



REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN EN CONTRA DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Elaborado por: Dirección de Personal Fecha : Enero 2020	Revisado por: Rectorado Fecha: 03/02/2020	Aprobado por: Asamblea General de Asociados Decreto N° 008-A-2020-ASOC. Fecha: 03/02/2020
---	---	--

REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN EN CONTRA DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

La Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo (en adelante, “USAT”), en concordancia con los valores de erradicación de la violencia y discriminación hacia la mujer, especialmente del hostigamiento sexual, consciente de que estos actos atentan contra la dignidad y los derechos humanos, constituyen delitos e infracciones de sendas normativas legales, generan daños a la salud de las personas, así como un clima laboral negativo y que disminuye la eficiencia y productividad, ha elaborado el presente “**REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN EN CONTRA DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**”.

Dentro de este contexto, la **USAT** declara sancionar y prohibir toda manifestación de hostigamiento sexual.

El presente documento es un compromiso de cumplimiento a las disposiciones en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, sus normas modificatorias y complementarias, establecidas con la finalidad de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual en toda la comunidad universitaria de la **USAT**.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°.- Ámbito de aplicación

Las disposiciones establecidas en el presente Reglamento están orientadas a la prevención, protección y sanción de los actos de hostigamiento sexual producido dentro de las instalaciones de la **USAT**, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación. En ese sentido, las disposiciones del presente Reglamento comprenden a todos los miembros de la comunidad universitaria: trabajadores docentes, trabajadores no docentes, estudiantes, egresados y graduados, así como al personal de empresas de tercerización e intermediación y entre otros.

Artículo 2°.- Difusión del presente Reglamento

La **USAT** implementará las actividades necesarias para poner en conocimiento las disposiciones del presente Reglamento, empleando para tal efecto, sus canales digitales (portal institucional, redes sociales, entre otras) y no digitales (afiches, volantes, entre otros).

Artículo 3°.- Definiciones

Para efectos de lo dispuesto en el presente Reglamento, se utilizarán los siguientes términos:

- a) **Conducta de naturaleza sexual:** Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.

- b) **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 respecto del otro.
- c) **Hostigado/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- d) **Hostigador/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- e) **Queja o denuncia:** Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que se realicen las acciones de investigación y sanción que correspondan.
- f) **Quejado/a o denunciado/a:** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- g) **Quejoso/a o denunciante:** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- h) **Relación de autoridad:** Todo vínculo existente entre dos personas a través del cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a ella. Este concepto incluye el de relación de dependencia.
- i) **Relación de sujeción:** Todo vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicios, formación, capacitación u otras similares, en las que existe un poder de influencia de una persona frente a la otra.

Artículo 4°.- Del Hostigamiento Sexual

El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige. Esta conducta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.

Artículo 5°.- De las Manifestaciones del Hostigamiento Sexual

El hostigamiento sexual puede manifestarse, entre otras, a través de las siguientes conductas:

- a) 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.
- 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 por la víctima.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.

Artículo 6°.- Medidas de Prevención

- 6.1. La **USAT** realiza capacitaciones anuales 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. Asimismo, informan sobre el desarrollo del procedimiento establecido por la **USAT** contra actos de hostigamiento sexual.
- 6.2. De igual manera, la **USAT**, a través de la Dirección de Personal, realiza evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual, o riesgos de que estas sucedan, dentro de su ámbito de intervención. Para ello, se emplearán cuestionarios anónimos u otras herramientas aplicadas al personal y, en general, a la comunidad universitaria de la **USAT**, destinados a levantar información que

permita identificar acciones de mejora para la prevención del hostigamiento sexual.

- 6.3.** Dichas herramientas de evaluación garantizarán el respeto del derecho a la intimidad de los/las encuestados/as o entrevistados/as.

Artículo 7°.- Órganos Responsables de la Investigación y Sanción

Los órganos responsables del procedimiento de prevención, investigación y sanción contra el hostigamiento sexual son:

- a) En el caso de los trabajadores:
 - Dirección de Personal.
 - Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual.
- b) En el caso de los estudiantes:
 - Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.
 - Decano.
 - Consejo de Facultad.

Artículo 8°.- Finalidad del Procedimiento de Investigación y Sanción

Los procedimientos de investigación por hostigamiento sexual implementados por la **USAT** tienen como finalidad determinar la existencia del hostigamiento sexual y la responsabilidad correspondiente, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, eficaz, que permita sancionar al hostigador y proteger a la víctima, en cumplimiento de lo dispuesto por la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

Artículo 9°.- Reserva y Confidencialidad

Los procedimientos deben preservar la reserva y confidencialidad del caso. Nadie puede brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación hasta su conclusión.

Artículo 10°.- Medidas de Protección

La Dirección de Personal podrá dictar y ejecutar medidas de protección que consideren pertinentes, conforme a los lineamientos establecidos en la normativa vigente de la materia, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles contados desde que se interpuso la queja o denuncia. Las medidas de protección pueden ser:

- a) Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
- b) Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a.
- c) Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
- d) Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima.
- e) Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

CAPITULO II

PROCEDIMIENTO INTERNO PARA EL AMBITO PRIVADO

Artículo 11°.- Ámbito de aplicación

De acuerdo con Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, las disposiciones contenidas en el presente capítulo tratan sobre el Procedimiento Interno para Sancionar y/o tomar las medidas preventivas o correctivas del Hostigamiento Sexual presuntamente cometido por algún trabajador no docente de la USAT, así como a trabajadores de las empresas de intermediación y tercerización que brinden servicios en la Universidad, y en los supuestos en los que sea aplicable el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

Artículo 12°.- Órganos Responsables

12.1 Los órganos responsables del procedimiento de prevención y sanción contra el hostigamiento sexual en el trabajo son:

- a) Dirección de Personal.
- b) Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.

12.2 El comité de intervención está integrado por cuatro (4) miembros: dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) representantes de la **USAT**; garantizando en ambos casos la paridad de género. En el caso de los representantes de la **USAT**, uno (1) de ellos pertenece a la Dirección de Personal.

12.3 En el caso que uno de los miembros del Comité incurra en actos de hostigamiento sexual será removido de su cargo y se procederá a elegir a un nuevo miembro según los lineamientos establecidos por la USAT. Los acuerdos del Comité se adoptan por mayoría simple. El voto dirimente corresponde al representante de la Dirección de Personal.

Artículo 13°.- Procedimiento de Investigación

La **USAT** realizará las investigaciones correspondientes, siguiendo el siguiente procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual que detallamos a continuación:

- a) **Inicio del procedimiento:** El procedimiento se inicia de parte, mediante la interposición de una queja, formulada por la presunta víctima o un tercero, o de oficio. Las quejas pueden ser prestadas en forma verbal o escrita a la Dirección de Personal.

La queja, escrita o verbal, deberá contener la siguiente información mínima:

- Nombre del/la hostigador/a.
- Cargo y función del/la hostigador/a
- Narración de los hechos.
- Hechos relevantes a ser investigados.
- Relación entre la víctima y el/la hostigador/a.
- Pruebas y testigos (de ser el caso)¹.

Los denunciantes podrán emplear el formato contenido en el **ANEXO N° 1** del presente Reglamento a efectos de formular la denuncia por presunto hostigamiento sexual en el trabajo.

- b) **Atención Médica y Psicológica:** Dirección de Personal, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica, física y psicológica con los que cuente. De no contar con dichos servicios, deriva a la presunta víctima a aquellos servicios públicos o privados de salud a los que pueda acudir. El Informe que se emite como resultado de la atención médica, física y mental o psicológica, es incorporado al

¹ Las pruebas que podrán presentarse pueden ser, entre otras: declaración de testigos, documentos públicos o privados, grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros, pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros, así como cualquier otro medio probatorio idóneo.

procedimiento y considerado como medio probatorio, solo si la víctima lo autoriza.

- c) **Medidas de Protección:** Dirección de Personal, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles de interpuesta la queja, dicta y ejecuta las medidas de protección correspondientes u otras que se consideren idóneas, otorgadas de oficio o a solicitud de parte, para proteger a la presunta víctima. Las medidas de protección podrán ser, entre otras, aquellas indicadas en el artículo 10° del presente Reglamento.
- d) **Comunicación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo:** La USAT comunicará al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la recepción de la queja, o la investigación de oficio, así como informará acerca de las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima, en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles de recibida.
- e) **Comunicación al Comité:** En un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja, Dirección de Personal correrá traslado al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, quien deberá iniciar las investigaciones correspondientes sobre el hecho denunciado.
- f) **Informe del Comité:** En un plazo no mayor a quince (15) días calendario de recibida la queja, el Comité emitirá el Informe respectivo conteniendo la conclusión de la investigación. Dentro de dicho plazo, el Comité correrá traslado de la queja formulada al quejado/a o denunciado/a y le otorgará seis (06) días calendario para formular sus Descargos. El Informe será puesto en conocimiento de la Dirección de Personal en un plazo máximo de un (1) día hábil.

- g) **Sanción y otras medidas adicionales:** Dirección de Personal emitirá su decisión en un plazo no mayor a diez (10) días calendario de recibido el Informe. Dentro de dicho plazo, Dirección de Personal trasladará el Informe del Comité a el/la quejado/a o denunciado/a y a la presunta víctima y les otorga un plazo de tres (03) días calendario para que, de considerarlo pertinente, presenten sus alegatos. Dicha decisión contiene, de ser el caso, la sanción a aplicar, así como otras medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

En caso el/la presunto/a hostigador/a labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y la presunta víctima forme parte de la USAT, el Comité propondrá, de ser el caso, la sanción a aplicar, así como otras medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual e informará a la empresa que corresponda.

- h) **Comunicación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo:** La USAT comunicará al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la decisión adoptada, dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a su emisión.

Artículo 14°.- Sanción

- 14.1** En caso se determine la existencia del acto de hostigamiento sexual, las sanciones aplicables dependerán de la gravedad del hecho cometido, debiéndose aplicar criterios de razonabilidad y proporcionalidad.
- 14.2** Las sanciones aplicables dependerán de la gravedad, debiéndose tener en cuenta que pueden ser:
- a) Suspensión.
 - b) Despido.

La sanción se registrará en el file del trabajador/a, como parte de su expediente laboral.

Artículo 15°.- Falsa Queja

- 15.1** Cuando la queja de hostigamiento sexual es declarada infundada y queda acreditada la mala fe del denunciante, la persona a quien se le imputan los hechos en la queja o denuncia tiene derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes.
- 15.2** En este supuesto, Dirección de Personal tendrá derecho a aplicar sobre la supuesta víctima denunciante las sanciones que considere pertinentes, conforme a lo detallado en el artículo precedente.

Artículo 16°.- Procedimiento Interno para trabajador de alguna empresa tercerizadora o de intermediación

- 16.1.** En caso el/la presunto/a hostigador/a labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y la presunta víctima forme parte de la **USAT**, la denuncia se formulará ante la Dirección de Personal de la **USAT**, la cual, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia o de conocidos los hechos, informa sobre la queja o denuncia a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes.

La **USAT** llevará a cabo el procedimiento de investigación a través del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, conforme lo dispuesto en el artículo 13° del presente Reglamento.

- 16.2.** En caso la presunta víctima de hostigamiento sexual labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y el/la presunto/a hostigador/a forme parte de la **USAT**, la queja o denuncia se interpondrá ante la Dirección de Personal

de la **USAT**, la cual, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia o de conocidos los hechos, informa sobre la queja o denuncia a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes.

En este supuesto, la **USAT** llevará a cabo el procedimiento de investigación y sanción conforme lo dispuesto en el artículo 13° del presente Reglamento, garantizando que la víctima pueda denunciar o presentar la queja o denuncia contra los actos de hostigamiento sexual que hubiera sufrido.

- 16.3.** Cuando el/la presunto/a hostigador/a y la presunta víctima laboren para una empresa de tercerización o intermediación de servicios, y el acto de hostigamiento sexual se haya producido dentro del ámbito de control o con ocasión del servicio que prestan a la **USAT**, la presunta víctima puede interponer la denuncia ante la empresa de tercerización o intermediación de servicios o ante la Dirección de Personal de la **USAT**.

En este último caso, la Dirección de Personal de la **USAT** trasladará la queja o denuncia a la empresa a la que pertenece el/la presunto/a hostigador/a en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida, quien se encargará de ejecutar el procedimiento de investigación y sanción correspondiente, sin perjuicio de la coordinación correspondiente con la **USAT**.

- 16.4.** El procedimiento de investigación no implica el reconocimiento del vínculo laboral del/de la quejado/a o denunciado/a, o del/de la quejoso/a o denunciante con la empresa principal o usuaria.

CAPITULO III

PROCEDIMIENTO INTERNO PARA EL AMBITO UNIVERSITARIO

Artículo 17°.- Ámbito de aplicación

De acuerdo con la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, las disposiciones contenidas en el presente capítulo tratan sobre el Procedimiento Interno para Sancionar el Hostigamiento Sexual presuntamente cometido por algún docente, estudiante, graduado, egresado y/o ex alumno de la Universidad.

Artículo 18°.- De las Medidas de Prevención

Adicionalmente a las medidas dispuestas en el artículo 6° del presente Reglamento, la USAT desarrollará acciones de prevención del hostigamiento sexual, a través de la Defensoría Universitaria, conjuntamente con la Dirección de Bienestar Universitario o el que haga sus veces, mediante:

- a) Difusión de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su respectivo Reglamento; así como de documentos normativos internos de la Universidad, formatos de denuncia, el flujo del procedimiento y los plazos con los que cuentan las autoridades u órganos designados; a través de medios escritos, electrónicos, redes sociales, entre otros.
- b) Charlas o talleres informativos para la sensibilización de la comunidad universitaria en materia de prevención del hostigamiento sexual.
- c) Desarrollo anual de eventos de capacitación sobre prevención del hostigamiento sexual para la comunidad universitaria, así como promoción de la investigación vinculada al hostigamiento sexual a nivel de pregrado y posgrado.

- d) Las acciones de prevención son difundidas en el portal electrónico, redes sociales, medios escritos u otros medios internos del centro universitario.

Artículo 19°.- Órganos Responsables

19.1. Los órganos responsables del procedimiento de prevención y sanción contra el hostigamiento sexual son:

- Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.
- Decano.
- Consejo de Facultad.

19.2. El Comité está integrado por los miembros que hayan sido elegidos o establecidos conforme al Protocolo de conformación del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual – Ámbito Universitario.

19.3. El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual realiza, como mínimo, las siguientes acciones:

- a) Recibe las quejas o denuncias sobre hostigamiento sexual, o formula las denuncias de hechos de hostigamiento sexual que conozca por cualquier otro medio.
- b) 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 niños, niñas y adolescentes.
- c) Brinda información a el/la presunto/a hostigado/a sobre el procedimiento y los servicios del Estado a los que puede acudir para asistencia legal, psicológica y otros.
- d) Realiza el seguimiento del trámite de la queja o denuncia y permanece vigilante en el desarrollo del mismo pudiendo presentar quejas por irregularidades o incumplimiento del procedimiento por parte de los órganos a cargo del mismo.

- e) Formula recomendación al/a la director/a para evitar nuevos actos de hostigamiento sexual.

Artículo 20°.- Procedimiento de Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual

20.1. El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual cuenta con las siguientes fases:

- a) Investigación Preliminar.
- b) Procedimiento administrativo disciplinario.

20.2. La fase de investigación preliminar se sujeta a las siguientes reglas:

- a) **Interposición de la Queja:** La queja o denuncia puede ser presentada por la presunta víctima o un tercero, de forma verbal o escrita, ante el Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual, cualquiera sea la condición o cargo del/la presunto hostigador/a. Asimismo, en caso el Comité tome conocimiento de hechos que puedan constituir hostigamiento sexual a través de redes sociales, notas periodísticas, informes policiales u otras fuentes de información, está obligado a iniciar el procedimiento de oficio.

Los denunciante podrán emplear el formato contenido en el Anexo N° 2 del presente Reglamento a efectos de formular la denuncia por presunto hostigamiento sexual.

La queja o denuncia contiene, como mínimo, la siguiente información:

- Datos del/la quejoso/a o denunciante.
- Datos del/la quejado/a o denunciado/a, de contar con dicha información.
- Detalle sobre los hechos objeto del presunto hostigamiento sexual.
- Medios probatorios respectivos, de corresponder.

- b) **Atención Médica y Psicológica:** El Comité de Intervención frente al

Elaborado por:
Dirección de Personal
Fecha : Enero 2020

Revisado por:
Rectorado
Fecha: 03/02/2020

Aprobado por:
Asamblea General de Asociados
Decreto N° 008-A-2020-ASOC.
Fecha: 03/02/2020

Hostigamiento Sexual o la Defensoría Universitaria, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica, física y psicológica con los que cuente. De no contar con dichos servicios, deriva a la presunta víctima a aquellos servicios públicos o privados de salud a los que pueda acudir. El informe que se emite como resultado de la atención médica, física y mental o psicológica, es incorporado al procedimiento y considerado como medio probatorio, solo si la víctima lo autoriza.

- c) **Medidas de Protección:** El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual otorga a la presunta víctima, las medidas de protección contempladas en el artículo 10° del presente Reglamento, en lo que corresponda, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles de conocidos los hechos.

Las medidas de protección también podrán ser dictadas a favor de los/as testigos, cuando ello resulte estrictamente necesario para garantizar su colaboración con la investigación. Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

Sin perjuicio de las medidas de protección dictadas, en caso la denuncia o queja se formule en contra de un/a docente, la **USAT** separará preventivamente a el/la quejado/a o denunciado/a, de conformidad con lo establecido por el artículo 90° de la Ley N° 30220, Ley Universitaria.

- d) **Informe del Comité:** El Comité en un plazo no mayor a quince (15) días calendario de recibida la queja o denuncia, dentro del cual le notificará al quejado/a o denunciado/a la queja o denuncia presentada en su contra y le otorgará el plazo de cuatro (4) días para que formule sus Descargos y presente los medios probatorios que considere convenientes, emitirá el Informe

respectivo, el cual será derivado a la Dirección de Personal para el inicio del procedimiento disciplinario.

El Informe debe contener la descripción de los hechos, la valoración de las pruebas ofrecidas y/o recabadas, así como una recomendación respecto a la sanción o no del/de la quejado/a o denunciado/a. De igual manera, cuando corresponda, el Comité formulará recomendaciones a la **USAT** para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

20.3. La fase del procedimiento administrativo disciplinario se sujeta a las siguientes reglas:

- a) **Informe de la Dirección de Personal:** En el plazo máximo de quince (15) días calendarios de recibido el Informe del Comité, esta dirección deberá emitir su informe. Dentro de este plazo, se debe otorgar a el/la quejado/a o denunciado/a el plazo de seis (06) días calendarios para que formule sus Descargos y presente los medios probatorios que considere convenientes; así como la Dirección de Personal deberá investigar y emitir su Informe.

El Informe debe contener la descripción de los hechos, la valoración de las pruebas ofrecidas y/o recabadas, así como la propuesta de sanción o archivamiento, debidamente motivada, y la recomendación para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

El Informe con las conclusiones de la investigación será remitido al Decano/a de la Facultad o a quien haga sus veces de manera inmediata.

- b) **Sanción o archivamiento:** Una vez recibido el Informe, el/la Decano/a (en los casos de posgrado el coordinador del programa) convoca al Consejo de Facultad y le pone en conocimiento el Informe con las conclusiones de la

investigación. Posteriormente, traslada el Informe a el/la quejado/a o denunciado/a y a el/la presunto/a hostigado/a y les otorga el plazo de tres (03) días calendarios para que, de considerarlo pertinente, presenten sus alegatos.

El Consejo de Facultad o el que haga sus veces resuelve el caso en el plazo máximo de diez (10) días calendario contados desde que toma conocimiento del Informe, considerando los alcances de dicho documento y, de ser el caso, los alegatos presentados por el/la quejado/a o denunciado/a y/o la presunta víctima. La resolución que pone término al procedimiento contiene, además, las medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su integridad, así como otras que resulten necesarias para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

En caso de responsabilidad administrativa, el Consejo de Facultad impone la sanción a el/la quejado/a o denunciado/a. Las sanciones son determinadas en función al marco normativo que resulte aplicable al régimen laboral o contractual al cual se encuentra sujeto el/la quejado/a o denunciado/a, así como de acuerdo a lo establecido en el Estatuto y/o normas internas de la USAT.

En caso el Consejo de Facultad determine que no existe responsabilidad administrativa, dispone el archivamiento del caso.

20.4. En el caso de los estudiantes de posgrado, la Dirección de Escuela de Posgrado tendrá las atribuciones que le corresponden al Consejo de Facultad en este procedimiento.

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

Elaborado por:
Dirección de Personal
Fecha : Enero 2020

Revisado por:
Rectorado
Fecha: 03/02/2020

Aprobado por:
Asamblea General de Asociados
Decreto N° 008-A-2020-ASOC.
Fecha: 03/02/2020

20.6. La desvinculación del/de la presunta/o agresor/a o de la presunta víctima, con la Universidad, antes o después del inicio de la investigación, no exime a las autoridades universitarias de iniciar o continuar la investigación e imponer la posible sanción.

Artículo 21°.- Sanción

21.1. En caso se determine la existencia del acto de hostigamiento sexual, las sanciones aplicables dependerán de la gravedad del hecho cometido, debiéndose aplicar criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

21.2. Las sanciones aplicables dependerán de la gravedad debiéndose tener en cuenta que pueden ser:

- a) Separación temporal de la USAT.
- b) Separación definitiva de la USAT.

Artículo 22°.- Falsa Queja

22.1. Cuando la queja o demanda de hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme y queda acreditada la mala fe del demandante, la persona a quien se le imputan los hechos en la queja o demanda tiene expedito su derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes. En este caso, el supuesto hostigado denunciante queda obligado a pagar la indemnización que fije el juez respectivo.

22.2. En este supuesto, el Consejo de Facultad o Director de la Escuela de Posgrado tendrá derecho a aplicar sobre la supuesta víctima denunciante las sanciones que considere pertinentes, conforme a lo detallado en el artículo precedente.

Artículo 23°.- Derecho a acudir a otras instancias

El procedimiento de investigación y sanción detallada en el artículo 20° del presente Reglamento no enerva el derecho de la presunta víctima de acudir a las instancias que considere pertinentes para hacer valer sus derechos. En ningún caso se exigirá como requisito de procedencia haber recurrido previamente al procedimiento de investigación y sanción.

Artículo 24°.- Información a SUNEDU

24.1. La USAT reportará semestralmente a la SUNEDU la relación de denuncias recibidas, las medidas adoptadas, así como el estado del procedimiento.

24.2. La USAT reportará anualmente a la SUNEDU los resultados de la evaluación y diagnóstico señalados en el artículo 6° del presente Reglamento.

CAPITULO IV

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- Cuando, durante o como resultado del procedimiento, se adviertan indicios de la comisión de delitos, la institución debe poner en conocimiento tales hechos al Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima.

Esta información debe ser trasladada en un plazo no mayor de veinticuatro (24) horas de conocidos los hechos.

ANEXO N° 1: MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

QUEJA POR CASO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO

Señores

Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo

Dirección de Personal

Yo, _____, identificado(a) con Documento Nacional de Identidad N° _____, me presento ante usted, con la finalidad de formular una **QUEJA** ante su Despacho por haber sido hostigado(a) sexualmente en el lugar de trabajo por _____, quien ejerce el cargo de _____, cuya relación de trabajo conmigo es de _____².

I. Descripción de los hechos.-

Sobre el particular procedo a describir los hechos (incluir lugares, fechas, horario, entre otros):

² Indicar si es jefe/jefa, compañero/compañera de trabajo, proveedor/proveedora, cliente/clienta o de otra naturaleza (especificar).

Elaborado por:
Dirección de Personal
Fecha : Enero 2020

Revisado por:
Rectorado
Fecha: 03/02/2020

Aprobado por:
Asamblea General de Asociados
Decreto N° 008-A-2020-ASOC.
Fecha: 03/02/2020

II. Pruebas.-

Para acreditar lo señalado previamente, adjunto y ofrezco los siguientes medios probatorios³:

- 2.1. _____

- 2.2. _____

- 2.3. _____

Solo en caso de presentar testigos, solicito en virtud de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que se garantice a los testigos ofrecidos con medidas de protección personales y laborales, a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación:

SI

NO

III. Medidas de Protección.-

En aplicación de los artículos 18 y 29.2 del Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, solicito se me otorguen la(s) siguiente(s) medida(s) de protección:

A.	Rotación del presunto/presunta hostigador/hostigadora.	
B.	Suspensión temporal del/la presunto/presunta hostigador/hostigadora.	
C.	Rotación del puesto de trabajo si así lo considera el/la hostigado /hostigada.	
F.	Otras (especificar):	

Por lo antes expuesto **SOLICITO** la tramitación de esta **QUEJA** de acuerdo con el

³ Pueden ser: testimonio de parte, documentos públicos o privados, declaración de testigos, grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto, fotografías, objetivos, pericias psicológicas forenses, grafo técnicas, informes psicológicos, entre otros.

Elaborado por: Dirección de Personal Fecha : Enero 2020	Revisado por: Rectorado Fecha: 03/02/2020	Aprobado por: Asamblea General de Asociados Decreto N° 008-A-2020-ASOC. Fecha: 03/02/2020
---	---	--

procedimiento establecido en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobada mediante Ley N° 27942, y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

Lugar y Fecha: _____

Firma: _____

Huella Digital

DNI N°: _____

Elaborado por:
Dirección de Personal
Fecha : Enero 2020

Revisado por:
Rectorado
Fecha: 03/02/2020

Aprobado por:
Asamblea General de Asociados
Decreto N° 008-A-2020-ASOC.
Fecha: 03/02/2020

ANEXO N° 2: MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

QUEJA POR CASO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD

Señores

Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo

Dirección de Personal

Yo, _____, identificado(a) con Documento Nacional de Identidad/Carné de Extranjería N° _____, en mi condición de _____⁴, de la _____⁵ me presento ante usted, con la finalidad de formular una **QUEJA** ante su Despacho por haber sido hostigado(a) sexualmente por _____, quien pertenece a _____⁶, cuya relación conmigo es de _____⁷.

IV. Descripción de los hechos.-

Sobre el particular procedo a describir los hechos (incluir lugares, fechas, horarios, entre otros):

⁴ Indicar si es estudiante, personal docente, personal no docente, egresado/a, tercero/a, entre otros.

⁵ Indicar la facultad y carrera que sigue o siguió estudios, u órgano académico o administrativo del cual depende.

⁶ Indicar la facultad y carrera que sigue o siguió estudios, y órgano académico o administrativo del cual depende.

⁷ Indicar si es jefe/jefa, compañero/compañera, o de otra naturaleza (especificar).

Elaborado por: Dirección de Personal Fecha : Enero 2020	Revisado por: Rectorado Fecha: 03/02/2020	Aprobado por: Asamblea General de Asociados Decreto N° 008-A-2020-ASOC. Fecha: 03/02/2020
---	---	--

V. Pruebas.-

Para acreditar lo señalado previamente, adjunto y ofrezco los siguientes medios probatorios⁸:

2.4.

2.5.

2.6.

Lugar y Fecha: _____

Firma: _____

Huella Digital

DNI N°: _____

⁸ Pueden ser: testimonio de parte, documentos públicos o privados, declaración de testigos, grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto, fotografías, objetivos, pericias psicológicas forenses, grafo técnicas, informes psicológicos, entre otros.