

 <b>UPAO</b>	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR 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> 4.1
		<b>Vigencia:</b> 18/02/2022
		<b>Página:</b> 1 de 27



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

*Aprobado por Resolución de Consejo Directivo N.° 50-2022-CD-UPAO*

	<b>Nombre y Apellidos</b>	<b>Cargo</b>
<b>Elaborado por:</b>	Luis Armas Salazar	Abogado Principal de Oficina de Asesoría Jurídica
	Enrique Alarcón Vásquez	Abogado Principal de Oficina de Asesoría Jurídica
	Gherald Sánchez Ferrer Medina	Abogado Auxiliar de la Oficina de Asesoría Jurídica
	Marisel Cárdenas Vásquez	Secretaría Técnica de los Órganos para Intervención frente al Hostigamiento Sexual
<b>Revisado por:</b>	Yitzak Méndez Martos	Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica
	William Vértiz Malabrigo	Asesor Laboral de la Dirección de Recursos Humanos
<b>Aprobado por:</b>	Yolanda Peralta Chávez	Presidenta del Consejo Directivo

*Este documento es propiedad intelectual de la Universidad Privada Antenor Orrego. Se prohíbe su reproducción total, o parcial sin su autorización expresa. El original es administrado por la Oficina de Gestión de Procesos.*



 <b>UPAO</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> 4.1
		<b>Vigencia:</b> 18/02/2022
		<b>Página:</b> 2 de 27

## INDICE

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>4</b>
<b>DE LAS DISPOSICIONES GENERALES .....</b>	<b>5</b>
<b>DEL OBJETO DEL REGLAMENTO, ÁMBITO DE APLICACIÓN, BASE LEGAL Y PRINCIPIOS .....</b>	<b>5</b>
<b>DE LA CONFIGURACIÓN Y MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL .....</b>	<b>9</b>
<b>DE LAS NORMAS APLICABLES A LOS DOCENTES Y ESTUDIANTES .....</b>	<b>10</b>
<b>DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN .....</b>	<b>10</b>
<b>DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN .....</b>	<b>10</b>
<b>DE LOS ÓRGANOS PARA LA INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL .....</b>	<b>11</b>
<b>DEL PROCEDIMIENTO: DE LA INVESTIGACIÓN PRELIMINAR.....</b>	<b>14</b>
<b>DE LA ETAPA DE INSTRUCCIÓN .....</b>	<b>15</b>
<b>DE LA ETAPA RESOLUTIVA.....</b>	<b>15</b>
<b>DE LA ETAPA DE IMPUGNACIÓN.....</b>	<b>16</b>
<b>OTRAS CONSIDERACIONES.....</b>	<b>16</b>
<b>DE LAS NORMAS APLICABLES A LOS TRABAJOS ADMINISTRATIVOS .....</b>	<b>17</b>
<b>DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN .....</b>	<b>17</b>
<b>DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN .....</b>	<b>17</b>
<b>DE LOS ÓRGANOS PARA LA INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....</b>	<b>18</b>
<b>DEL PROCEDIMIENTO: DE LA ETAPA DE PROTECCIÓN .....</b>	<b>19</b>
<b>DE LA ETAPA DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>20</b>
<b>DE LA ETAPA DE DECISIÓN .....</b>	<b>21</b>
<b>DEL PROCEDIMIENTO COMPLEMENTARIO .....</b>	<b>21</b>
<b>DEL PROCEDIMIENTO APLICABLE A OTRAS RELACIONES DE SUJECIÓN .....</b>	<b>22</b>
<b>DE LAS EMPRESAS DE TERCERIZACIÓN E INTERMEDIACIÓN DE SERVICIOS.....</b>	<b>22</b>
<b>DE LA SECRETARÍA TÉCNICA .....</b>	<b>22</b>
<b>DEL REGISTRO DE SANCIONES Y ARCHIVAMIENTO .....</b>	<b>23</b>
<b>DE LOS INDICIOS DE LA COMISIÓN DE DELITOS .....</b>	<b>23</b>
<b>DE LA FALSA QUEJA O DENUNCIA .....</b>	<b>24</b>
<b>DE LOS CRITERIOS PARA LA APLICACIÓN DE SANCIONES .....</b>	<b>24</b>
<b>DISPOSICIONES TRANSITORIAS.....</b>	<b>25</b>



 <b>UPAO</b>	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR 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> 4.1
		<b>Vigencia:</b> 18/02/2022
		<b>Página:</b> 3 de 27

**DISPOSICIONES FINALES..... 25**

**CONTROL DE CAMBIOS ..... 26**



 <b>UPAO</b>	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR 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> 4.1
		<b>Vigencia:</b> 18/02/2022
		<b>Página:</b> 4 de 27

## INTRODUCCIÓN

La Ley N.° 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.°021-2021-MIMP publicado el 26 de julio del 2021, que modifica el Reglamento de la Ley N.° 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>UPAO</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> 4.1
		<b>Vigencia:</b> 18/02/2022
		<b>Página:</b> 5 de 27

## 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, celer 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 75 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.

**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



 <b>UPAO</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> 4.1
		<b>Vigencia:</b> 18/02/2022
		<b>Página:</b> 6 de 27

3. Ley N.° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y sus modificatorias
4. Ley N.° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
5. Ley N.° 30466, Ley que establece parámetros y garantías procesales para la consideración primordial del interés superior del niño y su reglamento.
6. 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.
7. Decreto Supremo N.° 014-2019-MIMP que aprueba el Reglamento de la Ley N.° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
8. Decreto Supremo N.° 021-2021-MIMP que modifica el Reglamento de la Ley N.° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
9. Decreto Supremo N.° 003-97-TR que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y sus modificatorias.
10. Resolución Viceministerial N.° 328-2021-MINEDU, que establece los lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria.
11. Decreto Legislativo N.° 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.

**ARTÍCULO N.° 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: las autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben actuar teniendo en cuenta que la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado y asegurando su protección, en la medida en que el hostigamiento puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la persona hostigada.
2. Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso: Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades laborales, educativas, formativas o de similar naturaleza en un ambiente sano y seguro, de tal forma que pueda preservar su salud, física y mental, y su desarrollo y desempeño profesional.
3. Principio de igualdad y no discriminación por razones de género: Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar la igualdad entre las personas, independiente de su sexo, género, identidad de género u orientación sexual. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en tales motivos, identidad de género u orientación sexual que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas es discriminación y se encuentra prohibida.



 <b>UPAO</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> 4.1
		<b>Vigencia:</b> 18/02/2022
		<b>Página:</b> 7 de 27

4. Principio de respeto de la integridad personal: Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.
5. Principio de intervención inmediata y oportuna: Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben intervenir en forma oportuna, disponiendo de manera inmediata la ejecución de medidas de prevención de actos de hostigamiento sexual, así como las medidas de protección de las víctimas con la finalidad de responder efectivamente.
6. Principio de confidencialidad: La información relativa a la identidad de las personas afectadas en los procedimientos regulados por la Ley y el Reglamento tienen carácter confidencial, con el propósito de proteger su dignidad, integridad y seguridad.
7. Principio del debido procedimiento: Los participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la presente norma, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, que comprende, el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho en un plazo razonable y todos aquellos atributos derivados de su contenido esencial.
8. Principio de impulso de oficio: Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos, así como la obtención de pruebas, que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos y la resolución del procedimiento.
9. Principio de informalismo: Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben interpretar las normas contenidas en la Ley y en el presente Reglamento de forma más favorable a la admisión y decisión final de la queja o denuncia; sin afectar los derechos e intereses de los quejosos o denunciados y quejados o denunciados, por exigencia de aspectos formales que pueden ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público.
10. Principio de celeridad: Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben ajustar su actuación de tal modo que se eviten actuaciones procesales que dificulten el desarrollo del procedimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en los plazos legalmente establecidos.
11. Principio del interés superior del niño: Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben priorizar el interés superior de las niñas, niños y adolescentes, en todas las medidas que los afecten directa o indirectamente, garantizando sus derechos humanos, en concordancia con lo establecido en la Ley N.º 30466, Ley que establece parámetros y garantías procesales para la consideración primordial del interés superior del niño, y su reglamento.
12. Principio de no revictimización: Las autoridades y personas involucradas en el proceso de investigación deben adoptar todas las medidas necesarias en el marco de la Constitución Política



 <b>UPAO</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> 4.1
		<b>Vigencia:</b> 18/02/2022
		<b>Página:</b> 8 de 27

del Perú y los Tratados Internacionales para evitar que la víctima de hostigamiento sexual sea revictimizada.

**ARTÍCULO N.º 6** Para el fortalecimiento de la prevención de actos de hostigamiento sexual, además de las contenidas en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su reglamento la universidad considera las siguientes acciones:

1. Fortalecer espacios que favorezcan a las interacciones saludables al interior de la Universidad.
2. Fomentar prácticas que fortalezcan la identidad y la autoestima y promuevan el desarrollo de prácticas de prevención ante casos de hostigamiento sexual, por parte de los miembros de la comunidad universitaria.
3. Generar espacios de formación de la comunidad universitaria sobre la problemática del hostigamiento sexual en el ámbito universitario y sobre normas de la materia.
4. Gestionar estrategias para sensibilizar a la comunidad universitaria sobre la problemática del hostigamiento sexual en el ámbito universitario.
5. Brindar información sobre los canales de atención de quejas o denuncias, internos y externos, que permitan enfrentar los casos del hostigamiento sexual en el ámbito universitario.
6. Poner a disposición de todos los miembros de la comunidad universitaria los formatos para la presentación de la queja o denuncia en información básica sobre el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

**ARTÍCULO N.º 7** Respecto a la atención integral y oportuna a la presunta víctima de hostigamiento sexual, la universidad considera las siguientes acciones:

1. Establecer y otorgar de manera oportuna medidas de protección idóneas aplicables a las presuntas víctimas de hostigamiento sexual.
2. Poner a disposición de la presunta víctima de hostigamiento sexual canales de acción médica y psicológica, con los que cuente, para el cuidado de su salud mental e integral. De no contar con dichos canales, instruir a la presunta víctima a fin de que acceda a los diversos servicios públicos o privados de salud, o instancias competentes en la materia.
3. Diseñar estrategias para fortalecer las capacidades de sus gestores en materia de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria.
4. Celebrar convenios de cooperación con entidades públicas o privadas para el fortalecimiento estratégico de las intervenciones en hostigamiento sexual, cuando corresponda.

**ARTÍCULO N.º 8** 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 9** 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; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.



 <b>UPAO</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> 4.1
		<b>Vigencia:</b> 18/02/2022
		<b>Página:</b> 9 de 27

- 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 10** 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 11** 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 12** 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 13** El hostigamiento sexual puede manifestarse a través de cualquiera de las conductas siguientes:

1. Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
2. Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima que atente o agravie su dignidad.
3. Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.



 <b>UPAO</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> 4.1
		<b>Vigencia:</b> 18/02/2022
		<b>Página:</b> 10 de 27

4. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima.
5. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.
6. 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 14** 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 15** 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.

### CAPÍTULO II DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN

**ARTÍCULO N.º 16** La Universidad, a través de la Defensoría Universitaria, 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 17** 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.



 <b>UPAO</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> 4.1
		<b>Vigencia:</b> 18/02/2022
		<b>Página:</b> 11 de 27

- 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 LAS ÓRGANOS PARA LA INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

**ARTÍCULO N.º 18** Los órganos para la intervención frente al hostigamiento sexual son los siguientes:

- Secretaría de Instrucción, quien recibe la queja o denuncia, dicta las medidas de protección, investiga, emite recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.
- Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, órgano resolutorio competente para pronunciarse en primera instancia sobre las denuncias relativas a casos de hostigamiento sexual.
- Tribunal Disciplinario, órgano revisor en segunda y última instancia procedimental.

**ARTÍCULO N.º 19** La Secretaría de Instrucción se encuentra a cargo de:

- Recibir quejas o denuncias sobre hostigamiento sexual y tramitarlas por impulso de parte o, tramitarlas de oficio con motivo de su conocimiento por cualquier otro medio.
- Poner en conocimiento de los padres, madres, tutores o responsables del presunto hostigado los hechos ocurridos, cuando se trate de menores de edad.
- En un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la persona hostigada los canales de atención médica, física y mental o psicológica, según lo indicado en el numeral 2 del artículo 7. Este ofrecimiento de atención médica y psicológica debe figurar dentro del acta de lectura de derechos respectiva.
- Se encuentra a cargo de la investigación preliminar, la iniciación del procedimiento disciplinario mediante la emisión y notificación de la imputación de cargos correspondiente, las labores de ordenación e instrucción del procedimiento y, emite el Informe Final de precalificación de los cargos imputados.
- Formular recomendación al Rectorado para evitar nuevos actos de hostigamiento sexual.

**ARTÍCULO N.º 20** La Secretaría de Instrucción será designada por Rectorado y contará con un (1) suplente, ambas designaciones constarán en la resolución rectoral respectiva. La referida designación deberá recaer en un Decano, de conformidad a lo establecido en el artículo 91 de la Ley Universitaria, Ley N.º 30220.

**ARTÍCULO N.º 21** La designación de la Secretaría de Instrucción, así como el de su suplente, será por un plazo de un (1) año prorrogable; asimismo, los designados deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos. Además, contar con formación en género.
- No tener sanciones disciplinarias de suspensión o cese temporal, según corresponda.
- No registrar antecedentes policiales, penales y judiciales.
- No estar comprendido en el Registro de Deudores Alimentarios Morosos.
- No haber sido denunciado o condenado por violencia de cualquier tipo.



 <b>UPAO</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> 4.1
		<b>Vigencia:</b> 18/02/2022
		<b>Página:</b> 12 de 27

- f) No haber denunciado, quejado, demandado o accionado en contra de la Universidad o a sus autoridades ante cualquier instancia.

**ARTÍCULO N.º 22** Los designados para la Secretaría de Instrucción, según sea el caso titular o suplente, 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.
5. Si ha sido directa y personalmente agraviado por casos de hostigamiento sexual.

De ocurrir que el titular de la Secretaría de Instrucción, no pudiera participar en el procedimiento por las razones expuestas, actuará el suplente designado, con la debida información a Rectorado.

**ARTÍCULO N.º 23** La Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual es el órgano colegiado encargado de emitir pronunciamiento sobre la configuración o no del acto de hostigamiento sexual y, en atención de los medios probatorios obrantes en el procedimiento, de ser el caso, impondrá la sanción disciplinaria que corresponda.

**ARTÍCULO N.º 24** La Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual está conformada por 4 integrantes, de los cuales 3 serán docentes ordinarios adscritos a la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas y, un estudiante de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas que se encuentre cursando el 8vo ciclo o uno superior. En este órgano colegiado deberá respetarse la paridad de género.

**ARTÍCULO N.º 25** La elección de los integrantes de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual deberá efectuarse en los siguientes términos:

- a) Integrantes docentes ordinarios: los 3 docentes ordinarios deberán ser designados por el Decano de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, quienes deberán contar con sus respectivos suplentes. La designación de los miembros titulares y suplentes deberá ser aprobada mediante la resolución rectoral respectiva.
- b) El representante titular y suplente, de los estudiantes, deberán ser designados por el Director de Escuela de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas; la referida designación deberá ser aprobada mediante la resolución rectoral respectiva.

El mandato de los miembros del colegiado, titulares y suplentes, será el de un (1) año prorrogable. Asimismo, los integrantes se encuentran bajo las causales de abstención establecidas en el artículo 22.



 <b>UPAO</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> 4.1
		<b>Vigencia:</b> 18/02/2022
		<b>Página:</b> 13 de 27

**ARTÍCULO N.º 26** La Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual es presidida por el docente ordinario de mayor jerarquía o, en su defecto, por el de mayor antigüedad en caso todos los docentes ordinarios se encuentren en la misma categoría. Los acuerdos del colegiado se toman por mayoría simple, según el número de integrantes en sesión; asimismo, el quorum para sesionar será la mitad más uno de los integrantes normados.

**ARTÍCULO N.º 27** Los miembros de la Comisión Disciplinaria deberán contar con los siguientes requisitos:

- Conocimiento en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario o derechos humanos, con formación en género.
- No registrar antecedentes policiales, penales y judiciales, y no haber sido sancionado o denunciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- Otros requisitos que establezca la universidad, conforme con la norma vigente.

**ARTÍCULO N.º 28** El Tribunal Disciplinario es el órgano colegiado revisor en segunda y última instancia administrativa, el cual se encuentra conformado por 6 integrantes, de los cuales 4 serán docentes ordinarios de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas y, 2 estudiantes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas que se encuentren cursando el 8vo ciclo o uno superior. En este órgano revisor deberá respetarse la paridad de género.

**ARTÍCULO N.º 29** La elección de los integrantes del Tribunal Disciplinario deberá efectuarse en los siguientes términos:

- Integrantes docentes ordinarios: los 4 docentes ordinarios deberán ser designados por el Consejo de Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, quienes deberán contar con sus respectivos suplentes. La designación de los miembros titulares y suplentes deberá ser aprobada mediante la resolución rectoral respectiva.
- Los representantes titulares y suplentes, de los estudiantes, deberán ser designados por el Decano de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas; la referida designación deberá ser aprobada mediante la resolución rectoral respectiva.

El mandato de los miembros del colegiado revisor, titulares y suplentes, será el de un (1) año prorrogable. Asimismo, los integrantes se encuentran bajo las causales de abstención establecidas en el artículo 22.

**ARTÍCULO N.º 30** El Tribunal Disciplinario es presidida por el docente ordinario de mayor jerarquía o, en su defecto, por el de mayor antigüedad en caso todos los docentes ordinarios se encuentren en la misma categoría. Los acuerdos del colegiado se toman por mayoría simple, según el número de integrantes en sesión; asimismo, el quorum para sesionar será la mitad más uno de los integrantes normados.

**ARTÍCULO N.º 31** De existir la necesidad de un voto dirimente, en la toma de decisiones tanto en la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual y el Tribunal Disciplinario, éste voto será el del presidente de cada órgano colegiado.

**ARTÍCULO N.º 32** Los miembros del Tribunal Disciplinario deberán contar con los siguientes requisitos:

- Conocimiento en derecho Administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario o derechos humanos, con formación en género.
- No registrar antecedentes policiales, penales y judiciales, y no haber sido sancionado o denunciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.



 <b>UPAO</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> 4.1
		<b>Vigencia:</b> 18/02/2022
		<b>Página:</b> 14 de 27

- c) Otros requisitos que establezca la universidad, conforme con la norma vigente.

#### **CAPÍTULO IV DEL PROCEDIMIENTO: DE LA INVESTIGACIÓN PRELIMINAR**

**ARTÍCULO N.º 33** La investigación preliminar se encuentra a cargo de la Secretaría de Instrucción, quien realiza la investigación de las denuncias para determinar, conocer y corroborar los hechos, canaliza la atención médica o psicológica de la persona denunciante y otorga las medidas de protección, de ser el caso.

**ARTÍCULO N.º 34** Las actuaciones para el trámite de la denuncia son las siguientes:

- a) La denuncia puede ser presentada, por la persona denunciante, un tercero o de oficio, de forma verbal o escrita, presencial o electrónica a la Secretaría de Instrucción. Las denuncias verbales son transcritas en un acta y suscritas por el Secretario de Instrucción. Asimismo, en caso la Secretaría de Instrucción tome conocimiento de hechos que puedan constituir hostigamiento sexual a través de redes sociales, notas periodísticas, informes policiales u otras fuentes de información, está obligada a iniciar investigación de oficio.
- b) La Secretaría de Instrucción otorga a la persona denunciante las medidas de protección contempladas en el numeral 18.2 del artículo 18 del Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción frente al Hostigamiento Sexual, en lo que corresponda. Asimismo, dispone acciones de atención médica, en cuanto se requiera, y psicológica de manera obligatoria e inmediata a favor de la persona denunciante.
- c) Al momento de la denuncia, se procede a dar lectura al acta de los derechos que asisten a la persona denunciante, tomando las medidas necesarias para asegurar el deber de confidencialidad y la no revictimización, de conformidad con lo establecido por el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción frente al Hostigamiento Sexual y, supletoriamente, los que se encuentren reconocidos en la Ley N.º 30364 y su reglamento. Adicional a ello, en el acta de lectura de derechos deberá constar la obligación de ofrecimiento de canales de atención médica, física y mental o psicológica, conforme el artículo 17 del Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción frente al Hostigamiento Sexual.
- d) El informe psicológico tiene carácter reservado y se puede incorporar a la investigación a petición de la persona denunciante.
- e) La Secretaría de Instrucción corre traslado de la denuncia al denunciado para que presente sus respectivos descargos en el plazo de cuatro (4) días calendarios.
- f) Con o sin los descargos, evalúa los hechos denunciados, determinando, en la etapa de instrucción, el inicio o el archivo de la denuncia, conforme a los resultados de la investigación preliminar.

**ARTÍCULO N.º 35** 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.

**ARTÍCULO N.º 36** Cuando la denuncia se formule contra un docente, el mismo es separado preventivamente, de acuerdo a lo establecido en el artículo 90 de la Ley N.º 30220, Ley Universitaria; sin perjuicio de las medidas de protección que puedan ser dictadas a favor de la presunta víctima.



 <b>UPAO</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> 4.1
		<b>Vigencia:</b> 18/02/2022
		<b>Página:</b> 15 de 27

La suspensión temporal a que se refiere el presente artículo, se configura como una suspensión imperfecta.

## CAPÍTULO V DE LA ETAPA DE INSTRUCCIÓN

**ARTÍCULO N.º 37** Esta etapa también se encuentra a cargo de la Secretaría de Instrucción, quien realiza las siguientes actuaciones:

1. Emite un Informe Inicial de Instrucción que contiene el pronunciamiento, disponiendo de forma motivada: (i) el inicio o apertura de un procedimiento disciplinario contra la persona investigada; o, (ii) el archivo de la denuncia a los siete (7) días de recibida. El informe Inicial de Instrucción que dispone la apertura del procedimiento disciplinario debe contener: la imputación de cargos a la persona investigada, la cual contiene los hechos que se le imputan; el tipo de falta que configuran los hechos que se le imputan; las sanciones que se pueden imponer; la identificación del órgano competente para resolver; la identificación del órgano al cual puede recurrir en vía de apelación; y la base normativa que les atribuye tal competencia.
2. Posteriormente, la Secretaría de Instrucción notifica el Informe Inicial de Instrucción que dispone la apertura del procedimiento disciplinario a la persona investigada para que presente sus descargos y medios probatorios; en un plazo de cinco (5) días calendario.
3. Seguidamente, la Secretaría de Instrucción emite el Informe Final de Instrucción en un plazo no mayor a diez (10) días calendario desde la apertura del procedimiento disciplinario, con o sin los descargos. Este Informe Final de Instrucción es remitido a la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, en forma inmediata.
4. El Informe Final de Instrucción debe contener los resultados de la investigación realizada en la etapa de instrucción y la propuesta de sanción, de corresponder y, realiza otras actuaciones que considere pertinentes, a fin de esclarecer los hechos imputados.

**ARTÍCULO N.º 38** El informe final de la Secretaría de Instrucción 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 39** Durante la investigación, tanto la presunta víctima como la persona quejada pueden presentar los medios de prueba y descargos que consideren pertinentes y, conforme las etapas establecidas en el presente reglamento. 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 de los plazos establecidos en el presente reglamento.

## CAPÍTULO VI DE LA ETAPA RESOLUTIVA



 <b>UPAO</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> 4.1
		<b>Vigencia:</b> 18/02/2022
		<b>Página:</b> 16 de 27

**ARTÍCULO N.º 40** Esta etapa se encuentra a cargo de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual. La finalidad de esta etapa es realizar las diligencias necesarias para asegurar el pronunciamiento del órgano resolutorio. En ella se realizan las siguientes actuaciones:

- a) La Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual notifica el Informe Final de Instrucción a la persona investigada, otorgándole un plazo de tres (3) días calendarios para presentar los alegatos que considere pertinentes.
- b) A criterio de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual o a pedido de parte, se puede convocar a una audiencia presencial o virtual en la que tanto la persona denunciante como la persona investigada puedan hacer uso de la palabra sin que se produzca ningún encuentro entre ambas partes. El fin de esta audiencia es aclarar o complementar información relevante que permita el esclarecimiento de los hechos. Se debe evitar la repetición innecesaria del testimonio de la persona hostigada y cualquier otra actuación que pueda producirle revictimización. Asimismo, la persona denunciante puede asistir acompañada de una persona de su confianza.
- c) En un plazo no mayor a cinco (5) días calendarios de recibido el Informe Final de Instrucción, y con o sin los descargos de la persona investigada, la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual debe emitir la resolución final de la instancia. La mencionada resolución debe ser notificada a la persona investigada en el día que se emite la resolución final.

## **CAPÍTULO VII DE LA ETAPA DE IMPUGNACIÓN**

**ARTÍCULO N.º 41** Contra lo resuelto por la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, la persona sancionada o la persona denunciante, tiene derecho a interponer Recurso de Apelación. Las partes tienen un plazo máximo de cinco (5) días calendarios para interponer este recurso, contado desde la notificación de la Resolución Final. Dicho recurso es elevado por el órgano resolutorio al Tribunal Disciplinario, en el día.

El Tribunal Disciplinario debe resolver la apelación en un plazo máximo de tres (3) días calendario; el Tribunal Disciplinario resuelve el recurso de apelación en última instancia administrativa.

## **CAPÍTULO VIII OTRAS CONSIDERACIONES**

**ARTÍCULO N.º 42** En el marco del procedimiento disciplinario, la persona denunciante tiene derecho a ser informada de las principales actuaciones que se realicen en el mismo; entre ellas: (i) los descargos de la persona investigada, presentados en etapa de instrucción; (ii) el Informe Inicial e Informe Final de Instrucción; (iii) la imputación de cargos; (iv) la decisión de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento; y, (v) la Resolución del Tribunal Disciplinario. Asimismo, tiene derecho a exponer los hechos que sustentan su denuncia en la audiencia oral llevada a cabo durante la etapa resolutoria.

**ARTÍCULO N.º 43** Los plazos del procedimiento señalados en el presente reglamento no se interrumpen en periodo vacacional o cualquier otra pausa institucional. Las autoridades de cualquiera de los órganos



 <b>UPAO</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> 4.1
		<b>Vigencia:</b> 18/02/2022
		<b>Página:</b> 17 de 27

descritos en este reglamento podrán solicitar la actuación de su suplente ante situaciones de abstención o por período vacacional.

**ARTÍCULO N.º 44** Las sanciones aplicables a los actos de hostigamiento sexual deberán ser determinadas tomando en cuenta criterios de razonabilidad y proporcionalidad para el alumnado y personal no docente, de acuerdo con la normativa vigente. En el caso de docentes, de haberse determinado responsabilidad administrativa disciplinaria, se aplica la sanción de destitución o despido, según sea el caso, conforme al numeral 95.7 del artículo 95 de la Ley Universitaria.

**ARTÍCULO N.º 45** Los órganos que investigan y sancionan los actos de hostigamiento sexual, deberán emitir recomendaciones a las autoridades administrativas competentes para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, recomendaciones que deberán ser atendidas bajo responsabilidad por las referidas autoridades administrativas.

### TÍTULO III DE LAS NORMAS APLICABLES A LOS TRABAJOS ADMINISTRATIVOS

#### CAPÍTULO I DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN

**ARTÍCULO N.º 46** 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 47** 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 48** La Universidad, a través de la Dirección de Recursos Humanos, 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 49** 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



 <b>UPAO</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> 4.1
		<b>Vigencia:</b> 18/02/2022
		<b>Página:</b> 18 de 27

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.

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

**ARTÍCULO N.º 50** 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 frente al Hostigamiento sexual, 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 51** El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual está compuesto por cuatro 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 suplentes) 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. Si se cree conveniente, la elección de titulares y suplentes de los representantes de los trabajadores se pueden elegir conjuntamente con la elección de los miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, regulado en el artículo 29 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su modificatoria.

Los representantes del empleador – titulares y suplentes – ante el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual son nombrados de la siguiente forma: un (1) representante de la Dirección de Recursos Humanos y un (1) trabajador que el empleador designe.

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 y siempre se respetará la paridad de género.

**ARTÍCULO N.º 52** Los integrantes del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual se sujetan a las mismas normas referidas a los requisitos para su elección, los supuestos de reemplazo de los miembros titulares por sus suplentes con motivo de las causales de abstención establecidas en el artículo 22 del presente reglamento. Los acuerdos del colegiado se toman por mayoría simple, según el número de



 <b>UPAO</b>	<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</b>	<b>Versión:</b> 4.1
		<b>Vigencia:</b> 18/02/2022
		<b>Página:</b> 19 de 27

integrantes en sesión; asimismo, el quorum para sesionar será la mitad más uno del número de integrantes normado. El voto dirimente le corresponde al representante de la Dirección de Recursos Humanos. Respecto del funcionamiento del Comité, en todo lo no previsto en el presente Reglamento y en aquello que corresponda se aplica supletoriamente, en lo referido a las reglas de funcionamiento, la regulación de los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme lo dispuesto en la Ley N.º 29783 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N.º 005-2012-TR.

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

**ARTÍCULO N.º 53** 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.

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 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 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 54** 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, ofrecimiento que deberá constar en el acta de lectura de derechos conforme lo establecido en el artículo 17 del Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción frente al Hostigamiento sexual modificado mediante D.S. 021-2021-MIMP. 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.



	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA ANTEÑOR 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> 4.1
		<b>Vigencia:</b> 18/02/2022
		<b>Página:</b> 20 de 27

**ARTÍCULO N.º 55** 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 56** 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 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 57** 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 denunciantes 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 58** 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 59** 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)



 <b>UPAO</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> 4.1
		<b>Vigencia:</b> 18/02/2022
		<b>Página:</b> 21 de 27

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 60** 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.

**ARTÍCULO N.º 61** Una vez concluido el plazo de investigación, el Comité de Intervención emite su informe final de instrucción 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 62** La Dirección de Recursos Humanos debe emitir la decisión en un plazo no mayor a diez (10) días calendarios de recibido el Informe final de instrucción. 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 63** 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 en sede administrativa.

**ARTÍCULO N.º 64** 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 65** 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 en sede administrativa.

**ARTÍCULO N.º 66** 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 67** 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 68** 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



 <b>UPAO</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> 4.1
		<b>Vigencia:</b> 18/02/2022
		<b>Página:</b> 22 de 27

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

**ARTÍCULO N.º 69** 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 70** 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 71** 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 30 del Reglamento de la Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

## TÍTULO V DE LA SECRETARÍA TÉCNICA

### CAPÍTULO ÚNICO

**ARTÍCULO N.º 72** Los órganos para la investigación preliminar, instrucción y resolución 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 73** Los requisitos para asumir las responsabilidades de Secretaría Técnica son los siguientes:

1. Tener vínculo laboral vigente, con una antigüedad mínima de dos (2) 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>UPAO</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> 4.1
		<b>Vigencia:</b> 18/02/2022
		<b>Página:</b> 23 de 27

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 22 del presente reglamento; estando obligado el Secretario Técnico a declarar bajo juramento si no concurre causal de abstención en los procedimientos en los cuales brinda asesoramiento, bajo responsabilidad. En aquellos procedimientos en los que el Secretario Técnico se abstenga, Rectorado deberá designar un Secretario Técnico Alternativo, quien asumirá funciones de asesoramiento como tal en dichos procedimientos.

**ARTÍCULO N.º 74** La documentación relativa al procedimiento permanecerá en custodia del Secretario Técnico. El contenido del expediente es intangible, confidencial y de carácter reservado.

**ARTÍCULO N.º 75** 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 52 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 76** 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 77** 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 78** 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 una denuncia en el Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima.



 <b>UPAO</b>	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA ANTEOR 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> 4.1
		<b>Vigencia:</b> 18/02/2022
		<b>Página:</b> 24 de 27

## TÍTULO VIII DE LA FALSA QUEJA O DENUNCIA

### CAPÍTULO ÚNICO

**ARTÍCULO N.º 79** Quien formule una falsa queja o denuncia sobre hostigamiento sexual y quede acreditada la falsedad de la misma, estará sujeto a las responsabilidades civiles o penales correspondientes. Asimismo, 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 DE LOS CRITERIOS PARA LA APLICACIÓN DE SANCIONES

### CAPÍTULO ÚNICO

**ARTÍCULO N.º 80** 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, el grado de afectación a la víctima, 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 o si presentase alguna condición de discapacidad, para efectos de determinar la sanción correspondiente, cualquier acto de hostigamiento sexual se considerará de la mayor gravedad.

**ARTÍCULO N.º 81** 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.
- 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 moderado, se aplicará la sanción de suspensión de hasta por treinta (30) días calendarios.



 <b>UPAO</b>	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA ANTEOR 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> 4.1
		<b>Vigencia:</b> 18/02/2022
		<b>Página:</b> 25 de 27

- 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. Conformación de los órganos**

Dispóngase un plazo de diez (10) días hábiles para la conformación de los órganos de investigación preliminar, instrucción y resolutive correspondientes.

### **DISPOSICIONES FINALES**

#### **PRIMERA. Casos no previstos en el presente reglamento**

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 modificado por el D.S. 021-2021-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. Difusión**

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. Exclusión de procedimientos disciplinarios**

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

#### **CUARTA. Derogación de Reglamento para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual versión 4**

Queda derogado el Reglamento para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual, aprobado en sesión de Consejo Directivo con resolución N.º 20-2022-CD-UPAO, de fecha 31 de enero de 2022, con eficacia anticipada al 22 de enero del 2022, y todas las normas que se opongan al presente reglamento.



 <b>UPAO</b>	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA ANTEOR 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> 4.1
		<b>Vigencia:</b> 18/02/2022
		<b>Página:</b> 26 de 27

#### QUINTA. Vigencia

El presente reglamento entra en vigencia a partir de su fecha de aprobación por el Consejo Directivo.

#### CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA DE EDICIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	MOTIVO
4.1	18/02/2022	- Modificación de los artículos 20, 21, 23, 73 y 79.	- Mejora continua del proceso.
04	22/01/2022	- Modificación de los principios rectores del procedimiento disciplinario frente al hostigamiento sexual. - Eliminación del detalle de las manifestaciones consideradas hostigamiento sexual. - Adecuación de los órganos de investigación preliminar, instrucción y de resolución, así como de las etapas del procedimiento.	- Plazo de adecuación establecido en la Primera Disposición Complementaria Final del D.S. 021-2021-MIMP.
03	28/01/2021	- Se agregaron definiciones generales del procedimiento disciplinario. - Se agregaron detalles y ejemplos de las manifestaciones y conductas de hostigamiento sexual. - Establecimiento de dos procedimientos diferenciados para la parte académica: docentes y estudiantes, y administrativos. - 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. - Cambio en el nombre de las etapas del procedimiento disciplinario: Protección, Investigación y Decisión, así como modificación de ellas. - Cambio en los requisitos para el cargo de Secretario Técnico y sus funciones. - Actualización y mejora en redacción de artículos, agregando mayor detalle. - 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 - Se agregó disposición transitoria.	- Puesta en funcionamiento del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual. - Reestructuración del reglamento por mejora continua.



	<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</b>	<b>Versión:</b> 4.1
		<b>Vigencia:</b> 18/02/2022
		<b>Página:</b> 27 de 27

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.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, D.S. Nº 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>

