Reglamento de prevención y sanción del hostigamiento sexual de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón - UNIFÉ

2025

Elaborado por: Defensoría Universitaria	**Revisado por:** **Rectorado**	**Aprobado por:**
Firma y sello: Mg. MARIO ROMERO ANTOLA DEFENSOR UNIVERSITARIO	**Firma y sello:** UNIFÉ RECTORADO	Se aprobó en CU N° 1641 28 de mayo de 2025 UNIFÉ SEC. GENERAL
Fecha: 26.05.25	**Fecha:27.05.25**	

REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD FEMENINA DEL SAGRADO CORAZÓN- UNIFÉ

ANTECEDENTES

El 26 de febrero de 2003 se promulgó la Ley N° 27942, *Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual*, norma especializada para los casos de hostigamiento sexual en los centros educativos y laborales. Esta norma fue modificada por primera vez en el año 2009 con la promulgación de la Ley N° 29430[1], y su primera reglamentación se aprobó mediante Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES.

El 12 de septiembre de 2018, se promulgó el Decreto Legislativo N° 1410, el cual, además de incorporar en el Código Penal el delito de acoso sexual y otros delitos[2], modificó de manera sustancial un conjunto de definiciones y reglas de la Ley Nº 27942[3], tales como la no exigibilidad de la reiterancia y el rechazo expreso de la víctima para la configuración del hostigamiento sexual. Asimismo, dispuso que, en atención a dichas modificaciones, debiera aprobarse un nuevo Reglamento de la ley.
El 22 de julio de 2019, se publicó el nuevo reglamento de la Ley N° 27942, aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, el cual es aplicable en el marco de relaciones laborales, educativas o formativas, en el sector público o privado, militar o policial, o en relaciones de sujeción, sin importar el régimen contractual que les regule[4].

En relación al procedimiento en el ámbito universitario, se establecen avances que amplían los estándares de debida diligencia y protección hacia las víctimas frente a esta forma de violencia. Cabe señalar que los estándares y mecanismos establecidos en esta norma deben articularse con los "Lineamientos para la Elaboración de Documentos Normativo Internos para la Prevención e Intervención en caso de Hostigamiento Sexual en la Comunidad Universitaria", aprobados mediante Resolución Viceministerial N° 328- 2021-MINEDU.
Dando cumplimiento a la obligación de adecuar las normas internas, acorde al decreto Supremo 021-2021-MIMP, la UNIFÉ aprueba un nuevo Reglamento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, dejándose sin efecto el reglamento aprobado en sesión de Consejo Universitario N° 1524 del 30 de noviembre de 2022.

---

[1] Se amplió la configuración del hostigamiento sexual en las situaciones donde no exista jerarquía entre el denunciado y la víctima, el llamado hostigamiento horizontal o ambiental. [2] Estos son: Acoso, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual.
[3] Se modificó los artículos 4, 6, 8, 12, 13, 16 y 22, así como la denominación del Capítulo I del Título II de la Ley N° 27942.
[4] Artículo 2 del Reglamento de la Ley N°27942



TÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Finalidad

El presente Reglamento busca establecer las normas, mecanismos y procedimientos para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en la Universidad Femenina del Sagrado Corazón (UNIFÉ).

Artículo 2.-Ámbito de aplicación.

El presente Reglamento comprende, de acuerdo al artículo 46 del Decreto Supremo Nº 014-2019-Mimp, a:

a. Autoridades, personal docente, personal no docente y personal de apoyo o mantenimiento de la Universidad, sujetos a la Ley Universitaria N° 30220 y al Estatuto de la UNIFÉ, independientemente de su vínculo laboral o modalidad contractual;
b. Estudiantes de los niveles de pregrado, posgrado, Centro Pre-Universitario, Centro de Idiomas, graduadas/os, egresadas/os y exalumnas/os, incluidas las personas que llevan cursos a través del Centro de Extensión Universitaria y de Educación Continua y a todas aquellas personas que participen en actividades de índole académica en la UNIFÉ, independientemente de si son remuneradas o no;
c. Personal que labore para una empresa de intermediación o tercerización que brinde servicios a la UNIFÉ, así como en cualquiera de las concesionarias ubicadas en la Universidad.

El Reglamento es aplicable a todas las manifestaciones de hostigamiento sexual dentro y fuera de las instalaciones de la Universidad, así como por medios digitales.

Artículo 3.-Base legal

- Constitución Política del Perú.
- Ley N ° 30220 - Ley Universitaria.
- Ley N° 27942 - Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual y sus modificatorias.
- Decreto Legislativo N° 1410 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° 008-2016-MIMP "Plan Nacional contra la violencia de género 2016 - 2021".
- Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP que aprueba el Reglamento de la Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual N° 27942.
- Decreto Supremo N° 004-2019-JUS que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444.
- El Estatuto de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón, aprobado en la Asamblea Universitaria llevada a cabo el 25 de agosto de 2020.
- Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, que modifica el Reglamento de la Ley N° 27942.
- Resolución Viceministerial N° 328-2021-MINEDU, que aprueba los "Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en caso de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria".
- Manual de Organización y Funciones de UNIFÉ
- Otras normas internas de UNIFÉ.

Artículo 4.- Definiciones

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

b) **Conducta sexista**: Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.

c) **Hostigado/a**: Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.

d) **Hostigador/a**: Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.

e) **Instituciones**: Incluye a los centros de trabajo público y privado, las instituciones de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú, así como sus centros de formación en todos sus niveles, las instituciones educativas públicas y privadas de educación básica, técnico-productiva y superior, y demás entidades contenidas en el ámbito de aplicación de la Ley y el Reglamento.

f) **Queja o denuncia**: Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a las instituciones comprendidas en el presente Reglamento, 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.

g) **Quejado/a o denunciado/a:** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.

h) **Quejoso/a o denunciante:** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.

i) **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.

j) **Relación de sujeción**: Todo vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicios, formación, capacitación u otras similares, en las que existe un poder de influencia de una persona frente a la otra.

Artículo 5.- Principios

Las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual se sustentan en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros vinculados a dicha materia:

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. **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. 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 actos 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 interés superior del niño, niña y adolescente:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben priorizar el interés superior de las niñas, niños y adolescentes, en todas las medidas que los afecten directa o indirectamente, garantizando sus derechos humanos, en concordancia con lo establecido en la Ley Nº 30466, Ley que establece parámetros y garantías procesales para la consideración primordial del interés superior del niño y su reglamento.

l. **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: Enfoques

En la aplicación e interpretación de la Ley y el presente Reglamento se consideran los siguientes enfoques:

a. **Enfoque de género:** Herramienta de análisis que permite observar de manera crítica las relaciones que las culturas y las sociedades construyen entre hombres y mujeres, y explicar las causas que producen las asimetrías y desigualdades. Así, este enfoque aporta elementos centrales para la formulación de medidas que contribuyan a superar la desigualdad de género, modificar las relaciones asimétricas entre mujeres y hombres, erradicar toda forma de violencia basada en género, origen étnico, situación socioeconómica, edad, orientación e identidad de género, entre otros factores, asegurando el acceso de mujeres y hombres a recursos y servicios públicos, y fortaleciendo su participación política y ciudadana en condiciones de igualdad.

b. **Enfoque de interculturalidad:** Herramienta que permite valorizar e incorporar las diferentes visiones culturales, concepciones de bienestar y desarrollo de los diversos grupos étnico-culturales para que las instituciones generen acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual con pertinencia cultural, y realicen una atención diferenciada a los pueblos indígenas y la población afroperuana.

c. **Enfoque de derechos humanos:** Herramienta que coloca como objetivo principal de toda intervención la realización de los derechos humanos, identificando a los/as titulares de derechos y aquello a lo que tienen derecho conforme a sus características y necesidades, en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; identificando también a los/as obligados/as o titulares de deberes para su cumplimiento según corresponda.

d. **Enfoque de interseccionalidad:** Herramienta que permite realizar un análisis integral de los problemas que enfrentan las víctimas de hostigamiento sexual, al vincular una serie de factores que generan la afectación de sus derechos, tales como el origen étnico, sexo, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, entre otros; lo cual conlleva a la implementación de acciones diferenciadas.

e. **Enfoque intergeneracional:** Herramienta que permite analizar y valorar la relación existente entre personas de diferentes generaciones y grupos etarios, aludiendo a los procesos que se gestan entre y dentro de ellas. Implica que las instituciones y distintos operadores/as tomen en consideración la edad como un criterio relevante en el análisis e implementación de acciones.

f. **Enfoque centrado en la víctima:** Herramienta que permite que todos los intervinientes en la atención de casos de hostigamiento sexual asignen prioridad a los derechos, las necesidades y la voluntad de la víctima.

g. **Enfoque de discapacidad:** Herramienta que permite realizar un análisis de las barreras actitudinales y del entorno que impiden la inclusión social y el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Es así que, mediante el fomento de los derechos y la dignidad de las personas, y teniendo en cuenta los principios de diseño universal y accesibilidad, y otorgando los ajustes razonables, se eliminan dichas barreras.

Artículo 7.- Configuración y manifestaciones del hostigamiento sexual

a. El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede 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. La configuración del hostigamiento sexual no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso. La reiteración puede ser

considerada como un elemento agravante.

c. El hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada educativa, formativa, de trabajo o similar; o si este ocurre o no en el lugar o ambientes educativos, formativos, de trabajo o similares. En el caso de egresados el hostigamiento sexual debe ser cometido durante su tiempo de estudios en la universidad o respecto con alguna interacción actual con la universidad.

Artículo 8.-De las manifestaciones

El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las conductas siguientes:

a) Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso respecto a su situación actual o futura, a cambio de favores sexuales.
b) Amenazas mediante las cuales se exija, en forma implícita o explícita, una conducta no deseada por la víctima que atente o agravie su dignidad.
c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima.
e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.
f) Otras conductas que encajen en los conceptos y requisitos regulados en los incisos a), b), c), d) y e) del presente artículo y otras consideradas en la legislación nacional.

TITULO II
DE LA PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN

Artículo 9.- Acciones de prevención, evaluación y diagnóstico

La universidad desarrolla acciones de prevención del hostigamiento, a través de la Defensoría Universitaria, conjuntamente con la Secretaría de Instrucción, la Dirección de Bienestar Universitario y, el Comité de prevención y Capacitación contra el hostigamiento sexual, mediante:

a. Difusión de la Ley Nº 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual y su respectivo Reglamento; así como de documentos normativos internos adoptados por la Universidad, formatos de denuncia, el flujo del procedimiento y los plazos con los que cuentan las autoridades u órganos designados; a través de medios escritos, electrónicos, redes sociales, entre otros.
b. Charlas o talleres informativos para la sensibilización de la comunidad universitaria en materia de prevención del hostigamiento sexual.
c. Desarrollo anual de eventos de capacitación sobre prevención del hostigamiento sexual para la comunidad universitaria.
d. Promoción de la investigación vinculada al hostigamiento sexual a nivel de pregrado y posgrado.
e. Desarrollo como mínimo de una (1) capacitación anual especializada sobre acoso y hostigamiento sexual con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento, así como la aplicación de los enfoques previstos en el artículo 6.
f. Inclusión del tema de hostigamiento sexual dentro de los planes de estudios vigentes en pregrado y dentro de las asignaturas de Actividades de Desarrollo Personal.
g. Desarrollo de evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual o riesgos. Los cuestionarios o cualquier otra herramienta de evaluación deben incluir

preguntas o mecanismos destinados a levantar información que permita identificar acciones de mejora para la prevención del hostigamiento sexual y deben garantizar el respeto del derecho a la intimidad de los/las encuestados/as o entrevistados/as.

Artículo 10.- Difusión de canales de queja o denuncia

La UNIFÉ informa y difunde, de manera pública y visible, los canales de atención de quejas o denuncias, internos y externos, que permitan enfrentar los casos de hostigamiento sexual. Asimismo, pone a disposición de la comunidad universitaria los formatos para la presentación de la denuncia y la información básica sobre el procedimiento.

TITULO III
PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 11.- Fases del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual

Son fases del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual las siguientes:

A. Investigación preliminar.
B. Procedimiento Administrativo Disciplinario:
    a) Etapa de Instrucción.
    b) Etapa resolutiva.
    c) Etapa de Impugnación.

Artículo 12.- Autoridades competentes de la investigación y sanción del hostigamiento sexual

Son autoridades competentes de la investigación y sanción del hostigamiento sexual las siguientes:

a) Secretaría de Instrucción
b) Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual
c) Tribunal Disciplinario

Artículo 13.-Secretaría de Instrucción

Se encuentra a cargo de la investigación preliminar y la etapa de instrucción. Realiza las siguientes actuaciones:

a) Recibe las denuncias e inicia la investigación preliminar.
b) Otorga a la persona denunciante las medidas de protección que corresponda, y dispone las acciones de atención médica, en cuanto se requiera, y psicológica de manera obligatoria e inmediata a favor de la persona denunciante.
c) Emite el Informe Inicial de Instrucción, que contiene el pronunciamiento, disponiendo de forma motivada:
   (i) el inicio o apertura de un procedimiento disciplinario contra la persona investigada; o, (ii) el archivo de la denuncia.
d) Emite el Informe Final de Instrucción de los cargos imputados, dando cuenta de todas sus acciones al respectivo órgano resolutivo.
e) Otras actuaciones que considere pertinentes, a fin de esclarecer los hechos imputados.

Artículo 14**.-** El/La secretario/a de Instrucción debe reunir los siguientes requisitos:

a) Conocimiento en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o disciplinas en área de humanidades con conocimientos de derechos humanos, y formación en género.
b) No registrar antecedentes policiales, penales y judiciales, y no haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
c) Ser Docente ordinario y preferentemente no tenga un cargo de autoridad elegido.

Artículo 15.- Procedimiento de elección del/a Secretario/a de Instrucción

La designación del/de la secretario/a de Instrucción y un adjunto será realizada por el Consejo Universitario a propuesta de la Rectora por un período de dos años, renovable por una sola vez.

Artículo 16.- Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual

Es el órgano resolutivo de primera instancia. conformado por tres miembros titulares y suplentes, dos de ellos representantes de la Universidad y un representante del alumnado.

Artículo 17.- Los miembros de dicha comisión deben reunir los siguientes requisitos**:**

a) Conocimiento en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o disciplinas en área de humanidades con conocimientos de derechos humanos y, con formación en género.
b) No registrar antecedentes policiales, penales y judiciales, y no haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
c) Ser Docente ordinario y preferentemente no tenga un cargo de autoridad elegido.
d) En el caso de los representantes estudiantiles, únicamente se requiere que cuenten con buen rendimiento académico o que formen parte del cuadro de méritos institucional. No se les exige cumplir con los requisitos establecidos en los incisos a), b) y c) del presente artículo.

Artículo 18.- Procedimiento para la elección de los miembros de la Comisión: La propuesta de los dos representantes titulares de la Universidad, así como la de los dos representantes suplentes, será realizado por el Consejo Universitario a propuesta de la Rectora, por un período de dos años, renovable por una sola vez. Debe garantizarse la participación equitativa de hombres y mujeres. La designación del representante titular y suplente del alumnado se realiza del mismo modo.

Artículo 19.- Tribunal Disciplinario

Es la Segunda y última instancia. Está conformado por tres miembros titulares y suplentes, dos de ellos representantes de la Universidad y un representante del alumnado.

Artículo 20.- Los miembros de dicho tribunal deben reunir los siguientes requisitos:

a) Conocimiento en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos, con formación en género.
b) No registrar antecedentes policiales, penales y judiciales, y no haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
c) Ser Docente ordinario y preferentemente no tenga un cargo de autoridad elegido.

d) En el caso de los representantes estudiantiles, únicamente se requiere que cuenten con buen rendimiento académico o que formen parte del cuadro de méritos institucional. No se les exige cumplir con los requisitos establecidos en los incisos a), b) y c) del presente artículo.

Artículo 21.- Procedimiento para la elección de los miembros del Tribunal Disciplinario

La designación de los dos representantes titulares de la Universidad, así como la de los dos suplentes, será realizado por el Consejo Universitario a propuesta de la Rectora, por un período de dos años renovables. Debe garantizarse la participación equitativa de hombres y mujeres. La designación del representante de los estudiantes se realiza del mismo modo, tanto para el titular como para el suplemente.

TITULO IV
REGLAS DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SAN CIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 22.- Investigación Preliminar

La fase de investigación preliminar se encuentra a cargo de la Secretaría de Instrucción.

Artículo 23.- Inicio de la investigación preliminar

La presunta víctima o un tercero que conozca sobre presuntos hechos de hostigamiento sexual puede interponer una denuncia, de forma verbal o escrita de acuerdo al formato anexo N°1, ante la Secretaría de Instrucción, cualquiera sea la condición o cargo del/la denunciado/a. También puede acudir ante la Defensoría Universitaria.

Artículo 24.- Requisitos de la denuncia

La denuncia contiene, por lo menos, lo siguiente:

a) Datos del/la o denunciante.
b) Datos del/la denunciado/a, de contar con dicha información.
c) Detalle sobre los hechos objeto de presunto hostigamiento sexual.
d) Medios probatorios respectivos, de corresponder.

Artículo 25 .-Acta de derechos de la persona denunciante

La Secretaría de Instrucción está obligada a iniciar de oficio la investigación preliminar cuando tome conocimiento de hechos que puedan constituir hostigamiento sexual a través de redes sociales, notas periodísticas, informes policiales u otras fuentes de información.

Al momento de la denuncia, se procede a dar lectura al "Acta de derechos de la persona denunciante", (anexo N°3) si se trata de la presunta víctima, quien procede a firmar dicho documento, utilizando formatos físicos como virtuales, para dejar constancia que ha sido debidamente informada de los derechos que la asisten en el marco del procedimiento.

Artículo 26.- Atención médica y psicológica

La presunta víctima, según alcances del Reglamento de la Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, puede ser personal docente, personal no docente de las universidades, independientemente de su vínculo laboral o contractual, así como sus estudiantes o egresados.

En un plazo máximo a un (1) día hábil de recibida la denuncia, la Secretaría de Instrucción pone a disposición de la presunta víctima los canales de atención médica, en cuanto se requiera, y psicológica de manera obligatoria e inmediata, para el cuidado de su salud integral. De no contar con dichos canales, instruye a la presunta víctima respecto a los diversos servicios públicos o privados de salud, o instancias competentes en la materia, a los que puede acudir.
El ofrecimiento de atención médica y psicológica debe figurar dentro del "Acta de derechos de la persona denunciante". En caso la presunta víctima acepta o renuncia a los servicios puestos a disposición, se deja constancia con la firma o firma electrónica y huella en el documento, utilizando formatos físicos como virtuales.
El informe que se emite como resultado de la atención médica y psicológica, es incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio, solo si la presunta víctima lo autoriza.

Artículo 27.- Medidas de protección

En un plazo no mayor a tres (3) días hábiles de conocidos los hechos, la Secretaría de Instrucción otorga a la presunta víctima, las medidas de protección contempladas en el numeral 18.2 del artículo 18 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, en lo que corresponda, así como aquellas que contemple el documento normativo interno para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual o el que haga sus veces.
Las medidas de protección también pueden ser dictadas a favor de los/as testigos, cuando ello resulte estrictamente necesario para garantizar su colaboración con la investigación. Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.
Sin perjuicio de las medidas de protección dictadas el Órgano competente, separa preventivamente a el/la o denunciado/a, de acuerdo con lo establecido en el artículo 90 de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, en caso se trate de un docente.

Artículo 28: Criterios para dictar medidas de protección

La Secretaría de Instrucción dicta las medidas de protección teniendo en cuenta lo siguiente:

a. Los informes psicológicos o sociales y otros emitidos por las correspondientes Unidades de la Universidad o Instituciones públicas o privadas con los que se cuente.
b. La existencia de quejas previas por hostigamiento sexual en contra del/de la denunciado/a, formalizadas ante la Universidad o difundidas por algún medio de conocimiento público.
c. La existencia de antecedentes policiales o sentencias en contra de la persona denunciada por actos de violencia contra la mujer e integrantes del grupo familiar, por delitos contra la vida, el cuerpo y la salud; la libertad sexual, el patrimonio y otros que denoten su peligrosidad.
d. La diferencia de edades y la relación de dependencia o jerarquía entre la denunciante y la persona denunciada.
e. La condición de discapacidad de la víctima.
f. La situación económica y social de la víctima.
g. La gravedad del hecho.
h. La posibilidad de una nueva agresión.
i. Otros aspectos que denoten el estado de vulnerabilidad de la víctima o peligrosidad de la persona denunciada o posibilidad de nueva agresión.

Artículo 29.- Descargos de la denuncia

La Secretaría de Instrucción corre traslado de la denuncia al denunciado para que presente sus respectivos descargos en el plazo de cuatro (4) días calendarios.

Con o sin los descargos, la Secretaría de Instrucción evalúa los hechos denunciados, determinando, en la etapa de instrucción, el inicio o el archivo de la denuncia, conforme a los resultados de la investigación preliminar.

Artículo 30.- Reglas del Procedimiento administrativo disciplinario

El procedimiento administrativo disciplinario se sujeta a las siguientes reglas:

30.1 Etapa de Instrucción

a) La Secretaría de Instrucción emite un Informe Inicial de Instrucción que contiene el pronunciamiento, disponiendo de forma motivada el inicio o apertura del procedimiento contra la persona investigada.

b) El informe Inicial de Instrucción debe contener:
- La imputación de cargos a la persona investigada, la cual contiene los hechos que se le imputan;
- El tipo de falta que configuran los hechos que se le imputan;
- Las sanciones que se pueden imponer;
- La identificación del órgano competente para resolver;
- La identificación del órgano al cual puede recurrir en vía de apelación; y, la base normativa que les atribuye tal competencia.

c) El Informe Inicial de Instrucción es notificado a la persona investigada para que presente sus descargos y medios probatorios; en un plazo de cinco (5) días calendario.

d) La Secretaría de Instrucción emite el Informe Final de Instrucción en un plazo no mayor a diez (10) días calendario desde la apertura del procedimiento disciplinario, con o sin los descargos. Este informe es remitido a la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual, en forma inmediata.

e) En el caso que la Secretaría de Instrucción determine que no ha lugar a iniciar el procedimiento administrativo disciplinario, dispone el archivo de la denuncia, en un plazo de siete (7) días de recibida la misma.

30.2 Etapa resolutiva

a) La Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual notifica el Informe Final de Instrucción al o denunciado/a, otorgándole un plazo de tres (3) días calendario para presentar los alegatos que considere pertinentes.

b) A criterio de la Comisión Disciplinaria o a pedido de parte, se puede convocar a una audiencia presencial o virtual en la que tanto el/la denunciado/a como el/la investigado/a puedan hacer uso de la palabra sin que se produzca ningún encuentro entre ambas partes. El fin de esta audiencia es aclarar o complementar información relevante que permita el esclarecimiento de los hechos.

c) En un plazo no mayor a cinco (5) días calendario de recibido el Informe Final de Instrucción, y con o sin los descargos de la persona investigada, la Comisión Disciplinaria debe emitir la resolución final de la instancia. La mencionada resolución debe ser notificada a la persona investigada en el día que se emite la resolución final.

d) Si la Comisión Disciplinaria determina que no hay responsabilidad administrativa, dispone el archivamiento del caso.

30.3 Etapa de Impugnación

a) La resolución emitida producto del procedimiento de investigación y sanción de hostigamiento sexual puede ser impugnada por la persona sancionada o la persona denunciante mediante el recurso de apelación, ante la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual.

b) Las partes tienen un plazo máximo de cinco (5) días calendario para interponer este recurso, contado desde la notificación de la resolución final. Dicho recurso es elevado por el órgano resolutivo al Tribunal Disciplinario, o el que haga sus veces, en el día.

c) El Tribunal Disciplinario debe resolver la apelación en un plazo máximo de tres (3) días calendario.

Artículo 31.- Sanciones aplicables

Tomando en cuenta criterios de razonabilidad, proporcionalidad y reiterancia para la comunidad universitaria, conforme con la normativa vigente. Las sanciones se individualizan en base a la siguiente clasificación de conductas y sanciones, las cuales son aplicables a docentes, estudiantes, autoridades y todos los demás miembros de la Comunidad Universitaria o vinculados a ésta dentro del ámbito de aplicación del presente Reglamento. Dichas conductas pueden realizarse de forma presencial o virtual.

31.1 Amonestación escrita: Conductas sexistas realizadas por primera vez y en contra de una sola persona. Asimismo, miradas lascivas, acercamientos u observaciones, comentarios o insinuaciones de connotación sexual hacia las personas denunciantes.

31.2 Suspensión de hasta 30 días: Conductas sexistas o conductas de connotación sexual, como miradas lascivas, acercamientos u observaciones, comentarios o insinuaciones de connotación sexual u otras consideradas como hostigamiento sexual hacia las personas denunciantes, cuando se realicen por segunda vez o cuando afecten a multiplicidad de víctimas.
La suspensión dictada contra estudiantes no exime del pago de derechos académicos, teniendo derecho a la recuperación de las evaluaciones pertinentes. En caso de docentes o trabajadores de cualquier modalidad contractual, la suspensión rige sin goce de haber.

31.3 Suspensión temporal de 01 a 02 semestres: Conductas de connotación sexual que afecten de forma moderada la integridad física o mental de la denunciante o de personas cercanas a su entorno sin que existan elementos suficientes para configurar presuntos delitos contra la libertad sexual, realizadas por primera vez. Aquí se incluyen las promesas implícitas o expresas a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de conductas de connotación sexual. Conductas sexistas o de connotación sexual que supongan amenazas contra la integridad personal de la denunciante o hacia personas cercanas a su entorno realizadas por segunda vez o cuando se realicen contra una multiplicidad de personas.
Asimismo, las relaciones sexoafectivas por prevalimiento establecidas entre estudiantes con docentes, trabajadores, estudiantes con cargos, personal administrativo o autoridades, aprovechándose de su posición de dominio, jerarquía, poder, confianza o responsabilidad, por primera vez.

31.4 Separación/destitución:

a. Conductas sexistas realizadas por tercera o más veces.

b. Conductas de connotación sexual que afecten de forma grave la integridad física o mental de la denunciante o de personas cercanas a su entorno sin que existan elementos suficientes para configurar presuntos delitos contra la libertad sexual, realizadas por segunda o más veces. Aquí se incluyen las promesas implícitas o expresas a la víctima de un trato preferente o beneficioso

respecto a su situación actual o futura a cambio de conductas de connotación sexual.

c. Conductas de connotación sexual que, aunque realizadas por única vez, pueden configurar presuntos delitos de violación sexual, tocamientos no consentidos, acoso sexual, chantaje sexual, difusión de imágenes de contenido sexual efectuados con o sin consentimiento, pornografía infantil, exhibición o exposición material pornográfico u otros delitos que afecten gravemente la dignidad, la vida, la libertad o la integridad personales.

d. Relaciones sexoafectivas por prevalimiento establecidas entre estudiantes con docentes, trabajadores, estudiantes con cargos, personal administrativo o autoridades, aprovechándose de su posición de dominio, jerarquía, poder, confianza o responsabilidad, por segunda vez.

Artículo 32.- Aplicación de la normativa laboral vigente

En los casos en que los hechos involucren a personal docentes, personal no docente y personal de apoyo o mantenimiento, se aplicarán, además del presente reglamento, las disposiciones de carácter laboral vigentes que resulten pertinentes. Ello incluye las normas sobre derechos, deberes, faltas, sanciones y procedimientos aplicables en el ámbito laboral, conforme a la legislación nacional y los instrumentos de gestión institucional.

Artículo 33.- Reserva y confidencialidad de la investigación

La denuncia por hostigamiento sexual, sus efectos sobre la investigación y la sanción administrativa aplicable tienen carácter reservado y confidencial. La publicidad solo procede para la resolución final.

Artículo 34.- Derecho de acudir a otras instancias

El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual no enerva el derecho de la presunta víctima de acudir a las instancias que considere pertinentes para hacer valer sus derechos. En ningún caso se puede exigir como requisito de procedencia haber recurrido previamente al procedimiento de investigación y sanción.

Artículo 35.- Falsa denuncia

Cuando la denuncia de hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme y queda acreditada la mala fe de la presunta víctima, la persona a quien se le imputan los hechos tiene expedito su derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes. En este caso, la supuesta víctima queda obligada a pagar la indemnización que fije el juez respectivo.

TITULO V

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Artículo 36: Registro y comunicación de la sanción

La Universidad guarda registro de todas las sanciones impuestas a través de la Secretaría General a la que deben comunicarse las sanciones impuestas por los órganos correspondientes.

La Universidad reporta al final de cada semestre académico a la SUNEDU la relación de las denuncias recibidas, las medidas adoptadas, así como el estado del procedimiento y las medidas preventivas adoptadas en relación con los casos de hostigamiento sexual.

Adicionalmente, la Universidad en su rol de institución empleadora en el sector privado, reporta al

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo las denuncias y medidas de protección adoptadas a favor de las víctimas en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles de recibida la queja. La sanción o decisión final será reportada en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles de su emisión.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente Reglamento entrará en vigencia a partir del día siguiente de su aprobación en el Consejo Universitario, mediante Resolución Rectoral, debiendo ser difundido a toda la comunidad universitaria por medios físicos y virtuales

Anexo 1
Formato de presentación de denuncia por actos de hostigamiento sexual

..... de .....de 20....

Secretaria de Instrucción de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón.
Por el presente documento, me dirijo a usted con la finalidad de formular una denuncia por hostigamiento sexual, identificando al hostigador/a, narrando los hechos en forma clara y detallando los medios probatorios, si los hubiera, que coadyuvarán a la comprobación de los actos de hostigamiento sexual; así como, solicitando las medidas de protección, conforme lo estipulado en la Ley N° 27942 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

I. Datos de la víctima de actos de hostigamiento sexual

Nombres y apellidos			
Documento de Identidad (DNI, CE, Pasaporte)			
Domicilio			
Teléfono Fijo	**Celular:**	**Correo electrónico**	
Facultad y Escuela Académica Profesional, u órgano académico o administrativo del cual depende			
Relación con la persona denunciada *(Marcar con un aspa X)*	Alumno/a	Personal docente	
	Personal no docente	Prestador/a de servicios	
	Otro:		

II. Datos de la persona contra quien se formula la denuncia

Nombres y apellidos			
Facultad y Escuela Académico Profesional, u órgano académico o administrativo del cual depende			
Relación con la persona afectada *(Marcar con un aspa X)*	Rector/a	Vice Rector/a	Decano/a
	Director/a de Escuela	Docente	
	Personal no docente	Alumno/a	
	Prestador/a de servicios	Otro:	

III. Datos de persona que formula la denuncia (en caso de que la víctima no es la que formula la denuncia)

Nombres y apellidos			
Documento de Identidad (DNI, CE, Pasaporte)			
Parentesco/Relación con la víctima			
Domicilio			
Teléfono fijo :	**Celular:**	**Correo electrónico**	

IV. Detalle de los hechos materia de la denuncia (precisando circunstancias, período, lugar/es, autor/es, partícipes, consecuencias educativas, sociales o psicológicas, entre otros)

v. Medios probatorios ofrecidos o recabados que permitan la verificación de los actos de hostigamiento sexual denunciados (*)

1. _____
2. _____
3. _____
4.

VI. Medidas de protección para la víctima

Solicito se me otorgue las siguientes medidas de protección (marcar con un aspa X):

1. Rotación o cambio de lugar del/la presunto/a hostigador/a.	
2. Suspensión temporal del/la presunto/a hostigador/a.	
3. Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que lo haya solicitado.	
4. Orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar o de entablar algún tipo de comunicación con ella.	
5. Otras medidas de protección (especificar)	

(*) En caso de presentar testigos/as: Solicito se garanticen medidas de protección a los/as testigos/as ofrecidos/as a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación, conforme a la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

Por lo antes expuesto, SOLICITO la tramitación de la presente denuncia, de acuerdo con el procedimiento que establece la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

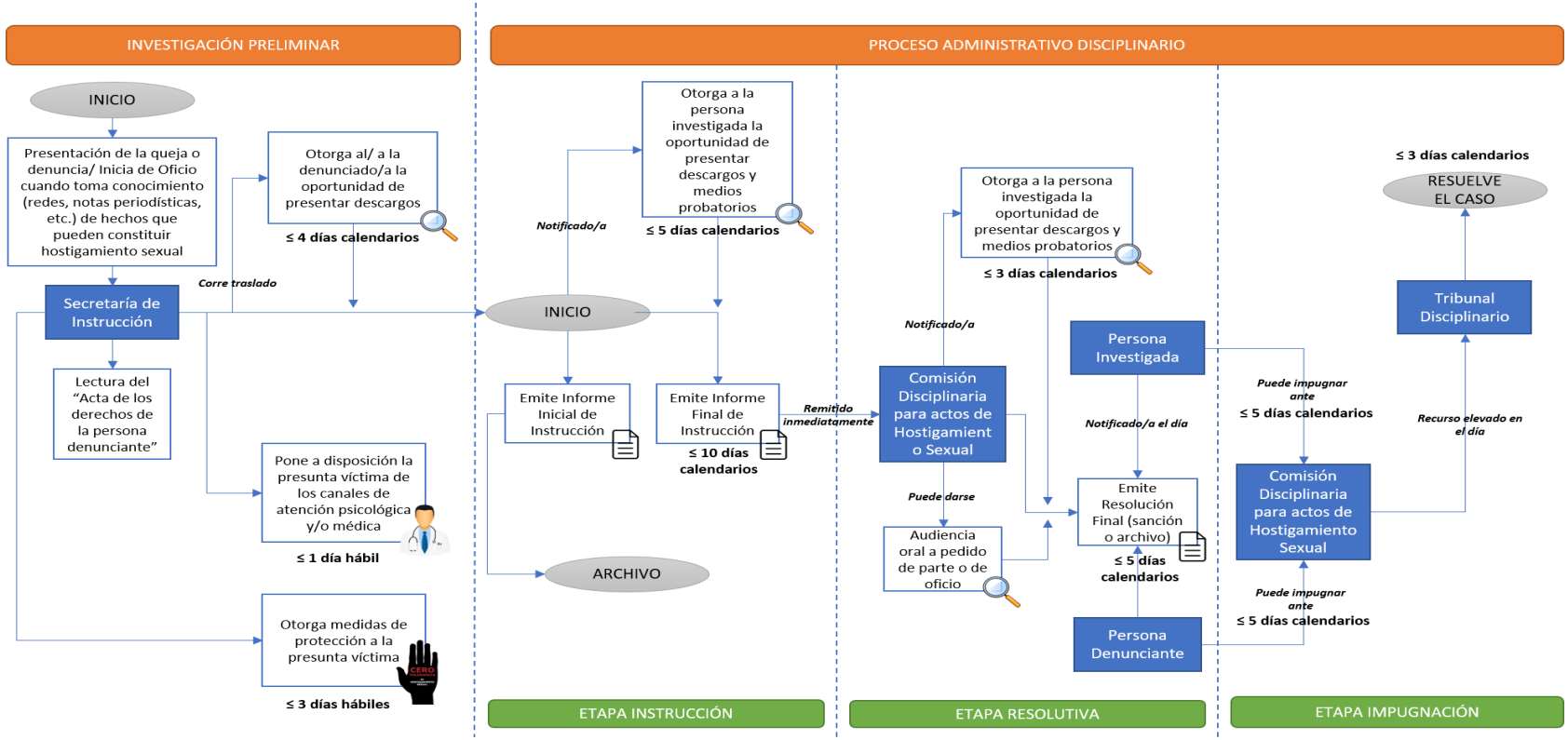
Sin otro particular,

Firma	Huella Digital
Nombres y Apellidos :	

[2] -Declaración de testigos.
-Documentos públicos y/o privados.
-Grabaciones de audio, correos electrónicos, videos, mensajes de texto, fotografías, objetos u otros.
-Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafo técnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
-Cualquier otro medio idóneo.

Anexo 2

Flujograma del protocolo de atención y sanción del hostigamiento sexual en la comunidad universitaria



ANEXO N° 3

Acta de derechos de la persona denunciante

En la ciudad de ....., siendo las horas del día ....., se presentó ante la Secretaría de Instrucción de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón, la persona de..... ....., identificado con DNI N°....., y domiciliado en....., quien interpuso una denuncia por presunto acto de hostigamiento sexual (con motivación sexual o sexista) por parte del/la señor/a .....

Al respecto, en el marco del procedimiento de Investigación y sanción del hostigamiento sexual, regulado por la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, y modificatorias, procedemos a señalar que la persona denunciante tiene derecho a lo siguiente:

I. MEDIDAS DE PROTECCIÓN PÁRA LA VÍCTIMA

1.	Rotación o cambio de lugar de /la presunto/a hostigador/a
2.	Suspensión temporal de /la presunto/a hostigador/a
3.	Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que lo haya solicitado
4.	Orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar o de entablar algún tipo de comunicación con ella.
5.	Gozar de las medidas de protección hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación sanción del hostigamiento sexual
6.	Gozar de facilidades para que las personas denunciantes puedan asistir a centros de salud denunciar y/o llevar a cabo cualquier otro acto derivado del hostigamiento sexual
7.	Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima

Así mismo a ser informada de las principales actuaciones que se realicen en el mismo; entre ellas:

II. PRINCIPALES ACTUACIONES DEL PROCEDIMIENTO

1	Los descargos de la persona investigada, presentados en etapa de instrucción;
2	El Informe Inicial e Informe Final de Instrucción;
3	La imputación de cargos;
4	La decisión de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento;
5	La Resolución del Tribunal Disciplinario.
6	Exponer los hechos que sustentan su denuncia en la audiencia oral llevada a cabo durante la etapa resolutiva.

Asimismo, ponemos a disposición de la/el denunciante los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuenta la universidad, para el cuidado de su salud integral.

Huella

SECRETARIO/A DE INSTRUCCIÓN **EL/LA PERSONA DENUNCIANTE**

---------- ----------

Observaciones:

Habiéndose leído el presente documento a la/el denunciante, se procede con la firma en presencia del/la Secretario/a de Instrucción.