



Trujillo, 04 de Agosto del 2022

Resolución Del Consejo Directivo 066-2022-UPRIT

VISTO, el acuerdo de los miembros del Consejo Directivo sobre aprobación del Reglamento de Prevención e Intervención en los Casos de Hostigamiento Sexual 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 en el artículo 6 numeral 6.4 de la Ley 30220, se señala como uno de los fines de la universidad: "... Colaborar de modo eficaz en la ...la inclusión social..." Por otro lado, en su artículo 8 señala que el Estado reconoce la Autonomía Universitaria, dándole el ejercicio de una Potestad Autodeterminativa: Normativa, De gobierno, Académico, Administrativo y Económico para su funcionamiento como Universidad; esta potestad se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable.

Que, el artículo 11 del Estatuto de la universidad 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 Estatuto de la Universidad, señala como una de las funciones del Consejo Directivo "Aprobar ... los Reglamentos de la Universidad a propuesta de las unidades correspondientes".

Que, la Universidad al ser un Centro de Estudios Superior de nivel Universitario, requiere un Reglamento de Prevención e Intervención en los Casos de





Hostigamiento Sexual, este texto regulatorio tiene como objeto regular la prevención e intervención en los casos de hostigamiento sexual entre los miembros de la comunidad universitaria de 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. En este sentido, la Defensoría Universitaria ha elaborado un proyecto del texto regulatorio de este reglamento en mención, el mismo que ha sido revisado por el Rectorado y enviado al Consejo Directivo para su respectiva aprobación.

Que, los miembros que conforman el Consejo Directivo de la universidad, se reunieron con fecha 02 de Agosto del 2022, para debatir y aprobar mediante acuerdo por unanimidad el Reglamento de Prevención e Intervención en los Casos de Hostigamiento Sexual de la Universidad Privada de Trujillo. Estando a las consideraciones y de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220, en concordancia con el Estatuto de La Universidad, en virtud a las atribuciones conferidas al Presidente del Consejo Directivo de la UPRIT;

SE RESUELVE:

Artículo primero: **APROBAR** el Reglamento de Prevención e Intervención en los Casos de Hostigamiento Sexual de la Universidad Privada de Trujillo, cuyo texto queda redactado en veintisiete (27) artículos; cinco Disposiciones Complementarias; en un total de nueve (9) páginas; que en documento anexo forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo segundo: **COMUNÍQUESE** a las instancias respectivas para su aplicabilidad y cumplimiento.

Artículo tercero: **DEJAR** sin efecto, las disposiciones que se opongan a la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TRUJILLO REGLAMENTO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Código:	RN-NG-035
		Revisión:	00
		Fecha:	04/08/2022
		Página:	Página 1 de 9

REGLAMENTO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Elaborado por: DEFENSORIA UNIVERSITARIA	Revisado por: RECTORADO	Aprobado por: CONSEJO DIRECTIVO Resolución de Consejo Directivo N° 066-2022-UPRIT, del 04 de Agosto del 2022
Firma: 	Firma: 	Firma: 
Fecha: 17/07/2022	Fecha: 20/07/2022	Fecha: 04/08/2022

CONTROL DE REVISIONES		
REVISION	FECHA	DESCRIPCION DE LA REVISION
00	04/08/2022	EMITIDO APROBADO

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TRUJILLO REGLAMENTO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Código:	RN-NG-035
		Revisión:	00
		Fecha:	04/08/2022
		Página:	Página 2 de 9

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, funcionarias/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. Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP; Plan Nacional contra la Violencia de Género.
- f. Decreto Supremo N° 056-2018-PCM; Política General de Gobierno.
- g. Resolución Ministerial N° 380-2018-MINEDU, Lineamientos para la prevención e intervención en los casos de Hostigamiento Sexual en las universidades.
- h. 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).
- i. Estatuto de la Universidad aprobado mediante Resolución Asamblea General de Asociados N°003-2022-UPRIT de fecha 02 de Junio del 2022.
- j. Reglamento de Organización y Funciones de la Universidad, aprobado por Resolución Del Consejo Directivo N°024-2022-UPRIT de fecha 06 de Junio del 2022.

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:

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. 6º

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





UNIVERSIDAD PRIVADA DE TRUJILLO

REGLAMENTO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN
EN LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Código:	RN-NG-035
Revisión:	00
Fecha:	04/08/2022
Página:	Página 3 de 9

ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan están 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 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.



	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TRUJILLO REGLAMENTO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Código:	RN-NG-035
		Revisión:	00
		Fecha:	04/08/2022
		Página:	Página 4 de 9

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, a 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.

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.



	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TRUJILLO REGLAMENTO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Código:	RN-NG-035
		Revisión:	00
		Fecha:	04/08/2022
		Página:	Página 5 de 9

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 cumplan 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.
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:



	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TRUJILLO REGLAMENTO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Código:	RN-NG-035
		Revisión:	00
		Fecha:	04/08/2022
		Página:	Página 6 de 9

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:

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.



	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TRUJILLO REGLAMENTO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Código:	RN-NG-035
		Revisión:	00
		Fecha:	04/08/2022
		Página:	Página 7 de 9

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 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. 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





UNIVERSIDAD PRIVADA DE TRUJILLO
REGLAMENTO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN
EN LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Código:	RN-NG-035
Revisión:	00
Fecha:	04/08/2022
Página:	Página 8 de 9

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:

1. Si el hostigador es autoridad académica, personal de dirección, personal de confianza, o asociado de la Universidad, el hostigado puede optar entre accionar el cese de la hostilidad o el pago de la indemnización, dando por terminado el contrato de trabajo, conforme al 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. En este supuesto no es exigible la comunicación al empleador por cese de hostilidad señalado en el artículo 30 de la misma norma.
2. Si el hostigador es un trabajador del régimen laboral privado, puede ser sancionado, según la gravedad de los hechos, con amonestación, suspensión o despido.
3. 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.
4. Si el hostigador es un estudiante, se aplicará la sanción correspondiente de acuerdo al Reglamento de Disciplina Estudiante de la universidad.

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



	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TRUJILLO REGLAMENTO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Código:	RN-NG-035
		Revisión:	00
		Fecha:	04/08/2022
		Página:	Página 9 de 9

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:

- Alumnos;
- Docentes;
- Egresados;
- Graduados;
- Personal administrativo;
- Autoridades académicas;
- Personal de servicio contratado;
- 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 en el ordenamiento jurídico penal peruano.

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

