UNIVERSIDAD NACIONAL
TECNOLÓGICA DE LIMA SUR

RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 097-2026-UNTELS-CU

Villa El Salvador, 05 de junio de 2026

VISTO:

El acuerdo adoptado en sesión extraordinaria de Consejo Universitario de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur de fecha 5 de junio de 2026, mediante el cual el Consejo Universitario acordó, por unanimidad: **APROBAR** el **Reglamento para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur**, elaborado por la Defensoría Universitaria, y;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 18° de la Constitución Política del Perú, en su cuarto párrafo establece: Cada Universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las Universidades se rigen por la Ley Universitaria N° 30220 y sus propios estatutos en el marco de la constitución y de las leyes;

Que, el artículo 17 del Estatuto de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, aprobado por la Resolución de Asamblea Universitaria N° 006-2024-UNTELS-AU, de fecha 25 de octubre de 2024 indica que el Consejo Universitario es el órgano que gestiona, dirige y ejecuta las funciones académicas y administrativas de la universidad. Tiene las siguientes atribuciones: *1. Sobre el planeamiento y la normatividad de la universidad, 2. Sobre el presupuesto y la economía de la universidad, 3. Sobre nombramientos contratos, promociones, ratificaciones y remuneraciones, 4. Sobre las unidades académicas e institutos de investigación, 5. Sobre el ingreso e incorporación a la universidad, 6. Sobre el poder disciplinario, 7. Sobre los convenios con otras entidades, 8. sobre otros asuntos*";

Que, el artículo 133 de la Ley Universitaria N° 30220, y sus modificatorias, preceptúa:

"Artículo 133. Defensoría Universitaria
La Defensoría Universitaria es la instancia encargada de la tutela de los derechos de los miembros de la comunidad universitaria y vela por el mantenimiento del principio de autoridad responsable. Es competente para conocer las denuncias y reclamaciones que formulen los miembros de la comunidad universitaria vinculadas con la infracción de derechos individuales. El Estatuto de la universidad establece los mecanismos de regulación y funcionamiento de la Defensoría. (...)"

Que, en el artículo 131 del Estatuto de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, aprobado por la Resolución de Asamblea Universitaria N° 006-2024-UNTELS-AU, se precisa las funciones principales de la Defensoría Universitaria:

1. Tutela de Derechos: Se encarga de proteger y defender los derechos de todos los miembros de la comunidad universitaria, asegurando que se respeten y se cumplan en todo momento.
(...)

Que, el artículo 22 del Reglamento de Organización y Funciones – ROF de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, aprobado por la Resolución de Consejo Universitario N° 165-2025-UNTELS, de fecha 01 de diciembre de 2025, precisa entre las funciones de la Defensoría Universitaria, en el literal e):

(e) Proponer lineamientos que permitan mejorar la defensa de los derechos de la comunidad universitaria.

...///

Ref. RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 097-2026-UNTELS-CU

Que, la Ley Nº 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, tiene el objeto de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación, así como el hostigamiento sexual que se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo;

Que, mediante Decreto Supremo N° 014-2019- MIMP, se aprueba el Reglamento de la Ley Nº 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, que establece las reglas generales de prevención, protección y sanción contra el hostigamiento sexual aplicables a todas las instituciones;

Que, mediante Decreto Supremo N° 021-2021- MIMP, se modifica el Reglamento de la Ley Nº 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, que establece las reglas generales de prevención, protección y sanción contra el hostigamiento sexual aplicables a todas las instituciones;

Que, mediante Resolución Viceministerial N° 328-2021-MINEDU, se aprueba los nuevos "Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria";

Que, mediante Resolución de Comisión Organizadora N° 231-2022-UNTELS, de fecha 16 de setiembre de 2022, se aprobó el Reglamento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur;

Que, mediante Oficio N° 0757-2025-UNTELS-R-SG, de fecha 5 de noviembre de 2025, dirigido a la Defensoría Universitaria, la Secretaría General, en referencia al Proveído N° 1376-2025-UNTELS-R, traslada las observaciones y recomendaciones formuladas por los miembros del Consejo Universitario al proyecto de Reglamento para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, para fines de la adopción de las acciones respectivas, y posterior tratamiento por el Consejo Universitario;

Que, mediante Oficio N° 0828-2025-UNTELS-R-SG, de fecha 5 de noviembre de 2025, dirigido a la Defensoría Universitaria, la Secretaría General, en referencia al Proveído N° 1376-2025-UNTELS-R, traslada la opinión legal de la Oficina de Asesoría Jurídica, contenida en el Oficio N° 699-2026-UNTELS-R-OAJ, respecto a las observaciones y recomendaciones formuladas por los miembros del Consejo Universitario al proyecto de Reglamento para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, para efectos de la evaluación correspondiente;

Que, mediante Oficio N° 031-2026-UNTELS-DU, de fecha 17 de abril de 2026, dirigido a la Oficina de Asesoría Jurídica, la Defensora Universitaria, solicita informe y opinión legal respecto a la versión actualizada y consolidada del proyecto de Reglamento para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, señalando que ha cumplido con efectuar el levantamiento de las observaciones e incorporado las recomendaciones efectuadas por los miembros del Consejo Universitario;

Que, mediante Informe N° 070-2026-UNTELS-R-OAJ, con fecha 24 de abril de 2026, dirigido a la Defensoría Universitaria, la Oficina de Asesoría Jurídica, en referencia al Oficio N° 031-2026-UNTELS-DU, concluye que, el proyecto de Reglamento para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, ha sido elaborado conforme al marco constitucional y legal vigente, evidenciado concordancia con las disposiciones establecidas en la Ley Nº 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su normativa reglamentaria aplicable a las instituciones de educación superior; por lo que emite opinión favorable para su aprobación debiendo elevarse el presente informe ante el Consejo Universitario para la emisión del acto resolutivo correspondiente; ...///

Ref. RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 097-2026-UNTELS-CU

Que, mediante Oficio N° 033-2026-UNTELS-DU, de fecha 23 de abril de 2026, dirigido a la Secretaría General, la Defensora Universitaria, remite para fines de su aprobación por el Consejo Universitario, la versión final del proyecto del Reglamento para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, la misma que incorpora los aportes y recomendaciones formulados por los miembros del Consejo Universitario, precisando además que cuenta con la opinión favorable de la Oficina de Asesoría Jurídica, a través del Informe N° 070-2026-UNTELS-R-OAJ;

Que, mediante Oficio N° 619-2026-UNTELS-R-OPP, con fecha 30 de abril de 2026, dirigido a la Secretaría General, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, remite el Informe N° 0156-2026-UNTELS-R-OPP-UPPM, de la Unidad de Planeamiento, Presupuesto y Modernización, por el cual se emite opinión técnica favorable al proyecto del Reglamento para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, al encontrarse alineada con la normativa vigente y sustentada por las áreas competentes;

Que, mediante Informe N° 073-2026-UNTELS-R-OGC, de fecha 20 de mayo de 2026, dirigido a la Secretaría General, la Oficina de Gestión de la Calidad, emite opinión técnica favorable al proyecto Reglamento para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, elaborado por la Defensoría Universitaria, por encontrarse alineado a la Ley Universitaria y los Lineamientos del Ministerio de Educación;

Que, mediante Oficio N° 0391-2026-UNTELS-R-SG, con fecha 21 de mayo de 2026, dirigido al Rectorado, la Secretaría General, traslada el Informe N° 073-2026-UNTELS-R-OGC, de la Oficina de Gestión de la Calidad y Oficio N° 619-2026-UNTELS-R-OPP, de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, que contienen las opiniones técnicas favorables de las mencionadas dependencias en el marco de sus competencias respecto al proyecto del Reglamento para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, elaborado por la Defensoría Universitaria;

Que, mediante Proveído Nº 0673-2026-UNTELS-R, con fecha 22 de mayo de 2026, dirigido a la Secretaría General, el Rectorado traslada el Oficio N° 0391-2026-UNTELS-R-SG, de la Secretaría General, por el que se adjunta el Informe N° 073-2026-UNTELS-R-OGC, de la Oficina de Gestión de la Calidad y Oficio N° 619-2026-UNTELS-R-OPP, de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, con fines que sea agendado para su tratamiento en la próxima sesión de Consejo Universitario;

Que, en sesión extraordinaria del Consejo Universitario de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur de fecha 5 de junio de 2026, los integrantes del Consejo Universitario, acordaron por unanimidad: APROBAR el Reglamento para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, elaborado por la Defensoría Universitaria;

Que, en uso de las atribuciones conferidas por la Ley Universitaria N° 30220, de fecha 09 de julio de 2014, la Resolución N° 002-2023-CEU-UNTELS, de fecha 12 de mayo de 2023, y el Estatuto de la UNTELS al Consejo Universitario;

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR el **Reglamento para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur**, elaborado por la Defensoría Universitaria, de acuerdo al contenido que en veintiocho (28) folios como anexo forma parte de la presente Resolución de Consejo Universitario.

...///

Ref. RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 097-2026-UNTELS-CU

ARTÍCULO SEGUNDO.- DEJAR SIN EFECTO la Resolución de Comisión Organizadora N° 231-2022-UNTELS y toda disposición administrativa interna que se oponga a la presente Resolución de Consejo Universitario.

ARTÍCULO TERCERO.- PUBLICAR la presente Resolución de Consejo Universitario en el Portal de Transparencia Estándar de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur.

ARTÍCULO CUARTO.- ENCARGAR el cumplimiento de la presente Resolución de Consejo Universitario al Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Escuela de Posgrado, Facultades, Departamentos Académicos, Escuelas Profesionales, Dirección General de Administración, Unidad de Recursos Humanos, Defensoría Universitaria, Dirección de Bienestar Universitario, Oficina de Asesoría Jurídica y todas las dependencias académicas y administrativas de la UNTELS.

Regístrese, comuníquese, publíquese y archívese;

Dra. Gladys Marcionila Cruz Yupanqui
Rectora

Abg. José Luis Vargas Tuya
Secretario General

REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNTELS

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Finalidad

El presente Reglamento tiene por finalidad establecer las disposiciones normativas para prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar toda forma de hostigamiento sexual en la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur (UNTELS).

La Universidad reafirma su compromiso institucional de tolerancia cero frente al hostigamiento sexual, garantizando el respeto a la dignidad, la integridad personal y los derechos fundamentales de todas las personas que integran o se vinculan con la comunidad universitaria.

Artículo 2. Objetivo

Establecer el procedimiento especial aplicable en la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur (UNTELS) para investigar, sancionar y adoptar medidas de protección frente a las conductas que constituyan hostigamiento sexual entre los integrantes de la comunidad universitaria y demás personas comprendidas en su ámbito de aplicación, ocurridas en el marco de relaciones académicas, administrativas, contractuales o de formación, dentro o fuera de las instalaciones universitarias.

Artículo 3. Ámbito de aplicación

El presente Reglamento es aplicable a todas las manifestaciones de hostigamiento sexual que se produzcan dentro o fuera del campus universitario, así como a través de medios digitales, redes sociales u otros entornos virtuales, siempre que los hechos se encuentren vinculados a actividades, relaciones o espacios institucionales de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur.

Se encuentran comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Reglamento:

a) Los estudiantes de pregrado y posgrado.
b) Los docentes ordinarios, extraordinarios, contratados, jefes de práctica y demás personal docente reconocido por la normativa universitaria.
c) El personal administrativo, funcionarios, directivos y autoridades universitarias.
d) El personal sujeto a modalidades formativas reguladas por la Ley N° 28518.
e) Los trabajadores de empresas de intermediación y tercerización que presten servicios a la UNTELS.
f) Los locadores de servicios, consultores, proveedores, contratistas, visitantes y cualquier otra persona que mantenga relación funcional, contractual o de coordinación con la Universidad.
g) Los egresados, graduados y exestudiantes, cuando los hechos denunciados se hubieran producido durante su permanencia o vinculación con la Universidad.

El presente Reglamento es aplicable con prescindencia del lugar o forma en que se manifiesten las conductas de hostigamiento sexual, incluyendo, entre otros, los ambientes académicos, administrativos, laborales, formativos, ceremoniales, de representación, de extensión universitaria, de investigación, de prácticas, de servicios, así como los eventos organizados por la UNTELS o aquellos en los que participen sus integrantes por razón de su vínculo con la Universidad.

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

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

5.6. **Medidas de protección.** Son acciones preventivas y urgentes dictadas para proteger la integridad de la víctima de hostigamiento sexual, impidiendo o interrumpiendo los actos y asegurando su bienestar durante el proceso de investigación y resolución.

5.7. **Queja o denuncia.** Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a las instancias 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.

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

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

5.10. **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 la relación de dependencia.

5.11. **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.

5.12. **Testigo.** Es la persona que presencia los actos o tiene conocimiento de las conductas de hostigamiento sexual y, por lo tanto, puede presentar una queja o denuncia o brindar su testimonio en el procedimiento.

5.13. **Víctima.** Es cualquier persona, sin importar su género, edad, orientación sexual o nacionalidad, que es hostigada sexualmente.

Artículo 6. Principios y enfoques

La intervención en los casos de hostigamiento sexual se basa en los siguientes principios y enfoques:

6.1. Principios:

6.1.1. **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.

6.1.2. **Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso.** Toda persona tiene derecho de ejercer sus actividades laborales, educativas, formativa 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.

6.1.3. **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, independientemente de su sexo, género, identidad de género u orientación sexual. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en tales motivos, identidad de género u orientación sexual que

Tratados internacionales para evitar que la victima de hostigamiento sexual será revictimizada.

6.2. Enfoques:

6.2.1. **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.

6.2.2. **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 aquellos 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

6.2.3. **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.

6.2.4. **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.

6.2.5. **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.

6.2.6. **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. Elementos constitutivos y manifestaciones del hostigamiento sexual

7.1. 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, independientemente de que exista o no rechazo expreso y de que la conducta se presente o no de manera reiterada.

7.2. En la UNTELS se encuentra prohibido realizar conductas de hostigamiento o chantaje sexual, así como crear ambientes intimidatorios, humillantes u hostiles que afecten la actividad, situación académica, laboral o formativa y la dignidad de la persona.

7.3. El hostigamiento sexual presenta, entre otras, las siguientes características:

7.4.8. Para determinar la existencia y gravedad del hostigamiento sexual se atenderá a los criterios de razonabilidad y proporcionalidad, considerando la naturaleza de la conducta, el contexto, la afectación generada y la relación existente entre las partes.

CAPITULO II
DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

Artículo 8. Medidas de prevención

8.1. La Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur (UNTELS), a través de la Dirección de Bienestar Universitario, en coordinación con la Defensoría Universitaria y las unidades orgánicas competentes, implementa medidas de prevención del hostigamiento sexual dirigidas a toda la comunidad universitaria, con el fin de promover un entorno seguro, respetuoso y libre de violencia. Asimismo, implementa acciones permanentes de capacitación obligatoria anual. Estas acciones comprenden:

8.1.1. Campañas de sensibilización e información, mediante actividades dirigidas a estudiantes, docentes, personal administrativo y demás integrantes de la comunidad universitaria.
8.1.2. Capacitaciones anuales obligatorias dirigidas, como mínimo, a autoridades, docentes, personal administrativo y representantes estudiantiles, sobre prevención, identificación, atención y canales de denuncia del hostigamiento sexual.
8.1.3. Aplicación de encuestas institucionales anónimas de carácter periódico, que permitan identificar situaciones de riesgo, percepción institucional y experiencias relacionadas con el hostigamiento sexual.
8.1.4. Difusión activa del presente Reglamento, a través de su publicación en el portal web institucional, redes sociales oficiales y espacios físicos del campus universitario.
8.1.5. Difusión de la normativa nacional vigente y de los canales institucionales de atención y denuncia.

Artículo 9. Autoridades competentes para la investigación y sanción del hostigamiento sexual

Las autoridades competentes encargadas de la atención, investigación y sanción de los casos de hostigamiento sexual en la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur son las siguientes:

9.1. **Secretaría de Instrucción.** Está a cargo de un personal de la Unidad de Recursos Humanos, a propuesta del/de la Rector(a), y es designada mediante Resolución Rectoral por el período que dure el cargo del Defensor Universitario, conforme al Estatuto.

La Secretaría de Instrucción es el órgano técnico encargado de la conducción de la fase instructiva del procedimiento administrativo disciplinario en los casos de hostigamiento sexual, actuando con autonomía funcional, objetividad e imparcialidad.

.

9.2 **Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual.** La Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual es el órgano resolutivo de primera instancia en los procedimientos administrativos disciplinarios por

Está conformado por tres (3) miembros titulares y sus respectivos suplentes y deberá conformarse según lo dispuesto en el artículo 48.3 del Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP o el que se encuentre vigente, es a propuestos por el Consejo Universitario y designados mediante Resolución Rectoral, por un período de un (1) año, garantizando la paridad de género, la idoneidad de sus integrantes y la representación de la comunidad universitaria.

Los miembros del Tribunal deben contar con formación o experiencia en derecho administrativo disciplinario, derechos humanos, igualdad de género o gestión institucional, actuando con independencia, imparcialidad y confidencialidad.

El Tribunal Disciplinario estará integrado por:

a) Un/a representante del Vicerrectorado Académico.
b) Un/a representante con formación jurídica o experiencia en derecho administrativo disciplinario, propuesto/a por la Oficina de Asesoría Jurídica u otra unidad competente,
c) Un/a representante de la comunidad universitaria, que podrá ser docente o estudiante, propuesto/a por el Consejo Universitario.

Ninguno de los miembros debe haber intervenido en la etapa instructiva del procedimiento.

En caso del integrante señalado en el literal c) deberá cumplir los requisitos exigidos para ejercer la representación estudiantil ante los órganos de gobierno de la Universidad. Asimismo, deberá recibir capacitación obligatoria en materia de hostigamiento sexual, enfoque de género y debido procedimiento, dentro de un plazo posterior a su designación.

Artículo 10. Función de las autoridades competentes del Hostigamiento Sexual.

10.1 **Funciones de la Secretaría de Instrucción:**
Son funciones de la Secretaría de Instrucción:

a) Recibir, registrar y tramitar las quejas o denuncias por hostigamiento sexual, presentadas por la persona afectada, por un tercero o iniciadas de oficio cuando tome conocimiento de hechos por cualquier medio.
b) Informar y orientar a la persona denunciante, desde el primer contacto, sobre el procedimiento, sus derechos, las medidas de protección disponibles y los servicios de asistencia institucional o externos.
c) Dar lectura al Acta de Derechos de la Persona Denunciante, cuando corresponda, dejando constancia en el expediente.
d) Poner a disposición inmediata de la persona denunciante, en un plazo no mayor de un (1) día hábil, los servicios de atención médica, psicológica y social, propios o externos.
e) Dictar, de oficio o a pedido de parte, las medidas de protección, en un plazo máximo de tres (3) días hábiles, disponiendo su ejecución inmediata y realizando el seguimiento de su cumplimiento.
f) Poner en conocimiento de los padres, madres o representantes legales los hechos ocurridos, cuando la persona denunciante sea menor de edad, conforme a la normativa vigente.
g) Correr traslado de la denuncia a la persona denunciada, otorgándole el plazo correspondiente para la presentación de sus descargos.

c) Garantizar el debido procedimiento en la etapa de revisión, asegurando el derecho de defensa, la igualdad de las partes, la confidencialidad y la no revictimización.
d) Convocar y realizar audiencias, de oficio o a solicitud de parte, cuando lo estime necesario, evitando la confrontación directa innecesaria entre la persona denunciante y la persona denunciada.
e) Emitir resolución debidamente motivada, pudiendo:

Confirmar la decisión de primera instancia.
- Revocar total o parcialmente la resolución impugnada.
- Modificar la sanción o las medidas dispuestas.

f) Emitir la resolución que pone fin a la vía administrativa, quedando expedita la posibilidad de acudir a las instancias jurisdiccionales correspondientes.

g) Formular recomendaciones institucionales, de carácter general, orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en la Universidad.

Artículo 11. Causales de Abstención.

Los integrantes de la Secretaría de Instrucción, de la Comisión Disciplinaria o del Tribunal Disciplinario deberán abstenerse obligatoriamente de participar en los procedimientos por hostigamiento sexual cuando se presenten las siguientes causales:

a) Cuando sean cónyuges, convivientes o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad de cualquiera de las partes involucradas en el procedimiento.
b) Cuando hayan intervenido como testigos en el mismo procedimiento, o si, en su condición de autoridad, hubieran emitido opinión previa sobre el fondo del asunto, comprometiendo su imparcialidad, salvo los supuestos de corrección de errores o de resolución de un recurso de reconsideración.
c) Cuando ellos mismos, o su cónyuge, conviviente o parientes dentro de los grados indicados, tengan interés directo o indirecto en el resultado del procedimiento o en otro similar cuya resolución pueda influir en su situación.
d) Cuando exista amistad íntima, enemistad manifiesta o conflicto de intereses con cualquiera de las partes, manifestados mediante hechos objetivos o conductas evidentes.
e) Cuando hayan sido directa y personalmente agraviados por situaciones de hostigamiento sexual, sean o no vinculadas con el procedimiento en curso.

El/la integrante que se encuentre incurso/a en alguna de las causales señaladas en el artículo precedente deberá comunicarlo de manera inmediata y por escrito a los demás miembros del órgano correspondiente, formulando su solicitud de abstención debidamente motivada.

La abstención será evaluada por los demás integrantes del órgano disciplinario, quienes resolverán su procedencia mediante decisión debidamente fundamentada.

Aceptada la abstención, se procederá a la integración inmediata del/de la miembro suplente designado/a, garantizando la continuidad del procedimiento sin afectar su validez.

d) Relato claro, coherente y detallado de los hechos que fundamentan la queja o denuncia.
e) Indicación, de ser posible, de la afectación generada y de las medidas de protección que se solicitan.
f) Medios probatorios disponibles, de corresponder.
g) Nombre completo y firma de la persona denunciante o, en caso de denuncia verbal, la validación mediante firma o huella digital, de ser posible.

La ausencia de alguno de los datos señalados no constituye impedimento para la recepción, admisión ni tramitación de la denuncia, siempre que exista un relato mínimo razonable de hechos que pudieran constituir hostigamiento sexual. En ningún caso se exigirá a la persona denunciante la presentación de medios probatorios para el inicio del procedimiento.

Artículo 14. Atención integral y medidas de protección

14.1. La Secretaría de Instrucción, dentro del plazo máximo de un (1) día hábil de recibida la denuncia o de haber tomado conocimiento de los hechos, pondrá a disposición de la persona denunciante o presunta víctima los servicios de atención médica, psicológica y social con los que cuente la Universidad o, de ser el caso, gestionará su derivación a servicios públicos o privados especializados, con su consentimiento.

14.2. Los informes derivados de atención médica o psicológica serán incorporado al expediente únicamente con autorización de la persona denunciante o presunta víctima.

14.3. La Secretaría de Instrucción con base en la evaluación preliminar de los hechos y la existencia de indicios razonables de hostigamiento sexual, dictará las medidas de protección que correspondan en un plazo no mayor de tres (3) días calendario contados desde la recepción de la denuncia o desde la toma de conocimiento de los hechos, disponiendo su ejecución inmediata a través de las unidades orgánicas competentes.

14.4. Las medidas de protección pueden comprender, entre otras:

a) Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
b) Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a, cuando corresponda.
c) Cambio de turno, aula, dependencia o espacio de la persona denunciante, únicamente a su solicitud o con su consentimiento.
d) Prohibición de acercamiento, proximidad o cualquier forma de comunicación con la persona denunciante y, de ser necesario, con su entorno cercano.
e) Atención médica, psicológica o social.
f) Cualquier otra medida idónea y proporcional orientada a proteger a la persona denunciante y evitar actos de represalia o revictimización.

14.5. Las medidas de protección pueden ser sustituidas, ampliadas o adecuadas, de oficio o a pedido de parte, atendiendo a las circunstancias del caso.

14.6. Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución que ponga fin al procedimiento, sin perjuicio de que la resolución final disponga su continuidad temporal cuando resulte necesario para garantizar la protección de la persona denunciante.

Artículo 15. Investigación preliminar

garantizando en todo momento el debido procedimiento, la confidencialidad y la no revictimización.

16.3. La Secretaría de Instrucción emite el Informe Final de Instrucción en un plazo no mayor de diez (10) días calendario, contados desde la notificación del Informe Inicial de Instrucción que dispone la apertura del procedimiento, con o sin la presentación de descargos por parte de la persona investigada.

16.4. El Informe Final de Instrucción es remitido de manera inmediata a la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, conjuntamente con el expediente completo debidamente organizado.

16.5. El Informe Final de Instrucción debe contener, como mínimo:

a) La identificación de las partes involucradas.
b) La descripción clara, precisa y cronológica de los hechos materia de investigación.
c) La valoración motivada de los medios probatorios e indicios recabados.
d) El análisis de los descargos presentados, de ser el caso.
e) La determinación motivada sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria.
f) La propuesta de sanción aplicable o el archivo del procedimiento, según corresponda.
g) Las recomendaciones institucionales orientadas a prevenir la reiteración de hechos de hostigamiento sexual.

Artículo 17. Etapa resolutiva en primera instancia

17.1. La Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual constituye el órgano resolutivo de primera instancia del procedimiento administrativo disciplinario.

17.2. Recibido el Informe Final de Instrucción, la Comisión Disciplinaria lo pone en conocimiento de la persona investigada y de la persona denunciante, otorgándoles un plazo de tres (3) días calendario para la presentación de alegatos finales, en garantía del derecho de defensa y del principio de contradicción.

17.3. La Comisión Disciplinaria, de oficio o a pedido de parte, podrá convocar a audiencia presencial o virtual cuando lo considere necesario para aclarar o complementar información relevante para la resolución del caso.

La audiencia se desarrollará adoptando las medidas necesarias para garantizar la confidencialidad, evitar la revictimización y prevenir cualquier forma de confrontación directa innecesaria entre la persona denunciante y la persona investigada, pudiendo emplearse mecanismos tecnológicos o modalidades diferenciadas de participación.

17.4. La Comisión Disciplinaria emite la resolución final de primera instancia en un plazo no mayor de cinco (5) días calendario, contados desde la recepción del Informe Final de Instrucción, con o sin la presentación de alegatos por las partes.

17.5. La resolución de primera instancia debe estar debidamente motivada y contener el pronunciamiento expreso sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria, pudiendo:

del Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otra autoridad competente, en un plazo no mayor de veinticuatro (24) horas, sin perjuicio de la continuación del procedimiento administrativo disciplinario, cuando corresponda.

19.5. La renuncia, cese, egreso, desvinculación contractual o culminación del vínculo de la persona denunciante o de la persona denunciada no impide el inicio, la continuidad ni la culminación del procedimiento, siempre que los hechos se hubieran producido durante la vigencia del vínculo con la Universidad, para efectos de determinar la eventual responsabilidad administrativa.

19.6. Cuando la gravedad de los hechos o el riesgo para la persona denunciante o para el desarrollo del procedimiento lo justifique, la Universidad podrá disponer la separación preventiva de la persona denunciada, conforme a la normativa aplicable, sin perjuicio de las demás medidas de protección que correspondan.

Artículo 20. Sanciones diferenciadas por jerarquía y tipo de miembro de la comunidad universitaria

20.1. La comisión de actos de hostigamiento sexual será sancionada de manera diferenciada, en atención a la condición, jerarquía, función o vínculo que tenga la persona responsable con la Universidad, sin perjuicio de las medidas de protección a favor de la persona agraviada y de las acciones civiles, penales o administrativas a que hubiere lugar.

20.2. La determinación e imposición de la sanción deberá observar los principios de legalidad, razonabilidad, proporcionalidad, debido procedimiento, no revictimización y protección reforzada de la persona agraviada.

20.3. Para la graduación de la sanción se deberá considerar, según corresponda, los siguientes criterios:

a) La gravedad de la conducta acreditada.
b) La existencia de relación de autoridad, subordinación, dependencia, sujeción o situación ventajosa.
c) El carácter verbal, físico, escrito, virtual o reiterado de la conducta.
d) La afectación ocasionada a la dignidad, integridad, salud emocional, situación académica o laboral de la persona agraviada.
e) La existencia de amenazas, represalias, intimidación o trato hostil posterior al rechazo de la conducta.
f) La concurrencia de medios digitales, exposición pública o difusión de contenido sexual.
g) La reincidencia o antecedentes disciplinarios vinculados a hechos de similar naturaleza.

20.4. Cuando la persona responsable sea docente, se aplicarán las sanciones previstas en la Ley N.° 30220, Ley Universitaria, el Estatuto y la normativa interna aplicable, pudiendo comprender, según la gravedad de la conducta, la suspensión o la destitución, conforme a la normativa vigente.

20.5. Cuando la persona responsable sea personal administrativo, funcionario, directivo o cualquier otro servidor vinculado a la Universidad, se aplicarán las sanciones previstas en el régimen laboral o disciplinario correspondiente, de conformidad con la normativa de la entidad y, de ser el caso, con las disposiciones del sistema administrativo de gestión de recursos humanos.

Toda modificación, sustitución o levantamiento deberá estar debidamente motivado y ser notificado a las partes.

El Artículo 22. Del expediente
Todo procedimiento disciplinario por hostigamiento sexual dará lugar a la formación de un expediente único, que contendrá de manera ordenada, cronológica y completa todos los documentos e informes vinculados al caso, incluyendo:

a) La queja o denuncia presentada.
b) Actas de entrevistas, declaraciones y diligencias.
c) Medidas de protección y preventivas adoptadas.
d) Informes psicológicos o médicos, de ser el caso y con autorización cuando corresponda.
e) Informes Inicial y Final de Instrucción.
f) Resoluciones emitidas por la Comisión Disciplinaria y el Tribunal Disciplinario.
g) Notificaciones y medios probatorios.

El expediente será conformado, administrado y custodiado por la Secretaría de Instrucción garantizando la confidencialidad y reserva de los datos de las personas involucradas.

El acceso al expediente estará restringido únicamente a las autoridades competentes señaladas en el presente Reglamento, cuando sea necesario para la tramitación del procedimiento, la ejecución de medidas o la imposición de sanciones.

El expediente es confidencial e inviolable, y su custodia deberá preservar en todo momento la reserva de identidad, la integridad documental y la seguridad de la información, bajo responsabilidad.

Artículo 23. Procedimiento diferenciado para menores de edad y personas con discapacidad

23.1. Casos que involucren menores de edad
Cuando la persona denunciante o presunta víctima sea menor de edad, la Secretaría de Instrucción y los demás órganos competentes deberán adoptar medidas reforzadas de protección, garantizando en todo momento el interés superior del niño, niña o adolescente, así como su integridad física, psicológica y emocional.

Para tal efecto:

a) Se notificará a los padres, madres, tutores/as o responsables legales, previa evaluación del caso por la Secretaría de Instrucción, salvo que dicha comunicación pueda poner en riesgo la seguridad o bienestar del menor, en cuyo caso se adoptarán las medidas de protección correspondientes y se dará cuenta a la autoridad competente.
b) Las declaraciones o entrevistas se realizarán en presencia de un/a profesional especializado/a, en un ambiente adecuado, seguro y privado, evitando su reiteración innecesaria.
c) La Universidad pondrá los hechos en conocimiento de las autoridades competentes cuando existan indicios razonables de la comisión de delito, conforme a los plazos y condiciones establecidos en el presente Reglamento.
d) En ningún caso se expondrá al menor a confrontación directa con la persona denunciada, ni a situaciones que puedan generar revictimización.

Tercera. Concordancia normativa interna
Las autoridades y órganos mencionados en el presente Reglamento ejercerán sus funciones de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto, los reglamentos internos de la UNTELS y la normativa vigente aplicable, respetando el principio de jerarquía normativa.

Cuarta. Supletoriedad y resolución de aspectos no previstos
Los aspectos no previstos en el presente Reglamento serán resueltos por la instancia competente, conforme a la Ley N° 27942, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP y sus modificatorias; la Ley N° 30220, Ley Universitaria; el Estatuto de la UNTELS; y las demás normas internas y disposiciones complementarias aplicables.

4.2. Disposiciones Finales

Primera. Aprobación de anexos
Forman parte integrante del presente Reglamento:

a) Anexo 01: Formato de presentación de queja o denuncia por actos de hostigamiento sexual.
b) Anexo 02: Acta de derechos de la persona denunciante.

Segunda. Compromiso institucional
La Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur reafirma su compromiso con la promoción de un entorno académico y laboral sano, seguro y libre de hostigamiento o acoso sexual, así como con el fomento de la igualdad y la erradicación de toda forma de discriminación, violencia o afectación a la dignidad humana.

☐ Otra: _____

III. DATOS DE LA PERSONA QUE FORMULA LA QUEJA O DENUNCIA

(Completar solo si la víctima no es quien formula directamente la denuncia)

Nombres y apellidos: _____
Documento de identidad (DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte): _____
Parentesco o relación con la víctima: _____
Domicilio: _____
Teléfono fijo: _____
Nro. de celular: _____
Correo electrónico: _____

IV. DATOS DE LOS HECHOS DENUNCIADOS

Fecha de ocurrencia: _____
Hora aproximada: _____
Lugar o medio en el que ocurrieron los hechos: _____

Si los hechos ocurrieron en más de una oportunidad, indicar el período aproximado:
_____
_____
_____

Modalidad de los hechos:
☐ Presencial
☐ Virtual
☐ Telefónica
☐ Escrita
☐ Redes sociales
☐ Correo electrónico
☐ Mensajería instantánea
☐ Otra: _____

V. RELATO DE LOS HECHOS

Describa de manera clara, detallada y cronológica los hechos denunciados, precisando cómo ocurrieron, en qué contexto se produjeron, con qué frecuencia sucedieron y cuál fue la afectación generada:
_____
_____
_____

VI. TESTIGOS, SI LOS HUBIERA

Nombres y apellido	Condición o vínculo con la UNTELS	Medio de contacto	Relación con los hechos
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

VII. MEDIOS PROBATORIOS OFRECIDOS O RECABADOS

Marque los medios probatorios que adjunta u ofrece:

☐ Capturas de pantalla
☐ Correos electrónicos
☐ Mensajes de texto o chats
☐ Audios
☐ Videos
☐ Fotografías

☐ Académica
☐ Laboral
☐ Física
☐ Otra: _____

10. Describa brevemente cómo los hechos afectaron su rendimiento personal, académico o laboral:

_____
_____
_____

11. Indique, de ser el caso, si considera que los hechos estuvieron vinculados a una relación de autoridad, subordinación, dependencia, tutoría, supervisión u otra situación similar:

_____
_____
_____

12. ¿Considera necesario recibir atención psicológica u otra medida de apoyo a raíz de los hechos denunciados?

☐ Sí
☐ No
☐ Aún no lo sé

13. ¿Comunicó previamente estos hechos a alguna autoridad, superior jerárquico, director/a de escuela, jefe/a inmediato/a u otra instancia?

☐ Sí
☐ No

En caso afirmativo, indique a quién y qué respuesta recibió:

_____
_____
_____

IX. MEDIDAS DE PROTECCIÓN SOLICITADAS

De corresponder, solicito se evalúe la adopción de las siguientes medidas de protección:

☐ Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a
☐ Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a
☐ Impedimento de acercamiento, proximidad o comunicación con la presunta víctima
☐ Cambio de turno, aula, dependencia o espacio
☐ Atención médica
☐ Atención psicológica
☐ Atención social
☐ Otra medida de protección: _____

X. IMPACTO O AFECTACIÓN GENERADA

Señale, de ser posible, cómo los hechos denunciados han afectado alguno de los siguientes aspectos:

☐ Integridad personal
☐ Salud física
☐ Salud emocional
☐ Situación académica
☐ Situación laboral
☐ Situación personal
☐ Otro: _____

Detalle de la afectación generada:

_____
_____
_____

ANEXO 02
ACTA DE DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

En la ciudad de _____, siendo las _____ horas del día ____ de _____ de 20_____, en la _____ de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, se deja constancia de que se ha informado a la persona denunciante o presunta víctima sobre sus derechos en el marco del procedimiento por hostigamiento sexual.

I. DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE O PRESUNTA VÍCTIMA

Nombres y apellidos: _____
Documento de identidad: _____
Condición o vínculo con la UNTELS: _____
Facultad / Escuela / Dependencia / Área: _____
Teléfono / celular: _____
Correo electrónico: _____
Domicilio o dirección de contacto: _____

II. DATOS GENERALES DE LA DENUNCIA

Nombre de la persona denunciada: _____
Condición o vínculo con la UNTELS: _____
Fecha de presentación de la queja o denuncia: _____
Dependencia que recibe: _____

III. DERECHOS INFORMADOS

La persona denunciante o presunta víctima declara haber sido informada, de manera clara, suficiente y comprensible, sobre los siguientes derechos:

a) A que su queja o denuncia sea recibida, tramitada y atendida conforme al Reglamento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual de la UNTELS y a la normativa vigente.
b) A recibir un trato digno, respetuoso, confidencial y libre de revictimización durante todas las actuaciones del procedimiento.
c) A ser orientada sobre el procedimiento interno, sus etapas, las autoridades competentes y las actuaciones que correspondan.
d) A solicitar y recibir medidas de protección inmediatas, cuando estas resulten necesarias.
e) A acceder a atención médica, psicológica y social, así como a recibir orientación legal, de corresponder.
f) A presentar medios probatorios, proponer testigos y ampliar su declaración cuando resulte pertinente.
g) A ser informada sobre las principales actuaciones y decisiones emitidas dentro del procedimiento, conforme a la normativa aplicable.
h) A que se resguarde su identidad y la confidencialidad de la información contenida en el expediente.
i) A interponer los recursos administrativos que la normativa permita contra las decisiones emitidas dentro del procedimiento.
j) A acudir, sin perjuicio del procedimiento interno, a las instancias externas competentes para la tutela de sus derechos, cuando lo considere pertinente.
k) A recibir ajustes razonables y medidas de protección reforzada, cuando se trate de una persona menor de edad o persona con discapacidad, conforme a la normativa aplicable.
l) A no ser expuesta a confrontación directa innecesaria con la persona denunciada ni a actuaciones que afecten su dignidad, integridad o bienestar.

IV. MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA LA PRESUNTA VÍCTIMA

Se informa a la persona denunciante o presunta víctima que, según la evaluación del caso concreto, podrán adoptarse, entre otras, las siguientes medidas de protección:

1. Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
2. Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a.
3. Rotación o cambio de lugar de la presunta víctima, siempre que lo haya solicitado.
4. Impedimento de acercamiento, proximidad o comunicación con la presunta víctima o su entorno familiar.