 64** En los casos de hostigamiento sexual que involucran empresas de tercerización o intermediación de servicios será de aplicación las normas y procedimientos prescritos en el artículo 30º del Reglamento de la Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

## TÍTULO V DE LA SECRETARÍA TÉCNICA CAPÍTULO ÚNICO

**ARTÍCULO N.º 65** Los órganos para la intervención frente al hostigamiento sexual contarán con el permanente apoyo y asesoramiento técnico legal de la Secretaría Técnica, que será designada por Rectorado.

Esto con el 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 66** Los requisitos para asumir el cargo de Secretario Técnico son los siguientes:

1. Tener vínculo laboral vigente, con una antigüedad mínima de 03 años.
2. Ser abogado de preferencia con conocimiento en legislación universitaria, derecho laboral, derecho administrativo y hostigamiento sexual.
3. No tener sanciones disciplinarias de suspensión.
4. No registrar antecedentes policiales, penales y judiciales.
5. No estar comprendido en el Registro de Deudores Alimentarios Morosos.
6. No haber sido denunciado o condenado por violencia de cualquier tipo.



	<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</b>	<b>Versión:</b> 03
		<b>Vigencia:</b> 28/01/2021
		<b>Página:</b> 21 de 25

A la persona que asuma el cargo de Secretario Técnico le es aplicable las mismas causales de abstención previstas para los miembros de los órganos para la intervención frente al hostigamiento sexual, señaladas en el artículo 25 del presente reglamento; estando obligado el Secretario Técnico a declarar bajo juramento si no concurre causal de abstención en los procedimientos a su cargo, bajo responsabilidad. En aquellos procedimientos en los que el Secretario Técnico se abstenga, Rectorado deberá designar un Secretario Técnico Alterno, quien asumirá funciones como tal en dichos procedimientos.

**ARTÍCULO N.º 67** La documentación relativa al procedimiento permanecerá en custodia de la Secretario Técnico. El contenido del expediente es intangible, confidencial y de carácter reservado.

**ARTÍCULO N.º 68** El Secretario Técnico deberá reportar semestralmente a Secretaría General la relación de denuncias recibidas, las medidas adoptadas, así como el estado del procedimiento. Asimismo, deberá emitir el reporte anual, según lo establecido en el artículo 52º del Reglamento de la Ley N.º 27942. Secretaría General remitirá los informes correspondientes a la SUNEDU, con conocimiento del Consejo Directivo.

Por otro lado, le corresponderá comunicar a la Dirección de Recursos Humanos, quien a su vez informará, al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que la Universidad ha recibido una queja o denuncia, o ha iniciado de oficio una investigación por hostigamiento sexual, y deberá informar acerca de las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima, en un plazo no mayor a seis (06) días hábiles de recibida.

## TÍTULO VI DEL REGISTRO DE SANCIONES Y ARCHIVAMIENTO CAPÍTULO ÚNICO

**ARTÍCULO N.º 69** Se implementará el registro de las denuncias recibidas, las medidas adoptadas, así como el estado actual del procedimiento en la Secretaría Técnica para todos los casos. Este registro debe ser reportado de manera semestral a la SUNEDU por parte de Secretaría General.

**ARTÍCULO N.º 70** En lo que corresponde a los casos resueltos, éstos serán enviados a la Secretaría Técnica para su archivo correspondiente.

## TÍTULO VII DE LOS INDICIOS DE LA COMISIÓN DE DELITOS CAPÍTULO ÚNICO

**ARTÍCULO N.º 71** Cuando, durante o como resultado del procedimiento, se adviertan indicios de la comisión de delitos, la Universidad debe poner en conocimiento tales hechos al Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú 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. En el caso del hostigamiento sexual laboral dentro del sector privado, dicha obligación corresponde a la Autoridad Inspectiva del Trabajo competente, sin perjuicio de la obligación del empleador de interponer



	<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</b>	<b>Versión:</b> 03
		<b>Vigencia:</b> 28/01/2021
		<b>Página:</b> 22 de 25

una denuncia en el Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima.

**TÍTULO VIII  
DE LA FALSA QUEJA O DENUNCIA  
CAPÍTULO ÚNICO**

**ARTÍCULO N.º 72** Cuando la queja o denuncia de hostigamiento sexual es declarada infundada y queda acreditada la mala fe de la presunta víctima, la persona a quien se le imputan los hechos tiene expedito su derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes. En este caso, la supuesta víctima queda obligada a pagar la indemnización que fije el juez respectivo.

El empleador por el mérito de sentencia firme que declare infundada la queja o denuncia de hostigamiento, puede resolver justificadamente el Contrato de Trabajo con el trabajador.

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

**TÍTULO IX  
CRITERIOS PARA LA APLICACIÓN DE SANCIONES**

**CAPÍTULO ÚNICO**

**ARTÍCULO N.º 73** Todo acto de hostigamiento sexual, dentro del ámbito de aplicación del presente reglamento, será sancionado. La sanción será aplicada teniendo en cuenta la gravedad de los hechos, las circunstancias en que éstos ocurrieron, los antecedentes del denunciado, la naturaleza y jerarquía de las funciones desempeñadas por el hostigador, de ser el caso, entre otros.

La sanción a aplicarse deberá determinarse conforme al Principio de Razonabilidad y Proporcionalidad. La reincidencia, la concurrencia de dos o más actos de hostigamiento sexual, así como la pluralidad de víctimas, será considerada como un agravante.

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

**ARTÍCULO N.º 74** En caso de determinarse la responsabilidad del presunto hostigador en los hechos denunciados, las sanciones a aplicarse serán las siguientes:

- a) Si el acto o actos de hostigamiento sexual son cometidos por docentes ordinarios de la Universidad, se considerará como falta muy grave pasible de sanción de destitución.
- b) Si el acto o actos de hostigamiento sexual son cometidos por docentes contratados, extraordinarios, Jefes de Prácticas, Ayudantes de Cátedra o de Laboratorio de la Universidad, se considerará como falta grave pasible de sanción de despido.



	<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</b>	<b>Versión:</b> 03
		<b>Vigencia:</b> 28/01/2021
		<b>Página:</b> 23 de 25

- c) Si el acto o actos de hostigamiento sexual son cometidos por estudiantes, y de acuerdo a la naturaleza de los hechos y las circunstancias son calificados como falta grave, se aplicará la sanción de suspensión que podrá ser de un semestre académico y hasta por dos semestres académicos.
- d) Si el acto o actos de hostigamiento sexual son cometidos por estudiantes, y de acuerdo a la naturaleza de los hechos y las circunstancias son calificados como falta muy grave, se aplicará la sanción de separación definitiva de la Universidad.
- e) Si el acto o actos de hostigamiento sexual son cometidos por personal administrativo, y de acuerdo a la naturaleza de los hechos y las circunstancias son calificados como hostigamiento sexual medio o moderado, se aplicará la sanción de suspensión de hasta por treinta (30) días.
- f) Si el acto o actos de hostigamiento sexual son cometidos por personal administrativo, y de acuerdo a la naturaleza de los hechos y las circunstancias son calificados como hostigamiento sexual grave, se aplicará la sanción de despido.
- g) En el caso de actos de hostigamiento sexual cometidas por graduados, egresados o ex estudiantes, serán considerados como personas “no gratas” y por consiguiente no serán admitidas como estudiantes de Pregrado en una segunda carrera profesional, ni seguir estudios de Posgrado, ni podrán ser admitidos como docentes ni como trabajadores de la Universidad.

#### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

##### **ÚNICA**

Dispóngase un plazo de 60 días para la conformación de los órganos de intervención correspondientes y para la designación de la Secretaría Técnica.

#### **DISPOSICIONES FINALES**

##### **PRIMERA.**

Los aspectos no contemplados o no previstos en el presente reglamento serán tratados conforme a la Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP, la Ley Universitaria en lo que fuera aplicable, la normatividad interna de la Universidad, así como las demás disposiciones legales que se emitan al respecto por parte de las entidades competentes.

##### **SEGUNDA.**

El presente reglamento será puesto en conocimiento de toda la comunidad universitaria. Se deberá realizar la difusión del presente documento normativo a través canales digitales (portal institucional, redes sociales) y canales no digitales (afiches, volantes, guías).

##### **TERCERA.**

El procedimiento especial desarrollado en el presente reglamento excluye los procedimientos disciplinarios establecidos en otros cuerpos normativos de la Universidad.



**CONTROL DE CAMBIOS**

VERSIÓN	FECHA DE EDICIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	MOTIVO
03	28/01/2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se agregaron definiciones generales del procedimiento disciplinario.</li> <li>- Se agregaron detalles y ejemplos de las manifestaciones y conductas de hostigamiento sexual.</li> <li>- Establecimiento de dos procedimientos diferenciados para la parte académica: docentes y estudiantes, y administrativos.</li> <li>- Reestructuración de los miembros del Comité de Intervención y del Órgano Instructor y cambio en los requisitos de los miembros y forma de la elección.</li> <li>- Cambio en el nombre de las etapas del procedimiento disciplinario: Protección, Investigación y Decisión, así como modificación de ellas.</li> <li>- Cambio en los requisitos para el cargo de Secretario Técnico y sus funciones.</li> <li>- Actualización y mejora en redacción de artículos, agregando mayor detalle.</li> <li>- Adición de títulos para: De los indicios de la comisión de delitos, De la falsa queja o denuncia y Criterios para la aplicación de sanciones</li> <li>- Se agregó disposición transitoria.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Puesta en funcionamiento del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.</li> <li>- Reestructuración del reglamento por mejora continua.</li> </ul>
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</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>



		<p>designación de los miembros del Órgano Instructor y sus requisitos de postulación / designación.</p> <ul style="list-style-type: none"> <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>	
01	29/04/2019	- Elaboración del documento.	- Cumplimiento a la Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.