

	<b>REGLAMENTO</b>  <b>REGLAMENTO PARA PREVENCIÓN DE DISCRIMINACIÓN, INTIMIDACIÓN, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO</b>	<b>CÓDIGO</b>	E-GI-ER-RE01		
		<b>VERSIÓN</b>	2		
		<b>PÁGINA</b>	1 de 5		
		<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN</b>	DD	MM	AAAA
		25	01	2023	

**UNIVERSIDAD SAN MARCOS**  
**REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, LA INTIMIDACIÓN, EL ACOSO Y EL HOSTIGAMIENTO EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA**

**Artículo 1.** Con base en lo establecido en la Ley N°7476 del 3 de enero de 1995, Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, se prohíbe y se sanciona en la Universidad el acoso, la discriminación y la intimidación contra la dignidad de la persona, con el fin de garantizar un clima laboral y académico fundamentado en los principios de respeto a la libertad, el trabajo, la equidad y el respeto mutuo.

**Artículo 2.** El objetivo del presente reglamento es asegurar un ambiente laboral y académico libre de discriminación por edad, discapacidad, origen, raza, embarazo, credo religioso, apariencia, sexo y orientación sexual; y libre de intimidación y acoso sexual verbal, físico y social.

**Artículo 3.** Es responsabilidad de todo colaborador, ya sea personal técnico, administrativo, profesional y misceláneo, estudiantes, docentes y personas que participan o reciben servicios de parte de la Universidad, acatar lo dispuesto en este reglamento y respetar los derechos de todos en la Universidad.

**Artículo 4.** La Universidad, al estar comprometida en mantener el ambiente laboral libre de discriminación, intimidación, acoso y hostigamiento, establece que todo colaborador y estudiante debe actuar de forma cortés y profesional, contribuyendo a un ambiente productivo y cooperador.

**Artículo 5.** Se entiende como conductas de discriminación, intimidación, acoso y hostigamiento las siguientes:

- a. Se entiende por acoso u hostigamiento sexual toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos: condiciones materiales de empleo o de docencia; desempeño y cumplimiento laboral o educativo; estado general de bienestar personal. También se considera acoso sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.
- b. Requerimientos de favores sexuales que impliquen amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien las reciba; exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio; uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba; acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los reciba.
- c. Brindar un trato desfavorable o excluyente en cuanto a características físicas, forma de vida, origen étnico, o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condición de salud,

	<b>REGLAMENTO</b>  <b>REGLAMENTO PARA PREVENCIÓN DE DISCRIMINACIÓN, INTIMIDACIÓN, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO</b>	<b>CÓDIGO</b>	E-GI-ER-RE01		
		<b>VERSIÓN</b>	2		
		<b>PÁGINA</b>	2 de 5		
		<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN</b>	DD	MM	AAAA
		25	01	2023	

embarazo, idioma, religión, opiniones, preferencias sexuales y estado civil; perjudicando la dignidad del colaborador y/o estudiante, creando un ambiente ofensivo y hostil.

- d. Propagar rumores, intimidar por medios digitales, enviar o tomar fotografías sin permiso y/o consentimiento, enviar mensajes escritos de texto, correos electrónicos o por redes sociales que sean inapropiados, contrarios a las leyes y las buenas costumbres.
- e. Comunicarse por medio de burlas, apodos desagradables, obscenidades, amenazas y golpes que hagan al individuo o grupo sentirse inseguro o temeroso.
- f. Realizar miradas, gestos, observaciones de doble sentido o insinuantes y bromas; mostrar material pornográfico; realizar propuestas comprometedoras, manoseos, roces, solicitud de besos, propuestas de relaciones sexuales, abuso o agresión sexual y violencia física.
- g. Ejercer violencia psicológica y emocional de cualquier tipo.

Cualquier conducta de las mencionadas anteriormente está estrictamente prohibida dentro y fuera de las instalaciones universitarias y dará lugar a las acciones disciplinarias y legales correspondientes.

**Artículo 6.** El proceso de la denuncia será el siguiente:

Para los colaboradores y funcionarios:

- a. El colaborador que considere que ha sufrido de discriminación, acoso, hostigamiento, amenazas, intimidación y/o violencia debe reportar la situación a la Dirección de Recursos Humanos.
- b. Los colaboradores son responsables de reportar a la Dirección de Recursos Humanos cualquier incidente que pueda constituir discriminación, acoso, hostigamiento, amenazas, intimidación y/o violencia contra otros colaboradores.
- c. La Dirección de Recursos Humanos comunicará a la jefatura inmediata de las personas involucradas, así como a la Dirección Nacional e Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la interposición de la denuncia que se haya presentado.
- d. La Dirección de Recursos Humanos remitirá la denuncia a la Comisión Investigadora, la cual estará integrada, preferiblemente, por tres personas, en las que estén representados ambos sexos, con conocimientos en materia de hostigamiento sexual y régimen disciplinario. La Comisión confeccionará un expediente administrativo que contendrá toda la documentación relativa a la denuncia, la prueba recabada, las actas y las resoluciones pertinentes; y elaborará un informe sobre el resultado del proceso. El proceso se realizará en un plazo máximo de 30 días calendario.
- e. La Dirección de Recursos Humanos y la jefatura respectiva, cuando corresponda, tomarán las medidas correspondientes con las personas responsables.

Para la comunidad estudiantil:

- a. Las denuncias serán presentadas ante el Departamento de Bienestar Estudiantil. El denunciante ofrecerá o aportará las pruebas que considere pertinentes para este fin.
- b. El Departamento de Bienestar Estudiantil procederá a confeccionar un expediente con las pruebas y otros documentos pertinentes en conjunto con el Consejo Académico de la Universidad. Bienestar



	<b>REGLAMENTO</b>  <b>REGLAMENTO PARA PREVENCIÓN DE DISCRIMINACIÓN, INTIMIDACIÓN, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO</b>	<b>CÓDIGO</b>	E-GI-ER-RE01		
		<b>VERSIÓN</b>	2		
		<b>PÁGINA</b>	3 de 5		
		<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN</b>	DD	MM	AAAA
		25	01	2023	

Estudiantil constituirá un órgano instructor denominado Comisión Investigadora, compuesto de tres miembros para recabar pruebas, convocar a audiencias, valorar las pruebas y emitir la recomendación pertinente.

- c. Concluidas las audiencias y la recepción de las pruebas, procederá a valorar la prueba con los hechos y a emitir las recomendaciones que fueren pertinentes al Consejo Académico, en un plazo máximo de 10 días hábiles.
- d. El Consejo Académico procederá conforme a la recomendación y opinión de los miembros. En caso de que se recomiende una sanción, se procederá de acuerdo con lo especificado en el Artículo 9 de este Reglamento.
- e. Los procedimientos están establecidos para la mejor atención de las denuncias y en ningún caso se utilizarán para limitar o restringir el derecho a denunciar casos de acoso o para impedir la aplicación de correctivos o sanciones.

**Artículo 7.** Tanto en el caso de los colaboradores y funcionarios como en el de los estudiantes y docentes, una vez agotados los procedimientos establecidos o si no se cumplen por motivos que no se le pueden imputar a la persona ofendida, las denuncias por hostigamiento sexual se podrán presentar ante los tribunales de la jurisdicción correspondiente, los cuales serán competentes para conocerlas.

**Artículo 8.** El Departamento de Recursos Humanos, la Unidad de Bienestar Estudiantil, los órganos instructores y las partes involucradas se comprometen a mantener total confidencialidad y discreción sobre el caso, tanto en el proceso de investigación como en la resolución de la denuncia; en caso de no hacerlo podría aplicarse una sanción.

**Artículo 9.** La institución brindará la protección necesaria y oportuna a las personas que hayan sido objeto de conductas de discriminación, intimidación y acoso. Esta protección podrá consistir en garantizar el puesto de trabajo, reubicación del denunciante o denunciado, suspensión con goce de salario durante el transcurso de la investigación; en caso de profesores, suspensión de su contrato laboral durante el plazo de la investigación; y en el caso de estudiantes, se podrá gestionar el traslado a otro grupo del mismo curso, según las valoraciones hechas sin que esto limite las posibles sanciones.

**Artículo 10.** Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento sexual o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir, por ello, perjuicio personal alguno en su empleo ni en sus estudios.

**Artículo 11.** En caso de que los órganos directores de un proceso recomienden una sanción se procederá de la forma siguiente:

En el caso de empleados administrativos de la universidad o docentes se aplicarán las siguientes sanciones:

	<b>REGLAMENTO</b>  <b>REGLAMENTO PARA PREVENCIÓN DE DISCRIMINACIÓN, INTIMIDACIÓN, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO</b>	<b>CÓDIGO</b>	E-GI-ER-RE01		
		<b>VERSIÓN</b>	2		
		<b>PÁGINA</b>	4 de 5		
		<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN</b>	DD	MM	AAAA
		25	01	2023	

1. Faltas leves: Según la gravedad del (los) hecho (s), se aplicará una amonestación escrita a la persona que se le haya comprobado alguna de las conductas reguladas como de hostigamiento, discriminación y/o intimidación según el presente reglamento. La reiteración de más de dos faltas leves generará que el hecho se vea como agravante, dando lugar a una sanción de falta grave.
2. Faltas graves: Según la gravedad del (los) hecho (s), será suspendido sin goce de salario hasta ocho días consecutivos a quien se le haya comprobado alguna de las conductas reguladas como de hostigamiento, discriminación y/o intimidación según el presente reglamento. La reiteración de más de dos faltas graves generará que el hecho se vea como agravante, dando lugar a una sanción de falta muy grave.
3. Faltas muy graves: Según la gravedad del (los) hecho (s), será causal de despido sin responsabilidad patronal, a quien se le haya comprobado alguna de las conductas reguladas como de hostigamiento, discriminación y/o intimidación según el presente reglamento.

Las anteriores sanciones se aplicarán conforme a lo dispuesto en el Código de Trabajo, Ley de Hostigamiento Sexual en el empleo y la Docencia y sus leyes conexas.

En el caso de estudiantes se aplicarán las siguientes sanciones:

1. Faltas leves: Según la gravedad del (los) hecho (s), se aplicará una amonestación escrita a la persona que se le haya comprobado alguna de las conductas reguladas como de hostigamiento, discriminación y/o intimidación según el presente reglamento. La reiteración de más de dos faltas leves generará que el hecho se vea como agravante, dando lugar a una sanción de falta grave.
2. Faltas graves: Según la gravedad del (los) hecho (s), será causal de suspensión de quince días lectivos y hasta seis meses calendario, a la persona que se le haya comprobado alguna de las conductas reguladas como de hostigamiento, discriminación y/o intimidación según el presente reglamento. La reiteración de más de dos faltas graves generará que el hecho se vea como agravante, dando lugar a una sanción de falta muy grave.
3. Faltas muy graves: Según la gravedad del (los) hecho (s), será causal de suspensión de su condición de estudiante regular desde seis meses y hasta seis años calendario, a la persona que se le haya comprobado alguna de las conductas reguladas como de hostigamiento, discriminación y/o intimidación según el presente reglamento.

De no comprobarse la falta se ordenará el archivo del expediente.

**Artículo 12.** Reportes o denuncias falsas comprobadas serán sujetas a acciones disciplinarias, según lo dispuesto en el ordenamiento jurídico o en el Reglamento del Régimen Estudiantil, según corresponda, adicionalmente, de las responsabilidades de índole penal que puedan generarse contra el denunciante falso.

	<b>REGLAMENTO</b>  <b>REGLAMENTO PARA PREVENCIÓN DE DISCRIMINACIÓN, INTIMIDACIÓN, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO</b>	<b>CÓDIGO</b>	E-GI-ER-RE01		
		<b>VERSIÓN</b>	2		
		<b>PÁGINA</b>	5 de 5		
		<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN</b>	DD	MM	AAAA
		25	01	2023	

**Artículo 13.** Los plazos señalados para tramitar y resolver las denuncias que se presenten se podrán ampliar, siempre y cuando con ello no se supere el término de tres meses, contados desde el momento de interposición de la denuncia, según lo dispuesto por el Artículo 5 de la Ley 7476 supra citada.

**Artículo 14.** Con el fin de mantener un ambiente laboral y estudiantil armonioso, la Universidad realizará campañas de comunicación para que el personal y los estudiantes puedan identificar las conductas de discriminación, intimidación, acoso y hostigamiento, y procedan a utilizar los mecanismos de denuncia establecidos.

**Artículo 15. Reformas al reglamento.** Las reformas al presente Reglamento serán propuestas por el Rector a conocimiento del Consejo Universitario, quien las someterá para aprobación a la Junta Directiva del Grupo Manuel Aragón S.A.

**Artículo 16.** Cualquier asunto no considerado en este Reglamento se someterá al dictamen de la Dirección de Recursos Humanos en el caso de los colaboradores y del Consejo Académico en caso de estudiantes, quienes formalizarán las decisiones emitidas, las cuales serán de aplicación exclusiva al caso concreto.

**Artículo 17.** Este reglamento se complementa con otras normas establecidas en el Estatuto orgánico y los Reglamentos universitarios vigentes.

**Artículo 18.** Las disposiciones aquí reguladas serán establecidas de acuerdo a los criterios y condiciones establecidos por la Universidad y estarán vigentes mientras esta lo determine, teniendo en consideración sus resultados, las condiciones externas y demás circunstancias relevantes, por ello, la Universidad podrá en cualquier momento, evaluar los criterios que les han dado origen y modificar los aspectos planteados aumentándolos, disminuyéndolos e incluso eliminándolos en cualquier momento sin que haya lugar a que dicha decisión sea vista como una disminución o desmejora de las condiciones aquí establecidas.

**Artículo 19. Vigencia.** El presente acuerdo rige a partir de su expedición y deroga todas las normas anteriores referentes a esta materia.

<b>CONTROL DE APROBACIONES</b> <b>Junta Directiva</b>
<b>Sesión No. 1-2022 del 23 de marzo de 2022</b>
<b>Consejo Nacional de Enseñanza Superior Universitaria Privada (CONESUP)</b>
<b>Sesión No. 932-2023, art. 5, del 25 de enero de 2023.</b>

