



“DEJAN SIN EFECTO RESOLUCIÓN N° 353-CU-2019-UAC Y APRUEBAN EL REGLAMENTO SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO”

RESOLUCIÓN N° 014-CU-2020-UAC

Cusco, 07 de febrero de 2020

EL CONSEJO UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO,

VISTO:

El Oficio N° 052-2050/OAJ-UAC de fecha 03 de febrero de 2020 y anexos cursados por el Asesor Jurídico de la Universidad Andina del Cusco y,

CONSIDERANDO:

Que, la Universidad Andina del Cusco es una institución con personería jurídica de derecho privado sin fines de lucro destinada a impartir educación superior, se rige por la Ley Universitaria N° 30220, su Estatuto propio y normas conexas que la gobiernan, en el marco de la Constitución Política del Perú.

Que, mediante Resolución N° 353-CU-2019-UAC de fecha 01 de agosto de 2019, se resolvió aprobar el Reglamento sobre hostigamiento sexual para personal administrativo de la Universidad Andina del Cusco.

Que, mediante documento del Visto, el Asesor Jurídico de la Universidad Andina del Cusco, solicita al Honorable Consejo Universitario incluir en el despacho de la sesión de fecha 05 de febrero de 2020, la urgente aprobación del nuevo Reglamento sobre hostigamiento sexual para personal administrativo de la Universidad Andina del Cusco, ello en mérito a que el Reglamento sobre hostigamiento sexual para personal administrativo de la Universidad Andina del Cusco aprobado mediante Resolución N° 353-CU-2019-UAC de fecha 01 de agosto de 2019, ha sufrido una variación significativa en su contenido.

Que, el Reglamento sobre hostigamiento sexual para personal administrativo de la Universidad Andina del Cusco, será aplicable para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en la relaciones de autoridad, jerarquía o dependencia de carácter laboral o formativa del personal administrativo de la Universidad Andina del Cusco, así como los/las trabajadores/as de empresas especiales de servicios y de tercerización de servicios que, con ocasión del trabajo, tiene contacto con el personal o cualquier otro tipo de relación de sujeción, sin importar el régimen contractual, fórmula legal o lugar de ocurrencia de los hechos.

Que, el literal b) del Art. 20° del Estatuto Universitario establece como una de las atribuciones del Consejo Universitario “Dictar el Reglamento General de la Universidad, el Reglamento General de Elecciones y otros reglamentos internos especiales, así como vigilar su cumplimiento”.

Que, el pleno del Honorable Consejo Universitario, en uso de las atribuciones establecidas en el artículo descrito en el párrafo precedente, ha dispuesto dejar sin efecto el Reglamento sobre Hostigamiento sexual para estudiantes y docentes de la Universidad Andina del Cusco aprobado mediante Resolución N° 353-CU-2019-UAC y por consiguiente, aprueban el nuevo Reglamento sobre hostigamiento sexual para personal administrativo de la Universidad Andina del Cusco.

RESOLUCIÓN N° 014-CU-2020-UAC 1





Según el acuerdo del Consejo Universitario en sesión del 05 de febrero de 2020 y, de conformidad con lo dispuesto por el inciso a) del Art. 24° del Estatuto Universitario y la Ley Universitaria N° 30220,

SE RESUELVE:

PRIMERO

DEJAR SIN EFECTO el Reglamento sobre hostigamiento sexual para personal administrativo de la Universidad Andina del Cusco aprobado a través de la Resolución N° 353-CU-2019-UAC.

SEGUNDO

APROBAR el Reglamento sobre hostigamiento sexual para personal administrativo de la Universidad Andina del Cusco, cuyo texto íntegro es el siguiente:

BASE LEGAL

Artículo 1°.- El presente Reglamento tiene como base legal la siguiente normativa:



- a) Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual.
- b) Ley N° 29430, Ley que modifica la Ley N° 27942.
- c) Decreto Legislativo N° 1410, que modifica la Ley N° 27942.
- d) Ley N° 30220, Ley Universitaria.
- e) Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- f) Reglamento de la Ley N° 27942, Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.
- g) Decreto Supremo N° 008-2016-MMP, Plan Nacional contra la Violencia de Género.
- h) Estatuto de la Universidad Andina del Cusco aprobado por Resolución N° 009-AU-2014-UAC.

ÁMBITO Y OBJETO DE APLICACIÓN

Artículo 2°.- El presente Reglamento, será aplicable para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad, jerarquía o dependencia de carácter laboral o formativa del personal administrativo de la Universidad Andina del Cusco, así como los/las trabajadores/as de empresas especiales de servicios y de tercerización de servicios que, con ocasión del trabajo, tienen contacto con el personal o a cualquier otro tipo de relación de sujeción, sin importar el régimen contractual, fórmula legal o lugar de ocurrencia de los hechos. La aplicación del presente Reglamento es complementario a las normas indicadas en el artículo uno de este Reglamento.

PREVENCIÓN

Artículo 3°.- La Universidad realiza evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual, o riesgos de que estas sucedan, dentro de su ámbito de intervención.

Artículo 4°.- La Universidad brinda como mínimo las siguientes capacitaciones para prevenir situaciones de hostigamiento sexual:

- a) Una (1) capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral, educativa, formativa, contractual u otra relación de autoridad o dependencia. Estas capacitaciones están a cargo de la Dirección de Recursos Humanos y tienen como objetivo 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.



RESOLUCIÓN N° 014-CU-2020-UAC 2



- b) Una (1) capacitación anual especializada por el área de Recursos Humanos, con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento, así como la aplicación de los enfoques.

Artículo 5°.- La Universidad, a través de la Dirección de Recursos Humanos, difunde periódicamente la información que permita identificar las conductas que constituyan actos hostigamiento sexual y las sanciones aplicables y difunde los canales de queja o denuncia, de manera pública y visible, así como los canales de atención de quejas o denuncias, internos y externos, que permitan enfrentar los casos de hostigamiento sexual. Asimismo, ponen a disposición del público los formatos para la presentación de la queja o denuncia y la información básica sobre el procedimiento.

Artículo 6°.- Cuando, durante o como resultado del procedimiento, se adviertan indicios de la comisión de delitos, la Dirección de Recursos Humanos 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.

Artículo 7°.- De la prevención de hostigamiento sexual

La Universidad desarrolla acciones de prevención del hostigamiento sexual, a través de la Dirección de Recursos Humanos y Defensoría Universitaria, conjuntamente con la Dirección de Bienestar Universitario, mediante:

- a) Publicación y difusión de la Ley N° 27942, sobre 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) Difusión del presente reglamento, las normas y políticas de la Universidad sobre hostigamiento sexual en su portal web y otros medios.
- c) Desarrollo anual de talleres y capacitación sobre prevención y campañas de sensibilización del hostigamiento sexual dirigidos a todos los trabajadores a través de la Dirección de Recursos Humanos, conjuntamente con otras dependencias para promover la toma de conciencia y los cambios en los patrones socioculturales que toleren o legitimen el hostigamiento sexual mediante internet, charlas, talleres, vídeos, etc.
- d) Realizar campañas de detección, prevención y difusión del hostigamiento sexual dentro de la Universidad, tales como encuestas de opinión, buzón de sugerencias, entre otras.
- e) Colocar en lugares visibles en los locales de la Universidad información sobre el procedimiento para denunciar y sancionar el hostigamiento sexual.
- f) Coordinar con las entidades gubernamentales y no gubernamentales sobre acciones afirmativas a adoptar con relación a la prevención de la violencia de género y del hostigamiento sexual.

La Dirección de Recursos Humanos coordinará los planes de difusión, documentos de difusión y el nivel de cobertura de difusión de estos instrumentos.

Estas prevenciones e instrumentos, por disposición del Rectorado y mediante su supervisión y en forma conjunta y coordinada con las dependencias que corresponda se hará a través de la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad, quien se encargará de coordinar, capacitar y sensibilizar a todos los trabajadores sobre las conductas a sancionar por hostigamiento sexual a fin de promover un ambiente laboral saludable y un cambio de conductas contrarias al mismo, de darse el caso.

DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Artículo 8°.- La Universidad garantiza la existencia de un Comité de intervención frente al hostigamiento sexual, el cual investiga y emite recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual. Este Comité tiene como finalidad

RESOLUCIÓN N° 014-CU-2020-UAC 3





garantizar la participación de los/as trabajadores/as en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

Artículo 9°.- El Comité de intervención frente al hostigamiento sexual está compuesto por cuatro (4) miembros: dos (2) representantes de los/as trabajadores/as y dos (2) representantes de la Universidad, garantizando en ambos casos la paridad de género.

Artículo 10°.- Los/as representantes de los/las trabajadores/as serán elegidos conjuntamente con la elección de los/as miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, regulado en el artículo 29 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su modificatoria en los periodos que corresponda.

De no ser posible, dichos representantes serán elegidos por el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Andina del Cusco.

Se elegirá también miembros suplentes de los representantes de los trabajadores y de la Universidad, en especial para suplir en casos de vacaciones o licencias.



Artículo 11°.- Los/as representantes de la Universidad ante el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual son:

Un representante elegido por el Consejo Universitario como titular y otro como accesitario o suplente

Un representante de la Dirección de Recursos Humanos designado por dicha Dirección o quien haga sus veces, garantizando la paridad de género. Su designación se formaliza mediante Resolución de Consejo o resolución Rectoral, en defecto de la primera.

Los miembros suplentes o accesitarios serán designados mediante Resolución Rectoral.

Artículo 12°.- Los acuerdos del Comité de intervención frente al hostigamiento sexual se adoptan por mayoría simple. El voto dirimente corresponde al representante de la Dirección de Recursos Humanos o quien haga sus veces.

Artículo 13°.- El Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual es el encargado de desarrollar la investigación y proponer medidas de sanción y medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.

Artículo 14°.- El/la directora/a de Recursos Humanos es el encargado de recibir la queja o denuncia, adoptar las medidas de protección, interponer la sanción y las medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.

Artículo 15°.- El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en la Universidad se inicia de parte, a pedido de la víctima o de un tercero, o de oficio cuando la Universidad conoce por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual, bajo responsabilidad.

Artículo 16°.- La queja o denuncia puede ser presentada de forma verbal o escrita, ante la Dirección de Recursos Humanos.

Cualquier otra dependencia de la Universidad, en especial las filiales, canalizan la queja o denuncia hacia la Dirección de Recursos Humanos.

Si cualquier trabajador, sin importar su nivel, toma conocimiento por otras vías de actos que posiblemente constituyan una situación de hostigamiento sexual, también está obligado/a poner los hechos en conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos en un plazo no mayor a un (1) día hábil de conocidos.

Artículo 17°.- La Dirección de Recursos Humanos, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica y psicológica.



RESOLUCIÓN N° 014-CU-2020-UAC 4



Artículo 18°.- El informe que se emite como resultado de la atención médica, física y mental o psicológica, es incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio, solo si la víctima lo autoriza.

Artículo 19°.- La Dirección de Recursos Humanos dicta y ejecuta las medidas de protección u otras que considere idóneas para proteger a la presunta víctima, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles contados desde que se interpuso la queja o denuncia.

Artículo 20°.- Las medidas de protección son otorgadas de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata.

Las medidas de protección a favor de la víctima 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, configurándose como una suspensión imperfecta. En este caso la remuneración otorgada durante el periodo de suspensión podrá ser descontada si se configura la falta.

Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.

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.

Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

Artículo 21°.- La Dirección de Recursos Humanos también puede dictar determinadas medidas de protección a favor de los/as testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

Artículo 22 A pedido de parte, las medidas de protección pueden ser sustituidas o ampliadas, atendiendo a las circunstancias de cada caso, con la debida justificación y cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para la víctima.

Artículo 23°.- Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. Sin perjuicio de ello, en la resolución que pone fin al procedimiento, el órgano encargado de sancionar puede establecer medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.

Artículo 24°.- La Dirección de Recursos Humanos comunica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que ha recibido una queja o denuncia, o ha iniciado de oficio una investigación por hostigamiento sexual, y le informa acerca de las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima, en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles de recibida.

Artículo 25°.- En un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia, la Dirección de Recursos Humanos, corre traslado al Comité de intervención frente al hostigamiento sexual para el inicio de la investigación y también pone en conocimiento del quejado/a o denunciado/a la queja o denuncia.

Artículo 26°.- El Comité tiene un plazo no mayor de quince (15) días calendario, contados desde que recibe la queja o denuncia, para investigar los hechos y emitir el informe con las conclusiones de la investigación, dentro de dicho plazo el Comité otorga a el/la quejado/a o denunciado/a el plazo de 5 días hábiles contados desde su notificación para formular sus descargos y ofrezca pruebas.

Artículo 27°.- El informe con las conclusiones de la investigación debe contener, como mínimo, lo siguiente:

RESOLUCIÓN N° 014-CU-2020-UAC 5





- a) Descripción de los hechos.
- b) Valoración de medios probatorios.
- c) Propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada.
- d) Recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.

Artículo 28°.- Durante la investigación, se respeta el debido procedimiento de ambas partes. Como mínimo, el/ la quejado/a o denunciado/a debe conocer los hechos imputados, presentar sus descargos y tener la posibilidad de presentar los medios probatorios que considere convenientes dentro del plazo estipulado por los órganos intervinientes.

Artículo 29°.- El informe del Comité debe ser puesto en conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos en un plazo máximo de un (1) día hábil de concluido la investigación o el plazo de 15 días.

Artículo 30°.- La Dirección de Recursos Humanos emite una decisión en un plazo no mayor a diez (10) días calendarios de recibido el informe. Dentro de dicho plazo, la Dirección de Recursos Humanos traslada el informe del Comité a el/la quejado/a o denunciado/a y a el/la presunto/a hostigado/a, para que dentro del plazo de 3 días hábiles de notificados y 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.

Esta decisión es informada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a su emisión. La Universidad no puede aplicar como sanción una medida que favorezca laboralmente al hostigador/a, ni considerar la medida de protección impuesta previamente como una forma de sanción.



Artículo 31°.- De probarse el hostigamiento y merecer la sanción de despido, es de aplicación la modificación del artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, incisos g) e i) sobre los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador, cuyos actos de hostigamiento sexual se investigan y sancionan conforme a la ley sobre la materia y este reglamento considerándose como una falta grave el hostigamiento sexual cometido por los representantes del empleador o quien ejerza autoridad sobre el trabajador, así como el cometido por un trabajador cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica del centro de trabajo.

En caso se determine la existencia del acto de hostigamiento sexual, las sanciones aplicables dependerán de la gravedad, debiéndose tener en cuenta que pueden ser: amonestación, suspensión o despido.

Artículo 32°.- La resolución o decisión emitida por la Dirección de Recursos Humanos, producto del procedimiento de hostigamiento sexual, puede ser impugnada dentro de los 3 días hábiles contados desde la notificación, ante el Vice rectorado Administrativo, por el/la quejado/a o denunciado/a o por el/la quejoso/a o denunciante.

En estos casos, la emisión de la resolución que resuelve la apelación o impugnación correspondiente, se expedirá dentro de los 3 días hábiles de interpuesto el recurso de apelación.

Los plazos del procedimiento señalados anteriormente no se interrumpen en periodo vacacional o cualquier otra pausa institucional.

Artículo 33°.- Cuando el/la presunto/a hostigador/a labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y la presunta víctima forme parte de la empresa principal o usuaria, la denuncia se formulará ante la empresa principal o usuaria, 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.

RESOLUCIÓN N° 014-CU-2020-UAC 6





Artículo 34°.- La empresa principal o usuaria lleva a cabo el procedimiento de investigación a través de su Comité de intervención frente al hostigamiento sexual, el cual emite el informe y se pronuncia sobre las medidas de protección.

Artículo 35°.- Cuando el informe final del Comité de intervención frente al hostigamiento sexual de la Universidad, incluya recomendaciones de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento, éste se remite a la empresa de intermediación o tercerización de servicios, para que actúe de acuerdo a ley.

Artículo 36°.- Cuando 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 Universidad, se interpone la queja o denuncia ante la Universidad, Dirección de Recursos Humanos, 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 Universidad lleva a cabo el procedimiento de investigación y sanción de acuerdo a ley, garantizando que la víctima pueda denunciar o presentar la queja o denuncia contra los actos de hostigamiento sexual que hubiera sufrido.

Artículo 37°.- 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 la Universidad o con ocasión del servicio que prestan a la Universidad, la presunta víctima puede interponer la denuncia ante la empresa de tercerización o intermediación de servicios o ante la Universidad. En este último caso, la Universidad traslada 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. El procedimiento de investigación y sanción está a cargo de la empresa de tercerización o intermediación de servicios, sin perjuicio de la coordinación correspondiente con la Universidad. 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 Universidad.

TERCERO ENCOMENDAR a las dependencias académicas y administrativas universitarias pertinentes, adoptar las acciones complementarias convenientes para el cumplimiento de los fines de la presente Resolución.

Comuníquese, regístrese y archívese.- - - - -

EMB/APC/SG/kihm

C.C.

VRIN/VRAD/VRAC
OAJ.
OAU
Facultades (05)
T.H.
DBU
Interesados
SITUAC
Def. Univ.
Archivo.

UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

Dr. Emeterio Mendoza Bolívar
RECTOR



RESOLUCIÓN N° 014-CU-2020-UAC 7