	POLÍTICA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL		
	ELABORADO POR: Gestión de Personas Asuntos Legales	ACTUALIZADO POR: Vicerrectorado Académico Asuntos Legales	APROBADO POR: Comité Ejecutivo
	FECHA DE ÚLTIMA MODIFICACIÓN: 16 de octubre de 2018	FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 14 de enero de 2020	Pág. 1 de 10

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 los 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 la comunidad universitaria compuesta por:

- autoridades;
- docentes;
- instructores;
- facilitadores;
- encargados de práctica;
- alumnos de:
 - pregrado,
 - postgrado (maestrías y educación ejecutiva),
 - idiomas y

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL		
	ELABORADO POR: Gestión de Personas Asuntos Legales	ACTUALIZADO POR: Vicerrectorado Académico Asuntos Legales	APROBADO POR: Comité Ejecutivo
	FECHA DE ÚLTIMA MODIFICACIÓN: 16 de octubre de 2018	FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 14 de enero de 2020	Pág. 2 de 10

- escuela preuniversitaria (EPU);
- trabajadores administrativos;
- practicantes; y
- otras personas vinculadas con la Universidad.


4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Se procederá a actuar en caso de hostigamiento sexual cuando el hecho:

- ocurra dentro del campus universitario, por cualquier medio (presencial o virtual);
- ocurra fuera del campus universitario, por cualquier medio (presencial o virtual), en el ejercicio de una actividad laboral, académica o de integración organizada por la Universidad;
- afecte el nombre de la Universidad.

5. DEFINICIONES

- **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.
- **Hostigado:** toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- **Hostigador:** toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- **Queja o denuncia:** acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a la Universidad, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.
- **Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual:** comité creado en virtud del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual que tiene, entre otras funciones, las de recibir la queja o denuncia sobre hostigamiento sexual, dictar medidas de protección, investigar casos de hostigamiento sexual, emitir recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, o realizar el seguimiento de los casos, según corresponda.
- **Defensoría Universitaria:** instancia encargada de tutelar los derechos individuales de los miembros de la comunidad universitaria. Su rol la habilita para desarrollar acciones de prevención del hostigamiento sexual, mediante la difusión de la normativa externa e interna, los formatos de denuncia, el flujo de procedimiento y otros relacionados.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL		
	ELABORADO POR: Gestión de Personas Asuntos Legales	ACTUALIZADO POR: Vicerrectorado Académico Asuntos Legales	APROBADO POR: Comité Ejecutivo
FECHA DE ULTIMA MODIFICACIÓN: 16 de octubre de 2018	FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 14 de enero de 2020	Pág. 3 de 10	

- **Desarrollo y Bienestar Estudiantil (DBE):** 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. Actuará de forma conjunta con la Defensoría Universitaria.

Son manifestaciones de hostigamiento sexual:

- 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 contra su dignidad o la agrave.
- 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 con contenido sexual que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos o no deseados por la víctima.
- d) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas anteriormente.
- e) Otras conductas que encajen en la definición 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 o en las actividades organizadas por esta, incluso en las que se desarrollen fuera de sus instalaciones, 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

La Universidad brindará apoyo y protección a las víctimas de hostigamiento sexual y sus testigos, evaluando la implementación de las siguientes medidas de protección:

- a) Rotación o cambio de lugar del presunto hostigador.
- b) Suspensión temporal del presunto hostigador.
- c) Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL		
	ELABORADO POR: Gestión de Personas Asuntos Legales	ACTUALIZADO POR: Vicerrectorado Académico Asuntos Legales	APROBADO POR: Comité Ejecutivo
	FECHA DE ULTIMA MODIFICACIÓN: 16 de octubre de 2018	FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 14 de enero de 2020	Pág. 4 de 10

- d) Impedimento de acercarse a la víctima o a su entorno familiar o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima, para lo cual se deberá efectuar una constatación policial.
- e) 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 al Comité de Intervención o las instancias jurídicas correspondientes.

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 necesario para la investigación.

7. PROCEDIMIENTO DE ELECCIÓN DE MIEMBROS DE LOS COMITÉS DE INTERVENCIÓN

La Universidad contará con dos (2) Comités de Intervención. La conformación de los comités deberá respetar la paridad de género entre sus miembros.

Los integrantes de los Comités de Intervención 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.


Los integrantes del Comité de Intervención asumirán las funciones por el periodo de un (1) año. Para ello, se realizará una nueva elección.

Los miembros del Comité de Intervención que sean designados por el Comité Ejecutivo de la Universidad podrán ser parte de ambos Comités de Intervención.

7.1. Comité de Intervención en casos de hostigamiento sexual que involucren a alumnos de pregrado, postgrado, idiomas y Escuela Preuniversitaria de la Universidad:

Estará conformado por seis (6) miembros titulares y cuatro (4) suplentes:

- Miembros titulares estarán compuestos por:
 - o El Defensor Universitario,
 - o dos (2) miembros nombrados entre los docentes por el Comité Ejecutivo,
 - o un (1) representante de la Dirección de Gestión de Personas nombrado por el Comité Ejecutivo, y
 - o dos (2) miembros elegidos entre y por los integrantes de la REUP que sean alumnos del pregrado.
- Miembros suplentes estarán compuestos por:
 - o Un (1) docente nombrado por el Comité Ejecutivo,
 - o un (1) representante de la Dirección de Gestión de Personas nombrado por el Comité Ejecutivo,
 - o dos (2) miembros elegidos entre y por los integrantes de la REUP que sean alumnos del postgrado.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL		
	ELABORADO POR: Gestión de Personas Asuntos Legales	ACTUALIZADO POR: Vicerrectorado Académico Asuntos Legales	APROBADO POR: Comité Ejecutivo
	FECHA DE ULTIMA MODIFICACIÓN: 16 de octubre de 2018	FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 14 de enero de 2020	Pág. 5 de 10

La participación de los alumnos en este Comité de Intervención dependerá de si el caso involucra hechos ocurridos con alumnos de pregrado o postgrado. La representación de los alumnos en los casos de hostigamiento que involucren a alumnos del Centro de Idiomas y la Escuela Preuniversitaria será efectuada por los alumnos de pregrado o postgrado.

Los acuerdos del Comité de Intervención se adoptarán por mayoría simple. El voto dirimente lo tendrá el docente de mayor jerarquía y, en caso hayan dos miembros en igualdad de condiciones, será el de mayor antigüedad de la Universidad.

7.2. Comité de Intervención en casos de hostigamiento sexual que no involucren a alumnos:

Estará conformado por cuatro (4) miembros titulares y dos (3) suplentes:

- Miembros titulares estarán compuestos por:
 - o Un (1) docente nombrado por el Comité Ejecutivo,
 - o un (1) representante de la Dirección de Gestión de Personas nombrado por el Comité Ejecutivo,
 - o un (1) trabajador administrativo elegido por y entre ellos, y
 - o un (1) docente elegido por sus respectivas categorías elegido por y entre ellos.
- Miembros suplentes están compuestos por:
 - o Un (1) docente nombrado por el Comité Ejecutivo, y
 - o un (1) trabajador administrativo elegido por y entre ellos, y
 - o un (1) docente elegido por sus respectivas categorías elegido por y entre ellos.

Los acuerdos del Comité de Intervención se adoptarán por mayoría simple. El voto dirimente lo tendrá el representante de la Dirección de Gestión de Personas.


8. PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

8.1. PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

8.1.1. ETAPA 1: Inicio del procedimiento o investigación preliminar

a) Presentación de la queja o denuncia

El docente, trabajador administrativo, instructor, facilitador, practicante, alumno de pregrado, postgrado, idiomas o Escuela Preuniversitaria, o cualquier tercero vinculado con la Universidad que sea víctima de una conducta de hostigamiento sexual debe poner el caso en conocimiento de la Universidad, a través del Comité de Intervención, mediante la interposición de una queja o denuncia. El procedimiento también puede iniciarse de oficio cuando la Universidad tenga conocimiento o sospecha de actos de hostigamiento sexual.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL		
	ELABORADO POR: Gestión de Personas Asuntos Legales	ACTUALIZADO POR: Vicerrectorado Académico Asuntos Legales	APROBADO POR: Comité Ejecutivo
	FECHA DE ULTIMA MODIFICACIÓN: 16 de octubre de 2018	FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 14 de enero de 2020	Pág. 6 de 10

El Comité de Intervención recibirá las quejas o denuncias por hostigamiento que afecten a menores de edad, presentadas por sus padres o representantes legales. Si la queja o denuncia por hostigamiento sexual es inicialmente presentada por un menor de edad, en su calidad de víctima o testigo, el Comité de Intervención contactará e informará de los hechos ocurridos a los padres del menor de edad o a su representante legal, con el propósito de velar por el interés superior del menor. Una vez que el Comité de Intervención establezca contacto con alguno de los padres o con el representante legal del menor, remitirá la denuncia para su firma, y la denuncia se considerará interpuesta desde que el padre o representante legal del menor remita al Comité de Intervención la queja o denuncia suscrita.

Las quejas o denuncias podrán realizarse de manera verbal o escrita, valiéndose de medios electrónicos u otros. Las quejas o denuncias deberán precisar la siguiente información:

- Datos de identificación del denunciante: nombre completo, DNI, teléfono y correo de contacto, y firma.
- Fecha y lugar de la queja o denuncia.
- Relato de los hechos en que se fundamenta la queja o denuncia.

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

- Sustento o medios probatorios (documentos o datos de testigos).
- Datos de identificación del denunciado.

La identidad del quejoso o denunciante, la del presunto hostigador, la investigación y todo el procedimiento administrativo se deberán mantener en reserva, por tener carácter confidencial.


b) Asistencia psicológica y medidas de protección frente al hostigamiento

Desde que es interpuesta una queja o denuncia sobre hostigamiento sexual, la Universidad, a través del Comité de Intervención, en un plazo máximo de un (1) día hábil, a pedido de parte o de oficio, deberá poner a disposición de la víctima la asistencia médica y psicológica con las que cuente y según corresponda. Asimismo, en un plazo de tres (3) días hábiles, deberá otorgar las medidas de protección correspondientes.

c) Evaluación por parte del Comité de Intervención

El Comité de Intervención, frente a la queja o denuncia por hostigamiento sexual, tendrá un plazo máximo de un (1) día hábil para informar sobre la queja o denuncia al quejado o denunciado, para que este emita su descargo en un plazo máximo de tres (3) días hábiles, adjuntando las pruebas que considere pertinentes.

El Comité de Intervención contará con un plazo no mayor a quince (15) días calendario, contados desde la fecha de recepción de la queja o denuncia, para investigar y emitir el informe con la precalificación de la investigación. Dentro de este periodo, otorgará al denunciado o quejado la oportunidad de presentar sus descargos, de acuerdo al plazo señalado en el párrafo anterior.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL		
	ELABORADO POR: Gestión de Personas Asuntos Legales	ACTUALIZADO POR: Vicerrectorado Académico Asuntos Legales	APROBADO POR: Comité Ejecutivo
	FECHA DE ULTIMA MODIFICACIÓN: 16 de octubre de 2018	FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 14 de enero de 2020	Pág. 7 de 10

En un plazo no mayor a un (1) día hábil de emitido el informe, el Comité de Intervención deberá trasladar el informe a las instancias competentes.

8.1.2. ETAPA 2: Procedimiento administrativo disciplinario

a) Pronunciamiento

Una vez que el Comité de Intervención remita el informe y las recomendaciones sobre la queja o denuncia por hostigamiento sexual presentada, las instancias correspondientes deberán resolver y emitir pronunciamiento en un plazo de diez (10) días calendario, prorrogables por un plazo adicional de quince (15) días calendario. En dicho plazo, el órgano competente trasladará al quejado o denunciado el informe, a efectos de que presente sus descargos si lo considera pertinente.

Las instancias correspondientes se establecen conforme al Anexo N°1 de la presente política.

De acuerdo con el Anexo N° 1, cuando el procedimiento sancionador prevea doble instancia, la decisión podrá impugnarse ante la instancia correspondiente. En lo posible, los plazos se sujetarán a aquellos establecidos en el reglamento aplicable al caso; pero también considerarán que el procedimiento administrativo sancionador en los casos de Hostigamiento Sexual comprende un plazo de treinta (30) días calendario, prorrogable excepcionalmente por quince (15) días calendario adicionales.

Se deberá tener en cuenta que la presunta víctima de hostigamiento solo tendrá que reportar los hechos una vez, si así lo decide. En caso de una única declaración, esta será la que se tome en cuenta en el proceso de investigación.


b) Sanción o archivamiento en casos de hostigamiento sexual

El procedimiento administrativo disciplinario y las sanciones correspondientes dependerán, en cada caso, de la condición del presunto hostigador (alumno, docente, trabajador administrativo, practicante u otro), de acuerdo con el reglamento que resulte aplicable y de conformidad con el Estatuto de la Universidad.

La resolución emitida por el órgano competente establecerá las sanciones correspondientes; además, podrá establecer otras medidas a favor de la víctima y las que resulten necesarias para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

En el caso de que el presunto hostigador sea un proveedor, un miembro de un servicio tercerizado, concesionario o visitante, la presunta víctima podrá iniciar las acciones legales que estipulan el Decreto Legislativo N° 1410 y el Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Además, deberá poner el caso en conocimiento de la Dirección General de Administración y, como consecuencia de ello, la Universidad podrá evaluar impedir el ingreso del presunto hostigador.

El procedimiento de investigación y sanción no enerva el derecho de la víctima de acudir a las instancias que considere pertinentes.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL		
	ELABORADO POR: Gestión de Personas Asuntos Legales	ACTUALIZADO POR: Vicerrectorado Académico Asuntos Legales	APROBADO POR: Comité Ejecutivo
FECHA DE ULTIMA MODIFICACIÓN: 16 de octubre de 2018	FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 14 de enero de 2020	Pág. 8 de 10	

Si la Universidad, como resultado del procedimiento administrativo disciplinario, toma conocimiento o advierte indicios de la comisión de delitos, pondrá en conocimiento de tales hechos a la Policía Nacional del Perú, el Ministerio Público u otras instituciones competentes, siempre con conocimiento de la presunta víctima, en un plazo no mayor a veinticuatro (24) horas.

En el caso de que el hostigador sea personal de dirección, personal de confianza o director, la víctima puede optar por:

1. exigir el cese de hostilidad, mediante carta escrita a la Dirección de Gestión de Personas, y solicitar el inicio de un proceso administrativo disciplinario;
2. dar por concluido el contrato de trabajo y requerir el pago de la indemnización correspondiente. Para ello, la Universidad deberá concluir en sus investigaciones que efectivamente existió hostigamiento sexual.

Por otro lado, independientemente de la categoría o cargo del hostigador, si la instancia competente omite iniciar la investigación del caso de hostigamiento sexual o adoptar las medidas de protección, prevención y sanción correspondientes, la víctima podrá exigir el cese de hostilidad o el pago de la indemnización correspondiente.

Es nulo el despido o la no renovación del contrato de trabajo a plazo determinado por razones vinculadas a la presentación de una queja o denuncia de hostigamiento sexual en el trabajo o por la participación en este tipo de procedimiento como testigo a favor de la víctima.


En caso de hostigamiento sexual comprobado a practicantes, la víctima tiene derecho al pago de una indemnización por el daño sufrido, bajo lo dispuesto en la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

Aun en caso de desvinculación laboral del quejado o denunciado o de la presunta víctima, ello no exime del inicio o continuación del procedimiento.

Cuando la queja o denuncia de hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme y queda acreditada la mala fe del denunciante, 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.

Información a la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria – SUNEDU

De conformidad con lo dispuesto por el Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, la Universidad deberá reportar semestralmente a la SUNEDU la relación de denuncias recibidas, las medidas adoptadas, así como 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.


	POLÍTICA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL		
	ELABORADO POR: Gestión de Personas Asuntos Legales	ACTUALIZADO POR: Vicerrectorado Académico Asuntos Legales	APROBADO POR: Comité Ejecutivo
FECHA DE ULTIMA MODIFICACIÓN: 16 de octubre de 2018	FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 14 de enero de 2020	Pág. 9 de 10	

Información al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MINTRA

De conformidad con lo dispuesto por el Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, la Universidad deberá comunicar al MINTRA la recepción de quejas o denuncias por hostigamiento sexual o 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 MINTRA las decisiones y sanciones por aplicar en los casos de hostigamiento sexual que se presenten, así como las medidas para evitar nuevos casos.

9. BASE LEGAL

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Constitución Política del Perú de 1993.
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y sus modificatorias.
- Ley N° 30220, Ley Universitaria.
- Decreto Supremo N° 010-2003-MINDES, Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 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.
- Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- 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.
- 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.
- Resolución Viceministerial N° 294-2019- MINEDU, Lineamientos para la elaboración de documentos normativos e internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria.
- Estatuto de la Universidad del Pacífico.
- Reglamento de Buena Conducta de los Estudiantes de Pregrado N°16-R-2011.
- Reglamento de Docentes de Pregrado N° 3-R-2017.
- Reglamento de Buena Conducta de los Estudiantes de Postgrado N°.19-R-2011.
- Reglamento de Docentes de la Escuela de Postgrado EPG-REGL-V01003.
- Reglamento de la Escuela Preuniversitaria 25-R-2012.
- Reglamento de Encargados de Práctica 27-R-2014.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL		
	ELABORADO POR: Gestión de Personas Asuntos Legales	ACTUALIZADO POR: Vicerrectorado Académico Asuntos Legales	APROBADO POR: Comité Ejecutivo
	FECHA DE ULTIMA MODIFICACIÓN: 16 de octubre de 2018	FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 14 de enero de 2020	Pág. 10 de 10

Anexo N° 1: Instancias competentes

Denunciado	Instancias competentes	
	Primera instancia	Segunda instancia
Alumno(a) de Pregrado	Consejo Académico	Tribunal de Honor Universitario
Alumno(a) de Maestrías	Director General de la EPG	Tribunal de Honor Universitario
Alumno(a) de Educación Ejecutiva	Director General de la EPG	Tribunal de Honor Universitario
Alumno(a) de la EPU	Director de la EPU	No existe
Alumno(a) del CIDUP	Directora del CIDUP	No existe
Docente de Pregrado	Vicerrectora Académica	Tribunal de Honor Universitario
Docente de Maestría	Director General de la EPG	Tribunal de Honor Universitario
Docente de Educación Ejecutiva	Director General de la EPG	Tribunal de Honor Universitario
Docente de la EPU (diferente de ser docente de pregrado)	Director de Gestión de Personas	No existe
Facilitador de Desarrollo y Bienestar Estudiantil	Director de Gestión de Personas	No existe
Instructor del CIDUP	Director de Gestión de Personas	No existe
Trabajador administrativo	Director de Gestión de Personas	No existe doble instancia
Practicantes	Director de Gestión de Personas	No existe
Expositor / Conferencista / Investigador visitante / Terceros	Director General de Administración	No existe
Encargado de práctica	Director de Gestión de Personas	No existe