



Trujillo, 18 de diciembre del 2023.

**Resolución del Consejo Directivo N° 144-2023-UPRIT**

**VISTO**, el acuerdo de los miembros del Consejo Directivo de la Universidad Privada de Trujillo sobre la Modificación del Reglamento de Prevención e Intervención en los Casos de Hostigamiento Sexual (REVISIÓN 00) y Aprobación del Reglamento de Prevención e Intervención en los Casos de Hostigamiento Sexual (REVISIÓN 01) de la Universidad Privada de Trujillo; y

**CONSIDERANDO:**

Que, la Universidad Privada de Trujillo, imparte educación superior universitaria, se dedica al estudio, investigación y la difusión del saber y la cultura, así como a la producción de bienes y servicios que la comunidad nacional, regional y local demandan y que por lo tanto sus acciones deben demostrar organización, disciplina, eficiencia, puntualidad y excelencia académica de calidad.

Que, la universidad goza de Autonomía Universitaria en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico por mandato Constitucional, es decir se rige por el Estatuto que ella misma se dicte, el cual debe respetar el marco señalado por la Constitución y las leyes.

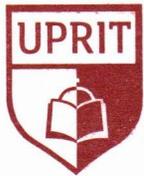
Que, el artículo 8 de La Ley N°30220, señala que el Estado reconoce la Autonomía Universitaria, dándole el ejercicio de una Potestad Autodeterminativa para la creación de normas internas (estatuto y reglamentos) destinadas a regular la institución universitaria.

Que, el artículo 11 del Estatuto de la universidad aprobado mediante Resolución de la Asamblea General de Asociados N° 005-2023 del 04 de febrero del 2023, señala que "... los reglamentos, ... aprobados por las autoridades competentes según el presente Estatuto constituyen las normas de la universidad (...), son de cumplimiento obligatorio para todos sus miembros, y regulan, detallan y complementan el presente Estatuto para la adecuada gestión académica y administrativa de la universidad".

Que, el inciso 3 del artículo 29, del mismo Estatuto de la Universidad, señala como una de las funciones del Consejo Directivo "Aprobar o Modificar ... Reglamentos de la Universidad a propuesta de las unidades correspondientes"; por lo que, es el órgano competente para Modificar el Reglamento de Prevención e Intervención en los Casos de Hostigamiento Sexual, en base a las observaciones advertidas por SUNEDU durante la DAP.

Que, los miembros del Consejo Directivo de la UPRIT, se reunieron en sesión el 18 de diciembre del 2023 para debatir y modificar el texto normativo de los artículos del Reglamento de Prevención e Intervención en los Casos de Hostigamiento Sexual (Revisión 00), texto propuesto por la Defensoría Universitaria, revisado por el Rectorado de la universidad, y aprobado por el Consejo Directivo de la Universidad. Estando a las consideraciones expuestas, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220, en





concordancia con el Estatuto de la Universidad, y en virtud a las atribuciones conferidas al Presidente del Consejo Directivo de la UPRIT;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1:** MODIFIQUESE la Base Legal, el art. 23, la cuarta disposición complementaria e incorporación de un Anexo del Reglamento de Prevención e Intervención en los Casos de Hostigamiento Sexual (Revisión N° 00) aprobado por Resolución del Consejo Directivo 066-2022-UPRIT de fecha 04 de Agosto del 2022 de la Universidad Privada Trujillo; los que quedan redactados en el Reglamento de Prevención e Intervención en los Casos de Hostigamiento Sexual (**REVISIÓN N° 01**) de la siguiente manera:

**"Art. 23. Sanciones:** Las manifestaciones de Hostigamiento sexuales se encuentran tipificadas en el Anexo del presente Reglamento, y las sanciones según la gravedad son las siguientes:

1. Si el hostigador es un trabajador, se aplicará la sanción correspondiente de acuerdo al Reglamento Interno de Trabajo de la universidad, pudiendo ser sancionado según la gravedad con:
  - a. Con suspensión.
  - b. Con despido.
2. Si el hostigador es un docente, se aplicará lo establecido en el artículo 90 de la Ley N° 30220, sin perjuicio de la sanción que se imponga de acuerdo al Reglamento de Disciplina Docente de la universidad, pudiendo ser sancionado según la gravedad con:
  - a. Cese temporal en el cargo o puesto laboral sin goce de remuneraciones desde treinta y un (31) días hasta doce (12) meses; en los casos que se ha comprobado que el docente ha incurrido en la transgresión por acción u omisión, de los principios, deberes y prohibiciones en el ejercicio de la función docente tipificadas como faltas o infracciones graves en el artículo 15° del presente reglamento. Asimismo, el docente que incurra en una falta o infracción leve, habiendo sido sancionado, previamente en dos (2) ocasiones. El cese temporal es impuesto siguiendo el procedimiento disciplinario establecido en el presente reglamento o los reglamentos específicos aplicables. Esta sanción para los docentes surge efectos a partir de que la resolución es firme.
  - b. Destitución o Remoción: Corresponde la destitución o remoción por la transgresión por acción u omisión, de los principios, deberes y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, consideradas como muy graves en el artículo 16° del presente reglamento, o cuando hay reincidencia en otras faltas graves demostrada con una sanción previa. Esta sanción para los docentes implica el despido y ruptura del vínculo laboral con la universidad lo que ocurre a partir de que la resolución es firme, y/o al día siguiente de que se emite la resolución de remoción correspondiente por el órgano o autoridad que lo nombró.
3. Si el hostigador es un estudiante, se aplicará la sanción correspondiente de acuerdo al Reglamento de Disciplina Estudiante de la universidad, pudiendo ser:
  - a. Separación hasta por dos (02) periodos lectivos. Su duración se extiende a no menos de una semana. La suspensión se aplica cuando el estudiante haya cometido alguna infracción considerada grave por el presente reglamento, o la reiterancia o reincidencia de faltas leves.
  - b. Separación definitiva. Expulsión. Consiste en la pérdida inmediata y definitiva de todos los derechos inherentes a la condición de alumno de la Universidad, es aplicada cuando el estudiante haya cometido una falta considerada como muy grave por el presente reglamento, o la reiterancia o reincidencia de faltas graves.
4. Adicionalmente, la víctima de hostigamiento sexual, conforme a lo tipificado en el artículo 35 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo núm. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo núm. 003-97-TR, puede optar por:
  - a. Solicitar el cese de la hostilidad o
  - b. Dar por terminado el Contrato de trabajo, y exigir el pago de una indemnización mediante una demanda judicial.





**CUARTO:** Las resoluciones o sanciones que se apliquen en ejecución de lo dispuesto del presente reglamento no sustituyen ni exoneran de las acciones legales penales o civiles a que haya lugar. Además, todo lo no contemplado en el presente reglamento, es de aplicación supletoria la normatividad vigente sobre la materia en el ordenamiento jurídico peruano.

**ANEXO**

MANIFESTACION DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	TIPIFICACION
Promesa implícita o expresa de la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.	MUY GRAVE
Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.	MUY GRAVE
Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.	GRAVE
Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas para la víctima.	MUY GRAVE
Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo	GRAVE

**ARTÍCULO 2: REDÁCTESE** la Revisión 01 del Reglamento de Prevención e Intervención en los Casos de Hostigamiento Sexual de la Universidad Privada de Trujillo, con la modificación referida en el artículo anterior; y **APRUEBESE** el mismo, cuyo texto queda redactado VIII Capítulos, veintiuno (21) artículos, tres Disposiciones Complementarias, y dos Anexos, haciendo un total de quince (15) páginas; que en documento anexo forma parte integrante de la presente resolución.

**ARTÍCULO 3: DERÓGUESE** la (Revisión 00) Reglamento de Prevención e Intervención en los Casos de Hostigamiento Sexual de la Universidad Privada de Trujillo aprobado mediante Resolución del Consejo Directivo N° 066-2022-UPRIT de fecha 04 de Agosto de 2022.

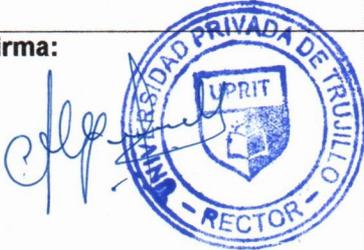
**ARTÍCULO 4: COMUNÍQUESE** a las instancias respectivas para su aplicabilidad y cumplimiento.

**Regístrese, comuníquese y archívese.**



	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA DE TRUJILLO</b>  <b>REGLAMENTO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	<b>Código:</b>	<b>RN-NG-035</b>
		<b>Revisión:</b>	01
		<b>Fecha:</b>	18/12/2023
		<b>Página:</b>	Página 1 de 11

**REGLAMENTO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

<b>Elaborado por:</b> DEFENSORIA UNIVERSITARIA	<b>Revisado por:</b> RECTORADO	<b>Aprobado por:</b> CONSEJO DIRECTIVO Resolución de Consejo Directivo N° 144-2023-UPRIT, del 18 de Diciembre del 2023.
<b>Firma:</b> 	<b>Firma:</b> 	<b>Firma:</b> 
<b>Fecha:</b> 12/12/2023	<b>Fecha:</b> 14/12/2023	<b>Fecha:</b> 18/12/2023

<b>CONTROL DE REVISIONES</b>		
<b>REVISION</b>	<b>FECHA</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA REVISION</b>
00	04/08/2022	EMITIDO APROBADO
01	18/12/2023	Base Legal, Art. 23, Disposición Complementaria Cuarta e incorporación de ANEXO.

	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA DE TRUJILLO</b>  <b>REGLAMENTO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	<b>Código:</b>	<b>RN-NG-035</b>
		<b>Revisión:</b>	01
		<b>Fecha:</b>	18/12/2023
		<b>Página:</b>	Página 2 de 11

**REGLAMENTO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

**Art. 1º Objetivo:**

Esta norma tiene como objetivo regular la prevención e intervención en los casos de hostigamiento sexual entre los miembros de la comunidad universitaria de la Universidad Privada de Trujillo (en adelante también la UPRIT o la Universidad), sin limitar el posterior ejercicio de otras acciones que le puedan corresponder a la persona afectada ante las instancias de justicia ordinaria correspondiente.

**Art. 2º Alcance:**

El presente Reglamento es de alcance institucional de aplicación para todo el personal docente, autoridades, funcionarios/os y demás servidores/as y personal de la universidad, sujetos a la Ley N° 30220, Ley Universitaria, independientemente de su vínculo laboral o modalidad contractual con estos, así como a sus estudiantes, graduadas/os, egresadas/os y ex alumnas/os.

**Art. 3º Base Legal:**

- a. Constitución Política del Perú de 1993.
- b. Ley Universitaria N° 30220 y sus modificatorias.
- c. Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual N° 27942, modificada por la Ley N° 29430.
- d. Ley para Prevenir y Sancionar el Acoso Sexual en espacios públicos, Ley N° 30314.
- e. Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.
- f. Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad Laboral.
- g. Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP; Plan Nacional contra la Violencia de Género.
- h. Decreto Supremo N° 056-2018-PCM; Política General de Gobierno.
- i. Resolución Ministerial N° 380-2018-MINEDU, Lineamientos para la prevención e intervención en los casos de Hostigamiento Sexual en las universidades.
- j. Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (Reglamento de la Ley N° 27942).
- k. El Estatuto de la Universidad Privada de Trujillo Revisión N°01, aprobado mediante Resolución Asamblea General de Asociados N°005-2023-UPRIT, de fecha 04 de febrero del 2023.
- l. Reglamento General de la Universidad Privada de Trujillo Revisión N°01, aprobado por Resolución Del Consejo Directivo N°098-2023-UPRIT de fecha 20 de noviembre del 2023.
- m. f. Reglamento de Organización y Funciones de la Universidad Privada de Trujillo Revisión N°01, aprobado por Resolución Del Consejo Directivo N°099-2023-UPRIT de fecha 27 de noviembre del 2023.

**Art. 4º Principios de Prevención e Intervención en los Casos de Hostigamiento Sexual:**

- a. Respeto a la Dignidad humana y a los Derechos fundamentales.
- b. Debido proceso.
- c. Ambiente saludable y armonioso; toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro dentro de su entorno laboral o educativo, de tal forma que preserve su salud física y mental, estimulando su desarrollo y desempeño profesional.
- d. Confidencialidad.
- e. Protección a la Víctima.

**Art. 5º Sujetos:**

	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA DE TRUJILLO</b> <b>REGLAMENTO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN</b> <b>EN LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	<b>Código:</b>	<b>RN-NG-035</b>
		<b>Revisión:</b>	01
		<b>Fecha:</b>	18/12/2023
		<b>Página:</b>	Página 3 de 11

Por el presente reglamento se considera:

- a. Hostigador: Toda persona, sea hombre o mujer, que realiza un acto de hostigamiento sexual.
- b. Hostigado: Toda persona, sea hombre o mujer, que es víctima de hostigamiento sexual.

**Art. 6° Tipos de Hostigamiento Sexual:** En concordancia con la Ley Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual N° 27942, modificada por la Ley N° 29430, son los siguientes:

- a. El hostigamiento sexual típico o chantaje sexual consiste en la configuración de una conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales.
- b. El hostigamiento sexual ambiental consiste en la conducta física o verbal reiterada de carácter sexual o sexista de una o más personas hacia otras con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.

**Art. 7° Elementos constitutivos de hostigamiento sexual:**

Para la configuración del hostigamiento sexual, según la Ley 27942, debe presentarse alguno de los elementos constitutivos siguientes:

- a. El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual: es la condición a través de la cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral, educativa, contractual o de otra índole.
- b. El rechazo a los actos de hostigamiento sexual: genera que se tomen decisiones que afectan a la víctima en cuanto a su situación laboral, educativa, contractual o de otra índole.
- c. La conducta del hostigador, sea explícita o implícita, que afecte el trabajo o estudios de una persona, interfiriendo en el rendimiento de su trabajo o estudios creando un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo.

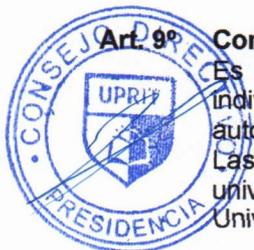
**Art. 8° Manifestaciones del hostigamiento sexual:**

Puede manifestarse por medio de las conductas siguientes (en concordancia con la Ley 27942):

- a. Promesa implícita o expresa de la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b. Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agrave su dignidad.
- c. Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- d. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas para la víctima.
- e. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.

**Art. 9° Competencia sobre Medidas y estrategias de prevención:**

Es de competencia de la Defensoría Universitaria, encargada de la tutela de los derechos individuales de los miembros de la comunidad universitaria y de velar por el mantenimiento de autoridad, por lo que, es la responsable de la atención de los casos por hostigamiento sexual. Las actividades implementadas para la prevención del hostigamiento sexual en la comunidad universitaria de la Universidad Privada de Trujillo, se desarrollará y organizará por la Defensoría Universitaria, en coordinación con la Gerencia General y/o la Dirección de Bienestar



	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA DE TRUJILLO</b>  <b>REGLAMENTO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	<b>Código:</b>	<b>RN-NG-035</b>
		<b>Revisión:</b>	01
		<b>Fecha:</b>	18/12/2023
		<b>Página:</b>	Página 4 de 11

Universitario y Responsabilidad Social; incluyen actividades de diagnóstico, capacitación sobre la materia y difusión de canales de queja o denuncia:

**Art. 10° Evaluación y diagnóstico:**

- a. Evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual, o riesgos de que estas sucedan (Evaluación del clima laboral, educativo, formativo, policial, militar o de cualquier otra índole).
- b. Uso de cuestionarios o cualquier otra herramienta de evaluación; deben incluir preguntas o mecanismos destinados a levantar información que permita identificar acciones de mejora para la prevención del hostigamiento sexual; deben garantizar el respeto del derecho a la intimidad de los/las encuestados/as o entrevistados/as.

**Art. 11° Medidas de prevención del hostigamiento sexual:**

- a. Difusión de la Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual y su respectivo Reglamento; así como de documentos normativos internos de la Universidad, 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.
- b. Una (1) capacitación anual en la materia de hostigamiento sexual para el área de Recursos Humanos, el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento, así como la aplicación de los enfoques previstos en el artículo 5° del Reglamento de la Ley N° 27942.
- c. Una (1) capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral, educativa, formativa, contractual u otra relación de autoridad o dependencia, 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. La capacitación no implica la desnaturalización del vínculo de carácter civil que mantienen los prestadores de servicios con la universidad.
- d. Difusión periódica de la información que permita identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables, través de medios escritos, electrónicos, redes sociales, entre otros.
- e. Charlas o talleres informativos para la sensibilización de la comunidad universitaria en materia de prevención del hostigamiento sexual.
- f. Promoción de la investigación vinculada al hostigamiento sexual a nivel de pregrado y posgrado. Planificar y realizar talleres, eventos o sesiones de trabajo con especialistas, que faciliten discusiones y deriven en propuestas para abordar y tratar el tema del hostigamiento sexual.
- g. Apoyar con el servicio de Asistencia Psicológica para la atención de posibles víctimas de hostigamiento sexual.



**Art. 12° Canales de queja o denuncia:**

La universidad informa y difunde, de manera pública y visible, los canales de atención de quejas o denuncias, internos y externos, que permitan enfrentar los casos de hostigamiento sexual. Asimismo, ponen a disposición del público los formatos para la presentación de la queja o denuncia y la información básica sobre el procedimiento. La difusión será mediante afiches, volantes, redes sociales (Facebook, etc.) y página web de la universidad. Como canales de queja o denuncia sobre la materia, se habilitará por lo menos un correo electrónico y formatos físicos y digitales de comunicación directa hacia la Defensoría Universitaria.

	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA DE TRUJILLO</b>  <b>REGLAMENTO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	<b>Código:</b>	<b>RN-NG-035</b>
		<b>Revisión:</b>	01
		<b>Fecha:</b>	18/12/2023
		<b>Página:</b>	Página 5 de 11

**Art. 13° Comité de intervención frente al hostigamiento sexual:**

El Comité de intervención frente al hostigamiento sexual (en adelante también el Comité), es el órgano colegiado de carácter técnico especializado y competente para recibir denuncias o quejas, investigar, emitir recomendaciones de las posibles sanciones en primera instancia y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, entre otros. El comité se reúne a convocatoria del Defensor Universitario o del presidente del Comité, como máximo cada tres meses o cuando surja alguna denuncia, queja y/o caso de oficio que deban atender. El Comité se constituirá y podrá ejercer sus funciones con independencia y no dependerá de órgano de gobierno alguno. Realiza como mínimo las siguientes acciones:

- a) Recibe las quejas o denuncias sobre hostigamiento sexual, o formula las denuncias de hechos de hostigamiento sexual que conozca por cualquier otro medio.
- b) Brinda información a el/la presunto/a hostigado/a sobre el procedimiento y los servicios de la Universidad y del Estado peruano en a los que puede acudir para asistencia legal, psicológica y otros.
- c) Pone en conocimiento de los padres, madres, tutores/as o responsables del/de la presunto/a hostigado/a los hechos ocurridos, cuando se trata de menores de edad (niños, niñas y adolescentes).
- d) Corre traslado de la denuncia y de los medios probatorios, cuando la recibe directamente.
- e) Realiza el seguimiento del trámite de la queja o denuncia y permanece vigilante en el desarrollo del mismo pudiendo presentar quejas por irregularidades o incumplimiento del procedimiento por parte de los órganos a cargo del mismo.
- f) Formula recomendaciones al Consejo Directivo, Rector y/o Gerencia General, según corresponda, sobre medidas para evitar nuevos actos de hostigamiento sexual.

**Art. 14° Conformación del Comité de intervención frente al hostigamiento sexual**

El comité se conformará garantizando que la mayoría de sus integrantes sea del género femenino, y estará integrado por:

1. Un (a) docente de la carrera profesional de Derecho, quien presidirá el Comité, será designado por el Rector a propuesta del Decano de Derecho por un (1) año, deberá tener experiencia profesional en temas de violencia de género y derechos humanos.
2. Un (a) representante de las autoridades académicas, será designado por el Rector por un (1) año.
3. El (la) Defensor Universitario.
4. Dos (2) estudiantes, que serán designados por el Rector por el plazo de un (1) año a propuesta del Defensor Universitario entre los estudiantes que ocupen el quinto superior. Temporalmente mientras no se tenga estudiantes matriculados que cumplen con los requisitos se podrá designar a un egresado.
5. Un personal Administrativo, será nombrado por el plazo de un (1) año, por el Gerente General a propuesta del Defensor Universitario entre el personal con más de un año de antigüedad y con título profesional.

**Art. 15° Separación preventiva y medidas cautelares:**

1. Cuando el denunciado o quejado por hostigamiento sexual es un docente, el Comité evaluará la pertinencia de disponer la separación preventiva del docente de la universidad, sin perjuicio de la sanción que se le imponga, de conformidad con el art. 90 de la Ley N° 30220. Excepcionalmente, en casos que el procedimiento disciplinario se origine en la presunción de hostigamiento sexual en agravio de un integrante de la comunidad universitaria que se encuentre en la misma instalación de la universidad donde el docente investigado debe acudir, el docente podrá ser separado preventivamente por disposición del Decano o Director de la Escuela de Posgrado, sin perjuicio de la sanción que se imponga posteriormente. Dicha excepción se sustenta en caso exista flagrancia, indicios razonables y/o antecedentes documentados.



	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA DE TRUJILLO</b>  <b>REGLAMENTO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	<b>Código:</b>	<b>RN-NG-035</b>
		<b>Revisión:</b>	01
		<b>Fecha:</b>	18/12/2023
		<b>Página:</b>	Página 6 de 11

2. Cuando el denunciado o quejado por hostigamiento sexual es un estudiante, el Comité evaluará la pertinencia de disponer la separación preventiva del estudiante de la universidad.
3. Cuando el denunciado o quejado por hostigamiento sexual es un personal administrativo o personal de servicio, el Comité evaluará la pertinencia de disponer la separación preventiva de la universidad.
4. El Comité pondrá en conocimiento de la separación preventiva al Rector o Gerente General para que procedan en base a sus competencias, según corresponda. Adicionalmente, el Comité podrá dictar otras medidas cautelares de parte o de oficio:
  - a. Rotación de la Víctima.
  - b. Impedimento de acercarse a la víctima.
  - c. Asistencia psicológica.
  - d. Otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica o moral de la víctima.

**Art. 16° Atención médica y psicológica:**

La universidad a través del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual o la Defensoría Universitaria, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la víctima los servicios de atención médica y psicológica disponibles de la universidad.

**Art. 17° Denuncias o Quejas sobre hostigamiento sexual:**

1. Queja o denuncia: Del Reglamento de la Ley N° 27942, se entiende como la 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 la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.
  - a. Quejado/a o denunciado/a: Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
  - b. Quejoso/a o denunciante: Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
  
2. Las denuncias o quejas sobre hostigamiento sexual, deberán presentarse por escrito u oral, siguiendo los formatos proporcionados por la Defensoría Universitaria o por los medios electrónicos que esta oficina facilite en la Web de la Universidad. Las quejas o denuncias deberán contener los siguientes datos:
  - a. Nombre completo
  - b. Número del Código de Matrícula /DNI / Código de Trabajador o cualquier otro documento de identificación personal.
  - c. Facultad (Pregrado) y programa que cursa o enseña, de ser el caso.
  - d. Domicilio para recibir notificaciones y número telefónico y/o celular
  - e. Descripción del Acto de hostigamiento Sexual.
  - f. Copias de los documentos, audios, videos, fotos que se relacionen con o que prueben los actos denunciados o quejados, si los tuviere.
  - g. Señalar los testigos si los tuviere.
  - h. Los demás datos que se consideran importantes de aportar a la Defensoría Universitaria y Firma de hostigado.
  
3. Las denuncias o quejas sobre hostigamiento sexual podrán presentarse ante:
  - a. El Comité de intervención frente al hostigamiento sexual, cualquier miembro.
  - b. La Oficina de Defensoría Universitaria, por medios físicos o electrónicos.



**Art. 18° Inicio del Procedimiento por Hostigamiento sexual:**

	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA DE TRUJILLO</b>  <b>REGLAMENTO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	<b>Código:</b>	<b>RN-NG-035</b>
		<b>Revisión:</b>	01
		<b>Fecha:</b>	18/12/2023
		<b>Página:</b>	Página 7 de 11

El Procedimiento por Hostigamiento Sexual inicia con la interposición de una denuncia o queja verbal o escrita sobre hostigamiento sexual, cualquiera sea la condición o cargo del/la presunto hostigador/a según se indica en el artículo anterior de este reglamento. Asimismo, se puede iniciar como consecuencia de una investigación de oficio como se regula en el artículo 20° del presente reglamento. El Comité comunicará o pondrá en conocimiento el inicio del Procedimiento disciplinario por hostigamiento sexual al Decano de Facultad o Director Escuela de Posgrado, al Gerente General o Consejo Directivo, según corresponda.

**Art. 19° Traslado de la denuncia o queja y presentación de descargos:**

Una vez que la Defensoría Universitaria, reciba la denuncia o queja por hostigamiento sexual, debe remitirla de inmediato en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas al Comité.

El Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual otorga a la presunta víctima, las medidas de protección contempladas en el artículo 15° del presente Reglamento, en lo que corresponda, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles de conocidos los hechos.

En caso sea admitida o fundada, el Comité correrá traslado al denunciado o quejado mediante la Defensoría Universitaria, dentro de dos días hábiles a su admisión, señalando lo siguiente:

1. El hecho o hechos que se le imputan (ordenados cronológicamente).
2. La falta que se configura.
3. La sanción que se le podría imponer.

El denunciado o quejado deberá presentar su descargo por escrito, dentro de los 5 días hábiles siguientes a su notificación, el descargo deberá contener la exposición de los hechos ordenados cronológicamente y las pruebas que correspondan.

En caso no sea admitida o infundada, el Comité deberá declarar infundada, con la debida motivación por escrito, y se correrá traslado al denunciante o quejoso mediante la Defensoría Universitaria, dentro de dos días hábiles.

**Art. 20° Investigación preliminar y resolución del caso en primera instancia:**

1. El Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, en un plazo no mayor a quince (15) días calendario de recibida la queja o denuncia, dentro del cual otorga a el/la quejado/a o denunciado/a la oportunidad de presentar descargos, investiga el caso en concreto, emite un Informe Final, dirigido al Decano de Facultad o Director de la Escuela de Posgrado, cuando el denunciado o quejado sea un docente o estudiante; dirigido al Consejo Directivo cuando el quejado o denunciado sea una autoridad y/o al Gerente General, cuando el quejado o denunciado sea un personal administrativo o de servicios.
2. El informe debe contener la descripción de los hechos y las pruebas ofrecidas o recabadas, así como una recomendación respecto a la sanción o no del/de la quejado/a o denunciado/a., debidamente fundamentado en las normas de la universidad y/o las leyes vigentes que le fueran aplicables al caso.
3. El Comité, asimismo, realiza las otras acciones que le son de su competencia, que considere necesario para un caso en concreto.
4. Durante el plazo de investigación se deberán actuar todos los medios probatorios ofrecidos por las partes, así como lo que de oficio considere el Comité y que tengan por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes y producir certeza. El Comité realizará confrontación entre los sujetos del proceso, siempre que sea solicitada por la víctima, la víctima, quién puede asistir con el Defensor Universitario; todo esto es antes a la emisión de su Informe.
5. Los Decanos de Facultades y/o Director de la Escuela de Posgrado, Gerente General y/o Consejo Directivo, toma conocimiento el informe y lo adopta como decisión en primera



	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA DE TRUJILLO</b>  <b>REGLAMENTO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	<b>Código:</b>	<b>RN-NG-035</b>
		<b>Revisión:</b>	01
		<b>Fecha:</b>	18/12/2023
		<b>Página:</b>	Página 8 de 11

instancia emitiendo la resolución sancionadora o exculpatoria respectiva, en un plazo máximo de tres (3) días calendario.

6. Las sanciones son determinadas en función al marco normativo que resulte aplicable al régimen laboral al cual se encuentra sujeta/o el/la hostigador/a, de conformidad con el Estatuto y la normativa interna de la universidad. En el caso que la/el presunta/o hostigador/a sea un/a estudiante, la universidad aplicará el reglamento de disciplina del estudiante y demás normatividad aplicable a un estudiante.
7. Los plazos del procedimiento señalados en el numeral anterior no se interrumpen en periodo vacacional o cualquier otra pausa institucional.
8. En el caso del personal sujeto a otros regímenes laborales o contractuales, el procedimiento de investigación y sanción se rige por las para el régimen que corresponda.
9. Cuando la denuncia o queja se formule contra un/a docente, la/el misma/o es separada/o preventivamente, de acuerdo a lo establecido en el artículo 90 de la Ley N° 30220, Ley Universitaria; sin perjuicio de las medidas de protección que puedan ser dictadas a favor de la víctima.

**Art. 21° Las notificaciones**

Estas serán enviadas por escrito o por medio electrónico, con acreditación de Constancia de Recepción. La resolución se considera firme en primera instancia cuando a los tres días hábiles de notificada sin que se presente recurso de apelación, o en segunda instancia al día siguiente de notificada

**Art. 22° Investigación de Oficio:**

El Comité puede iniciar investigación de oficio sobre probables situaciones de hostigamiento sexual en la Universidad Privada de Trujillo. La Defensoría Universitaria o cualquier integrante del Comité, al enterarse de probables situaciones de hostigamiento sexual deberá poner a conocimiento del Comité para el inicio de la investigación.

Durante las investigaciones, el Comité podrá requerir información a las diversas áreas de la universidad, los responsables de las áreas están obligados bajo responsabilidad a facilitar toda la información requerida. Asimismo, el Comité podrá citar a los miembros de la Comunidad Universitaria para rendir su declaración, de ser el caso en una investigación.

**Art. 23° Sanciones:**

Las manifestaciones de Hostigamiento sexuales se encuentran tipificadas en el Anexo del presente Reglamento, y las sanciones según la gravedad son las siguientes:

1. Si el hostigador es un trabajador, se aplicará la sanción correspondiente de acuerdo al Reglamento Interno de Trabajo de la universidad, pudiendo ser sancionado según la gravedad con:
  - a. Con suspensión.
  - b. Con despido.

Si el hostigador es un docente, se aplicará lo establecido en el artículo 90 de la Ley N° 30220, sin perjuicio de la sanción que se imponga de acuerdo al Reglamento de Disciplina Docente de la Universidad, pudiendo ser sancionado según la gravedad con:

- a. Cese temporal en el cargo o puesto laboral sin goce de remuneraciones desde treinta y un (31) días hasta doce (12) meses; en los casos que se ha comprobado que el docente ha incurrido en la transgresión por acción u omisión, de los principios, deberes y prohibiciones en el ejercicio de la función docente tipificadas como faltas o infracciones graves en el artículo 15° del presente reglamento. Asimismo, el docente que incurra en una falta o infracción leve, habiendo sido sancionado, previamente en dos (2) ocasiones.



	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA DE TRUJILLO</b>  <b>REGLAMENTO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	<b>Código:</b>	<b>RN-NG-035</b>
		<b>Revisión:</b>	01
		<b>Fecha:</b>	18/12/2023
		<b>Página:</b>	Página 9 de 11

El cese temporal es impuesto siguiendo el procedimiento disciplinario establecido en el presente reglamento o los reglamentos específicos aplicables. Esta sanción para los docentes surge efectos a partir de que la resolución es firme.

- b. Destitución o Remoción: Corresponde la destitución o remoción por la transgresión por acción u omisión, de los principios, deberes y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, consideradas como muy graves en el artículo 16° del presente reglamento, o cuando hay reincidencia en otras faltas graves demostrada con una sanción previa. Esta sanción para los docentes implica el despido y ruptura del vínculo laboral con la universidad lo que ocurre a partir de que la resolución es firme, y/o al día siguiente de que se emite la resolución de remoción correspondiente por el órgano o autoridad que lo nombró.
3. Si el hostigador es un estudiante, se aplicará la sanción correspondiente de acuerdo al Reglamento de Disciplina Estudiante de la universidad, pudiendo ser:
    - a. Separación hasta por dos (02) periodos lectivos. Su duración se extiende a no menos de una semana. La suspensión se aplica cuando el estudiante haya cometido alguna infracción considerada grave por el presente reglamento, o la reiterancia o reincidencia de faltas leves.
    - b. Separación definitiva. Expulsión. Consiste en la pérdida inmediata y definitiva de todos los derechos inherentes a la condición de alumno de la Universidad, es aplicada cuando el estudiante haya cometido una falta considerada como muy grave por el presente reglamento, o la reiterancia o reincidencia de faltas graves.
  4. Adicionalmente, la víctima de hostigamiento sexual, conforme a lo tipificado en el artículo 35 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo núm. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo núm. 003-97-TR, puede optar por:
    - a. Solicitar el cese de la hostilidad o
    - b. Dar por terminado el Contrato de trabajo, y exigir el pago de una indemnización mediante una demanda judicial.

**Art. 24° De la responsabilidad de la Universidad como empleador:**

La Universidad debe procurar y mantener en todas sus locales condiciones de respeto entre los trabajadores docentes y/o no docentes, cumpliendo con las siguientes obligaciones (En concordancia con la Ley 27942):

1. Capacitar a los trabajadores sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual en el centro laboral.
2. Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de hostigamiento sexual y el resultado de las investigaciones efectuadas para verificar el cumplimiento de la Ley 27942. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo incluye dentro del reglamento las disposiciones que resulten pertinentes.
3. Tomar las medidas necesarias para que cesen las amenazas o represalias ejercidas por el hostigador, así como las conductas físicas o comentarios de carácter sexual o sexista que generen un clima hostil o de intimidación en el ambiente donde se produzcan.

**Art. 25° Apelación**

Cuando se trate de estudiantes o docentes infractores, opera como segunda instancia el Consejo Universitario. Cuando se trate de personal administrativo opera como segunda instancia el Consejo Directivo. La Asamblea General, fungirá de segunda instancia cuando se trate de casos vinculados al Rector, al Gerente General, Defensor Universitario, Responsable de Auditoría y Control Interno y/o miembros del Consejo Directivo. Estas instancias, tendrán 15 (quince) días hábiles para emitir su pronunciamiento mediante la resolución que corresponda para Confirmar, Revocar o Modificar la resolución emitida en primera instancia. El recurso de



	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA DE TRUJILLO</b>  <b>REGLAMENTO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	<b>Código:</b>	<b>RN-NG-035</b>
		<b>Revisión:</b>	01
		<b>Fecha:</b>	18/12/2023
		<b>Página:</b>	Página 10 de 11

apelación será interpuesto por escrito. Junto con la apelación el Denunciado o quejado podrá solicitar audiencia oral para sustentar su apelación.

**Art. 26° Posibilidad de acudir a otras instancias externas a la Universidad:**

El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual no enerva el derecho de la víctima o presunta víctima de acudir a otra instancia externa a la Universidad, que considere pertinente para hacer valer sus derechos. En ningún caso se puede exigir como requisito de procedencia haber recurrido previamente al procedimiento de investigación y sanción regulado en la Ley 27942, en el Reglamento de la Ley 27942 y en el presente Reglamento.

**Art. 27° Información a SUNEDU:**

La universidad, a través de la Defensoría Universitaria debe reportar semestralmente a la SUNEDU la relación de denuncias o quejas recibidas, las medidas adoptadas, así como el estado del procedimiento sobre casos de hostigamiento Sexual.

La universidad, a través de la Defensoría Universitaria, debe reportar anualmente a la SUNEDU los resultados de la evaluación y diagnóstico a los que alude el artículo 10° del presente Reglamento de la Ley 27942.

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS**

**PRIMERO** Los casos no previstos en el presente Reglamento, serán resueltos por el Rector para su posterior incorporación vía modificación del reglamento

**SEGUNDO** La renuncia del denunciado o quejado, el vencimiento de su contrato de trabajo, la no matrícula, o el egreso del estudiante no dan por concluida la investigación. En estos casos no exime a las autoridades universitarias de iniciar o continuar la investigación e imponer la posible sanción, por lo que el Comité elabora un informe al Consejo Directivo, Consejo Universitario o Gerente General, según corresponda.

**TERCERO** Para efectos de lo señalado en el presente reglamento se entenderá como comunidad universitaria a la colectividad conformada por:

- a. Alumnos;
- b. Docentes;
- c. Egresados;
- d. Graduados;
- e. Personal administrativo;
- f. Autoridades académicas;
- g. Personal de servicio contratado;
- h. Otros, reconocidos como tal en la Ley 30220.

**CUARTO** Las resoluciones o sanciones que se apliquen en ejecución de lo dispuesto del presente reglamento no sustituyen ni exoneran de las acciones legales penales o civiles a que haya lugar. Además, todo lo no contemplado en el presente reglamento, es de aplicación supletoria la normatividad vigente sobre la materia en el ordenamiento jurídico peruano.

**QUINTO** El presente reglamento entra en vigencia al día siguiente de la expedición de la resolución respectiva.



	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA DE TRUJILLO</b>  <b>REGLAMENTO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	<b>Código:</b>	<b>RN-NG-035</b>
		<b>Revisión:</b>	01
		<b>Fecha:</b>	18/12/2023
		<b>Página:</b>	Página 11 de 11

**ANEXO**

<u>MANIFESTACION DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</u>	<u>TIPIFICACION</u>
Promesa implícita o expresa de la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.	MUY GRAVE
Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.	MUY GRAVE
Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.	GRAVE
Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas para la víctima.	MUY GRAVE
Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo	GRAVE

