

	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>		
	ELABORADO POR: Gestión de Personas Asuntos Legales	ACTUALIZADO POR: Secretaría de Instrucción	APROBADO POR: Comité Ejecutivo
	FECHA DE ULTIMA MODIFICACIÓN: 16 de octubre de 2018	FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 16 de abril de 2024	Pág. 1 de 22

## POLÍTICA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

### 1. ANTECEDENTES

La presente política se desarrolla dentro del marco de la implementación de medidas que promueven la promoción de la igualdad de derechos, y el respeto por la dignidad de la persona, derechos consagrados en la Constitución Política del Perú y destacados en la Política de Igualdad de Género de la Universidad del Pacífico (en adelante, la Universidad), de conformidad con lo dispuesto por la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y sus normas reglamentarias.

La Universidad es concebida como una institución de formación académica cuya misión es la de “formar líderes globalmente competentes, con iniciativa y espíritu emprendedor, con visión integral, responsables socialmente y generadores de cambio”. Reconoce la importancia y trascendencia del valor del respeto al otro como principio básico para su desarrollo, tal como se consigna en el inciso b del artículo 7 del Estatuto de la Universidad, en el que se establece como uno de sus principios “la asunción, el fomento y la promoción de los siguientes valores: libertad de pensamiento y opinión, honestidad y veracidad, respeto al otro y responsabilidad social”. Así, la Universidad ha considerado importante y mandatorio normar los procedimientos, las competencias y las responsabilidades que sean necesarios para generar un ambiente que prevenga, intervenga y sancione los casos de hostigamiento sexual dentro de la comunidad universitaria.

### 2. OBJETIVO

Difundir la posición de rechazo a cualquier acto de violencia, principalmente el hostigamiento sexual. En tal sentido, esta política establece los procedimientos de actuación, así como las competencias y responsabilidades de las autoridades universitarias para la aplicación de mecanismos de prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la Universidad, con el propósito de promover una cultura de igualdad y no discriminación, garantizando el bienestar y la protección de las personas.

### 3. ALCANCE

La presente política es aplicable a:

- personal docente, conformado por:
  - docentes de pregrado,
  - docentes de postgrado (Pacífico Business School y Escuela de Gestión Pública),
  - docentes de la Escuela Preuniversitaria,
  - docentes de los Centros de la Universidad,
  - instructores,
  - facilitadores de Bienestar y Formación Estudiantil,
  - encargados de práctica,
  - personal administrativo y asistentes de investigación en ejercicio de labores docentes.

	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>		
	ELABORADO POR: Gestión de Personas Asuntos Legales	ACTUALIZADO POR: Secretaría de Instrucción	APROBADO POR: Comité Ejecutivo
	FECHA DE ÚLTIMA MODIFICACIÓN: 16 de octubre de 2018	FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 16 de abril de 2024	Pág. 2 de 22

- otras personas que ejerzan labor formativa o académica con estudiantes.
- personal no docente:
  - asistentes de investigación,
  - personal administrativo.
- estudiantes regulares y no regulares de:
  - pregrado,
  - postgrado (Pacífico Business School y Escuela de Gestión Pública),
  - Escuela Preuniversitaria;
  - Centro de Idiomas y otros Centros de la Universidad.
- practicantes y otras modalidades formativas; y
- otras personas vinculadas con la Universidad.

#### 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Se procederá a actuar de acuerdo con los procedimientos previstos en esta Política, cuando el hecho:

- ocurra dentro o fuera del campus universitario, por cualquier medio (presencial o virtual), en el ejercicio de una actividad laboral, académica, de integración, o en eventos organizados por la Universidad;
- ocurra entre estudiantes regulares o no regulares de nivel pregrado, postgrado, idiomas, de la Escuela Preuniversitaria, o de cualquiera de los Centros de la Universidad; ya sea que alguno o todos los estudiantes involucrados se encuentren bajo la modalidad presencial, semipresencial, o virtual, incluso en el ejercicio de actividades que no sean organizadas por la Universidad. En este caso, se iniciará procedimiento disciplinario si las personas en la posición de víctima y hostigadora son estudiantes de la Universidad;
- ocurra entre miembros de la comunidad universitaria, personal no docente, u otras personas con vínculo laboral o formativo con la Universidad, incluso en el ejercicio de actividades que no sean organizadas por la Universidad. En este caso, se iniciará procedimiento disciplinario si las personas en la posición de víctima y hostigadora son parte de la comunidad universitaria o mantienen vínculo laboral, o de otra índole con la Universidad; o
- afecte el nombre de la Universidad.

#### 5. DEFINICIONES

- a) **Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual:** órgano resolutorio competente y permanente para pronunciarse en primera instancia sobre las denuncias relativas a casos de Hostigamiento Sexual.
- b) **Conducta de naturaleza sexual:** comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico (fotografías, videos, audios o cualquier otra forma); tocamientos, roces o

	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>		
	ELABORADO POR: Gestión de Personas Asuntos Legales	ACTUALIZADO POR: Secretaría de Instrucción	APROBADO POR: Comité Ejecutivo
	FECHA DE ULTIMA MODIFICACIÓN: 16 de octubre de 2018	FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 16 de abril de 2024	Pág. 3 de 22

acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.

- c) **Conducta sexista:** comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro. Estas conductas pueden presentarse en bromas, mofas o burlas referidas a la orientación sexual, identidad de género o sexo de otras personas; realizar preguntas inapropiadas sobre la vida sexual o intimidad de las personas; conductas que fomentan la participación de determinado sexo o género en actividades específicas; entre otros de similar naturaleza.
- d) **Consentimiento:** acción que sucede cuando dos o más personas están de acuerdo en realizar una conducta o práctica de naturaleza sexual o conductas sexistas. Incluye las siguientes características: es otorgado con convencimiento; es libre, sin presiones de ningún tipo, o engaños, y se realiza en pleno ejercicio de facultades; es informado; es específico; y es reversible.
- e) **Denuncia:** acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a la Secretaría de Instrucción, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que el órgano competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.
- f) **Bienestar y Formación Estudiantil (BFE):** área encargada de promover el bienestar integral de los alumnos de la Universidad, asegurando las mejores condiciones para su desarrollo académico y personal durante los años de permanencia en la Universidad.
- g) **Hostigador:** cualquier persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual. Si bien cualquier persona puede ser hostigadora, indistinto de su sexo biológico, por temas de fluidez se utiliza el pronombre masculino.
- h) **Hostigamiento sexual:** forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole.

Son manifestaciones de hostigamiento sexual:

- Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura, a cambio de favores sexuales.
- Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente contra su dignidad o la agravie.
- 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 con contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.

	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>		
	ELABORADO POR: Gestión de Personas Asuntos Legales	ACTUALIZADO POR: Secretaría de Instrucción	APROBADO POR: Comité Ejecutivo
	FECHA DE ULTIMA MODIFICACIÓN: 16 de octubre de 2018	FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 16 de abril de 2024	Pág. 4 de 22

- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos o no deseados por la víctima.
- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas anteriormente.
  - Otras conductas que encajen en la definición de hostigamiento sexual.

El hostigamiento sexual se puede presentar de forma presencial o virtual.

- i) **Queja:** acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a la Secretaría de Instrucción, hechos que podrían constituir actos de hostigamiento sexual, con el único fin de que tome conocimiento, pero no solicita el inicio de investigaciones, ni otras medidas.
- j) **Secretaría de Instrucción:** se encuentra a cargo de la investigación preliminar, el inicio del procedimiento a través de la imputación de cargos, las labores de ordenación e instrucción del procedimiento, y emisión del Informe Final de precalificación de los cargos imputados. Da cuenta de todas sus acciones al respectivo órgano resolutorio.
- k) **Tribunal Disciplinario:** segunda y última instancia, encargada de conocer y resolver los procedimientos disciplinarios en materia de hostigamiento sexual.
- l) **Víctima:** cualquier persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, a quien se le dirigen conductas de hostigamiento sexual.

## 6. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN

La Universidad enfatizará la implementación de un conjunto de actividades orientadas a la prevención e intervención ante los casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria, siendo que esta se realice en las instalaciones de la Universidad, en las actividades que organice, en las actividades que no organice pero que ocurran entre miembros de la comunidad universitaria, o afecten el nombre de la Universidad.

### 6.1 Medidas generales de prevención del hostigamiento sexual

- a) La Universidad difundirá la presente política, así como reglamentos, códigos y toda norma en los que esta se basa, con el objetivo de prevenir e intervenir en casos de hostigamiento sexual, a través de los diversos canales de comunicación institucional disponibles.
- b) La Universidad desarrollará espacios de concientización y diálogo entre la comunidad universitaria, que promuevan la discusión y generen propuestas para la prevención del hostigamiento sexual.
- c) La Universidad fomentará prácticas que fortalezcan la interacción saludable dentro de la comunidad universitaria, así como la identidad y la autoestima de sus miembros.
- d) La Universidad dará a conocer los mecanismos y canales de atención de quejas o denuncias.

### 6.2 Medidas de protección frente a actos de hostigamiento sexual

	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>		
	ELABORADO POR: Gestión de Personas Asuntos Legales	ACTUALIZADO POR: Secretaría de Instrucción	APROBADO POR: Comité Ejecutivo
	FECHA DE ÚLTIMA MODIFICACIÓN: 16 de octubre de 2018	FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 16 de abril de 2024	Pág. 5 de 22

La Secretaría de Instrucción es la responsable de ofrecer y coordinar medidas de protección a las personas que denuncien conductas de hostigamiento sexual (víctimas y testigos). La Secretaría de Instrucción, en el ejercicio de sus competencias, evaluará la implementación de las siguientes medidas de protección:

- a) Rotación o cambio de lugar del presunto hostigador.
- b) Suspensión temporal del presunto hostigador. En el caso de personal docente o administrativo, se tratará de una suspensión imperfecta del vínculo laboral. En estos casos, la remuneración que se abone por el periodo de la suspensión podrá ser descontada, si se determina la existencia y responsabilidad sobre las conductas de hostigamiento sexual.
- c) Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
- d) Impedimento de acercarse a la víctima o a su entorno familiar o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima. Esta medida incluye cualquier acercamiento físico, virtual, directo o a través de terceros.  
En la notificación de esta medida se podrá incluir el impedimento de acceso a las instalaciones de la Universidad. Si la persona denunciada ostenta más de una condición, el impedimento de ingreso a las instalaciones no podrá evadirse invocando sus otras condiciones o vínculos con la Universidad.
- e) En el caso de estudiantes, esta medida podrá incluir limitaciones vinculadas a su acceso a los espacios comunes de la Universidad. Asistencia psicológica de la Universidad u otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psicológica o moral de la víctima.
- f) Servicio de asesoría jurídica de la Universidad para la presentación de denuncias frente a la Secretaría de Instrucción o las instancias que correspondan.

Las medidas de protección podrán ser ampliadas o sustituidas, atendiendo a las circunstancias de cada caso y, además, podrán ser otorgadas a favor de testigos, siempre que resulte estrictamente necesario para garantizar su colaboración con la investigación.

La vigencia de las medidas de protección inicia desde que lo notifica la Secretaría de Instrucción a las partes, hasta que se emita la Resolución que concluya el procedimiento disciplinario. Para la ejecución e implementación de las medidas de protección, la Secretaría de Instrucción las pondrá en conocimiento de las unidades administrativas o académicas que sean necesarias, sin que esto signifique el incumplimiento del deber de confidencialidad.

En aquellos casos que se considere necesario, la Comisión Disciplinaria o el Tribunal Disciplinario podrán imponer medidas posteriores al procedimiento disciplinario que garanticen la seguridad y bienestar de la víctima.

El incumplimiento de las medidas de protección por parte de la persona denunciada será considerado como un agravante de la conducta de la que se le acusa.

## **7. ÓRGANOS COMPETENTES PARA LA ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL:**

La Universidad reconoce que los órganos de atención, investigación y sanción de los

	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>		
	ELABORADO POR: Gestión de Personas Asuntos Legales	ACTUALIZADO POR: Secretaría de Instrucción	APROBADO POR: Comité Ejecutivo
	FECHA DE ÚLTIMA MODIFICACIÓN: 16 de octubre de 2018	FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 16 de abril de 2024	Pág. 6 de 22

casos de hostigamiento sexual son los siguientes:

- **Secretaría de Instrucción:** órgano designado por el Comité Ejecutivo, a cargo de recibir la denuncia e iniciar la investigación preliminar; iniciar el procedimiento a través de la imputación de cargos; realizar las labores de ordenación e instrucción del procedimiento; canalizar la atención médica y psicológica de la persona denunciante; otorgar medidas de protección que correspondan; y emitir el Informe Final de precalificación de los cargos imputados.

La Secretaría de Instrucción rinde cuenta de todas sus acciones a los órganos resolutorios (Comisión Disciplinaria y Tribunal Disciplinario).

- **Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual:** órgano resolutorio competente y permanente para pronunciarse en primera instancia sobre las denuncias relativas a casos de Hostigamiento Sexual.

Está conformada por cuatro (4) miembros titulares y tres (3) suplentes. Los miembros titulares serán tres (3) representantes de la Universidad, designados por el Comité Ejecutivo; y un (1) representante del alumnado, elegido entre y por los integrantes de la Representación Estudiantil de la Universidad (REUP), que sea estudiante del pregrado. Los miembros suplentes serán dos (2) representantes de la Universidad, designados por Comité Ejecutivo; y un (1) representante del alumnado de postgrado, elegido entre y por los integrantes de la REUP.

La participación de estudiantes como miembros de la Comisión Disciplinaria dependerá de si el caso involucra hechos ocurridos con estudiantes de pregrado o postgrado. En caso de ausencia de representantes de estudiantes de postgrado, los representantes de pregrado asumirán la participación. La representación de los estudiantes de la Escuela Preuniversitaria, Emprende UP, Centro de Idiomas, u otros Centros de la Universidad será efectuada por los estudiantes de pregrado o postgrado.

Los miembros de la Comisión Disciplinaria designarán un Presidente, quien ejercerá el cargo por dos (2) años, y podrá ser reelegido.

- **Tribunal Disciplinario:** segunda y última instancia, encargada de conocer y resolver los procedimientos disciplinarios en materia de hostigamiento sexual.

Está conformado por cuatro (4) miembros titulares y tres (3) suplentes. Los miembros titulares serán tres (3) representantes de la Universidad, designados por Comité Ejecutivo; y un (1) representante del alumnado, elegido entre y por los integrantes de la REUP, que sea estudiante del pregrado. Los miembros suplentes serán dos (2) representantes de la Universidad, designados por Comité Ejecutivo; y un (1) representante del alumnado de postgrado, elegido entre y por los integrantes de la REUP.

La participación de estudiantes como miembros del Tribunal Disciplinario dependerá de si el caso involucra hechos ocurridos con estudiantes de pregrado o postgrado. En caso de ausencia de representantes de estudiantes de postgrado, los

	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>		
	ELABORADO POR: Gestión de Personas Asuntos Legales	ACTUALIZADO POR: Secretaría de Instrucción	APROBADO POR: Comité Ejecutivo
FECHA DE ÚLTIMA MODIFICACIÓN: 16 de octubre de 2018	FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 16 de abril de 2024	Pág. 7 de 22	

representantes de pregrado asumirán la participación. La representación de los estudiantes de la Escuela Preuniversitaria, Emprande UP, Centro de Idiomas, u otros Centros de la Universidad será efectuada por los estudiantes de pregrado o postgrado.

Los miembros del Tribunal Disciplinario designarán un presidente, quien ejercerá el cargo por dos (2) años y podrá ser reelegido. El Tribunal Disciplinario podrá solicitar el apoyo de la Secretaría de Instrucción en lo que estime conveniente.

La conformación de los órganos colegiados (Comisión Disciplinaria y Tribunal Disciplinario) deberá garantizar paridad de género. En aquellos casos en que un integrante titular comunique su imposibilidad de participar, por causa justificada y aprobada por el órgano correspondiente, la conformación se acomodará a los suplentes que estuviesen disponibles.

#### **7.1. Condiciones para ser miembro de los órganos competentes para la atención de casos de hostigamiento sexual**

Los integrantes titulares y suplentes de los órganos competentes para la atención de casos de hostigamiento sexual (Secretaría de Instrucción, Comisión Disciplinaria y Tribunal Disciplinario) no deberán registrar antecedentes penales, policiales ni judiciales; ni deberán haber sido denunciados o sentenciados por violencia contra las mujeres o cualquier integrante del grupo familiar, lo cual deberá mantenerse durante el ejercicio del cargo. Para demostrar el cumplimiento de este requisito, los miembros de los órganos competentes suscribirán una Declaración Jurada que será proporcionada por la Dirección de Gestión de Personas de la Universidad y archivada en su *file* personal.

La Secretaría de Instrucción, los integrantes de la Comisión Disciplinaria y del Tribunal Disciplinario deberán contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario o derechos humanos. Además, deberán contar con formación en género. Los conocimientos y formación requerida podrán incluir el desarrollo de investigaciones o experiencia profesional en los temas señalados. En el caso de los integrantes que sean estudiantes, estos podrán ser capacitados por la Universidad.

#### **7.2 Abstención y recusación**

Cualquier integrante de la Comisión Disciplinaria o el Tribunal Disciplinario deberá solicitar su abstención de participar en el órgano colegiado que le corresponde cuando mantuviese alguna amistad íntima, enemistad manifiesta o conflicto de intereses con cualquiera de las partes intervinientes en los procedimientos disciplinarios iniciados por la denuncia de alguna conducta de hostigamiento sexual.

En caso se trate de la abstención de algún miembro de la Comisión Disciplinaria, el integrante que solicite la abstención deberá informarlo al correo electrónico de la Secretaría de Instrucción <[intervencion@up.edu.pe](mailto:intervencion@up.edu.pe)> en el plazo de un (1) día calendario, contado desde que se remite el Informe Final de Instrucción. En el caso del Tribunal Disciplinario, la solicitud de abstención se realizará en el plazo de un (1) día

	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>		
	ELABORADO POR: Gestión de Personas Asuntos Legales	ACTUALIZADO POR: Secretaría de Instrucción	APROBADO POR: Comité Ejecutivo
	FECHA DE ULTIMA MODIFICACIÓN: 16 de octubre de 2018	FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 16 de abril de 2024	Pág. 8 de 22

calendario, contado desde que se remite el Recurso de Apelación. En ambos casos, la Secretaría de Instrucción elevará la solicitud de abstención a quien ejerce la presidencia del órgano correspondiente.

En caso la denuncia señale como presunto hostigador a algún miembro de la Comisión Disciplinaria o del Tribunal Disciplinario, esta situación será advertida por la Secretaría de Instrucción y solicitará la abstención del integrante investigado.

La recusación consiste en la posibilidad de que la víctima u hostigador solicite que alguna de las personas que integran la Comisión Disciplinaria o el Tribunal Disciplinario se aparten del conocimiento de un procedimiento, por encontrarse inmersos en una situación de amistad íntima, enemistad manifiesta o conflicto de intereses. En estos casos, la recusación podrá plantearse hasta cinco (5) días calendario después de la interposición de la denuncia, y será dirigida a la Secretaría de Instrucción, quien lo pondrá en conocimiento de quien ejerce la Presidencia del órgano correspondiente.

Las solicitudes de abstención y recusación se resuelven en la sesión en la que el órgano correspondiente toma conocimiento del caso. En los casos de recusación, la persona que la solicite deberá comunicar las causales que correspondan, adjuntando documentación que acredite su solicitud.

En los casos de abstención y recusación, uno de los suplentes designados asumirá el rol de quien no participe.

### **7.3 Sesiones y Actas:**

La Comisión Disciplinaria y el Tribunal Disciplinario podrán realizar sesiones y adoptar acuerdos en de forma presencial y no presencial. Para que se pueda sesionar, deberán estar presentes al menos la mitad de sus integrantes convocados.

Al término de cada sesión, la Secretaría de Instrucción elaborará un Acta que registrará los puntos de agenda y acuerdos adoptados en la sesión correspondiente, y la suscribirá quien ejerza la Presidencia del órgano correspondiente, en representación de los demás integrantes.

Las actas serán custodiadas por la Secretaría de Instrucción.

### **7.4 Periodo de funciones y toma de decisiones:**

Los integrantes de los órganos competentes para la atención de casos de hostigamiento sexual asumen funciones por un periodo de dos (2) años. Un mes antes de concluido dicho periodo, el Comité Ejecutivo de la Universidad podrá ratificar o designar nuevos integrantes de cada uno de los órganos, en los casos en los que le corresponda nombrarlos. Será responsabilidad de la Secretaría de Instrucción informar al Comité Ejecutivo sobre el vencimiento del periodo de ejercicio de funciones de los órganos que atienden los casos de hostigamiento sexual. En el caso de los representantes del alumnado, el periodo de funciones dura un (1) año, coincidiendo con el mandato de la REUP.

	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>		
	ELABORADO POR: Gestión de Personas Asuntos Legales	ACTUALIZADO POR: Secretaría de Instrucción	APROBADO POR: Comité Ejecutivo
	FECHA DE ÚLTIMA MODIFICACIÓN: 16 de octubre de 2018	FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 16 de abril de 2024	Pág. 9 de 22

En caso de que alguno de los integrantes titulares de los órganos competentes para la atención de casos de hostigamiento sexual se encuentre impedido de completar el periodo de funciones para el cual fue designado deberá informar esta situación a la Secretaría de Instrucción, quien remitirá esta información al Comité Ejecutivo para la designación del nuevo integrante titular, suplente o a ambos, de ser el caso.

Los acuerdos de la Comisión Disciplinaria y del Tribunal Disciplinario se adoptarán por mayoría simple. En caso de empate, el voto dirimente lo tendrá quien ejerza la presidencia de la Comisión Disciplinaria o del Tribunal Disciplinario, según corresponda.

La responsabilidad y sanción en un procedimiento disciplinario por conductas de hostigamiento sexual se someterá a votaciones por separado. En la primera votación, se definirá la existencia y responsabilidad sobre las conductas de hostigamiento sexual; y los integrantes del órgano correspondiente emitirán su voto a favor o en contra.

Si el resultado de la primera votación determina la responsabilidad sobre actos de hostigamiento sexual, se procederá a la segunda votación para definir la sanción a imponer. En la segunda votación participarán aquellas personas que hubiesen votado a favor de la existencia y responsabilidad sobre las conductas denunciadas, y la sanción se definirá por mayoría simple. Ambas votaciones se realizarán en la misma sesión.

El sentido de los votos no constará en las Actas que se elaboren, pero sí se consignará el resultado de las votaciones.

## **8 PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO**

Cualquier persona que integre la comunidad universitaria, personal no docente, público que asiste a los eventos presenciales o virtuales que organice la Universidad, personal destacado por intermediación o tercerización laboral, o cualquier tercero vinculado con la Universidad que sea víctima de una conducta de hostigamiento sexual tiene el derecho a denunciar los actos de hostigamiento sexual de los que es víctima.

La atención y los procedimientos de investigación y sanción aplicarán los principios y enfoques previstos en la legislación de la materia.

### **8.1. Presentación de la denuncia:**

La denuncia debe ser dirigida a la Secretaría de Instrucción y podrá presentarse de forma verbal o escrita, prefiriéndose el formato escrito, de acuerdo al “Formato de presentación de denuncia por actos de hostigamiento sexual” aprobado por la Universidad. Las denuncias verbales son transcritas en un Acta por la Secretaría de Instrucción, y requieren la conformidad de la persona denunciante y de la Secretaría de Instrucción. En caso se desee presentar una denuncia por escrito, deberá remitirse la denuncia al correo electrónico <intervencion@up.edu.pe>.

La denuncia puede ser interpuesta por la víctima, por terceros, o de oficio. En caso la Secretaría de Instrucción, Comisión Disciplinaria o Tribunal Disciplinario tome conocimiento de la existencia de alguna denuncia por redes sociales u otras fuentes de

	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>		
	ELABORADO POR: Gestión de Personas Asuntos Legales	ACTUALIZADO POR: Secretaría de Instrucción	APROBADO POR: Comité Ejecutivo
FECHA DE ULTIMA MODIFICACIÓN: 16 de octubre de 2018	FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 16 de abril de 2024	Pág. 10 de 22	

información, tiene la obligación de iniciar una investigación de oficio.

La Universidad cuenta con un portal web específico para difundir información sobre hostigamiento sexual, en el que se incluye un formulario para iniciar el procedimiento de interposición de denuncia. Con el envío del formulario web, se autoriza a que la Secretaría de Instrucción contacte a la persona que remite el formulario, con la finalidad de guiar en la interposición formal de la denuncia. Adicionalmente, la Universidad publica en su campus virtual el “Formato para la presentación de denuncia por actos de hostigamiento sexual”, el cual podrá ser descargado, completado y remitido a la Secretaría de Instrucción. El formato de denuncia también podrá ser solicitado directamente a la Secretaría de Instrucción al correo electrónico <intervencion@up.edu.pe>, la cual—en todos los casos— orientará y absolverá las dudas que puedan surgir antes de la interposición de la denuncia. En caso la persona denunciante no desee seguir el formato previsto, la denuncia deberá precisar, como mínimo, la siguiente información:

- Datos de identificación de la persona denunciante y de la víctima (en caso de que no sea la persona denunciante): nombre completo, DNI, teléfono, correo electrónico de contacto y firma (esto último cuando la denuncia se haga presencialmente).
- Fecha y lugar de la denuncia.
- Relato de los hechos en que se fundamenta la denuncia.

Asimismo, de ser posible, se deberá incluir la siguiente información:

- Sustento o medios probatorios (documentos o datos de testigos)<sup>1</sup>.
- Datos de identificación de la persona denunciada.

Las identidades de la persona denunciante, de la víctima y la del presunto hostigador, la investigación y todos los actos que se desarrollen durante el procedimiento de investigación y resolución se deberán mantener en reserva, por tener carácter confidencial.

La Secretaría de Instrucción recibirá las denuncias por hostigamiento sexual que afecten a menores de edad, presentadas por sus padres o representantes legales. Si la denuncia es inicialmente presentada por un menor de edad, en su calidad de víctima o

<sup>1</sup> Son ejemplos de medios probatorios:

- Declaración de testigos (compañeros, familiares, amigos, etc.).
- Conversaciones vía redes sociales (Facebook, Instagram, WhatsApp, LinkedIn, etc.). Serecomienda que las conversaciones sean descargadas en formato pdf.
- Grabaciones de audio: conversaciones, llamadas, mensajes de voz, etc.
- Correos electrónicos. Se recomienda que los correos sean descargados en formato pdf.
- Fotografías o capturas de pantalla.
- Videos.
- Registros de llamadas telefónicas, vía redes sociales, o mediante cualquier plataforma virtual (Zoom, Blackboard, Meet, Teams, etc.).
- Informes psicológicos o psiquiátricos (del profesional que lo esté/haya estado atendiendo).
- Informes médicos (del profesional que lo esté/haya estado atendiendo).
- Cualquier tipo de análisis grafotécnico, biológico, químico u otros.
- Denuncia policial, fiscal o judicial, de existir.

	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>		
	ELABORADO POR: Gestión de Personas Asuntos Legales	ACTUALIZADO POR: Secretaría de Instrucción	APROBADO POR: Comité Ejecutivo
	FECHA DE ULTIMA MODIFICACIÓN: 16 de octubre de 2018	FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 16 de abril de 2024	Pág. 11 de 22

testigo, la Secretaría de Instrucción contactará e informará de los hechos ocurridos a los padres del menor de edad o a su representante legal, de acuerdo a los registros que obran en los sistemas de la Universidad, con el propósito de velar por el interés superior del menor. Una vez que la Secretaría de Instrucción establezca contacto con alguno de los padres o con el representante legal del menor, remitirá la denuncia para su conformidad, y la denuncia se considerará interpuesta desde que el padre o representante legal del menor remita a la Secretaría de Instrucción la denuncia suscrita. En caso los padres o el representante legal del menor se niegue a interponer la denuncia, la Secretaría de Instrucción informará a la Comisión Disciplinaria la posibilidad de actuar de oficio, considerando el interés superior del menor.

En el caso de investigaciones por denuncias publicadas en redes sociales u otras fuentes de información, la Secretaría de Instrucción deberá intentar contactarse con la víctima directamente, explicando su función de investigación y ofrecerá las medidas de protección pertinentes. En caso la denuncia pública sea una denuncia anónima, la Comisión Disciplinaria podrá emitir un pronunciamiento o comunicado público en el que informe que ha tomado conocimiento del caso y convoca a la denunciante u otras víctimas a colaborar con las investigaciones de oficio que realizará la Secretaría de Instrucción.

### **8.2. Queja:**

La queja es un instrumento mediante el que cualquier persona puede exponer una situación de hostigamiento sexual, de la cual ha sido víctima o testigo, sin que esto sea considerado como una denuncia.

Las quejas por hostigamiento sexual se presentan ante la Secretaría de Instrucción y podrán derivar en investigaciones de oficio, si resulta pertinente y en tanto se garanticen los derechos de quien interpone la queja.

### **8.3. Notificación de comunicaciones:**

Las comunicaciones, Informes y Resoluciones que emitan la Secretaría de Instrucción, la Comisión Disciplinaria y el Tribunal Disciplinario se realizarán al correo electrónico que se encuentre registrado en los sistemas de la Universidad. Esta notificación se considerará válida y surtirá efectos desde el día calendario siguiente de su envío.

Las partes y sus testigos podrán proporcionar una dirección electrónica adicional para recibir las comunicaciones correspondientes.

En los casos de menores de edad, la notificación se realizará a los correos electrónicos de los padres, conforme a la información que se encuentre registrada en los sistemas de la Universidad.

En los casos que incluyan a personal de empresas de intermediación laboral, tercerización o cualquier otra persona ajena a la Universidad, la Secretaría de Instrucción solicitará una dirección de correo electrónico para efectuar las notificaciones correspondientes.

	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>		
	ELABORADO POR: Gestión de Personas Asuntos Legales	ACTUALIZADO POR: Secretaría de Instrucción	APROBADO POR: Comité Ejecutivo
	FECHA DE ULTIMA MODIFICACIÓN: 16 de octubre de 2018	FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 16 de abril de 2024	Pág. 12 de 22

#### **8.4. Investigación preliminar:**

La Secretaría de Instrucción está a cargo de la investigación preliminar, la cual se inicia desde la recepción de la denuncia. Al momento de la presentación de la denuncia, la Secretaría de Instrucción dará lectura al Acta de Derechos que asisten a la persona denunciante.

Durante esta etapa, la Secretaría de Instrucción es responsable de coordinar las medidas de protección que resulten pertinentes, considerando el bienestar de la víctima y las posibilidades de la Universidad.

Al día hábil siguiente de la presentación de la denuncia, la Secretaría de Instrucción ofrece las medidas de atención médica, cuando se requiera y dentro de las posibilidades de la Universidad. Asimismo, se ofrecerá apoyo psicológico, de forma obligatoria, cuando se trate de denunciante o víctimas que son parte de la comunidad universitaria o personal no docente, salvo que la persona denunciante renuncie a este apoyo por escrito. El apoyo psicológico será coordinado con la Dirección de Bienestar Estudiantil, cuando se trate de estudiantes; o con la Dirección de Gestión de Personas, cuando se trate de personal docente, no docente, o modalidades formativas. El psicólogo a cargo del caso elaborará un informe que tendrá carácter reservado y será remitido a la Secretaría de Instrucción y a la persona denunciante, y se podrá incorporar a la investigación a petición de la persona denunciante.

La Secretaría de Instrucción contará con el plazo de tres (3) días hábiles, contados desde el día siguiente de la presentación de la denuncia, para ofrecer medidas de protección adicionales, las cuales dependerán del caso y de las posibilidades de la Universidad.

La Secretaría de Instrucción corre traslado de la denuncia a la persona denunciada para que presente sus respectivos descargos en el plazo improrrogable de cuatro (4) días calendario. Una vez transcurrido este plazo, la Secretaría de Instrucción evalúa los hechos denunciados y emite el Informe Inicial de Instrucción.

La investigación preliminar se desarrolla en el plazo máximo de siete (7) días hábiles, contados desde el día siguiente de la interposición de la denuncia.

#### **8.5. Etapa de instrucción:**

La Secretaría de Instrucción está a cargo de la etapa de instrucción, la cual incluye las siguientes acciones:

- Elaborar y emitir el Informe Inicial de Instrucción, el cual contiene el resultado de las evaluaciones preliminares y dispone, de forma motivada, el inicio de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, o el archivamiento de la denuncia. El Informe Inicial de Instrucción que dispone la apertura del procedimiento disciplinario debe contener: la imputación de cargos a la persona investigada, la cual contiene los hechos que se imputan; el tipo de falta que configuran los hechos que se imputan; las sanciones que se pueden imponer; la identificación del órgano competente para resolver; la identificación del órgano al cual puede recurrir en vía

	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>		
	ELABORADO POR: Gestión de Personas Asuntos Legales	ACTUALIZADO POR: Secretaría de Instrucción	APROBADO POR: Comité Ejecutivo
	FECHA DE ULTIMA MODIFICACIÓN: 16 de octubre de 2018	FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 16 de abril de 2024	Pág. 13 de 22

de apelación; y la base normativa que les atribuye tal competencia.

- Notificar el Informe Inicial de Instrucción a la persona denunciada, con el propósito de que presente su descargo en el plazo improrrogable de cinco (5) días calendario.
- Realizar todas las acciones que considere pertinentes, a fin de esclarecer los hechos ocurridos.
- Elaborar el Informe Final de Instrucción, el cual es remitido a la Comisión Disciplinaria y contiene los resultados de la investigación realizada y la propuesta de sanción, de corresponder.

La etapa de instrucción se desarrolla en el plazo máximo de diez (10) días calendario, contados desde el día siguiente del inicio del procedimiento disciplinario.

#### **8.6. Etapa resolutiva:**

La Comisión Disciplinaria está a cargo de la etapa resolutiva, la cual incluye las siguientes acciones:

- Notificar el Informe Final de Instrucción a la persona investigada y otorgar un plazo de tres (3) días calendario para que presente sus alegatos.
- Convocar a una audiencia presencial o virtual en la que la persona denunciante y denunciada puedan hacer uso de la palabra, sin encontrarse y evitando cualquier tipo de revictimización. La audiencia será facultativa y a criterio de la Comisión Disciplinaria.
- Emitir la Resolución Final, dentro del plazo de cinco (5) días calendario, contados desde el día siguiente de recibido el Informe Final de Instrucción.

La Comisión Disciplinaria se apoyará en la Secretaría de Instrucción para la notificación y gestión de las acciones que resulten necesarias durante esta etapa.

#### **8.7 Impugnación:**

El Tribunal Disciplinario está a cargo de resolver los Recursos de Apelación que se presenten ante la Resolución Final que emite la Comisión Disciplinaria.

El Recurso de Apelación se interpone en el plazo de cinco (5) días calendario, contados desde el día siguiente de la notificación de la Resolución Final. El Recurso de Apelación se remitirá a la dirección electrónica <intervencion@up.edu.pe>, y la Secretaría de Instrucción será responsable de elevar el Recurso de Apelación al Presidente del Tribunal Disciplinario.

El Tribunal Disciplinario resolverá el Recurso de Apelación presentado en el plazo de tres (3) días calendario, contados desde el día siguiente a la fecha en que el Tribunal Disciplinario tome conocimiento del Recurso interpuesto.

### **9. TIPIFICACIÓN DE LA FALTA DISCIPLINARIA**

	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>		
	ELABORADO POR: Gestión de Personas Asuntos Legales	ACTUALIZADO POR: Secretaría de Instrucción	APROBADO POR: Comité Ejecutivo
	FECHA DE ULTIMA MODIFICACIÓN: 16 de octubre de 2018	FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 16 de abril de 2024	Pág. 14 de 22

Cualquier conducta de hostigamiento sexual se considera como la falta más grave prevista para cada régimen, indistintamente de la condición que ostente la persona que cometa la conducta.

## **10. SANCIONES POR LA COMISIÓN DE ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

En caso se determine la existencia de responsabilidad, las sanciones aplicables por la comisión de conductas de hostigamiento sexual se sujetarán a lo previsto en esta Política.

Los casos de hostigamiento sexual que involucren a estudiantes; así como aquellos que mantienen una relación laboral (a excepción del personal docente en sus actividades formativas) requerirán la aplicación de criterios de razonabilidad y proporcionalidad, lo cual se justifica en lo previsto por el artículo 8.3 de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley N° 27942, y el artículo 49.9 del Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

### **10.1 Responsabilidad por actos de hostigamiento sexual cometidos por personal docente:**

En caso se declare fundada la denuncia por hostigamiento sexual, en la que se determina la responsabilidad de un docente –bajo cualquier categoría o modalidad de contratación–, se procederá a la destitución o despido por la comisión de falta muy grave.

La sanción de destitución o despido por cometer actos de hostigamiento sexual aplica cuando la conducta de hostigamiento sexual se ha dirigido a un estudiante, incluso si en el momento de los hechos o interposición de la denuncia no es docente de la víctima. La misma sanción aplicará al personal administrativo, asistentes de investigación, u otro trabajador que cometa cualquier acto de hostigamiento sexual en el ejercicio de funciones académicas o formativas.

En cualquier otro caso que involucre a personal docente, la Comisión Disciplinaria y el Tribunal Disciplinario podrán aplicar criterios de razonabilidad y proporcionalidad, sin que esto descarte que por la gravedad de la conducta se pueda imponer la sanción de destitución o despido.

En el caso de estudiantes que desempeñen funciones académicas o formativas, se aplicará la sanción de destitución o despido, si los actos de hostigamiento sexual se cometen en ejercicio de estas funciones. La sanción de destitución o despido que se imponga tendrá impacto en la condición de estudiante, pudiéndose imponer de manera accesoria la suspensión o separación de la Universidad.

### **10.2 Responsabilidad por actos de hostigamiento sexual cometidos por estudiantes:**

En caso se declare fundada la denuncia por hostigamiento sexual, en la que se

	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>		
	ELABORADO POR: Gestión de Personas Asuntos Legales	ACTUALIZADO POR: Secretaría de Instrucción	APROBADO POR: Comité Ejecutivo
FECHA DE ULTIMA MODIFICACIÓN: 16 de octubre de 2018	FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 16 de abril de 2024	Pág. 15 de 22	

determina la responsabilidad de un estudiante –de nivel pregrado o postgrado, Escuela Preuniversitaria, Centro de Idiomas, Emprende UP, o de cualquiera de los Centros de la Universidad–, se configurará una falta muy grave que podrá sancionarse con una suspensión o separación definitiva de la Universidad.

En el caso de estudiantes de pregrado y maestrías, se sancionará con la suspensión temporal por al menos dos (2) semanas hasta dos (2) semestres académicos (pregrado) o dos (2) ciclos académicos (maestrías), o la separación definitiva de la Universidad.

En los casos en que se imponga la sanción de separación definitiva, esta sanción incluirá el impedimento de volver a postular a los programas de pregrado y postgrado que ofrece la Universidad, o inscribirse en cursos o talleres –presenciales o virtuales– que organice la Universidad.

Los casos de estudiantes de programas de especialización y otros cursos de postgrado se sancionarán con la suspensión de al menos dos (2) semanas o la cuarta parte de la duración del programa o curso que estuviese cursando la persona denunciada hasta la separación definitiva.

En el caso de estudiantes de la Escuela Preuniversitaria, la falta será tipificada como una muy grave y se sancionará con la suspensión temporal por al menos una (1) semana y máximo un (1) mes, o la separación definitiva del estudiante de la Escuela Preuniversitaria. La sanción impuesta será registrada en el expediente personal del estudiante, y podrá constituir impedimento para la inscripción en alguna de las otras modalidades de admisión a la Universidad.

En el caso de estudiantes del Centro de Idiomas o cualquiera de los otros Centros de la Universidad, la falta será tipificada como una muy grave y se sancionará con la suspensión temporal por al menos una (1) semana o la cuarta parte de la duración del curso, programa o taller, hasta la separación definitiva del programa, curso o taller en el que esté inscrito. La sanción impuesta será registrada en el expediente personal del estudiante, y podrá constituir impedimento para inscribirse o postular a cualquiera de los programas, cursos o talleres –presenciales o virtuales– que organice la Universidad.

Los casos que determinen la responsabilidad de un estudiante de intercambio en la posición de hostigador acarrearán la sanción disciplinaria que corresponda al nivel (pregrado o postgrado) en el que se encuentre inscrito, y se pondrá en conocimiento de su universidad de origen.

En aplicación de los criterios de razonabilidad y proporcionalidad a favor de los estudiantes (en cualquiera de sus niveles o categorías), establecidos en el artículo 49.9 del Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, la Comisión Disciplinaria y el Tribunal Disciplinario podrán imponer alguna de las sanciones descritas en este documento, considerando la conducta cometida, así como los agravantes y atenuantes previstos en esta Política.

### **10.2.1 Efectos adicionales de las sanciones a estudiantes**

La imposición de cualquiera de las sanciones detalladas en esta sección no exime de

	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>		
	ELABORADO POR: Gestión de Personas Asuntos Legales	ACTUALIZADO POR: Secretaría de Instrucción	APROBADO POR: Comité Ejecutivo
	FECHA DE ULTIMA MODIFICACIÓN: 16 de octubre de 2018	FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 16 de abril de 2024	Pág. 16 de 22

los siguientes efectos adicionales que producen las sanciones por la comisión de falta grave y muy grave:

- Beneficiarse de las becas que ofrece la Universidad;
- Recibir premios o distinciones;
- Realizar prácticas preprofesionales en la Universidad o brindar servicios remunerados a la Universidad;
- Ser encargado de prácticas, en sus diversas clases y regímenes de dedicación;
- Ser parte del programa de intercambio estudiantil;
- Recibir cartas de recomendación por parte de la Universidad;
- Matricularse durante la matrícula ordinaria inmediata luego de cumplir con la suspensión impuesta. Solo podrá matricularse en aquellos cursos que aún cuenten con plazas disponibles;
- Ser representante estudiantil, pertenecer a la Lista de Honor, o representar a la Universidad en eventos, actividades de representación, publicidad, entre otros.
- Retirarse de semestre o ciclo académico y de no más de la mitad de cursos en los que se haya matriculado.
- Obtener el grado académico correspondiente o algún otro documento oficial de la Universidad, hasta cumplir con la sanción.

Dependiendo de la sanción que imponga el órgano correspondiente se aplicarán las siguientes consideraciones a los efectos adicionales: a. Para aquellos estudiantes sancionados con suspensión inferior a un (1) semestre (pregrado) o un (1) ciclo académico (maestría), los efectos adicionales se aplicarán solo en el semestre regular o ciclo académico en que se ejecuta la sanción. b. En el caso de los estudiantes sancionados con suspensión por un (1) semestre académico (pregrado), o un (1) ciclo académico (maestría), los efectos adicionales se aplicarán en el semestre regular o ciclo académico en el que se ejecuta la sanción (tanto para pregrado como para maestrías) y en el posterior a ese solo para el caso de pregrado. c. En el caso de los estudiantes que sean sancionados con dos (2) semestres académicos para pregrado o dos (2) ciclos académicos para maestrías, los efectos adicionales se aplicarán en los semestres o ciclos académicos regulares en los (el) que se ejecuta la sanción y un (1) semestre o ciclo académico posterior a ellos.

En caso se produzcan evaluaciones durante el periodo de la sanción de suspensión, el estudiante sancionado será calificado con la nota de cero (0).

### **10.3 Responsabilidad por actos de hostigamiento sexual cometidos por personal no docente y modalidades formativas:**

En caso se declare fundada la denuncia por hostigamiento sexual, en la que se determina la responsabilidad de una persona no docente, conforme a lo establecido en la sección 3 de esta Política, este podrá ser sancionado según la gravedad de los hechos con suspensión por uno o más días, o despido.

La sanción por imponer será determinada por la Comisión Disciplinaria o Tribunal Disciplinario, y ejecutada por la Dirección de Gestión de Personas. En caso la conducta cometida amerite el despido por falta grave, la Comisión Disciplinaria y Tribunal

	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>		
	ELABORADO POR: Gestión de Personas Asuntos Legales	ACTUALIZADO POR: Secretaría de Instrucción	APROBADO POR: Comité Ejecutivo
	FECHA DE ULTIMA MODIFICACIÓN: 16 de octubre de 2018	FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 16 de abril de 2024	Pág. 17 de 22

Disciplinario ampararán su decisión en lo previsto en el artículo 25.i del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

El procedimiento de preaviso de despido y la decisión de despedir por cometer falta grave de hostigamiento sexual se sujetan a lo previsto en el artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. En ese sentido, la investigación y procedimientos realizados por la Secretaría de Instrucción, Comisión Disciplinaria y Tribunal Disciplinario, reemplazan los procedimientos previstos para otro tipo de faltas graves.

En los casos de personas comprendidas en alguna de las modalidades formativas previstas por la legislación de la materia, la sanción por imponer dependerá de la gravedad de los hechos, pudiendo sancionarse con una suspensión (de uno o más días) o la resolución del convenio de prácticas.

#### **10.4 Atenuantes y agravantes**

En cumplimiento de lo dispuesto por el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, además del tipo de conducta cometida, el órgano competente tendrá en cuenta las siguientes circunstancias y criterios cuando imponga alguna sanción:

##### **10.4.1 Atenuantes:**

- Ausencia de sanciones disciplinarias previas por temas vinculados a conductas de hostigamiento sexual.
- La confesión e información oportuna, sincera y veraz de la conducta de hostigamiento sexual, siempre que se realice antes de la interposición de la denuncia o queja ante la Secretaría de Instrucción.
- La colaboración conducente a identificar a otros responsables de la misma falta.

La aplicación de atenuantes solo tendrá efectos para la graduación de la falta, mas no será un eximente de responsabilidad, ni de la imposición de una sanción por cometer cualquier conducta de hostigamiento sexual.

##### **10.4.2. Agravantes**

- Actuar con premeditación o planificación.
- Obtener un beneficio (económico o no económico) de parte de la víctima.
- Obstaculizar el esclarecimiento de los hechos. En tal sentido, acciones como mentir en los descargos, audiencias, apelaciones o en cualquier otra etapa o actuación del procedimiento, así como incitar o coordinar con otros implicados para mentir sobre los hechos, entre otras acciones similares, se considerarán como agravantes.
- Nivel de afectación causado a la víctima en su esfera personal, formativa, personal o de cualquier índole.
- Ejercer autoridad o jerarquía sobre la persona afectada por la conducta de hostigamiento sexual.

	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>		
	ELABORADO POR: Gestión de Personas Asuntos Legales	ACTUALIZADO POR: Secretaría de Instrucción	APROBADO POR: Comité Ejecutivo
	FECHA DE ULTIMA MODIFICACIÓN: 16 de octubre de 2018	FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 16 de abril de 2024	Pág. 18 de 22

- Ocupar un cargo de representación, ya sea estudiantil, del personal docente o administrativo, o actuar como vocero de la Universidad.
- Después de haber cumplido una sanción disciplinaria por cometer cualquier acto de hostigamiento sexual, incurrir en otra conducta de hostigamiento sexual. Esta conducta podrá involucrar a una persona diferente a la que denunció anteriormente.
- Transgredir o incumplir las medidas de protección ordenadas por la Secretaría de Instrucción, la Comisión Disciplinaria o el Tribunal Disciplinario.

En aplicación del enfoque centrado en la víctima, en aquellos casos que se presenten atenuantes y agravantes, la Comisión Disciplinaria y el Tribunal Disciplinario evaluarán y darán mayor relevancia el nivel de afectación a la víctima.

En los procedimientos que involucren al personal docente se dará cumplimiento a lo previsto en los artículos 18 y 19 de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

## **11. SITUACIONES ESPECIALES**

De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, la Universidad regula la actuación frente a las siguientes situaciones:

### **11.1 Renuncia o término del contrato**

La renuncia de la víctima o del hostigador durante la investigación o procedimiento disciplinario no exime a los órganos competentes de continuar con el procedimiento de investigación y sanción correspondiente.

Si la denuncia se interpone contra un trabajador que hubiese presentado su Carta de Renuncia, pero aún se mantiene en el ejercicio de sus funciones, los órganos competentes estarán habilitados para iniciar la investigación y procedimiento disciplinario, incluso si las investigaciones culminan después de la fecha programada como último día de trabajo. En el caso del personal docente, se podrá iniciar la investigación e imponer sanciones incluso si el docente ya no se encuentra en ejercicio de sus actividades de dictado o no ha sido programado por el Departamento Académico, pero se mantiene activo en los sistemas de la Dirección de Gestión de Personas de la Universidad.

Cualquier trabajador de la Universidad podrá presentar su queja o denuncia por casos de hostigamiento sexual al momento de su renuncia, lo cual no eximirá a los órganos competentes de iniciar el procedimiento de investigación y sanción. En estos casos, se solicitará autorización a la persona denunciante para ser contactada, sin que esto desnaturalice o modifique la voluntad de renunciar.

En caso de término de contrato (laboral o civil) de la víctima o del hostigador, los órganos competentes no se eximen de continuar con el procedimiento de investigación y sanción. Si se determina la responsabilidad de una persona cuyo contrato culminó durante la etapa de instrucción o procedimiento disciplinario, la Secretaría de Instrucción realizará

	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>		
	ELABORADO POR: Gestión de Personas Asuntos Legales	ACTUALIZADO POR: Secretaría de Instrucción	APROBADO POR: Comité Ejecutivo
	FECHA DE ULTIMA MODIFICACIÓN: 16 de octubre de 2018	FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 16 de abril de 2024	Pág. 19 de 22

los reportes que correspondan al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como a la Superintendencia Nacional de Educación Universitaria.

Aquellos extrabajadores que deseen reportar alguna conducta de hostigamiento sexual, sobre hechos producidos durante su relación laboral podrán hacerlo como una queja ante la Secretaría de Instrucción, quien evaluará el inicio de investigaciones de oficio o les convocará como testigos de otros casos.

### **11.2 Casos que involucran a personal de empresas de intermediación o tercerización**

Cuando la persona acusada de hostigamiento sexual es trabajador de una empresa de intermediación o tercerización y la víctima tiene vínculo laboral con la Universidad, la denuncia se presenta ante la Secretaría de Instrucción, quien deberá remitirla a la empresa de intermediación o tercerización para que tome las medidas pertinentes, en el plazo de un (1) día hábil desde que recibe la denuncia.

Cuando la persona acusada de hostigamiento sexual es trabajador de la Universidad, la denuncia se interpone ante la Secretaría de Instrucción, quien asumirá el procedimiento de investigación correspondiente; la Comisión Disciplinaria y Tribunal Disciplinario actuarán como primera y segunda instancia y estarán a cargo de determinar la existencia de responsabilidad y sanciones a aplicar. El trabajador de la Universidad se someterá a los procedimientos y sanciones previstos en esta Política.

Cuando la persona acusada de hostigamiento sexual y la víctima son trabajadores de la empresa de intermediación o tercerización, y los hechos suceden en las instalaciones de la Universidad o con ocasión de sus labores que prestan en la Universidad, la denuncia se puede interponer ante la Secretaría de Instrucción o ante la empresa de intermediación o tercerización. En caso de que se interponga la denuncia ante la Secretaría de Instrucción, se remitirá la denuncia a la empresa de intermediación o tercerización para que se realicen las investigaciones correspondientes. El procedimiento de investigación y sanción estará a cargo de la empresa de intermediación o tercerización.

La recepción de la denuncia o el inicio de investigaciones y sanciones, cuando corresponda, de parte de la Universidad, no implica la desnaturalización ni reconocimiento de vínculo laboral con el trabajador de la empresa de intermediación o tercerización.

### **11.3 Casos que involucren a visitantes**

Cuando la persona acusada de hostigamiento sexual se encontraba como visitante o asistente a los eventos que se realizan en las instalaciones de la Universidad, se podrá presentar una queja o denuncia ante la Secretaría de Instrucción, quien después de sus investigaciones podrá solicitar el impedimento de acceso a las instalaciones y eventos que organice la Universidad. Esta solicitud deberá ser puesta en conocimiento de la Comisión Disciplinaria.

	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>		
	ELABORADO POR: Gestión de Personas Asuntos Legales	ACTUALIZADO POR: Secretaría de Instrucción	APROBADO POR: Comité Ejecutivo
	FECHA DE ULTIMA MODIFICACIÓN: 16 de octubre de 2018	FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 16 de abril de 2024	Pág. 20 de 22

Las quejas o denuncias de visitantes de las instalaciones de la Universidad contra estudiantes o trabajadores de la Universidad serán recibidas por la Secretaría de Instrucción en tanto los hechos se hayan producido en las instalaciones de la Universidad. La persona acusada se someterá a los procedimientos de investigación y sanción previstos en esta Política, dependiendo de su condición en la Universidad.

## **12. REPORTE DE INFORMACIÓN Y CASOS:**

De conformidad con lo dispuesto por el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, la Universidad deberá reportar semestralmente a la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) la relación de denuncias recibidas, las medidas adoptadas, el estado de los procedimientos de investigación y sanción del hostigamiento sexual; y, de forma anual, se deberán reportar los resultados de las evaluaciones para identificar las posibles situaciones de hostigamiento.

En los casos de hostigamiento sexual que involucren a trabajadores (personal docente o no docente), en la posición de víctima o persona hostigadora, la Universidad deberá comunicar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) la recepción de denuncias por hostigamiento sexual o el inicio de investigaciones de oficio, y las medidas de protección adoptadas, en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles desde la recepción de la queja o denuncia. Adicionalmente, la Universidad comunicará al MTPE las decisiones y sanciones por aplicar en los casos de hostigamiento sexual que se presenten, así como las medidas para evitar nuevos casos.

## **13. PLAZO PRESCRIPTIVO**

La potestad para iniciar un procedimiento disciplinario prescribe a los ocho (8) años, contados desde la realización de la falta. En caso de faltas continuadas, el plazo prescriptivo contará desde el cese de la falta continuada.

## **14 DISPOSICIONES FINALES**

### **PRIMERA:**

Los casos que involucren a visitantes, proveedores o trabajadores de empresas de intermediación o tercerización serán puestos en conocimiento de la Dirección General de Administración y, como consecuencia de ello, la Universidad podrá evaluar la imposición de medidas para proteger a la comunidad universitaria.

### **SEGUNDA:**

En el caso de que el presunto hostigador sea un egresado, los procedimientos de investigación se activarán cuando la conducta se dirija contra un estudiante o egresado de la Universidad, y la conducta se produzca en el desarrollo de alguna actividad o competencias organizada o en la que participe la Universidad.

La sanción por imponer en estos casos será el retiro del hostigador de la actividad en la que estuviese participando y en la que se produjo la conducta de hostigamiento sexual;

	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>		
	ELABORADO POR: Gestión de Personas Asuntos Legales	ACTUALIZADO POR: Secretaría de Instrucción	APROBADO POR: Comité Ejecutivo
	FECHA DE ULTIMA MODIFICACIÓN: 16 de octubre de 2018	FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 16 de abril de 2024	Pág. 21 de 22

y, en caso de que exista alguna premiación a favor del hostigador, la Universidad se encontrará habilitada para informar al organizador del evento sobre la sanción impuesta, para que tome las medidas que considere pertinentes.

En caso de que la víctima de hostigamiento sexual sea un egresado de la Universidad, se activarán los procedimientos previstos en esta Política cuando la conducta fue cometida por un estudiante, personal docente o trabajador administrativo de la Universidad en el ejercicio de sus funciones o actividades organizadas por la Universidad. En esos casos, la persona acusada se someterá a los procedimientos de investigación y sanción previstos en esta Política.

#### **TERCERA:**

Si, como resultado de las investigaciones, se toma conocimiento o se advierten indicios de la comisión de delitos, el órgano resolutorio competente pondrá en conocimiento de tales hechos a la Policía Nacional del Perú, el Ministerio Público u otras instituciones competentes, siempre con conocimiento y autorización de la presunta víctima, en un plazo no mayor a veinticuatro (24) horas.

#### **CUARTA:**

Si se acredita la mala fe del denunciante de hostigamiento sexual, la persona a quien se le imputan los hechos tiene expedito su derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes. La Universidad también evaluará imponer las medidas disciplinarias correspondientes.

#### **QUINTA:**

Los casos de hostigamiento sexual y las sanciones por imponer se deberán resolver de conformidad a lo previsto en esta Política; y, en caso existan otros Reglamentos que establezcan procedimientos o sanciones para los casos de hostigamiento sexual, estos serán de aplicación supletoria.

### **15 BASE LEGAL**

- a) Constitución Política del Perú de 1993.
- b) Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- c) Decreto Legislativo N° 1410, Decreto Legislativo que incorpora el delito de acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.
- d) Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- e) Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- f) Estatuto de la Universidad del Pacífico.
- g) Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y sus modificatorias.
- h) Ley N° 30220, Ley Universitaria.
- i) Resolución Ministerial N° 223-2019-TR, Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público.
- j) Resolución Viceministerial N° 328-2021- MINEDU, Lineamientos para la elaboración

	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>		
	ELABORADO POR: Gestión de Personas Asuntos Legales	ACTUALIZADO POR: Secretaría de Instrucción	APROBADO POR: Comité Ejecutivo
	FECHA DE ULTIMA MODIFICACIÓN: 16 de octubre de 2018	FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 16 de abril de 2024	Pág. 22 de 22

de documentos normativos e internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria.