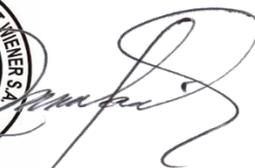


 <b>Universidad Norbert Wiener</b>	<b>REGLAMENTO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	
	<b>CÓDIGO: UPNW-GHU-REG-001</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> <b>REVISIÓN: 01</b>



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

 	 	 
 		
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>
Secretario General	Director General Gerente de Gestión del Talento Humano Abogado	Gerente General

 <b>Universidad Norbert Wiener</b>	<b>REGLAMENTO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>		
	<b>CÓDIGO: UPNW-GHU-REG-001</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> REVISIÓN: 01	<b>FECHA: 06/08/2020</b>

### HISTORIAL DE CAMBIOS

<b>Versión N°</b>	<b>Fecha</b>	<b>Sección Modificada</b>	<b>Cambio Realizado</b>	<b>Responsable del Cambio</b>
V01	FECHA: 06/08/2020	Creación del Reglamento de Prevención e Intervención en casos de Hostigamiento Sexual	Creación del Reglamento	Secretario General

OH

 <b>Universidad Norbert Wiener</b>	<b>REGLAMENTO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	
	<b>CÓDIGO: UPNW-GHU-REG-001</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> REVISIÓN: 01

## ÍNDICE

TITULO I:.....	5
GENERALIDADES .....	5
ARTÍCULO 1: BASE LEGAL.....	5
ARTÍCULO 2º: REFERENCIAS .....	5
ARTÍCULO 3º: OBJETIVO.....	5
ARTÍCULO 4º: FINALIDAD.....	5
ARTÍCULO 5º: PRINCIPIOS.....	5
ARTÍCULO 6º: ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	6
ARTÍCULO 7º: DEFINICIONES .....	7
ARTÍCULO 8º: MANIFESTACIONES DE LA CONDUCTA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL, A TÍTULO ENUNCIATIVO	7
ARTÍCULO 9º: ELEMENTOS IMPRESCINDIBLES CONSTITUTIVOS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL .....	8
TITULO II:.....	8
MEDIDAS DE PREVENCIÓN .....	8
ARTÍCULO 10º: MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE LOS ACTOS DE HOSTIGAMIENTO .....	8
TITULO III:.....	9
DE LAS AUTORIDADES COMPETENTES PARA LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....	9
ARTÍCULO 11º: AUTORIDAD COMPETENTE EN LA ETAPA PRELIMINAR .....	9
ARTÍCULO 12º. - AUTORIDAD PARA IMPONER SANCIONES.....	9
TITULO IV: .....	9
EL COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL .....	9
ARTÍCULO 13º: COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....	9
ARTÍCULO 14º: MIEMBROS DEL COMITÉ.....	9
ARTÍCULO 15º: MIEMBROS TITULARES Y SUPLENTES.....	9
ARTÍCULO 16º: CUALIDADES DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ .....	10
ARTÍCULO 17º: ABSTENCIÓN DE PARTICIPACIÓN .....	10
ARTÍCULO 18º: FUNCIONES DEL COMITÉ .....	10
TITULO V: .....	11
QUORUM, ACTAS Y RESERVA.....	11
ARTÍCULO 19º: QUORUM .....	11
ARTÍCULO 20º: ACUERDO.....	11
ARTÍCULO 21º: ACTAS.....	11
ARTÍCULO 22º: OBLIGACIÓN DE RESERVA.....	11
TITULO VI: .....	11
PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.....	11
ARTÍCULO 23º: NORMAS GENERALES Y PROCEDIMIENTO .....	11
ARTÍCULO 24º: DENUNCIA POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL .....	12
ARTÍCULO 25º: INFORMACIÓN QUE DEBE CONTENER LA DENUNCIA .....	12
ARTÍCULO 26º: MEDIOS PROBATORIOS.....	12
ARTÍCULO 27º: TIPO DE MEDIOS PROBATORIOS.....	12
ARTÍCULO 28º: PROHIBICIÓN DE REVICTIMIZACIÓN .....	13
ARTÍCULO 29º: TRASLADO DE LA DENUNCIA Y PRESENTACIÓN DE DESCARGOS.....	13
ARTÍCULO 30º: INVESTIGACIÓN DE OFICIO.....	13

OH

 <b>Universidad Norbert Wiener</b>	<b>REGLAMENTO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	
	<b>CÓDIGO: UPNW-GHU-REG-001</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> REVISIÓN: 01

ARTÍCULO 31º: MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y MEDIDAS CAUTELARES .....	13
ARTÍCULO 32º: CONFIDENCIALIDAD.....	14
ARTÍCULO 33º: INVESTIGACIÓN.....	14
ARTÍCULO 34º: RETIRO DEL DENUNCIANTE O DENUNCIADO.....	14
TITULO VII: .....	14
PRONUNCIAMIENTO DEL COMITÉ Y APLICACIÓN DE SANCIONES .....	14
ARTÍCULO 35º: INFORME .....	14
ARTÍCULO 36º: INEXISTENCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....	14
ARTÍCULO 37º: FALSEDAD EN LA DENUNCIA .....	15
ARTÍCULO 38º: APLICACIÓN DE SANCIONES.....	15
ARTÍCULO 39º: FACULTADES DEL ÓRGANO SANCIONADOR.....	15
ARTÍCULO 40º: SANCIONES.....	15
ARTÍCULO 41º: OPOSICIÓN .....	15
ARTÍCULO 42º: APELACIÓN .....	15
TITULO VIII:.....	15
DE LA COMUNICACIÓN AL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO.....	15
ARTÍCULO 43º: COMUNICACIÓN AL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO.....	15
ARTÍCULO 44º: COMUNICACIÓN A LA SUNEDU .....	16
DISPOSICIONES FINALES, COMPLEMENTARIAS Y TRANSITORIAS .....	16



 <b>Universidad Norbert Wiener</b>	<b>REGLAMENTO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	
	<b>CÓDIGO: UPNW-GHU-REG-001</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> REVISIÓN: 01

## TITULO I: GENERALIDADES

### ARTÍCULO 1: BASE LEGAL

El presente Reglamento tiene la siguiente base legal:

- a) Constitución Política del Perú.
- b) Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- c) Ley N° 29430, Ley que modifica la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- d) Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- e) Resolución Viceministerial N° 294-2019-MINEDU, que aprueba los "Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria".
- f) Decreto Supremo N° 003-97-TR- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- g) Ley N° 30220, Ley Universitaria.
- h) Reglamento Académico General de la Universidad Privada Norbert Wiener.
- i) Reglamento General de la Universidad Privada Norbert Wiener.
- j) Decreto Legislativo 1410, Decreto Legislativo que incorpora el delito de acoso, 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.

### ARTÍCULO 2°: REFERENCIAS

Cuando en su texto se utilice el término "Universidad" se entiende que se hace referencia a la Universidad Privada Norbert Wiener; el término "Ley" a la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual; el término "Reglamento", al presente Reglamento; el término Comité, al "Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual".

### ARTÍCULO 3°: OBJETIVO

El presente Reglamento tiene los siguientes objetivos:

- a) Prevenir, detectar, investigar y sancionar las conductas de hostigamiento sexual que se presenten en la comunidad para el correcto desarrollo y aseguramiento de la calidad de la educación Superior Universitaria.
- b) Proteger a los estudiantes, docentes y trabajadores administrativos frente a cualquier acto de hostigamiento que pretenda vulnerar sus derechos a una vida libre de violencia, la igualdad, a la no discriminación y a su libertad sexual.

### ARTÍCULO 4°: FINALIDAD

Normar el procedimiento, así como establecer las competencias y responsabilidades de los órganos administrativos de la Universidad, para la aplicación de mecanismos de prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual.

### ARTÍCULO 5°: PRINCIPIOS

La intervención en casos de hostigamiento sexual se rige por los siguientes principios:

- a) **Principio de dignidad y defensa de la persona:** las autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben actuar teniendo en cuenta que la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado y asegurando su protección, en la medida en que el hostigamiento puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la persona hostigada.



 <b>Universidad Norbert Wiener</b>	<b>REGLAMENTO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	
	<b>CÓDIGO: UPNW-GHU-REG-001</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> REVISIÓN: 01

- b) **Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso:** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades laborales, educativas, formativas o de similar naturaleza en un ambiente sano y seguro, de tal forma que pueda preservar su salud, física y mental, y su desarrollo y desempeño profesional.
- c) **Principio de igualdad y no discriminación por razones de género:** Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar la igualdad entre las personas, independiente de su sexo o género. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, identidad de género u orientación sexual que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas es discriminación y se encuentra prohibida.
- d) **Principio de respeto de la integridad personal:** Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.
- e) **Principio de intervención inmediata y oportuna:** Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben intervenir en forma oportuna, disponiendo de manera inmediata la ejecución de medidas de prevención de actos de hostigamiento sexual, así como las medidas de protección de las víctimas con la finalidad de responder efectivamente.
- f) **Principio de confidencialidad:** La información contenida en los procedimientos regulados por la Ley y el Reglamento tienen carácter confidencial, por lo que nadie puede brindar o difundir información, salvo las excepciones establecidas en las leyes sobre la materia.
- g) **Principio del debido procedimiento:** Los/as participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la presente norma, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, que comprende, el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho en un plazo razonable y todos aquellos atributos derivados de su contenido esencial.
- h) **Principio de impulso de oficio:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos, así como la obtención de pruebas, que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos y la resolución del procedimiento.
- i) **Principio de informalismo:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben interpretar las normas contenidas en la Ley y en el presente Reglamento de forma más favorable a la admisión y decisión final de la queja o denuncia; sin afectar los derechos e intereses de los/las quejosos/as o denunciantes y quejados/as o denunciados/as, por exigencia de aspectos formales que pueden ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público.
- j) **Principio de celeridad:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben ajustar su actuación de tal modo que se eviten actuaciones procesales que dificulten el desarrollo del procedimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en los plazos legalmente establecidos.
- k) **Principio de no revictimización:** Las autoridades y personas involucradas en el proceso de investigación deben adoptar todas las medidas necesarias en el marco de la Constitución Política del Perú y los Tratados Internacionales para evitar que la víctima de hostigamiento sexual sea revictimizada.

#### **ARTÍCULO 6°: ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente Reglamento será de aplicación para los casos, actos o manifestaciones de hostigamiento sexual que se presenten dentro o fuera de la Universidad, o a través de medios digitales; siempre que ambas partes intervinientes sean estudiantes, o una de ellos sea estudiante y el otro sea un docente o personal administrativo.

OH

 <b>Universidad Norbert Wiener</b>	<b>REGLAMENTO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	
	<b>CÓDIGO: UPNW-GHU-REG-001</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> REVISIÓN: 01

## ARTÍCULO 7º: DEFINICIONES

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

- a) **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, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.
- b) **Conducta de naturaleza sexual:** Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales y 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 visual, 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.
- d) **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.
- e) **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.
- f) **Hostigado/a:** Toda persona, independiente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- g) **Hostigador/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género y orientación sexual, que realiza uno o más actos de naturaleza o connotación sexual no deseados y/o rechazados, cuya responsabilidad ha sido determinada y que ha sido sancionada previa queja o demanda según sea el caso, por hostigamiento sexual, de acuerdo al procedimiento establecido en la Ley o en el presente Reglamento.
- h) **Queja o denuncia:** Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a las autoridades de la Universidad, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objetivo de la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.
- i) **Quejado/a o denunciado/a:** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- j) **Quejoso/a o denunciante:** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- k) **Ciberacoso:** Manifestaciones de hostigamiento sexual o acoso por medios digitales.

## ARTÍCULO 8º: MANIFESTACIONES DE LA CONDUCTA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL, A TÍTULO ENUNCIATIVO

El hostigamiento sexual puede manifestarse mediante las siguientes conductas:

1. Promesa explícita o implícita de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura, a cambio de favores sexuales.
2. Amenazas mediante las que se exige una conducta no deseada que atenta o agravia la dignidad de la presunta víctima, o ejercer actitudes de presión o intimidatorias con la finalidad de recibir atenciones o favores de naturaleza sexual o para reunirse o tener encuentros con la persona agraviada.
3. Uso de términos de naturaleza o connotación sexual escritos o verbales, insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles humillantes u ofensivos para la víctima, tales como: escritos con mensajes de contenido sexual, exposiciones indecentes con contenido sexual y ofensivo, bromas obscenas, preguntas, chistes o piropos de contenido sexual, conversaciones con términos de corte sexual, miradas lascivas reiteradas con contenido sexual, proposiciones reiteradas para



 <b>Universidad Norbert Wiener</b>	<b>REGLAMENTO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	
	<b>CÓDIGO: UPNW-GHU-REG-001</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> REVISIÓN: 01

citas con quien ha rechazado tales solicitudes, comentarios de contenido sexual o de la vida sexual de la persona agraviada, mostrar reiteradamente dibujos, grafitis, fotos, revistas, calendarios con contenido sexual, entre otros actos de similar naturaleza.

4. Acercamientos corporales, roces, tocamientos y otras conductas físicas de naturaleza sexual, que resulten ofensivos y no deseados por la víctima, tales como: rozar, recostarse, arrinconar, besar, abrazar, pellizcar, palmear, obstruir intencionalmente el paso, entre otras conductas de similar naturaleza.
5. Trato ofensivo y hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.

Asimismo, se consideran como manifestaciones de hostigamiento sexual por medios digitales las siguientes:

6. Envío de correos electrónicos, mensajes o conversaciones escritas y orales instantáneas (chat) con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías de contenido sexual.
7. Llamadas, mensajes o notas anónimas, con contenido sexual.
8. Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos de contenido sexual.
9. Otras similares.

#### **ARTÍCULO 9º: ELEMENTOS IMPRESCINDIBLES CONSTITUTIVOS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

Para que el hostigamiento sexual se configure, debe presentarse alguno de los elementos constitutivos siguientes.

1. La existencia de una relación de autoridad o dependencia, o jerarquía o situación ventajosa.
2. Un acto de carácter o connotación sexual, los que pueden ser físicos, verbales, escritos o de similar naturaleza.
3. El acto no es deseado o es rechazado manifiestamente por la víctima.
- 4.
5. La reiteración no es relevante para constituir un acto de hostigamiento sexual. Sin embargo, podrá ser un elemento indiciario que coadyuve a constatar su efectiva presencia.

### **TITULO II:**

#### **MEDIDAS DE PREVENCIÓN**

#### **ARTÍCULO 10º: MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE LOS ACTOS DE HOSTIGAMIENTO**

La Universidad, a través del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, deberá realizar las siguientes acciones de prevención:

1. Realización de campañas periódicas de difusión informativa respecto a las situaciones que constituyen hostigamiento sexual, para crear conciencia y desnaturalizar todo tipo de violencia de género. Se realizará la divulgación de dichos contenidos a través del portal institucional, redes sociales y otros canales digitales, pudiendo también hacer uso de afiches, volantes, y realizar talleres para facilitar la discusión y exposición de propuestas entre otras iniciativas.
2. Capacitación (es) semestral (es) en caso estudiantes y docentes; y una (1) capacitación anual en caso personal administrativo en materia de hostigamiento sexual. Estas capacitaciones 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.
3. Anualmente, y de manera virtual, se realizarán encuestas anónimas para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual, o riesgos de que estas sucedan en la Universidad. Asimismo, se promoverá la realización de investigaciones relacionadas a la materia.
4. Publicación y difusión de la "Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual" y su respectivo Reglamento, a través del portal institucional y otros canales digitales con los que cuente la Universidad.

OH

	<b>REGLAMENTO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	
	<b>CÓDIGO: UPNW-GHU-REG-001</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> REVISIÓN: 01

5. Fomento de prácticas que fortalezcan la identidad y la autoestima, y promuevan el desarrollo de prácticas de prevención ante casos de hostigamiento sexual, por parte de los miembros de la comunidad universitaria.
6. Generación de espacios de formación de la comunidad universitaria, sobre la problemática del hostigamiento sexual en el ámbito universitario y sobre las normas de la materia.
7. La Universidad, informará y difundirá, de manera pública y visible, los canales de atención de quejas o denuncias, que permitan enfrentar los casos de hostigamiento sexual. Asimismo, se pondrá a disposición de la comunidad universitaria los formatos para la presentación de la queja o denuncia y la información básica sobre el procedimiento.

### TITULO III:

#### DE LAS AUTORIDADES COMPETENTES PARA LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

##### **ARTÍCULO 11°: AUTORIDAD COMPETENTE EN LA ETAPA PRELIMINAR**

La investigación en la etapa preliminar de la presunta existencia de hostigamiento sexual estará a cargo del Comité.

##### **ARTÍCULO 12° - AUTORIDAD PARA IMPONER SANCIONES**

Las autoridades competentes de resolver e imponer las sanciones son:

1. El Tribunal de Honor; en el caso de estudiantes.
2. La Gerencia de Gestión de Talento Humano; en el caso de personal docente o no docente o que tenga vínculo formativo (prácticas pre y profesionales), según lo estipulado en la normativa aplicable al caso.

### TITULO IV:

#### EL COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

##### **ARTÍCULO 13°: COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, es un órgano de carácter técnico y especializado competente para recibir denuncias, imponer medidas preventivas, investigar; así como para emitir informe a las instancias correspondientes para la aplicación de las sanciones de acuerdo a la normativa vigentes sobre la materia.

##### **ARTÍCULO 14°: MIEMBROS DEL COMITÉ**

El Comité está integrado por cuatro (4) miembros titulares y tres (3) miembros suplentes, seleccionados en base a una convocatoria, a excepción del Defensor Universitario el Abogado de la Gerencia Legal, quienes son miembros designados mediante el presente Reglamento. El periodo de designación de los elegidos por convocatoria es de dos (2) años, pudiendo ser ratificados por un periodo similar.

##### **ARTÍCULO 15°: MIEMBROS TITULARES Y SUPLENTE**

El Comité está compuesto por los siguientes miembros titulares:

1. Un (a) docente ordinario quien presidirá el Comité.
2. El Defensor Universitario.
3. Un trabajador administrativo.
4. Un (a) representante estudiantil.

Los miembros suplentes son los siguientes:

OH

 <b>Universidad Norbert Wiener</b>	<b>REGLAMENTO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	
	<b>CÓDIGO: UPNW-GHU-REG-001</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> REVISIÓN: 01

1. Un (a) (01) docente ordinario.
2. Un (01) abogado de la Gerencia de Asesoría Legal.
3. Un (a) (01) estudiante.

El docente y el estudiante suplente, reemplazarán a su par según corresponda; a diferencia del Abogado de la Gerencia Legal que puede reemplazar al Defensor Universitario o al trabajador administrativo.

#### **ARTÍCULO 16°: CUALIDADES DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ**

Todos los integrantes del Comité deben contar con conocimientos o ser capacitados por la Universidad en materia de violencia de género y hostigamiento sexual. Por los menos dos de los integrantes del Comité serán del género femenino, considerando una participación equilibrada de género en su composición.

Los miembros del Comité deben contar con solvencia moral, no haber sido sancionados previamente, tener buen rendimiento académico, u otra cualidad que no deje lugar a dudas respecto de su conducta.

#### **ARTÍCULO 17°: ABSTENCIÓN DE PARTICIPACIÓN**

Los miembros del Comité deben abstenerse de participar en el procedimiento cuando exista vínculo de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad y afinidad con cualquiera de las partes involucradas, o conflictos de intereses de cualquier naturaleza. Para tales efectos debe cursar una comunicación debidamente motivada a los demás miembros del Comité. El miembro que se abstiene es reemplazado por un miembro suplente.

#### **ARTÍCULO 18°: FUNCIONES DEL COMITÉ**

Son funciones del Comité, las siguientes:

1. Tramitar con el carácter de investigación preliminar, denuncias que se presenten por hostigamiento sexual, violencia o discriminación de acuerdo con el procedimiento establecido en el presente Reglamento.
2. Establecer y otorgar de manera oportuna medidas de protección idóneas aplicables a las presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acompañamiento que se estimen pertinentes y coordinar su ejecución con las unidades correspondientes.
3. Ordenar que se practiquen las diligencias preliminares que se considere necesarias para el adecuado conocimiento de los hechos. Podrá, asimismo, realizar entrevistas personales si lo considera necesario para adoptar medidas de acompañamiento, proponer medidas de conciliación o mediación o facilitar el esclarecimiento de los hechos.
4. Ordenar la investigación preliminar de los hechos que han dado lugar a la denuncia por hostigamiento, violencia o discriminación.
5. Disponer las medidas necesarias para resolver el conflicto mediante conciliación o mediación, en aquellos casos en que sea posible y siempre que estén de acuerdo las partes implicadas.
6. Supervisar el efectivo cumplimiento de las medidas adoptadas.
7. Elaborar un informe anual de las acciones realizadas respetando el principio de la confidencialidad y proponiendo medidas de prevención en esta materia. Esta memoria deberá enviarse al Rectorado, con copia a la Facultad o Unidad Académica en la que se haya producido hechos de hostigamiento sexual.

OH

 <b>Universidad Norbert Wiener</b>	<b>REGLAMENTO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	
	<b>CÓDIGO: UPNW-GHU-REG-001</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> REVISIÓN: 01

**TITULO V:  
QUORUM, ACTAS Y RESERVA**

**ARTÍCULO 19°: QUORUM**

El quórum se instalará mediante sesión con presencia del 50% más uno de las/os miembros, siendo imprescindible la presencia del Presidente o quien haga sus veces por delegación.

**ARTÍCULO 20°: ACUERDO**

Los acuerdos se adoptan con la mayoría de los asistentes a las sesiones. En caso empate, el presidente puede ejercer el voto dirimente. Los detalles de los participantes, discusiones, votos emitidos, acuerdos y conclusiones deberán registrarse en actas.

**ARTÍCULO 21°: ACTAS**

El acta de cada sesión del Comité será registrada por el Presidente e incluirá los detalles de los participantes, votos emitidos, acuerdos y conclusiones. Las actas que contengan deliberaciones o asuntos relacionados con el procedimiento disciplinario, se mantendrán en reserva, hasta que este concluya. Se dispondrá de un libro de actas, un archivo de las actas.

**ARTÍCULO 22°: OBLIGACIÓN DE RESERVA**

Los miembros del Comité están sometidos a la obligación de guardar reserva respecto de los asuntos que conozcan en razón de su cargo y actuarán con el debido respeto a la intimidad y los demás derechos de las personas involucradas.

**TITULO VI:  
PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO**

**ARTÍCULO 23°: NORMAS GENERALES Y PROCEDIMIENTO**

El procedimiento establecido en este Reglamento se regirá por las siguientes normas generales:

1. Todas las personas intervinientes en el procedimiento deberán buscar de buena fe el esclarecimiento de los hechos denunciados. La utilización manifiestamente maliciosa de este procedimiento, dará derecho a la Universidad a adoptar todas aquellas medidas que estime pertinentes, pudiendo en especial, determinar la incoación de un procedimiento disciplinario. Lo anterior es sin perjuicio del ejercicio de las acciones judiciales que contempla la Ley.
2. La investigación preliminar a cargo del Comité que se lleve a efecto para determinar la existencia de los hechos denunciados se realizará con la máxima objetividad, indagando todas las circunstancias que permitan adoptar las medidas contempladas en el Reglamento.
3. Durante este procedimiento deberá garantizarse, de manera especial, la dignidad de los estudiantes, docentes y personal administrativo y su derecho a la intimidad y a la igualdad.
4. Se garantizará el tratamiento reservado de la información relativa a las situaciones que pudieran ser constitutivas de los hechos que regula este Reglamento, sin perjuicio de lo establecido en la norma disciplinaria correspondiente.
5. Cada vez que sea necesario realizar ajustes o cambios de cualquier tipo, se buscará que la parte ofendida o agraviada soporte la menor parte de estos, así como también se le otorgará el máximo posible de seguridades y de facilidades en la realización de la denuncia, la investigación y la resolución de la misma.
6. Cualquier estudiante puede denunciar el acto de hostigamiento sexual ante el Comité. Una vez ingresada la denuncia el Comité procederá conforme a sus atribuciones, debiendo observar la confidencialidad de los hechos, así como la identidad del denunciado, denunciante, teniendo especial cuidado cuando se trata de menores de edad.

El Comité es responsable de proceder como sigue:



 <b>Universidad Norbert Wiener</b>	<b>REGLAMENTO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	
	<b>CÓDIGO: UPNW-GHU-REG-001</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> REVISIÓN: 01

1. Recibe la denuncia y acompaña emocionalmente a la persona víctima de hostigamiento sexual, procurando de ser posible una asistencia psicológica previa autorización de la víctima.
2. En caso el denunciado o agraviado sea menor de edad, el Comité pone en conocimiento de forma obligatoria a los padres, madres, tutores/as o responsables de estos, sobre los hechos ocurridos.
3. Proporcionar información a la víctima y al presunto hostigador sobre el procedimiento de la denuncia.
4. Registrar en el libro de incidencias y denuncias los actos relacionados al hostigamiento sexual y otros.
5. Otras que el Comité, estime necesarios.

#### **ARTÍCULO 24°: DENUNCIA POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

Las denuncias podrán presentarse de manera verbal, escrita bajo firma o mediante correo electrónico ante:

1. El Comité.
2. El Decano de la Facultad a la que pertenece el/la estudiante.
3. El Director de Escuela Académico Profesional a la que pertenece el/la docente.
4. El Defensor Universitario.

En caso de que la denuncia se interponga de manera verbal se levantará un acta que deberá contar con la firma del/la denunciante.

Cuando el órgano competente conozca de manera directa o indirecta algún hecho que podría configurar en hostigamiento sexual, sea por comunicación anónima, por redes sociales, por medios de comunicación, o por alguna otra vía idónea y seria.

#### **ARTÍCULO 25°: INFORMACIÓN QUE DEBE CONTENER LA DENUNCIA**

La denuncia debe contener como mínimo lo siguiente:

1. Identificación completa de la persona denunciante.
2. Identificación completa de la persona denunciada: nombre, descripción física, entre otros.
3. Lugares, fechas, horarios y/o testigos.
4. Descripción de los hechos y/o evidencia documental.
5. Descripción de cómo el incidente hizo sentir a la víctima, en relación a la afectación de su dignidad u otros derechos fundamentales, debido al presunto acto de hostigamiento.
6. Detalle de cualquier acción emprendida por el/la denunciante (a) u otras personas para abordar el caso.

En caso no se cuente con toda la información descrita, la denuncia deberá ser igualmente tramitada, sin excepciones.

#### **ARTÍCULO 26°: MEDIOS PROBATORIOS**

La carga de la prueba corresponde a la presunta víctima del hostigamiento sexual. Durante la tramitación de la denuncia, de evidenciar el órgano a cargo de la investigación, que los medios probatorios ofrecidos son insuficientes para formar convicción, podrá ordenar la actuación de los medios probatorios adicionales que considere convenientes.

#### **ARTÍCULO 27°: TIPO DE MEDIOS PROBATORIOS**

Son admitidos los siguientes medios probatorios:

1. Declaración de testigos.
2. Todo escrito u objeto que sirva para acreditar un hecho, pudiendo ser estos, documentos públicos o privados, grabaciones de audio o video, correos electrónicos, mensajes de textos

OH

 <b>Universidad Norbert Wiener</b>	<b>REGLAMENTO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	
	<b>CÓDIGO: UPNW-GHU-REG-001</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> REVISIÓN: 01

telefónicos, fotografías, y demás objetos que recojan, contengan o representen algún hecho o actividad humana o su resultado.

3. Pericias, siempre que la apreciación de los hechos controvertidos requiera de conocimientos especiales de naturaleza científica, tecnológica, artística u otra análoga.
4. Cualquier otro medio probatorio idóneo para la verificación de los actos de hostigamiento sexual.

#### **ARTÍCULO 28°: PROHIBICIÓN DE REVICTIMIZACIÓN**

Los medios probatorios que presente la presunta víctima no pueden exponer a situaciones de revictimización. Además, los miembros del Comité que intervienen en la investigación evitan cualquier acto que, de manera directa o indirecta, disuada a la víctima de presentar una queja o denuncia y de continuar con el procedimiento.

#### **ARTÍCULO 29°: TRASLADO DE LA DENUNCIA Y PRESENTACIÓN DE DESCARGOS**

Una vez que el Decano, Jefe de Escuela o Defensor Universitario o cualquier otra autoridad distinta del Comité, reciba la denuncia por hostigamiento sexual la remitirá, en un plazo de un (1) día hábil, al Comité.

Recibida la denuncia, el Comité en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles de conocidos los hechos otorgarán a la presunta víctima, las medidas de protección contempladas en el artículo 28 del presente Reglamento, asimismo, evaluará la admisión de la misma y de considerar su procedencia, correrá traslado al denunciado, dentro de los siguientes dos (2) días hábiles, señalando lo siguiente:

1. El hecho o hechos que se le imputan.
2. La falta que se configura y la sanción que se podría imponer.

El denunciado deberá presentar sus descargos por escrito, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la denuncia, los cuales deben contener la exposición de los hechos y el ofrecimiento de las pruebas que correspondan.

El Comité comunicará el inicio del procedimiento disciplinario por hostigamiento sexual al Rector, al Decano o al Director de Escuela, al Tribunal de Honor o a la Gerencia de Recurso Humanos, según corresponda.

#### **ARTÍCULO 30°: INVESTIGACIÓN DE OFICIO**

El Comité puede iniciar investigaciones de oficio sobre probables situaciones de hostigamiento sexual. Durante este tipo de investigaciones, el Comité podrá requerir información a las distintas dependencias y citar a los miembros de la comunidad universitaria.

#### **ARTÍCULO 31°: MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y MEDIDAS CAUTELARES**

Iniciado el procedimiento administrativo disciplinario, se podrán adoptar medidas destinadas a cautelar el derecho del denunciante, aplicando alguna de las siguientes acciones, según sea el caso:

1. Rotación del denunciante, a su solicitud.
2. Impedimento al presunto hostigador de acercarse al denunciado.
3. Poner a disposición asistencia médica y psicológica u otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral de la víctima. El Comité en un plazo máximo a un (1) día hábil recibida la denuncia pone a disposición de la presunta víctima los canales de atención médica y psicológica. El Informe médico i/o psicológico que se emite como resultado de la atención, es incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio, solo si la presunta víctima lo autoriza.
4. Separación preventiva conforme con el artículo 90° de la Ley N° 30220. Esta medida se adopta por la Gerencia de Gestión de Talento Humano, previa comunicación del Comité.

QA

 <b>Universidad Norbert Wiener</b>	<b>REGLAMENTO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	
	<b>CÓDIGO: UPNW-GHU-REG-001</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> REVISIÓN: 01

5. Recomendación a la Gerencia de Gestión de Talento Humano las acciones a adoptarse con el fin de prevenir y cautelar el derecho del denunciante.

#### **ARTÍCULO 32°: CONFIDENCIALIDAD**

Todos los actos y documentos relacionados con la denuncia tienen carácter reservado. La infidencia producida durante la tramitación de la denuncia será calificada como falta grave que deberá ser sancionada, bajo responsabilidad.

#### **ARTÍCULO 33°: INVESTIGACIÓN**

Recibidos los descargos del denunciado, el Comité deberá realizar la investigación en un plazo máximo de veinte (20) días hábiles, salvo que, en atención a las circunstancias especiales del caso concreto, se requiera ampliar el plazo por diez (10) días hábiles adicionales. El plazo para investigar se contabilizará a partir del día hábil siguiente de presentados los descargos o de vencido el plazo de su presentación.

Durante el plazo de investigación se deberán actuar todos los medios probatorios ofrecidos por las partes, así como los que de oficio considere el Comité y que tengan por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes y producir certeza. El Comité podrá realizar una confrontación entre la parte denunciada y la parte agraviada, siempre que sea solicitada o autorizada por ésta última.

A solicitud del Comité, la Dirección de Bienestar Universitario brindará opinión especializada psicológica.

#### **ARTÍCULO 34°: RETIRO DEL DENUNCIANTE O DENUNCIADO**

La renuncia del denunciado, el vencimiento de su contrato de trabajo, la no matrícula o el egreso del estudiante no dan por concluida la investigación. En estos casos, el Comité elabora un informe que eleva al Tribunal de Honor o a la Gerencia de Gestión de Talento Humano, según corresponda, que contiene las conclusiones de la investigación o hasta donde se hayan avanzado estas. El Comité citará y orientará al agraviado dejando a salvo su derecho.

En caso el agraviado sea el que se encuentre en los supuestos anteriores, la investigación continuará su curso, salvo que a instancia del mismo agraviado, se archive la misma. No procederá el archivo o desistimiento cuando la investigación se encuentre concluida y expedita para emitirse el Informe correspondiente.

### **TITULO VII:**

#### **PRONUNCIAMIENTO DEL COMITÉ Y APLICACIÓN DE SANCIONES**

#### **ARTÍCULO 35°: INFORME**

El Comité, una vez realizada la investigación y las diligencias establecidas en los artículos precedentes emitirá su pronunciamiento a través de un informe.

En el caso que su pronunciamiento concluya que existió hostigamiento sexual en contra de la persona agraviada; elevará su informe a la instancia correspondiente según el artículo 12° del presente Reglamento. La conclusión del Informe se adopta con el voto de tres (3) de sus integrantes; no tiene carácter vinculante.

#### **ARTÍCULO 36°: INEXISTENCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

En caso que el Comité en su pronunciamiento concluya que no es posible determinar la existencia de hostigamiento sexual o no se cuente con los elementos suficientes; el informe debidamente motivado dispondrá el archivamiento del caso y lo comunicará en el plazo de veinticuatro (24) horas a la persona denunciante y denunciada o agraviada; así como a la autoridad a la que puso en conocimiento el inicio de la investigación.

OH

 <b>Universidad Norbert Wiener</b>	<b>REGLAMENTO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	
	<b>CÓDIGO: UPNW-GHU-REG-001</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> REVISIÓN: 01

### **ARTÍCULO 37°: FALSEDAD EN LA DENUNCIA**

En caso que, en la evaluación inicial, o en la resolución firme emitido por parte del Tribunal de Honor se determine que la denuncia presentada por la supuesta víctima se ha hecho de mala fe, que los datos aportados, evidencias aportadas o los testimonios son falsos, el Tribunal de Honor dispondrá el inicio del procedimiento administrativo disciplinario a la(s) persona(s) denunciante(s), y sus posibles aliados, asimismo, la persona quien se le imputan los hechos tiene expedito su derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes.

### **ARTÍCULO 38°: APLICACIÓN DE SANCIONES**

El Tribunal de Honor sanciona aplicando las normas del presente Reglamento, dentro de los diez (10) días hábiles de recibido el Informe. En caso la sanción corresponda a la Gerencia de Gestión de Talento Humano, esta se guiará de acuerdo a sus procedimientos.

### **ARTÍCULO 39°: FACULTADES DEL ÓRGANO SANCIONADOR**

El órgano sancionador competente, según corresponda, puede ampliar las investigaciones o evaluaciones, en caso considere que existe algún elemento que pueda generar mayor convicción sobre la responsabilidad del denunciado. Para ello puede convocar a prestar declaraciones o acopiar información que sea relevante al caso, cuidado en todo momento el respeto estricto del derecho de defensa del denunciado.

### **ARTÍCULO 40°: SANCIONES**

En caso se determine el acto de hostigamiento sexual, y se considera como una infracción muy grave, las sanciones aplicadas podrán ser:

En el caso de estudiantes, las sanciones que corresponde aplicar son de:

- a) Separación temporal entre uno y dos semestres académicos, o
- b) Separación definitiva.

Para determinar la sanción aplicable, se deberá ponderar la gravedad de los hechos, las circunstancias agravantes y atenuantes que concurran y aplicar en todo caso, criterio de proporcionalidad entre la falta cometida, los daños causados y la sanción aplicada.

### **ARTÍCULO 41°: OPOSICIÓN**

La persona denunciante o agraviada puede formular oposición al archivamiento a que se refiere el artículo 33° del presente Reglamento; en tal caso puede interponer su recurso ante el mismo Comité dentro del plazo de tres (3) días de recibido el Informe. La oposición es evaluada por el órgano sancionador, según corresponda, cuya resolución será definitiva e inapelable.

### **ARTÍCULO 42°: APELACIÓN**

En el caso de los estudiantes, una vez notificados con el pronunciamiento del Tribunal de Honor, podrán interponer un recurso de apelación dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de notificada. Resuelve en segunda instancia el Consejo Académico.

## **TITULO VIII:**

### **DE LA COMUNICACIÓN AL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**

#### **ARTÍCULO 43°: COMUNICACIÓN AL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**

Es obligación de la Universidad informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre los procedimientos instaurados por hostigamiento sexual y de ser el caso sobre las sanciones impuestas, dentro de los plazos establecidos por las autoridades competentes.



	<b>REGLAMENTO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	
	<b>CÓDIGO: UPNW-GHU-REG-001</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> REVISIÓN: 01
		<b>FECHA: 06/08/2020</b>

#### **ARTÍCULO 44°: COMUNICACIÓN A LA SUNEDU**

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

#### **DISPOSICIONES FINALES, COMPLEMENTARIAS Y TRANSITORIAS**

**PRIMERA:** El presente Reglamento entrará en vigencia a partir del día siguiente de su aprobación por parte de la Gerencia General.

**SEGUNDA:** El Reglamento del Tribunal de Honor se aplicará de manera supletoria al presente Reglamento.

**TERCERA:** La Dirección de Bienestar Universitario de la Universidad brindará soporte al Comité para la realización de las acciones o medidas de prevención que se regulan en el presente Reglamento.

**CUARTA:** Los integrantes del Comité serán seleccionados en base a una convocatoria para integrantes titulares y suplentes. La convocatoria y/o su coordinación estarán a cargo de la Defensoría Universitaria, a la que se le faculta para que proyecte el Procedimiento respectivo, en el que se consignen los requisitos, modalidades, cronograma, entre otros. La convocatoria debe programarse dentro del plazo de treinta (60) días hábiles a partir de la aprobación del presente Reglamento.

La formalización del Comité se establece mediante resolución rectoral.

**QUINTA:** El Comité sesionará, llevará un registro de las mismas, y custodiará sus archivos en la Oficina de Defensoría Universitaria de la Universidad. Luego de su conformación emitirá las normas procedimentales que regulen su actuación y la de las partes.

**SEXTA:** En tanto no se encuentre conformado el Comité, las funciones y prerrogativas que se señalan en el presente Reglamento son asumidas por el Tribunal de Honor.

**SÉTIMA:** Cuando la denuncia o queja de hostigamiento sexual se dé únicamente entre trabajadores, personal bajo modalidades formativas laborales, directores, accionistas y personal tercero que presta servicios en las instalaciones de la institución, se aplicará el Procedimiento para la Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual que para se encuentra bajo la dirección de Gerencia de Talento Humano de la Universidad.

OH

## RESOLUCIÓN GERENCIAL N° 55-2020-RG-UPNWSA

Lima, 03 setiembre de 2020

### **VISTO:**

El comunicado de la Dirección de gestión de la calidad académica, mediante la cual solicita formalización en vía de regularización de: Reglamento de Prácticas Pre profesionales de la Facultad de Ciencias de la Salud V.01; Política de Responsabilidad Social V.01; Reglamento de Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento Sexual V.01; Reglamento de Disciplina del Estudiante V.01; Política de Pagos de Estudiantes V.02; y,

### **CONSIDERANDO:**

Que, al amparo del Decreto Legislativo N°882 y su reglamento, la Universidad se constituyó como Sociedad Anónima; rigiéndose por la Ley General de Sociedades N°26887, el Estatuto Societario, Ley Universitaria N°30220 y demás reglamentos internos.

Que, por Resolución N°161-2019-SUNEDU/CD del 09 de diciembre del 2019 el Consejo Directivo de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria – SUNEDU, otorgó el Licenciamiento Institucional de la Universidad Privada Norbert Wiener S.A.

Que, la Gerencia General representa a la sociedad al interior de la organización y ante instituciones públicas o privadas, gozando de las facultades generales y especiales previstas en los artículos 74° y 75° del Código Procesal Civil.

Que, el artículo 37° del Estatuto Social de la Universidad, faculta a la Gerencia General aprobar los reglamentos de organización y funciones, así como los manuales de organización de funciones.

Que, la Dirección de gestión de la calidad académica, mediante la cual solicita formalización en vía de regularización de los siguientes documentos:

1. Reglamento de Prácticas Pre profesionales de la Facultad de Ciencias de la Salud V.01, que fue aprobado el 24 de julio del 2020.
2. Política de Responsabilidad Social V.01, que fue aprobado el 10 de agosto del 2020.
3. Reglamento de Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento Sexual V.01, que fue aprobado el 06 de agosto del 2020.
4. Reglamento de Disciplina del Estudiante V.01, que fue aprobado el 11 de agosto del 2020.
5. Política de Pagos de Estudiantes V.02, que fue aprobado el 23 de julio de 2020.

### **POR TANTO:**

Estando las consideraciones antes expuestas, y en mérito a las facultades conferidas a la Gerencia General:

### **RESUELVE:**



**ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR** la formalización en vía de regularización de los siguientes documentos:

1. Reglamento de Prácticas Pre profesionales de la Facultad de Ciencias de la Salud V.01, que fue aprobado el 24 de julio del 2020.
2. Política de Responsabilidad Social V.01, que fue aprobado el 10 de agosto del 2020.
3. Reglamento de Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento Sexual V.01, que fue aprobado el 06 de agosto del 2020.
4. Reglamento de Disciplina del Estudiante V.01, que fue aprobado el 11 de agosto del 2020.
5. Política de Pagos de Estudiantes V.02, que fue aprobado el 23 de julio de 2020.

**ARTÍCULO SEGUNDO.-**Remítase un ejemplar de la presente resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Secretaría General y demás autoridades para su conocimiento y fines correspondientes.

*Comuníquese y archívese.-*

  
**Olga Flor Horta Horta**  
**Gerente General**