UNIVERSIDAD
PRIVADA DE TRUJILLO

Trujillo, 11 de abril del 2025.

Resolución del Consejo Directivo N° 021-2025-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 01) y Aprobación del Reglamento de Prevención e Intervención en los casos de Hostigamiento Sexual (Revisión 02) 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, mediante Resolución Viceministerial Nº 328-2021 – MINEDU, se aprobó los Nuevos Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria; disposición normativa que la Universidad ha implementado en el Reglamento de Prevención e Intervención en los casos de Hostigamiento Sexual **(REVISIÓN Nº 02).**

CONSEJO DIRECTIVO UPRIT PRESIDENCIA

Que, el artículo 11 del Estatuto de la universidad aprobado mediante Resolución de la Asamblea General de Asociados Nº 005-2023 del 04 de febrero del 2024, 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 "... Modificar ... Reglamentos de la Universidad a propuesta de las unidades correspondientes"; por lo que, es el órgano competente para Modificar el reglamento en mención, en base a las necesidades académicas advertidas.

UNIVERSIDAD
PRIVADA DE TRUJILLO

Que, los miembros del Consejo Directivo de la UPRIT, se reunieron en sesión el 11 de abril del 2025 para debatir y modificar el texto normativo de la BASE LEGAL y algunos artículos reglamento materia de aprobación en la presente sesión, texto propuesto por la Defensoría Universitaria, revisado por el Rectorado 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** de forma General y **Elimínese** el artículo 27 del Reglamento de Prevención e Intervención en los casos de Hostigamiento Sexual (Revisión Nº 01) aprobado por Resolución del Consejo Directivo N° 144-2024 de fecha 18 de diciembre del 2024 de la Universidad Privada Trujillo; los que quedan redactados en el Reglamento de Prevención e Intervención en los casos de Hostigamiento Sexual **(REVISIÓN Nº 02)**.

ARTÍCULO 2: **REDÁCTESE** la **Revisión 02** del Reglamento de Prevención e Intervención en los casos de Hostigamiento Sexual de la Universidad Privada de Trujillo, con la modificación señalada en el artículo anterior; y **APRUEBESE** el mismo, cuyo texto queda redactado en veintiséis (26) artículos, cinco Disposiciones Complementarias, tres Anexos y un Flujograma, haciendo un total de dieciocho (18) páginas; que en documento anexo forma parte integrante de la presente resolución.

ARTÍCULO 3: **DERÓGUESE** la (Revisión 01) Reglamento de Prevención e Intervención en los casos de Hostigamiento Sexual de la Universidad Privada de Trujillo aprobado mediante Resolución del Consejo Directivo N° 144-2024 de fecha 18 de diciembre del 2024.

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

Regístrese, comuníquese y archívese.

CONSEJO DIRECTIVO UPRIT PRESIDENCIA
UNIVERSIDAD PRIVADA DE TRUJILLO
Juan Mauricio Noriega Escobedo
PRESIDENTE
CONSEJO DIRECTIVO

REGLAMENTO DE PREVENCION E INTERVENCION EN LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Elaborado por: DEFENSORIA UNIVERSITARIA	Revisado por: RECTORADO	Aprobado por: CONSEJO DIRECTIVO Resolución del Consejo Directivo N° 021-2025-UPRIT, de 11 de abril de 2025.
Firma:	Firma:	Firma:
Fecha:07/04/2025	Fecha: 09/04/2025	Fecha: 11/04/2025

CONTROL DE REVISIONES		
REVISION	**FECHA**	**DESCRIPCION DE LA REVISION**
00	04/08/2022	EMITIDO APROBADO
01	18/12/2023	Base Legal, Art. 23, Disposición Complementaria Cuarta e incorporación de ANEXO.
02	11/04/2025	Modificación General y Eliminación del artículo 27.

DOCUMENTO PARA USO INTERNO – REPRODUCCIÓN PROHIBIDA SIN PREVIA AUTORIZACIÓN.

REGLAMENTO DE PREVENCION E INTERVENCION EN LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Art. 1° **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. 2° **Alcance:**
El presente Reglamento es de alcance institucional de aplicación para todos los miembros de la Comunidad Universitaria (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. 3° **Base Legal:**

a. Constitución Política del Perú de 1993.
b. Ley Nª 30220 y sus modificatorias, Ley Universitaria.
c. Ley Nª 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada por la Ley N° 29430.
d. Ley Nª 30364, Ley para Prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
e. Ley N° 30314, Ley para Prevenir y Sancionar el Acoso Sexual en espacios públicos.
f. Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.
g. Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad Laboral.
h. Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP; Plan Nacional contra la Violencia de Género.
i. Decreto Supremo Nº 009-2016 – MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley Nª 30364, Ley para Prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
j. Decreto Supremo N° 056-2018-PCM; Política General de Gobierno.
k. Reglamento de la Ley N° 27942 (Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual), aprobado por Decreto Supremo Nº 014-2019-MIMP, y modificado mediante Decreto Supremo N.° 021-2021-MIMP.
l. Resolución Viceministerial N° 328-2021-MINEDU, Deroga los Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria, Aprobar los nuevos Lineamientos.
m. Estatuto de la Universidad aprobado mediante Resolución Asamblea General de Asociados N°005-2023-UPRIT de fecha 04 de febrero del 2023.
n. Reglamento General de la Universidad, aprobado por Resolución del Consejo Directivo N°098-2023-UPRIT de fecha 20 de foviembre del 2023.

Las normas referidas en este párrafo incluyen sus normas modificatorias, complementarias, conexas o aquellas que las sustituyan.

Art. 4° **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. Imparcialidad.
f. Protección a la Victima.
g. Celeridad.

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 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 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. 7º 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 victima 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. 8º 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 agravie 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.

CONSEJO DIRECTIVO UPRIT PRESIDENCIA

Art. 9º 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).

DOCUMENTO PARA USO INTERNO – REPRODUCCIÓN PROHIBIDA SIN PREVIA AUTORIZACIÓN.

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. 10° Competencia sobre Medidas y estrategias de prevención e Intervención en Hostigamiento Sexual:

Las medidas y estrategias de prevención e Intervención en Hostigamiento Sexual son de competencia de la Defensoría Universitaria. Las actividades implementadas para la prevención del hostigamiento sexual en la comunidad universitaria, se desarrollará y organizará por la Defensoría Universitaria, en coordinación con la Gerencia General y/o la Dirección de Bienestar Universitario y Responsabilidad Social Universitaria; incluyen actividades de diagnóstico, capacitaciones, talleres o charlas sobre la materia y difusión de canales de denuncia.

Son autoridades competentes de la Investigación y Sanción del hostigamiento sexual las siguientes:

- Defensoría Universitaria.
- Comité de Intervención frente al hostigamiento Sexual.
- En segunda instancia el Consejo Universitario y/o Consejo Directivo y/o Asamblea General, según corresponda de acuerdo a lo establecido en el presente reglamento.

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 flujograma 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. Capacitaciones en la materia Prevención del 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. Capacitaciones en materia de Prevención del 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 hostigamiento sexual y las sanciones aplicables, través de medios escritos, electrónicos, redes sociales, entre otros.
e. Charlas y/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. La asistencia psicológica será desarrollada por el Servicio de atención psicopedagógica de la Universidad.
h. Diseñar estrategias para fortalecer las capacidades de las Autoridades académicas y administrativas en materia de Hostigamiento Sexual.
i. Celebrar convenios de cooperación con entidades públicas y privadas para el fortalecimiento y desarrollo de las intervenciones en materia de prevención del Hostigamiento sexual.

CONSEJO DIRECTIVO UPRIT PRESIDENCIA

DOCUMENTO PARA USO INTERNO – REPRODUCCIÓN PROHIBIDA SIN PREVIA AUTORIZACIÓN.

Art. 12° Canales de denuncia:
La universidad informa y difunde, de manera pública y visible, los canales de atención de 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 denuncia y la información básica sobre el procedimiento. La difusión será mediante afiches, volantes, redes sociales (Facebook, etc.), correos institucionales y pagina web de la universidad. Como canales de 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, 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 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 de la Defensoría Universitarias las denuncias sobre hostigamiento sexual e Inicia el Procedimiento.
b) Brinda información a el/la presunto/a hostigado/a sobre el procedimiento y los servicios de la Universidad y del Estado peruano, a fin de poder 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 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, Consejo Universitario, 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 la paridad de género, 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 Defensor Universitario por un (1) año, deberá conocer Derecho Administrativo Sancionador y/o Disciplinario, y/o Derecho Laboral Disciplinario y/o derechos humanos, con formación académica 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.

CONSEJO DIRECTIVO · UPRIT · PRESIDENCIA

Los presentes miembros No deberán registrar antecedentes policiales, penales y judiciales, y no haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

Art. 15° Medidas de Protección: 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 Victima.
   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 sobre hostigamiento sexual:

1. 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. Denunciado/a: Persona contra la que se presenta la denuncia por hostigamiento sexual.
   b. Denunciante: Persona que presenta la denuncia por hostigamiento sexual.

2. Las denuncias sobre hostigamiento sexual, puede ser presentada por la persona denunciante, un tercero, o de oficio, de forma verbal o escrita, presencial o electrónica, ante la Defensoría Universitaria. Las denuncias verbales son transcritas en un Acta, y son suscritas por el Defensor Universitario. Además, en caso Defensoría Universitaria tome conocimiento de hechos que puedan constituir hostigamiento sexual a través de redes sociales, notas periódicas, informes policiales u otras fuentes información, está obligada a iniciar de Oficio. Cuando se hace la denuncia, se procede a dar lectura al "Acta de derechos de la persona denunciante" (Ver Anexo 2), tomando las medidas de necesarias para asegurar el deber de confidencialidad y el no re victimización.

CONSEJO DIRECTIVO UPRIT PRESIDENCIA

Art. 18° Fases del Procedimiento de Investigación:

Son fases de este procedimiento:

1. Investigación Preliminar.
2. Procedimiento Disciplinario:
   a. Etapa de Instrucción,
   b. Etapa Resolutiva, y
   c. Etapa de Impugnación.

DOCUMENTO PARA USO INTERNO – REPRODUCCIÓN PROHIBIDA SIN PREVIA AUTORIZACIÓN.

Art. 19° De la Investigación Preliminar:

La Defensoría Universitaria se encuentra a cargo de la investigación preliminar y la etapa de instrucción. 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 o igual a tres (3) días hábiles de conocidos los hechos.

El Procedimiento Disciplinario por Hostigamiento Sexual inicia con la interposición de una denuncia 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 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.

a. En caso sea admitida, la Defensoría Universitaria correrá traslado al denunciado, dentro de tres días hábiles, a fin de que presente su descargo, adjuntando a la notificación, lo siguiente:
1. El hecho o hechos que se le imputan (ordenados cronológicamente).
2. Los medios probatorios, presentados por la presunta víctima.

El denunciado deberá presentar su descargo por escrito, dentro de los 4 días calendarios siguientes a su notificación, el descargo deberá contener la exposición de los hechos ordenados cronológicamente.

b. En caso no sea admitida, la Defensoría Universitaria archivará el caso, con la debida motivación por escrito, y se correrá traslado al denunciante, dentro de dos días hábiles siguientes.

Art. 20° Del Procedimiento Disciplinario:

1. Etapa de Instrucción:

a. El Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, se instala y recepciona el Informe con la Investigación Preliminar a cargo de la Defensoría Universitaria.
b. Emite un Informe Inicial de Instrucción, con el que da Inicio o procede al Archivo del caso; de dar Inicio, otorga al denunciado/a la oportunidad de presentar su descargo, dentro del plazo de 5 días calendarios, investiga el caso en concreto.
c. El Comité, asimismo, realiza las otras acciones que le son de su competencia, que considere necesario para un caso en concreto.
d. 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
e. Emite un Informe Final de Instrucción, este informe debe contener la descripción de los hechos y las pruebas ofrecidas o recabadas, así como una recomendación respecto a la sanción o no, debidamente motivado técnica y normativamente, considerando las normas de la universidad y/o las leyes vigentes que le fueran aplicables al caso.

CONSEJO DIRECTIVO · UPRIT · PRESIDENCIA

2. Etapa Resolutiva:

a. El comité, tiene un plazo no mayor o igual a 10 (diez) días calendarios, periodo en el que notifica a ambas partes (denunciante y/o denunciado) a fin de presentar alegatos dentro de 3 (tres) días calendarios; así mismo, puede darse Audiencia Oral a solicitud de parte o de oficio.
b. El Comité realizará confrontación entre los sujetos del proceso, siempre que sea solicitada por la víctima; todo esto es antes a la emisión de su Resolución Final.
c. Los Decanos de Facultades y/o Director de la Escuela de Posgrado, Gerente General y/o Consejo Directivo, toman conocimiento de la Resolución Final y lo adopta como decisión en

primera instancia, procediendo a Dar pleno cumplimiento y Ejecución de la Sanción, La Resolución Final queda consentida, cuando ha transcurrido 5 (cinco) días calendario para presentar Apelación.

d. Los plazos del procedimiento señalados en el numeral anterior no se interrumpen en periodo vacacional o cualquier otra pausa institucional.
e. 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.

3. Etapa de Impugnación:

a. Cuando se trate de estudiantes o docentes infractores, opera como segunda instancia el Consejo Universitario.
b. Cuando se trate de personal administrativo opera como segunda instancia el Consejo Directivo.
c. 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.
d. Estas instancias, tendrán 07 (siete) días hábiles para emitir su Resolución de Segunda Instancia, debidamente motivada, para Confirmar, Revocar o Modificar la resolución de primera instancia. El recurso de apelación será interpuesto por escrito. Junto con la apelación el denunciado o denunciante podrá solicitar audiencia oral para sustentar su apelación.

Art. 21° Las notificaciones:
Estas serán enviadas por escrito o por correo electrónico, con acreditación de Constancia de Recepción o la Constancia Envió según corresponda. La resolución final se considera consentida en primera instancia, cuando a los 5 (cinco) días calendario 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 presuntas situaciones de hostigamiento sexual en la Universidad Privada de Trujillo. La Defensoría Universitaria o cualquier integrante del Comité, al enterarse de presuntas situaciones de hostigamiento sexual deberá poner a conocimiento del Comité para el inicio del Procedimiento disciplinario, cuando corresponda.
Durante las investigaciones, la Defensoría Universitaria y/o el Comité podrá requerir información a las diversas áreas de la universidad, los responsables o jefes de 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.

CONSEJO DIRECTIVO UPRIT PRESIDENCIA

Art. 23° Sanciones:
Las manifestaciones de Hostigamiento sexual 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:

DOCUMENTO PARA USO INTERNO – REPRODUCCIÓN PROHIBIDA SIN PREVIA AUTORIZACIÓN.

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 le 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 perdida 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 considera 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.

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.

CONSEJO DIRECTIVO UPRIT PRESIDENCIA

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.

DOCUMENTO PARA USO INTERNO – REPRODUCCIÓN PROHIBIDA SIN PREVIA AUTORIZACIÓN.

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° Posibilidad de acudir a otras instancias externas a la Universidad:
El procedimiento de Disciplinario y sanción del hostigamiento sexual no imposibilita el derecho de la presunta víctima de acudir a otra instancia externa a la Universidad (Poder Judicial o Ministerio Público), 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. 26° Información a SUNEDU:
La universidad, a través de la Defensoría Universitaria debe reportar semestralmente a la SUNEDU la relación de denuncias 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 las evaluaciones a que alude el artículo 10° del 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 matricula, 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. Estudiantes;
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.

CONSEJO DIRECTIVO · UPRIT · PRESIDENCIA

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.

DOCUMENTO PARA USO INTERNO – REPRODUCCIÓN PROHIBIDA SIN PREVIA AUTORIZACIÓN.

ANEXO Nº 01:

MANIFESTACION DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	TIPIFICACIÓN
Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo	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
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
Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas para la víctima.	MUY GRAVE

CONSEJO DIRECTIVO · UPRIT · PRESIDENCIA

ANEXO N° 02:

ACTA DE DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

En la ciudad de ....., siendo las ..... del día ....., se presentó ante la Defensoría Universitaria de la Universidad Privada de Trujillo - UPRIT, la persona de ....., identificada con DNI N° ..... y domicilio en ....., quién interpuso una denuncia por presunto acto de Hostigamiento Sexual por parte de .....

Al respecto, en el marco del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual regulado por la Ley número 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su reglamento aprobado por el Decreto Supremo 014-2019-MIMP, procedemos a señalar los derechos que asisten al denunciante:

I. MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA LA VÍCTIMA

1	Rotación o cambio de lugar del presunto/a hostigador/a.
2	Suspensión temporal del presunto/a hostigador/a.
3	Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que lo haya solicitado.
4	Orden de impedimento de acercamiento, o proximidad a la víctima o a su entorno familiar o de entablar algún tipo de comunicación con ella.
5	Gozar de las medidas de protección hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.
6	Gozar de facilidades para que las personas denunciantes puedan asistir a centros de salud, denunciar y/o llevar a cabo cualquier otro acto derivado de hostigamiento sexual.
7	Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

Así mismo, las principales actuaciones que se realicen en el procedimiento son:

II. PRINCIPALES ACTUACIONES DEL PROCEDIMIENTO

1	Los descargos de la persona investigada, presentados en etapa de instrucción;
2	El informe Inicial e Informe Final de Instrucción;
3	La Imputación de cargos;
4	La decisión del Comité de Intervención en casos de Hostigamiento Sexual;
5	La resolución del Consejo Universitario y/o Consejo Directivo.
6	Exponer los hechos que sustentan su denuncia en la audiencia oral llevada a cabo durante la etapa resolutiva.

CONSEJO DIRECTIVO UPRIT PRESIDENCIA

Así mismo, ponemos a disposición de la/el denunciante los canales de atención médica, física, mental y/o psicológica, con los que cuenta la universidad, para el cuidado de su salud integral.

OBSERVACIONES:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Habiéndose leído el presente documento a la/el denunciante, se procede con la firma en presencia de el/la Defensor/a Universitario/a.

Huella

....

DEFENSOR/A UNIVERSITARIO/A **DENUNCIANTE**

CONSEJO DIRECTIVO · UPRIT · PRESIDENCIA

ANEXO N° 03:

FORMATO DE DENUNCIA POR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL N°..... - 20.....

Trujillo, ... de ..... de 20.....

Defensoría Universitaria de la Universidad Privada de Trujillo – UPRIT

Por el presente documento me dirijo a usted con la finalidad de formular una queja o denuncia por hostigamiento sexual, identificando al hostigador/a, narrando lo hechos en forma clara y detallando los medios probatorios, si los hubiera, que coadyuvaran a la comprobación de los actos de hostigamiento sexual, así como, solicitando las medidas de protección, conforme lo estipulado en la Ley N° 27942 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

I. DATOS DE LA VÍCTIMA:

Nombres y Apellidos					
Documento de Identidad (DNI, CE, Pasaporte)					
Domicilio					
Teléfono / Celular	**Fijo:**	**Celular:**		**Correo:**	
Facultad y Carrera Profesional, Escuela de Posgrado y Programa de Estudios u Órgano académico o administrativo al que pertenece.					
Relación con la persona denunciada (Marcar con un aspa X)	Estudiante	Personal Docente	Personal No Docente	Prestador/a de Servicios	Egresado o Graduado
	Otro:				

II. DATOS DE LA PERSONA CONTRA QUIEN SE FORMULA LA DENUNCIA:

Nombres y Apellidos			
Facultad y Carrera Profesional, Escuela de Posgrado y Programa de Estudios, u Órgano académico o administrativo del cual depende.			
	Rector/a	Vicerrector/a	Decano/a

CONSEJO DIRECTIVO UPRIT PRESIDENCIA

Relación con la persona afectada (Marcar con un aspa X)	Director/a de Carrera Profesional	Director/a de Escuela de Posgrado	Director/a de Maestrías
	Docente	Director/a de Doctorado	Autoridades o funcionarios de los Órganos de Gobierno
	Estudiante	Personal No Docente	Prestador/a de Servicios
	Otro:		

III. DATOS DE LA PERSONA QUE FORMULA LA DENUNCIA (Tercero formula la denuncia):

Nombres y Apellidos			
Documento de Identidad (DNI, CE, Pasaporte)			
Parentesco/Relación con la Víctima			
Domicilio			
Teléfono/ Celular	**Fijo:**	**Celular:**	**Correo:**

IV. NARRACIÓN DE LOS HECHOS MATERIA DE LA DENUNCIA (precisando circunstancias, periodo, lugar/es, autor/es, partícipes, consecuencias educativas, sociales o psicológicas, entre otros):

CONSEJO DIRECTIVO UPRIT PRESIDENCIA

V. MEDIOS PROBATORIOS[1] OFRECIDOS O RECABADOS (*):

1.
2.
3.
4.
5.

VI. MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA LA VÍCTIMA (marque con una X):

1. Rotación o cambio de lugar del/la presunto/a hostigador/a.	
2. Suspensión temporal del/la presunto/a hostigador/a.	
3. Rotación o cambio del lugar de la víctima, siempre que lo haya solicitado.	
4. Orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar o de entablar algún tipo de comunicación con ella por cualquier medio.	
5. Otras medidas de protección (especificar):	

(*) En caso de presentar testigos/as, se podrá otorgar medidas de protección a los/as testigos/as ofrecidos/as a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación, conforme a la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, y modificado mediante Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP.

Por lo antes expuesto, SOLICITO la tramitación de la presente denuncia, de acuerdo con el procedimiento que establece la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, y modificado mediante Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP.

Sin otro particular,

CONSEJO DIRECTIVO UPRIT PRESIDENCIA

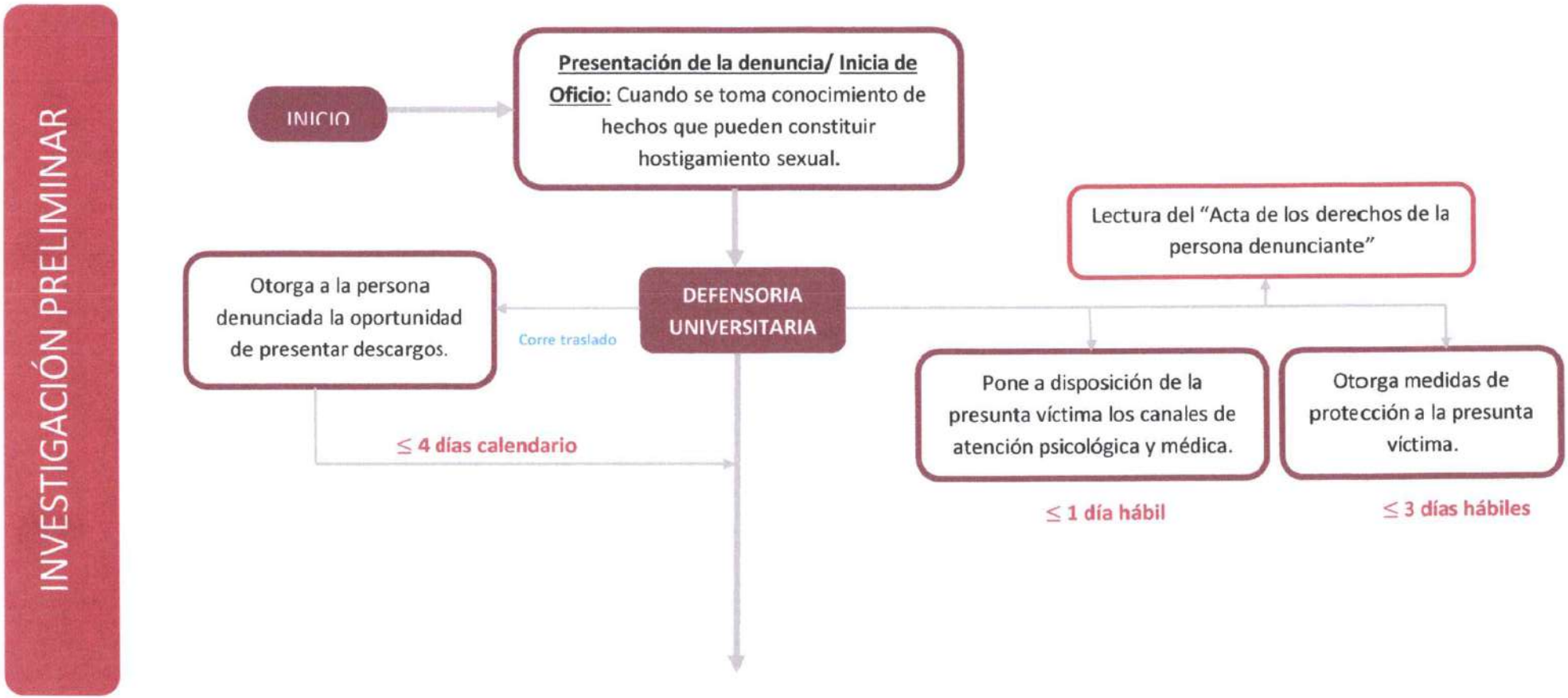
Firma:	**Huella**
Nombres y Apellidos:	

[1] -Declaración de testigos; documentos públicos y/o privados; grabaciones de audio, correos electrónicos, videos, mensajes de texto, fotografías, objetos u otros; pericias psicológicas, pericias forenses, grafo técnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros; cualquier otro medio idóneo.

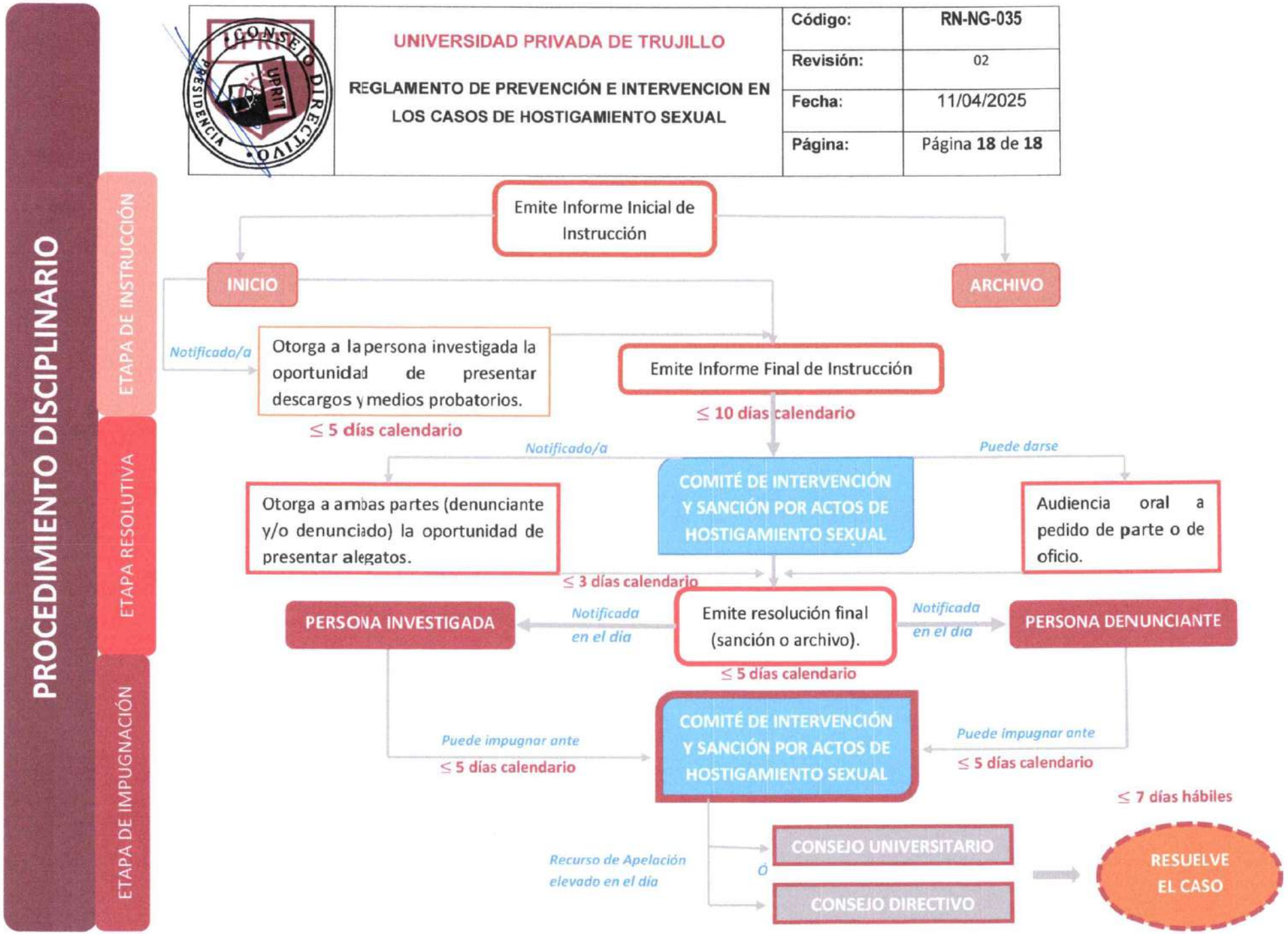
DOCUMENTO PARA USO INTERNO – REPRODUCCIÓN PROHIBIDA SIN PREVIA AUTORIZACIÓN.

FLUJOGRAMA DEL PROGRAMA DE ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL

HOSTIGAMIENTO SEXUAL



DOCUMENTO PARA USO INTERNO – REPRODUCCIÓN PROHIBIDA SIN PREVIA AUTORIZACIÓN.



DOCUMENTO PARA USO INTERNO – REPRODUCCIÓN PROHIBIDA SIN PREVIA AUTORIZACIÓN.