

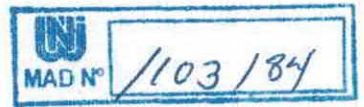


UNIVERSIDAD NACIONAL DE JAÉN

Creada por Ley N° 29304

COMISIÓN ORGANIZADORA

"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"



RESOLUCIÓN DE COMISIÓN ORGANIZADORA

N° 752-2025-CCO-UNJ

Jaén, 20 de octubre de 2025.

VISTO:

La Resolución N° 226-2023-CO-UNJ, de fecha 01 de junio de 2023, emitido por el Presidente de la Comisión Organizadora; Oficio N° 079-2025-UNJ-P/DU, de fecha 24 de septiembre de 2025, emitido por el Defensor Universitario; Informe N° 502-2025-UNJ/OPP, de fecha 30 de septiembre del 2025, emitido por el Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto; Informe Legal N° 593-2025-UNJ/OAJ, de fecha 14 de octubre de 2025, emitido por el Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica; Acuerdo N° 955-2025-SO-CCO-UNJ, de Sesión Ordinaria de Comisión Organizadora N° 041-2025-SO-CCO-UNJ, de fecha 17 de octubre de 2025, y;

CONSIDERANDO:

Que, conforme al 4to párrafo del artículo 18 de la Constitución Política del Estado, concordante con el artículo 8 de la Ley N° 30220-Ley Universitaria, así como con el artículo 6 del Estatuto de la Universidad Nacional de Jaén, el Estado reconoce la autonomía Universitaria en su régimen normativo, de gobierno, académico, investigación administrativo y económico;

Que, mediante el numeral 5.2 de la Resolución Viceministerial N° 244-2021-MINEDU, de fecha 27 de julio de 2021, modificado por Resolución Viceministerial N° 055-2022-MINEDU, y la Resolución Viceministerial N° 053-2023-MINEDU, establece que, la Comisión Organizadora tiene a su cargo la aprobación del estatuto, reglamentos y documentos de gestión académica y administrativa de la universidad, formulados en los instrumentos de planeamiento; así como, la conducción y dirección de la universidad hasta la constitución de los órganos de gobierno;

Que, mediante artículo 29 de la Ley N° 30220-Ley Universitaria establece que: "La Comisión Organizadora tiene a su cargo la aprobación del estatuto, reglamentos y documentos de gestión académica y administrativa de la universidad, formulados en los instrumentos de planeamiento, así como su conducción y dirección hasta que se constituyan los órganos de gobierno, de acuerdo a la citada Ley";

Que, mediante artículo 1 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444-Ley de Procedimiento Administrativo General establece que los actos de administración interna de las entidades están destinadas a organizar o hacer funcionar sus propias actividades o servicios; los mismos que son regulados por cada entidad con sujeción a las disposiciones del Título Preliminar de la Ley N° 27444 y aquellas normas que lo establezcan;

Que, mediante numeral 73.3 del artículo 73 del mismo cuerpo normativo señalado en el párrafo precedente dispone que: "Cada Entidad es competente para realizar tareas materiales necesarias para el eficiente cumplimiento de su misión y objetivos";

Que, mediante Resolución N° 490-2023-CO-UNJ, de fecha 18 de setiembre de 2023, emitido por el Presidente de la Comisión Organizadora de la Universidad Nacional de Jaén se aprueba la Directiva N° 002-2023-UNJ, Directiva que establece las normas para la Formulación, Aprobación y Actualización de Documentos Internos de la Universidad Nacional de Jaén;

Que, mediante numeral 2.1, del ítem 2 de la Directiva N°002-2023-UNJ: Directiva que establece las normas para la Formulación, Aprobación y Actualización de Documentos Internos de la Universidad Nacional de Jaén, dispone que: "Los órganos y unidades orgánicas de la UNJ al formular los documentos normativos deberán tener en cuenta la Estructura y Contenido establecido en el Anexo N° 01-05 de la presente Directiva". Asimismo, mediante ítem 3, se establece que: "3.1. Corresponde a



UNIVERSIDAD NACIONAL DE JAÉN
Creada por Ley N° 29304
COMISION ORGANIZADORA
CONSEJO DE COMISION ORGANIZADORA
"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"



N° 752-2025-CCO-UNJ

20-OCTUBRE-2025

la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, revisar, analizar y emitir opinión técnica, sobre el proyecto de documento normativo a solicitud del órgano proponente, 3.2. La Oficina de Asesoría Jurídica, revisa el proyecto de documento normativo en el marco legal que sustenta dicho documento. De encontrarlo conforme, lo visa y remite para su aprobación a la Comisión Organizadora (...), 3.5. La Comisión Organizadora revisa el proyecto de documento normativo, si hay conformidad la aprueba y deriva al Secretario General para proyectar la resolución correspondiente. De no estar conforme la deriva al órgano correspondiente para su reformulación o archivo”;

Que, mediante la Resolución N° 226-2023-CO-UNJ, de fecha 01 de junio de 2023, emitido por el Presidente de la Comisión Organizadora, se resuelve, APROBAR el Reglamento de Prevención y Sanción para los Casos de Hostigamiento Sexual de la Universidad Nacional de Jaén, el mismo que consta de doce (12) Capítulos, cincuenta y cinco (55) artículos, tres (03) Disposiciones Complementarias, dos (2) Disposiciones Finales y una (01) Disposición Transitoria;

Que, mediante Oficio N° 079-2025-UNJ-P/DU, de fecha 24 de septiembre de 2025, emitido por el Defensor Universitario remite actualización del Reglamento de Prevención y Sanción para los Casos de Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional de Jaén, para su aprobación mediante acto resolutivo;

Que, mediante Informe N° 502-2025-UNJ/OPP, de fecha 30 de septiembre de 2025, emitido por el Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto concluye que de acuerdo a la evaluación y análisis de la propuesta de Reglamento de Prevención y Sanción para los Casos de Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional de Jaén, y en concordancia con lo dispuesto en la Directiva N° 002-2023-UNJ-Normas para la Formulación, Aprobación y Actualización de Documentos Normativos Internos de la Universidad Nacional de Jaén, este despacho opina que es viable la aprobación del presente Reglamento. Además, recomienda contar con la opinión legal correspondiente antes de la aprobación mediante acto resolutivo, asimismo se deberá remitir a este despacho en formato digital editable para la custodia y archivo correspondiente una vez aprobado;

Que, mediante Informe Legal N° 593-2025-UNJ/OAJ, de fecha 14 de octubre de 2025, emitido por el Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica concluye que la propuesta del nuevo Reglamento de Prevención y Sanción para los Casos de Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional de Jaén tiene como finalidad contribuir a fomentar una comunidad universitaria, libre de hostigamiento sexual en favor de los derechos de las mujeres y hombres en igualdad de condiciones como prevención de toda forma de violencia de género, que responda a las experiencias planeadas en el marco legal vigente, para su sanción efectiva priorizando la protección de la víctima, estableciendo las normas y procedimientos, previniendo, atendiendo, sancionando y erradicando todo acto que califique como Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional de Jaén; se puede advertir que resulta viable la propuesta por cumplir con los requisitos técnicos y administrativos necesarios según lo establecido en la Directiva N° 002-2023-UNJ. Por tanto, emite opinión favorable a fin de que prosiga su trámite para su aprobación. Asimismo, recomienda se remita la propuesta del nuevo Reglamento de Prevención y Sanción para los Casos de Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional de Jaén contenida en el OFICIO N°079-2025 UNJ-P/DU, ante la Comisión Organizadora a efecto de deliberación para su aprobación y/o desaprobarción de acuerdo con sus funciones y atribuciones;

Que, el pleno de Comisión Organizadora de la Universidad Nacional de Jaén, en Sesión Ordinaria N° 041-2025-SO-CCO-UNJ, de fecha 17 de octubre de 2025, emite el siguiente: Acuerdo N° 955-2025-SO-CCO-UNJ, por **UNANIMIDAD**, APROBAR el REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN PARA LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE JAÉN, conforme consta en el anexo adjunto al respectivo expediente. DEJAR SIN

Página 2 de 3



UNIVERSIDAD NACIONAL DE JAÉN
Creada por Ley N° 29304
COMISION ORGANIZADORA
CONSEJO DE COMISION ORGANIZADORA
"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"



N° 752-2025-CCO-UNJ

20-OCTUBRE-2025

EFECTO la Resolución de Comisión Organizadora N° 226-2023-CO-UNJ, de fecha 01 de junio de 2023 y toda norma que se contraponga a lo dispuesto;

En uso de las facultades y atribuciones conferidas por el artículo 18, de la Constitución Política del Perú, la Ley N° 30220-Ley Universitaria, "Disposiciones para la Constitución y Funcionamiento de las Comisiones Organizadoras de las Universidades Públicas en Proceso de Constitución", aprobada mediante Resolución Viceministerial N° 244-2021-MINEDU, modificada con Resolución Viceministerial N° 055-2022-MINEDU y Resolución Viceministerial N° 053-2023-MINEDU, el Estatuto de la Universidad Nacional de Jaén, aprobado mediante Resolución N° 304-2020-CO-UNJ, de fecha 29 de setiembre de 2020, y; conforme a las atribuciones conferidas mediante Resolución Viceministerial N° 119-2024-MINEDU, de fecha 25 de octubre de 2024;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR el "REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN PARA LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE JAÉN", el mismo que en anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- DEJAR SIN EFECTO la Resolución de Comisión Organizadora N° 226-2023-CO-UNJ, de fecha 01 de junio de 2023 y toda norma que se contraponga a lo dispuesto en la presente Resolución.

ARTÍCULO TERCERO.- NOTIFICAR la presente Resolución a las instancias correspondientes para su conocimiento y fines.

ARTÍCULO CUARTO.- DISPONER LA PUBLICACIÓN en el Portal Web Institucional de la Universidad Nacional de Jaén www.unj.edu.pe

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.


UNIVERSIDAD NACIONAL DE JAÉN
Abg. Brian Alejandro Max Zegarra
SECRETARIO GENERAL


UNIVERSIDAD NACIONAL DE JAÉN
COMISION ORGANIZADORA
Dr. Severino Apolinar Risco Zapata
PRESIDENTE



REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN PARA LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE JAÉN 2025





"REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN PARA LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE JAÉN 2025"

Jaén, setiembre del 2025

@Universidad Nacional de Jaén

Carretera Jaén - San Ignacio KM 24 – Sector Yanuyacu – Jaén
Ciudad Universitaria, Jaén, Perú

Email: defensoriauniversitaria@unj.edu.pe

Página web: <https://unj.edu.pe/defensoria-universitaria/>





**"REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN PARA LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE JAÉN 2025"**

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE JAÉN

COMISIÓN ORGANIZADORA

Dr. SEVERINO APOLINAR RISCO ZAPATA
PRESIDENTE DE COMISIÓN ORGANIZADORA

Dra. MARY LUISA MAQUE PONCE
VICE PRESIDENTE ACADÉMICO

Dra. MARY FLOR CESARE CORAL
VICE PRESIDENTE DE INVESTIGACIÓN





"REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN PARA LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE JAÉN 2025"

INDICE:

1 TÍTULO I	5
1.1 INFORMACIÓN GENERAL	5
1.1.1 CAPÍTULO I.....	5
2 TÍTULO II	9
2.1 DISPOSICIONES GENERALES	9
2.1.1 CAPITULO I.....	9
2.1.2 CAPÍTULO II.....	12
2.1.3 CAPÍTULO III.....	14
2.1.4 CAPÍTULO IV.....	18
2.1.5 CAPÍTULO V.....	20
2.1.6 CAPÍTULO VI.....	27
2.1.7 CAPÍTULO VII.....	28
2.1.8 CAPÍTULO VIII.....	29
3 TITULO III	29
3.1 DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y FINALES	29
3.1.1 CAPITULO I.....	29
3.1.2 CAPITULO II.....	30
4 ANEXOS. -	30





TÍTULO I INFORMACIÓN GENERAL CAPÍTULO I

Artículo 1º. – FINALIDAD

El presente reglamento tiene como finalidad contribuir a fomentar una comunidad universitaria, libre de hostigamiento sexual en favor de los derechos de las mujeres y hombres en igualdad de condiciones como prevención de toda forma de violencia de género, que responda a las exigencias planteadas en el marco legal vigente, para su sanción efectiva priorizando la protección de la víctima, estableciendo las normas y procedimientos, previniendo, atendiendo, sancionando y erradicando todo acto que califique como Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional de Jaén.

Artículo 2º. – OBJETIVO

El presente Reglamento tiene como objetivo principal la prevención, además la intervención, investigación y sanción de casos de Hostigamiento Sexual como medio protector de los miembros de la Comunidad Universitaria de la Universidad Nacional de Jaén.

Artículo 3. – BASE LEGAL

- a) Constitución Política del Perú.
- b) Declaración Universal de Derechos Humanos
- c) Ley N° 27942, ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- d) Ley N° 30220 Ley Universitaria y sus modificatorias.
- e) Ley N° 29430, ley que modifica en parte la ley N° 27942.
- f) Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la función Pública y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 033-2005-PCM.
- g) Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- h) Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado con Decreto Supremo N° 040- 2014-PCM.
- i) Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- j) Ley N° 29304 Ley de creación de la Universidad Nacional de Jaén.
- k) Ley N° 29733 Ley de protección de datos personales.
- l) Decreto supremo N° 014-2019-MIMP. Reglamento de la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- m) Decreto supremo N° 012-2020-MINEDU. Política Nacional de Educación Superior y Técnico – Productiva.
- n) Decreto Supremo N°021-2021-MIMP. Modificatoria del Reglamento de la Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- o) Decreto supremo N° 009-2026-MIMP que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar modificado por el Decreto Supremo N° 004-2019-MIMP Y N° 016-202021-MIMP.M
- p) Decreto Legislativo N° 1410 que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con



"REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN PARA LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE JAÉN 2025"

contenido sexual al Código Penal y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.

- q) Decreto Supremo N° 004-2019-JUS que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General N° 27444.
- r) Decreto Legislativo N° 1625 que modifica el Código Penal e incorpora el Chantaje Sexual con materiales elaborados o modificados por medios digitales o tecnológicos
- s) 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".
- t) Resolución Legislativa N° 26583, que aprueba la convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer - Convención de Belém Do Pará-
- u) Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015- SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 02-2015- SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y modificatoria.
- v) Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019- SERVIR-PE, que aprueba los "Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades pública".
- w) Resolución Ministerial N° 223-2019-TR, que aprueba la Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el sector privado y público.
- x) Resolución Ministerial N°067-2024-MINEDU, aprueba la norma Técnica denominada "Disposiciones para la prevención, seguimiento y sanción del hostigamiento sexual en Centros de Educación Técnico- Productiva e Institutos y Escuelas de Educación Superior Tecnológica, Pedagógica y Artística Públicos y Privados".
- y) Reglamento General de la Universidad Nacional de Jaén
- z) Estatuto de la Universidad Nacional de Jaén y Reglamento de la Defensoría Universitaria de la Universidad Nacional de Jaén.

ARTÍCULO 4°. – ÁMBITO DE APLICACIÓN

Se procederá a actuar de acuerdo con los procedimientos previstos en este reglamento, cuando el hecho:

- a) Ocurra dentro o fuera de la ciudad universitaria, por cualquier medio (presencial o virtual), en el ejercicio de una actividad laboral, académica, pasantillas, de integración, o en eventos organizados por la Universidad.
- b) Ocurra entre estudiantes regulares o no regulares de nivel pregrado, posgrado, Centro de Idiomas, o de cualquiera otra dependencia de la Universidad; ya sea que algunos o todos los estudiantes involucrados se encuentren bajo la modalidad presencial, semipresencial, o virtual, incluso en el ejercicio de actividades que no sean organizadas por la Universidad. En este caso, se iniciará procedimiento disciplinario si las personas en la posición de víctima y hostigadora son estudiantes de la Universidad.
- c) Ocurra entre miembros de la comunidad universitaria, personal docente y no docente, u otras personas con vínculo laboral o académico con la Universidad, incluso en el ejercicio de actividades que no sean organizadas por la Universidad. En este caso, se iniciará procedimiento disciplinario si las personas



"REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN PARA LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE JAÉN 2025"

en la posición de víctima y hostigadora son parte de la comunidad universitaria o mantienen vínculo laboral, o de otra índole con la Universidad; o,

- d) Afecte el nombre de la Universidad
- e) Comprende a los estudiantes, graduados, egresados y ex alumnos; Autoridades, personal docente y no docente y demás personal sujeto a la Ley N° 30220 – Ley Universitaria, independientemente de su vínculo laboral o modalidad contractual. Incluye también a las personas contratadas mediante convenios de modalidades formativas, así como a los trabajadores de empresas de tercerización de servicios y los que realizan prestaciones de servicios sujetos a las normas de código civil, que con ocasión de trabajo tienen contacto con algún miembro de la Comunidad Universitaria.
- f) Están sujetos, al cumplimiento del presente Reglamento, los docentes permanentes, contratados y/o los que prestan servicios a través de modalidades comprendidos/as en la carrera especial de la Ley Universitaria N° 30220; los servidores administrativos o personal no docente comprendidos/as en los regímenes del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; los/as contratados/as bajo el Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo N° 1057; así como todas las personas que prestan servicios a través de modalidades contractuales; aplicándose el procedimiento administrativo disciplinario regulado por sus regímenes laborales pertinentes, y con los lineamientos que establezca la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR).

ARTÍCULO 5°. – MARCO CONCEPTUAL

Para los efectos del presente Reglamento, se tendrá las siguientes definiciones:

- a) **Acoso Sexual:** Acto por el que una persona, de cualquier forma, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con otro/a, sin su consentimiento, para llevar a cabo actos de connotación sexual, en igualdad de condiciones sin mediar un orden jerárquico.
- b) **Ciberacoso.** Manifestaciones de hostigamiento sexual o acoso por medios digitales (web, redes sociales, mensajes o conversaciones escritas u orales (chats), por medio de celular, grabaciones de voz, (audios), fotos, videos, correos electrónicos o cualquier otro medio análogo.
- c) **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.
- d) **Conducta sexista.** Comportamientos o actos que promuevan o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tiene atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro. Los estereotipos son preconcepciones de atributos o características poseídas o papeles que se asumen que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres respectivamente. Algunos estereotipos incluyen valorar a las mujeres como posesión, como encargadas prioritariamente del cuidado del hogar o de otras personas, como objetos sexuales, como personas que deben ser recatadas, como personas que responden a un estilo tradicional de



"REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN PARA LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE JAÉN 2025"

feminidad, como personas que deben ser sumisas o estar en función de la voluntad de otro.

- e) **Comisión disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual:** Órgano que resuelve y determina la responsabilidad del denunciados/as en primera instancia.
- f) **Egresado:**
- g) **Hostigado/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- h) **Hostigador/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- i) **Hostigamiento sexual:** Forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole. En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta.
- j) **Hostigamiento sexual ambiental:** situación en la que se da la conducta con prescindencia de la posición de autoridad, jerarquía o cualquier situación ventajosa, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.
- k) **Hostigamiento sexual típico o por chantaje:** es la figura del hostigamiento sexual, en la que el agresor/a se aprovecha de su posición de autoridad o jerarquía, o cualquier situación ventajosa en contra de otra(s) persona(s), que rechaza esta conducta por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales.
- l) **Denunciado/a:** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- m) **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.
- n) **Denunciante:** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual
- o) **Estudiante:** Son estudiantes de la Universidad Nacional de Jaén quienes han aprobado los requisitos de admisión y se encuentran matriculados en pregrado, posgrado y/o cualquier otra actividad académica relacionada con la universidad.
- p) **Procedimiento administrativo disciplinario (PAD):** Procedimiento orientado a determinar la existencia o configuración del hostigamiento sexual y la responsabilidad administrativa del denunciado, con la consecuente aplicación de la sanción disciplinaria correspondiente.
- q) **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 configurándose Hostigamiento Sexual.
- r) **Relación de jerarquía:** Toda relación que se origina en una escala de poder legítimo o investidura jerárquica, en la que la persona tiene poder sobre otra por el grado que ocupa dentro de la escala.





"REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN PARA LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE JAÉN 2025"

- s) **Relación de sujeción:** Todo vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicios, formación, capacitación u otras similares, en el que existe un poder de influencia de una persona sobre la otra.
- t) **Revictimización o victimización secundaria:** Respuesta que da el sistema a una víctima, haciéndola revivir la situación traumática y que asuma nuevamente su rol de víctima.
- u) **Secretaría de Instrucción:** Responsable de atender las denuncias e investigación de Hostigamiento Sexual.
- v) **Situación ventajosa:** Aquella originada en una relación en la que no existe una posición de autoridad atribuida; pero sí un poder de influencia, aun cuando dichas personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual sean de igual cargo, nivel, jerarquía o estamento universitario.
- w) **Tribunal Disciplinario:** Órgano revisor en última instancia administrativa.

TÍTULO II
DISPOSICIONES GENERALES
CAPÍTULO I
MANIFESTACIÓN Y CONFIGURACIÓN DEL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL

ARTÍCULO 6º. – PRINCIPIOS

La prevención, intervención y sanción de los casos de hostigamiento sexual que se presentan en la Universidad, se rigen por los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros vinculados a este tema:

- 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, considerando que la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado, 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 en un ambiente sano y seguro dentro de su entorno laboral, educativo, formativo o de similar naturaleza, de tal forma que preserve su salud física y mental y estimule su desarrollo y desempeño profesional.
- c) **Principio de igualdad de oportunidades sin discriminación por razones de género:** Las autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar la igualdad entre las personas independientemente de su sexo o género. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, identidad de género u orientación sexual que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas es discriminación y está prohibida.
- d) **Principio de respeto de la integridad personal:** Las 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) **Intervención inmediata y oportuna:** Las 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



"REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN PARA LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE JAÉN 2025"

de prevención de actos de hostigamiento sexual, así como las medidas de protección de las víctimas con la finalidad de responder de manera efectiva y eficiente.

- f) **Reserva y confidencialidad de la investigación:** La información relativa a la identidad de las personas afectadas en los procedimientos regulados por la ley y el reglamento, tiene carácter confidencial con el propósito de proteger su dignidad, integridad y seguridad. Una vez resuelta la denuncia pueden hacerse públicos sus resultados manteniendo la protección de los datos personales de las víctimas cuyo consentimiento expreso es necesario.
- g) **Debido procedimiento:** Los/as participantes en los procedimientos iniciado sale amparo del presente Reglamento, 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) **Impulso de oficio:** Las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización de los actos para obtener pruebas que resulten convenientes en el esclarecimiento de los hechos y la realización 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 sobre la materia 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 los derechos de terceros o el interés público.
- j) **Principio de celeridad:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben ajustar su actuación, de tal modo que se eviten actuaciones procesales que dificulten el desarrollo del procedimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en los plazos legalmente establecidos.
- k) **Principio de interés superior del niño:** 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 N° 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 legislación vigente, Constitución Política del Perú y los tratados internacionales para evitar el incremento del daño sufrido por la víctima de hostigamiento sexual como consecuencia de acciones u omisiones inadecuadas.





“REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN PARA LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE JAÉN 2025”

ARTÍCULO 7º. – ENFOQUES

En la aplicación e interpretación de la Ley y el presente Reglamento, se consideran los siguientes enfoques, sin perjuicio de otros vinculados a la materia regulada en el presente Reglamento:

- 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, la orientación e identidad sexual, 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 8º. – MANIFESTACIONES

El hostigamiento sexual puede manifestarse, entre otras expresiones, a través de las conductas descritas a continuación:

- a) Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.



**"REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN PARA LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE JAÉN 2025"**

- 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 o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.
- f) Envío de correos electrónicos, mensajes o conversaciones escritas u orales instantáneas (chat) con insinuaciones sexuales o sexistas, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual o sexista.
- g) Las llamadas, mensajes o notas anónimas con contenido sexual o sexista.
- h) La amenaza y/o difusión de rumores, de fotografías o videos de contenido sexual o sexista
- i) Difusión de imágenes o materiales audiovisuales, audios con contenido sexual reales, incluidos aquellos que hayan sido elaborados o modificados por medios digitales o tecnológicos.
- j) Cualquier conducta que este dentro de los alcances del concepto de hostigamiento sexual por conducta sexual o sexista regulado en el presente reglamento.

ARTÍCULO 9º. – CONFIGURACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

La configuración del Hostigamiento Sexual no requiere:

- a) Acreditar que la conducta del hostigador sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso
- b) La reiterancia puede ser considerada como un elemento indiciario.

El hostigamiento sexual se configura independientemente:

- c) Si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y hostigador/a.
- d) Si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada educativa formativa, de trabajo o similar.
- e) Si este ocurre o no en el lugar o ambientes educativos, formativos, de trabajo o similares.
- f) Si la persona hostigada es un niño (a) o adolescente, para efectos de determinar la sanción correspondiente, cualquier acto de hostigamiento sexual será considerado un acto de hostigamiento sexual de la mayor gravedad.

**CAPÍTULO II
ACCIONES PARA LA PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN
CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

ARTÍCULO 10º.– ACCIONES DE EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO

La Oficina de Defensoría Universitaria y la Secretaria de Instrucción conjuntamente con la Dirección de Bienestar Universitario, tiene a cargo:

- a) Las evaluaciones anuales, a fin de detectar posibles situaciones de hostigamiento sexual, riesgos de que puedan generarse en la comunidad de la Universidad, identificar conductas infractoras, las consecuencias del hostigamiento, medir el conocimiento de los canales institucionales de denuncia y otros aspectos relacionados con la finalidad de adoptar acciones de mejora o



“REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN PARA LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE JAÉN 2025”

medidas correctivas para la prevención y en atención del hostigamiento sexual. Dicho diagnóstico deberá ser considerado a base de los informes emitidos por los responsables de cada escuela y/o responsables de Facultad y la Jefatura de Recursos Humanos.

- b) Diseñar las herramientas de recopilación de información respetando la intimidad de los/las encuestados/as o entrevistados/as. En el caso de los/as menores de edad, se deberá tener en cuenta su interés superior.

ARTÍCULO 11º.- ACCIONES PREVENTIVAS

La Oficina de Defensoría Universitaria es la encargada de:

- a) Difundir la Ley N° 27942, de prevención y sanción del hostigamiento sexual y su respectivo reglamento; así como de documentos normativos internos de 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) Organizar periódicamente campañas de difusión informativa, sobre las situaciones que constituyen hostigamiento sexual, comprendiendo desde las más leves hasta las más graves.
- c) Publicar periódicamente información que permita identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual en el portal de la página web de la Universidad, redes sociales, correos electrónicos, medios escritos u otros medios internos.
- d) Difundir periódicamente la existencia de los canales de atención de quejas o denuncias creadas por la Universidad para enfrentar los casos de hostigamiento sexual en el ámbito universitario, dar información básica sobre el procedimiento de investigación y sanción, y orientar sobre su uso.
- e) Poner a disposición de todos los miembros de la comunidad de la Universidad, de forma periódica los formatos para la presentación de la queja o denuncia.
- f) Crear espacios que promuevan las interacciones saludables al interior de la Universidad, como promover nuevas masculinidades para relaciones democráticas, y el desarrollo de prácticas sociales de rechazo ante casos de hostigamiento sexual por parte de los integrantes de la comunidad universitaria para el favorecimiento de la denuncia.
- g) Planificar y realizar talleres, eventos o sesiones de trabajo con especialistas que, faciliten discusiones y deriven en propuestas para abordar y tratar el tema de hostigamiento sexual
- h) Difundir materiales gráficos y audiovisuales orientados a la prevención del hostigamiento sexual, a través de la página web, redes sociales y otros canales.
- i) Incentivar prácticas orientadas a fortalecer la identidad y la autoestima, y favorecer el desarrollo de prácticas de prevención ante casos de hostigamiento sexual, por parte de los miembros de la comunidad universitaria.
- j) Diseñar estrategias para sensibilizar a la comunidad universitaria, acerca del hostigamiento sexual en el ámbito universitario.
- k) Fomentar espacios formativos, que aborden la problemática del hostigamiento sexual en el ámbito universitario y las normas sobre el particular, facilitando la discusión, la formulación de propuestas y otras iniciativas.
- l) Fomentar la investigación vinculada al hostigamiento sexual, a nivel de pregrado y posgrado.
- m) Propiciar campañas a la no discriminación por tener habilidades diferentes demostradas, raza, sexo, igualdad de género, religión, etc.





**"REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN PARA LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE JAÉN 2025"**

Artículo 12º.- ACCIONES DE CAPACITACIÓN

Estará a cargo de la Oficina de Defensoría Universitaria y de la Secretaria de Instrucción, en coordinaciones con la Dirección de Bienestar Universitario, Oficina de Recursos Humanos.

- a) Desarrollar una (1) capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación educativa, formativa, contractual u otra relación de autoridad o dependencia. La capacitación no implica la desnaturalización del vínculo de carácter civil que mantienen los/las prestadoras de servicios con la Universidad.
- b) Desarrollar capacitaciones periódicas dirigidas a la comunidad universitaria sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las quejas o denuncias. Debiendo contar con la colaboración de todos los responsables de las áreas, direcciones y jefaturas, administrativas y académicas y participación activa de los demás miembros de la Comunidad Universitaria.
- c) Organizar una (1) capacitación anual especializada para las personas integrantes de los órganos competentes de la investigación y sanción del 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 de género y derechos humanos.



CAPÍTULO III

AUTORIDADES ENCARGADAS DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Artículo 13º.- OBJETIVO

La protección de la víctima, durante todo el proceso, y la sanción a la persona responsable de cometer actos de hostigamiento sexual, previa investigación reservada, confidencial, independiente, oportuna y eficaz, constituye el objetivo del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.



Artículo 14º. – ÓRGANOS COMPETENTES

Conformada por una secretaria de Instrucción y la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual como órganos de investigación, resolución y sanción en primera instancia, respectivamente; y, el Tribunal Disciplinario en segunda y última instancia.

14.1. SECRETARÍA DE INSTRUCCIÓN

Es el órgano a cargo de la investigación preliminar, quien emite el Informe de Precalificación y en etapa de Instrucción, emite el Informe Inicial de Instrucción, dando cuenta de todas sus acciones al órgano resolutivo.

14.1.1. Conformación

Está compuesto por un integrante titular y suplente, designado por el titular de la entidad, que gocen de solvencia ética y moral. Ante situaciones de ausencia del Secretario de Instrucción, por cualquier causa o impedimento en el cargo, asumirá las funciones el suplente o en su defecto asumirá el Secretario Técnico de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) de la Oficina de Recursos Humanos de la UNJ por el tiempo o período que dure la ausencia.

14.1.2. Requisitos:

Los requisitos son:

- a) De preferencia ser abogado/a o salvo mejor parecer por necesidad de la institución.



**"REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN PARA LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE JAÉN 2025"**

- b) Contar con conocimiento en Derecho Administrativo Sancionador o Disciplinario, en Derecho Laboral Disciplinario y/o Derechos Humanos. Además, debe contar con formación de Género.
- c) No registrar antecedentes policiales, penales ni judiciales, y no haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

14.1.3. Periodo de Designación

Asume competencia por el plazo de tres (2) años, pudiendo ser prorrogado. Siendo designado por el titular de la Universidad Nacional de Jaén mediante resolución de Consejo de Comisión Organizadora.

14.2. COMISIÓN DISCIPLINARIA

Es el órgano resolutorio competente y permanente para pronunciarse en primera instancia sobre las denuncias relativas a casos de Hostigamiento Sexual.

14.2.1. Conformación

Está conformada por cinco (05) representantes, con paridad de género:

- a) Tres (03) representantes docentes designado por el titular de la entidad, que gocen de solvencia ética y moral.
- b) Un (01) representante de los trabajadores, designado por el titular de la entidad, previo informe de la Oficina de Recursos Humanos en cuanto a su formación laboral y méritos.
- c) Un (01) representante de los/las estudiantes, designado por el titular de la entidad, previo informe de la Dirección de Gestión Académica sobre la condición de tercio superior académico.

Ante situaciones de ausencia del Presidente de la Comisión Disciplinaria, por cualquier causa o impedimento en el cargo, asumirá las funciones el suplente, garantizando la paridad de género.

14.2.2. Requisitos:

- a) Quien la preside debe ser de preferencia Profesional en Derecho o salvo mejor parecer por necesidad de la institución.
- b) Contar con conocimiento en Derecho Administrativo Sancionador o Disciplinario, en Derecho Laboral Disciplinario y/o Derechos Humanos. Además, debe contar con formación de Género.
- c) No registrar antecedentes policiales, penales ni judiciales, y no haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

14.2.3. Periodo de Designación

El mandato se ejercerá por un periodo de dos (02) años, pudiendo ser prorrogado. Ser designado por el titular de la Universidad Nacional de Jaén mediante resolución de Consejo de Comisión Organizadora.

14.2.4. Quorum

La Comisión Disciplinaria al estar compuesta por cinco (05) miembros titulares, su funcionamiento será por mayoría simple.

- a) En primera convocatoria, la Comisión Disciplinaria quedará válidamente instalada con la asistencia de por lo menos cuatro (4) de sus miembros.
- b) En segunda convocatoria, será suficiente la concurrencia de la mayoría absoluta de sus miembros y quedará válidamente instalada.
- c) Por decisión del Presidente, las sesiones podrán ser presenciales o virtuales

14.2.5. Acuerdos





"REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN PARA LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE JAÉN 2025"

- a) Los acuerdos del órgano resolutorio se adoptan por mayoría absoluta simple de los miembros presentes.
- b) Los miembros del órgano colegiado que expresen votación distinta a la mayoría deben hacer constar en Acta su posición y los motivos que la justifiquen.
- c) En caso de empate, el presidente tiene el voto dirimente.

14.2.6. Vacancia del Cargo:

Son causales de vacancia, en los órganos resolutorio e impugnatorio:

- a) Vencimiento del plazo de su designación.
- b) Enfermedad física o mental que inhabilite el ejercicio del cargo.
- c) Cualquier otra causal (muerte, inhabilitación, sanción penal por delito doloso y otros que prevean las sanciones señaladas en el T.U.O de la Ley del Procedimiento Administrativo).
- d) Por derecho de separación.
- e) Por destitución de alguno de los miembros integrantes de la comisión (docente, trabajador o estudiante), ante la causal de inasistencia de 03 citaciones consecutivas y/o 04 alternas en un periodo de 60 días; sin perjuicio de las responsabilidades administrativas a que diera lugar.

14.3. TRIBUNAL DISCIPLINARIO

Es el órgano que resuelve las impugnaciones para pronunciarse en segunda y última instancia administrativa, sobre las denuncias relativas a casos de Hostigamiento Sexual.

14.3.1. Conformación

Está conformada por cinco (5) representantes, con paridad de género:

- a) Tres (3) representante docente designado por el titular de la entidad, que gocen de solvencia ética y moral.
- b) Un (1) representante de los trabajadores, designado por el titular de la entidad, previo informe de la Oficina de Recursos Humanos en cuanto a su formación laboral y méritos.
- c) Un (1) representante de los/las estudiantes, designado por el titular de la entidad, previo informe de la Dirección de Gestión Académica sobre la condición de tercio superior académico.

Ante situaciones de ausencia del Presidente del Tribunal, por cualquier causa o impedimento en el cargo, asumirá las funciones el suplente, garantizando la paridad de género.

14.3.2. Requisitos

- a) Quien la preside debe ser de preferencia Profesional en Derecho o salvo mejor parecer por necesidad de la institución.
- b) Contar con conocimiento en Derecho Administrativo Sancionador o Disciplinario, en Derecho Laboral Disciplinario y/o Derechos Humanos. Además, debe contar con formación de Género.
- c) No registrar antecedentes policiales, penales ni judiciales, y no haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar

14.3.3. Periodo de Designación

El mandato se ejercerá por un periodo de dos (2) años, pudiendo ser prorrogado. Ser designado por el titular de la Universidad Nacional de Jaén mediante resolución de Consejo de Comisión Organizadora.

14.3.4. Quorum





**"REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN PARA LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE JAÉN 2025"**

El Tribunal Disciplinario al estar compuesta por cinco (5) miembros titulares, su funcionamiento será por mayoría simple.

- a) En primera convocatoria, el tribunal Disciplinario quedará válidamente instalada con la asistencia de por lo menos cuatro (4) de sus miembros.
- b) En segunda convocatoria, será suficiente la concurrencia de la mayoría absoluta de sus miembros y quedará válidamente instalada.
- c) Por decisión del Presidente, las sesiones podrán ser presenciales o virtuales.

14.3.5. Acuerdos

- a) Los acuerdos del órgano de impugnación se adoptan por mayoría absoluta simple de los miembros presentes.
- b) Los miembros del órgano colegiado que expresen votación distinta a la mayoría deben hacer constar en Acta su posición y los motivos que la justifiquen.
- c) En caso de empate, el presidente tiene el voto dirimente.

14.3.6. Vacancia del Cargo

Son causales de vacancia, en los órganos resolutorio e impugnatorio:

- a) Vencimiento del plazo de su designación.
- b) Enfermedad física o mental que inhabilite el ejercicio del cargo.
- c) Cualquier otra causal (muerte, inhabilitación, sanción penal por delito doloso y otros que prevean las sanciones señaladas en el T.U.O de la Ley del Procedimiento Administrativo).
- d) Por derecho de separación
- e) Por destitución de alguno de los miembros integrantes del Tribunal Disciplinario (docente, trabajador o estudiante), ante la causal de inasistencia de 03 citaciones consecutivas y/o 04 alternas en un periodo de 60 días; sin perjuicio de las responsabilidades administrativas a que diera lugar.

**Artículo 15º. – ABSTENCIÓN, IMPEDIMENTOS Y/O RECUSACIÓN DE
AUTORIDADES COMPETENTES**

15.1. De la abstención

Los miembros de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual y del Tribunal Disciplinario como autoridades que tienen facultad resolutoria o cuyas opiniones sobre el fondo del procedimiento puedan influir en el sentido de la resolución, debe abstenerse de participar en los asuntos cuya competencia le esté atribuida, en los siguientes casos:

- a) Si es cónyuge, conviviente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad de cualquiera de los involucrados.
- b) Si ha sido directa y personalmente agraviado por el acto sancionable.
- c) Si de manera personal, o su cónyuge, conviviente, y/o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad tuviere interés en el asunto de que se trate o de la decisión que le pudiere favorecer o perjudicar directa o indirectamente.
- d) Si ha tenido intervención como asesor, perito o testigo en el mismo procedimiento, o si como autoridad, hubiere manifestado previamente su opinión, salvo la rectificación de errores.
- e) Si tiene amistad, enemistad manifiesta o conflicto de intereses objetivo con cualquiera de las partes en el procedimiento.



**"REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN PARA LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE JAÉN 2025"**

- f) Si ha tenido en los últimos doce (12) meses relación de servicio o de subordinación con cualquiera de las partes o terceros interesados en el asunto.
- g) Si se presentan motivos que perturben su función como integrante del órgano que resolverá.
- h) Si ostenta la calidad de denunciado en el procedimiento disciplinario en cuestión
- i) Si tiene o ha tenido vinculación académica con el/la investigado/a o con cualquiera de las partes en el proceso
- j) En todos los casos, por decoro y garantía de imparcialidad, el/la integrante que considere que existe un conflicto de intereses de carácter objetivo solicitará su abstención mediante decisión debidamente acreditada.

15.2. Del Impedimento

Si las autoridades designadas en el Art. 14° del presente Reglamento, advirtiese algún o algunos de las causales, estará impedido de dirigir un proceso disciplinario, bajo responsabilidad. Dado el caso presentará la abstención por impedimento ante el órgano que lo designó, la que resolverá si el impedimento procede o no, mediante una decisión inimpugnable, debidamente motivada, y en caso de proceder la abstención, se citará al suplente. El plazo para presentar la abstención por impedimento será dentro del día hábil siguiente, a aquel en que comenzó a conocer el asunto.

15.3. De la recusación

Son causales de recusación de las autoridades competentes para el procedimiento de prevención y sanción del hostigamiento sexual los impedimentos previstos en el numeral 15.1 del presente Reglamento.

La recusación será solicitada ante el Presidente de la Comisión Disciplinaria o Presidente del Tribunal Disciplinario, quien elaborará un informe sobre la procedencia de la causal de recusación en un plazo máximo de 2 días hábiles. En caso de proceder la recusación, la comisión o el tribunal resolverán por mayoría simple.

**CAPÍTULO IV
MEDIDAS DE PROTECCIÓN**

Es una acción que permite neutralizar o minimizar los efectos de toda forma de violencia, intolerancia y discriminación de las personas agresoras hacia la/s víctima/s, con la finalidad de asegurar el cuidado y la salud integral de la presunta víctima, y evitar nuevos casos de hostigamiento.

Artículo 16°. – ORGANO ENCARGADO

- a) El órgano encargado es la Secretaria de Instrucción quien dictará la/s medida/s en un plazo máximo de tres (3) días hábiles, contados desde que se interpuso la denuncia
- b) En un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica, en cuanto se requiera, y psicológica de manera obligatoria e inmediata a favor de la víctima
- c) El ofrecimiento de las medidas de protección debe figurar dentro del "Acta de lectura de derechos a la persona denunciante"; y en caso, de no contar con estos servicios, deriva su atención a aquellos establecimientos de salud públicos o privados a los que esta puede acudir.

Artículo 17°. – LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN PUEDEN SER

- a) Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a



"REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN PARA LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE JAÉN 2025"

- b) Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a
- c) Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella
- d) La emisión de una orden de impedimento de acercamiento, o proximidad a la víctima o a su entorno familiar a una distancia idónea para garantizar su seguridad e integridad; prohibir o entablar algún tipo de comunicación con la víctima vía epistolar telefónica, electrónica; asimismo, vía chat, redes sociales, red institucional, intranet u otras redes o formas de comunicación
- e) Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima
- f) Estas medidas también pueden dictarse a favor de los/as testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación
- g) A pedido de parte, las medidas de protección pueden ser sustituidas o ampliadas, atendiendo a las circunstancias de cada caso, con la debida justificación y cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para la víctima.
- h) Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. Sin perjuicio de ello, en la resolución que pone fin al procedimiento, el órgano encargado de sancionar puede establecer medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.
- i) Estas medidas de protección son otorgadas de oficio o a pedido de parte, y se ejecutan de manera inmediata.

Artículo 18º. – ATENCIÓN MÉDICA O PSICOLÓGICA.

La Secretaria de Instrucción frente al Hostigamiento sexual en la UNJ, pone a disposición de la presunta víctima canales de atención médica o psicológica, en un plazo no mayor a un día hábil. 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 19º. – VARIACIÓN DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Las medidas de protección se mantienen vigentes en tanto persistan las condiciones de riesgo de la víctima, con prescindencia de la resolución que pone fin a la investigación o al procedimiento final.

Cuando la Secretaria de Instrucción toma conocimiento del incumplimiento de estas medidas de protección impuestas, a solicitud de parte o se advierta la variación de la situación de riesgo de la víctima, en tales casos, puede sustituir, ampliar o dejar sin efecto, siendo estas las siguientes:

- a) Impedimento de acercamiento o proximidad del denunciado a la agraviada, en un radio no menor de 100 metros a la redonda, ni por intermedio de terceros.
- b) La suspensión del presunto hostigador de clases virtuales y/o presenciales; así como de trabajos conjuntos virtuales y/o presenciales con la presunta víctima.
- c) La suspensión del presunto hostigador de integrar a cargos como la representación estudiantil en órganos de gobierno, o cualquier nivel estamental, delegaturas de cursos, de año y de carrera.
- d) Suspensión del presunto hostigador de voluntariados.
- e) Suspensión del presunto hostigador de ayudantías de cátedra, jefes de práctica o figuras análogas.



“REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN PARA LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE JAÉN 2025”

- f) Suspensión del hostigador de cualquier posición de poder como coordinación de grupos, facilitación de talleres u otros semejantes.
- g) Tratamiento reeducativo o terapéutico para la persona agresora.
- h) Tratamiento psicológico para la recuperación emocional de la víctima.
- i) Otras medidas aplicables para la protección de la integridad y la vida de la víctima.

Artículo 20º. – CRITERIOS PARA DICTAR MEDIDAS DE PROTECCIÓN

La Secretaria de Instrucción dicta estas medidas de protección, teniendo en cuenta lo siguiente:

- a) La existencia de antecedentes en contra de la persona denunciada por actos de hostigamiento sexual, u otros que denoten su peligrosidad
- b) La relación entre la víctima con la persona denunciada
- c) La diferencia de edades y la relación de dependencia entre la víctima y la persona denunciada
- d) La gravedad del hecho y la posibilidad de una nueva agresión
- e) Otras que denoten peligrosidad de la persona denunciada

Artículo 21º. – MEDIDA PREVENTIVA DE SEPARACIÓN

Sin perjuicio de las medidas de protección dictadas a favor de la víctima, en caso que la denuncia se formule contra un docente, si el órgano competente (Secretaria de Instrucción) inicia un procedimiento administrativo disciplinario (PAD) contra el docente investigado, y sustenta que existen indicios razonables sobre la veracidad de los hechos denunciados; dicta la medida de separar preventivamente a el/la denunciado/a, de acuerdo con lo establecido en el artículo 90º de la Ley Nº 30220, Ley Universitaria, suspensión temporal ejecutada por la Facultad mediante acto resolutivo.

CAPÍTULO V

DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

Artículo 22º. – PRESENTACIÓN DE DENUNCIA

22.1. La denuncia por actos de hostigamiento sexual debe presentarse directamente en la Oficina de la Secretaria de Instrucción, asimismo, encontraran el formato de denuncia en la página web de la UNJ, el cual podrá ser descargado, completado y remitido, además atenderá las denuncias mediante:

- a) Atención presencial: La Secretaria de Instrucción, deberá contar con un ambiente físico, adecuado e implementado para el ejercicio de sus funciones. Asimismo, brindará atención en el horario que defina para toda la Comunidad Universitaria.
- b) Atención no presencial: Se realizará a través de la atención remota, vía virtual, mediante el correo electrónico, Facebook institucional y/o un "Fan Page" y atención vía telefónica, u otros medios de difusión masiva oficiales.

22.2. Esta denuncia, podrá ser presentada por la presunta víctima, en caso fuere personal docente, autoridad, funcionario o personal administrativo de la Universidad, independientemente de su vínculo laboral o modalidad contractual, así como por sus estudiantes, egresados/as y graduados/as; o por un tercero; o, de oficio, por presuntos actos de hostigamiento sexual; en ese último caso, la Secretaria de Instrucción está obligada a iniciar la investigación de oficio.

22.3. En caso se presente una denuncia verbal, esta es transcrita en un Acta, y será suscrita por la/el denunciante y el Secretario/a de Instrucción; acto seguido, se



"REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN PARA LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE JAÉN 2025"

tomará la declaración de la víctima para obtener información complementaria sobre el hecho denunciado, la misma que se llevará a cabo en un ambiente privado, cómodo y seguro.

- 22.4. En caso la Secretaria de Instrucción tome conocimiento de hechos que puedan constituir hostigamiento sexual a través de redes sociales, notas periodísticas, informes policiales u otras fuentes de información, está obligada a iniciar la investigación de oficio, sin que medie solicitud o denuncia de parte interesada.
- 22.5. Si en caso la Secretaria de Instrucción, recibiera la denuncia que afecten a menores de edad, presentada por un tercero, la Secretaria de Instrucción contactará e informará de los hechos ocurridos a los padres del menor o a su apoderado o representante legal, de acuerdo a los registros que obran en los sistemas de la Universidad, con el propósito de velar por el interés superior del menor.

Artículo 23º. – CONTENIDO DE LA DENUNCIA

- a) Nombre completo de la presunta víctima, DNI, dirección domiciliaria real, teléfono, correo electrónico institucional.
- b) Nombre completo del denunciado o presunto hostigador y la información que permita su ubicación si la tuviera.
- c) En caso de ser un tercero, nombre completo, DNI, teléfono, dirección domiciliaria, correo electrónico.
- d) Relato de los hechos en que se fundamenta la denuncia
- e) Aporte de medios probatorios, de ser el caso (declaración de testigos, mensajes de texto vía correos electrónicos, fotografías, grabaciones, audios, o cualquier otro medio probatorio idóneo).
- f) Firma y huella del denunciante.

Presentada la denuncia por la presunta víctima, la Secretaria de Instrucción procederá a informarle sobre los derechos que le asisten en el marco del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, los cuales constaran en el "Acta de derechos de la persona denunciante", la que será firmada por la presunta víctima, para dejar constancia de que ha sido debidamente informada sobre sus derechos, para lo cual se podrá utilizar formatos físicos o virtuales.

La desvinculación del/de la presunto/a hostigador/a o de la presunta víctima, con la UNJ, antes o después del inicio de la investigación no exime a los órganos competentes de iniciar o continuar la investigación e imponer la posible sanción.

Artículo 24º.– ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO POR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

La investigación y sanción del hostigamiento sexual se rige por el procedimiento administrativo disciplinario; en el caso de los docentes lo contemplado en el régimen de la carrera especial -Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la UNJ; en el caso de los estudiantes, el procedimiento disciplinario que determina y regula la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la UNJ, respectivamente; y, en el caso de los servidores administrativos, lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su reglamento y normas complementarias; y en todo lo previsto en el presente Reglamento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual de la UNJ y tomando en cuenta los lineamientos que establezca la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.

24.1. INVESTIGACIÓN PRELIMINAR

A cargo de la Secretaria de Instrucción, quien realiza la investigación de las denuncias para determinar, conocer y corroborar los hechos; canaliza la atención





"REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN PARA LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE JAÉN 2025"

médica, y psicológica de manera obligatoria e inmediata para la víctima, y, otorga las medidas de protección, de ser el caso.

24.2. INFORME DE PRECALIFICACIÓN

Se inicia desde la recepción de la denuncia escrita o verbal, presencial o digital/electrónica, de un tercero, de oficio o a través de redes sociales u otras, de los hechos que pueden constituir hostigamiento sexual, realiza las siguientes actuaciones:

- a) Al momento de la denuncia, se procede a dar lectura del acta de los derechos que asisten a la víctima, tomando las medidas para asegurar el deber de confidencialidad y la no revictimización.
- b) Poner a disposición en un plazo no mayor a un (1) día hábil, las acciones de atención médica, si fuera necesario, y psicológica de manera obligatoria e inmediata a favor de la víctima; este ofrecimiento debe figurar dentro del acta de lectura de derechos a la persona denunciante, en caso de aceptar o renunciar a los servicios puestos a su disposición, lo hace constar con su firma o firma electrónica y huella en el documento, utilizando formatos físicos como virtuales.
- c) El informe psicológico tiene carácter reservado y se puede incorporar a la investigación, solo si la víctima lo autoriza.
- d) Otorga medidas de protección a la presunta víctima, en un plazo no mayor de 3 días hábiles.
- e) Corre traslado de la denuncia al denunciado, y concede el plazo de 4 días hábiles para que presente sus descargos, contados desde el día siguiente de recibida la notificación virtual y/o presencial
- f) Con o sin descargos, evalúa los hechos denunciados, determinando conforme a los resultados de la investigación recomendando el inicio o el archivo de la denuncia.
- g) Emite el INFORME FINAL DE PRECALIFICACIÓN, dando cuenta en el día de la acción al órgano resolutorio.

Artículo 25º. – PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

25.1. ETAPA DE INSTRUCCIÓN

Se encuentra a cargo de la Secretaria de Instrucción, quien realiza las siguientes actuaciones:

- 25.1.1. Emitido el Informe de precalificación que recomienda apertura de investigación, emite Informe de Instrucción disponiendo en forma motivada:
 - a) El inicio o apertura de un procedimiento disciplinario contra la persona investigada
 - b) El archivo de la denuncia dentro del plazo de siete (7) días hábiles de recibida la misma.
- 25.1.2. El Informe Inicial de Instrucción debe contener:
 - a) La imputación de cargos de la persona investigada, la cual contiene los hechos que se le imputan.
 - b) El tipo de falta que configuran los hechos que se le imputan.
 - c) Las sanciones que se pueden imponer.
- 25.1.3. Notifica el Informe Inicial de Instrucción que dispone la apertura del procedimiento disciplinario a la persona investigada para que presente sus descargos y medios probatorios, en un plazo de cinco (5) días hábiles, contados desde el día siguiente de recibida la notificación virtual y/o presencial.



**"REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN PARA LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE JAÉN 2025"**

- 25.1.4.** a) Emite el Informe Final de Instrucción en un plazo no mayor a diez (10) días hábiles desde la apertura del procedimiento disciplinario, con o sin los descargos.
b). Este informe debe contener los resultados de la investigación realizada en la etapa de instrucción y la propuesta de sanción, que corresponde.
c) Este Informe Final de Instrucción es remitido a la COMISION DISCIPLINARIA para actos de Hostigamiento Sexual, en forma inmediata.
- 25.1.5.** En este marco del procedimiento disciplinario, la persona denunciante tiene derecho a ser informada de las principales actuaciones que se realicen, entre ellas:
- a) Los descargos de la persona investigada, presentados en etapa de instrucción
 - b) El Informe Inicial e Informe Final de Instrucción
 - c) La imputación de cargos
 - d) La decisión de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual; y,
 - e) La Resolución del Tribunal Disciplinario

Asimismo, tiene derecho a exponer los hechos que sustentan su denuncia en la Audiencia Oral llevada a cabo durante la parte resolutive (a pedido de parte o a criterio de la Comisión).

25.2. ETAPA RESOLUTIVA

- 25.2.1.** A cargo de la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual, cuya finalidad es realizar las diligencias necesarias para asegurar el pronunciamiento del órgano resolutive; realizando las siguientes actuaciones:
- 25.2.2.** Notifica el Informe Final de Instrucción al denunciado, otorgándole un plazo de tres (3) días hábiles para presentar los alegatos que considere pertinentes, contados desde el día siguiente de recibida la notificación virtual y/o presencial. A criterio o a pedido de parte, se puede convocar a una audiencia presencial o virtual en la que tanto la persona denunciante como la persona investigada puedan hacer uso de la palabra sin que se produzca ningún encuentro entre ambas partes; cuyo objeto es aclarar o complementar información relevante que permita el esclarecimiento de los hechos; evitar la repetición innecesaria del testimonio de la persona hostigada y cualquier otra actuación que pueda producirse revictimización; la persona denunciante puede asistir acompañada de una persona de su confianza.
- 25.2.3.** En un plazo no mayor a cinco (5) días hábiles de recibido el informe final de instrucción; con o sin los descargos de la persona investigada, debe emitir la resolución final de la instancia.
- 25.2.4.** La resolución debe ser notificada a la persona investigada en el día que se emite la resolución final.
- 25.2.5.** Contra lo resuelto por la Comisión Disciplinaria, la persona sancionada o la persona denunciante, tiene derecho a interponer el recurso de apelación. Las partes (denunciante y procesado) tienen un plazo máximo de cinco (5) días hábiles para interponer este recurso; dicho recurso es elevado por el órgano resolutive al Tribunal Disciplinario, en el día.
- 25.2.6.** Si la Comisión Disciplinaria determinase que no hay responsabilidad administrativa, debe disponer el archivamiento del caso.

25.3. ETAPA DE IMPUGNACIÓN





**"REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN PARA LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE JAÉN 2025"**

A cargo del Tribunal Disciplinario que debe conocer y resolver los procedimientos disciplinarios en materia de hostigamiento sexual, en segunda y última instancia, con lo cual se agota la vía administrativa, realizando las siguientes actuaciones:

25.3.1. Recibido el recurso de apelación, el tribunal debe resolver la apelación en un plazo máximo de tres (3) días hábiles.

25.3.2. La resolución será notificada a las partes intervinientes.

25.4. EJECUCION DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA

Las Resoluciones Administrativas emitidas por la **Comisión Disciplinaria** que no sean apeladas y queden consentidas, así como las Resoluciones Administrativas que emita el **Tribunal Disciplinario** en última instancia dan por agotada la vía administrativa para su ejecución respectiva, serán formalizadas mediante Resolución de Consejo de Comisión Organizadora, sin perjuicio de lo resuelto por el ente autónomo.

25.4.1. Las sanciones disciplinarias son eficaces a partir del día siguiente de su notificación.

25.4.2. Tratándose de docentes sancionados con la destitución, serán inhabilitados automáticamente por cinco (5) años, en el ejercicio de la función pública, una vez que el acto que impone dicha sanción quede firme.

25.4.3. Tratándose de estudiantes de pregrado y/o postgrado, es de aplicación el Artículo 34° del presente reglamento.

25.4.4. Tratándose del personal administrativo (independientemente de su vinculación laboral o modalidad contractual) se registrará de acuerdo a lo que establece la normativa vigente, Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil y su reglamento; así como lo que regule el Decreto Legislativo N° 276 y su reglamento.

25.4.5. Las sanciones disciplinarias de destitución y/o inhabilitación serán registradas por el Jefe de la Oficina General de Recursos Humanos o el que haga sus veces, funcionario responsable de su inscripción, en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido (RNSDD), en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente en que el acto que impone dicha sanción quede firme o se haya agotado la vía administrativa, bajo responsabilidad.

Artículo 26°. – EXTENSIÓN ADICIONAL DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Sin perjuicio de los plazos previstos en el presente Reglamento, excepcionalmente y conforme a la complejidad del caso, el procedimiento administrativo disciplinario puede extenderse por un plazo de quince (15) días calendario en las fases de instrucción, resolutoria y de impugnación, con la debida justificación. El incumplimiento de estos plazos implica responsabilidad administrativa; pero no causa la caducidad del procedimiento.

Artículo 27°. – PRESCRIPCIÓN

La potestad de la Universidad para iniciar un procedimiento disciplinario prescribe a los cuatro (4) años, contados a partir del día en que la infracción se hubiera cometido, o desde que hubiera cesado, en caso fuera una acción continuada.

Para el conteo del plazo de prescripción se deben considerar:

- a) En caso de las infracciones instantáneas, comenzará a partir del día en que la infracción se hubiera cometido.



**"REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN PARA LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE JAÉN 2025"**

- b) En caso de infracciones instantáneas de efectos permanentes, desde el día que se realizó la última acción constitutiva de la infracción
- c) En caso de las infracciones continuadas desde el día en que la acción cesó en el caso de infracciones permanentes.

Artículo 28º. - ACUMULACIÓN DE PROCEDIMIENTOS

En atención a las denuncias presentadas por las víctimas por actos de Hostigamiento Sexual, la autoridad responsable de la instrucción, por iniciativa propia o a instancia de los administrados, dispone mediante razón motivada la acumulación de los procedimientos en trámite que guarden conexión entre sí, a efecto de que la UNJ emita un solo pronunciamiento, evitando repetir actuaciones, como notificaciones o actuaciones de prueba, así como resoluciones contradictorias.

Artículo 29º. – FALSA DENUNCIA

Si la denuncia de hostigamiento sexual fuese declarada infundada por resolución firme y se acreditase 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.

Artículo 30º. – RESERVA Y CONFIDENCIALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La denuncia por hostigamiento sexual en cualquiera de las modalidades que establece la Ley como sus efectos sobre la investigación y la sanción administrativa aplicable, tiene carácter reservado y confidencial.

Artículo 31º. – 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 32º. – INDICIOS DE DELITO

- a) Si durante o como consecuencia del procedimiento, se adviertan indicios de la comisión de delitos, el titular de la Universidad deberá comunicar tales hechos al Ministerio Público, con conocimiento de la presunta víctima. Esta información debe ser trasladada en un plazo no mayor a veinticuatro (24) horas de conocidos los hechos.
- b) La Oficina de Defensoría Universitaria en coordinación con el Tribunal de Honor y la Oficina de Asesoría Jurídica de la UNJ, es la instancia competente del seguimiento institucional periódico de la atención que reciban las víctimas en el sistema de justicia.

Artículo 33º. – SANCIONES

- a) En el caso de docentes, de haberse determinado responsabilidad administrativa, se aplica la sanción de destitución, conforme al numeral 95.7 de la Ley Universitaria N° 30220, que señala "Realizar conductas de hostigamiento sexual y actos que atenten contra la integridad y libertad sexual tipificados como delitos en el Código Penal".
- b) Si la parte denunciada es una autoridad o funcionario, será sancionada conforme a la Ley Universitaria, y el presente reglamento, siendo las sanciones a aplicar: amonestación escrita, suspensión, cese temporal y la destitución.



"REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN PARA LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE JAÉN 2025"

- c) Si la parte denunciada es un/a estudiante, la sanción a aplicarse será de amonestación escrita, suspensión y separación definitiva.
- d) Si la parte denunciada es un/a trabajador/a administrativo/a, el procedimiento y la sanción a aplicarse será de acuerdo a lo establecido en la Ley del Servicio Civil N° 30057 y su Reglamento.
- e) Si la parte denunciada es un/a trabajador/a en la modalidad de locación de servicios, se pondrá fin al contrato por causal imputable, previa investigación y determinación de responsabilidad. En ese contexto, ninguna dependencia de esta Universidad, volverá a contratar los servicios de dicha persona hasta que transcurra un período de cinco (05) años.
- f) Si la parte denunciada es un/a exalumna/o, docente en periodos en que no están contratadas/os, egresado/a, graduado/a, se procederá conforme a lo dispuesto en los artículos pertinentes, siempre y cuando que el hecho haya ocurrido estando vinculada/o a esta Universidad, en razón académica, laboral y/o elección.

La aplicación de la sanción será determinada por el órgano correspondiente de acuerdo al presente reglamento.

Artículo 34°. – **REGLAS GENERALES SOBRE EJECUCIÓN DE SANCIONES**

34.1. En el caso de infracciones cometidas por estudiantes (pregrado y/o posgrado), cuando la aplicación de la medida de suspensión pudiere tornarse inejecutable en razón de que el estudiante se encuentre próximo a culminar su plan de estudios o hubiera concluido, el órgano competente podrá adoptar alguna de las siguientes medidas:

- 34.1.1.** Impedimento de realizar trámites académicos durante un tiempo equivalente al de la sanción pendiente de ejecución;
- 34.1.2.** Impedimento de obtener grados académicos, títulos profesionales, entre otros, durante un tiempo equivalente al de la sanción pendiente de ejecución.
- 34.1.3.** Cualquier otra medida que garantice la eficacia de la sanción impuesta dentro del marco previsto en la Ley.

Artículo 35°. – **CRITERIOS PARA LA IMPOSICIÓN DE LA INFRACCION**

35.1. Las sanciones por actos de hostigamiento sexual deben aplicarse en función de los criterios de razonabilidad y proporcionalidad para los estudiantes, personal docente y no docente, según la normativa vigente. En ese sentido, se tendrá en cuenta los siguientes criterios:

- a) Perjuicio ocasionado a la víctima.
- b) Comportamiento luego de la comisión de la falta imputada y durante el procedimiento.
- c) Circunstancias anteriores, concomitantes y posteriores en que se configuró el hostigamiento sexual. Antecedentes de la persona investigada por temas vinculados a conductas de hostigamiento sexual.
- d) Si la infracción ha sido cometida en compañía de otras personas.
- e) Si hay reincidencia en la conducta que configuró el hostigamiento sexual, con y/o otras víctimas.
- f) Tipo de relación entre las partes, disparidad de edad, roles, funciones u otras circunstancias que influyan en la condición de vulnerabilidad de la víctima de hostigamiento sexual.



**"REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN PARA LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE JAÉN 2025"**

- g) Aprovechamiento de condición de superioridad o de circunstancias especiales propias de su posición para la realización de la falta.
- h) El incumplimiento de medidas de protección, generará la variación de la misma.
- i) Quiebre del deber de confidencialidad.
- j) La confesión e información oportuna, sincera y veraz de la conducta de hostigamiento sexual, siempre que se realice antes de la interposición de la denuncia ante la Secretaria de Instrucción.
- k) La colaboración conducente a identificar a otros responsables de la misma falta.

La aplicación solo tendrá efectos para la graduación de la falta, más no será un eximente de responsabilidad.

35.2. La decisión debe responder a criterios de racionalidad y razonabilidad, por tanto, no ser arbitraria, lo que supone que:

- a) Debe contar con una debida motivación y congruencia entre los hechos y la aplicación de la sanción.
- b) Debe justificarse que la sanción adoptada es la más adecuada en atención a los bienes vulnerados y la de menor afectación posible a los derechos de las personas implicadas dentro de las circunstancias.

Artículo 36º. – INHABILITACIONES

Complementariamente a la sanción disciplinaria por actos de hostigamiento sexual, cometidos por estudiantes, docentes contratados, graduados, egresados o exalumnos, se pueden emitir las siguientes medidas de inhabilitación para garantizar el bienestar de la víctima en el marco de las actividades universitarias:

- a) No permitir la representación estudiantil de cualquier tipo.
- b) No permitir el acceso a voluntariados de cualquier tipo.
- c) No permitir el intercambio académico de cualquier tipo.
- d) No permitir la ayudantía de cátedra, jefatura de prácticas o figuras análogas.
- e) No permitir el acceso a beca vivienda universitaria o figuras análogas.
- f) No permitir a la persona sancionada ejercer cualquier posición de poder como facilitación de talleres, coordinación de grupos o semejantes.
- g) Prohibir su participación como responsable o invitado a dar charlas.
- h) Prohibir su participación en actividades académicas o extracurriculares en el ámbito de la Universidad en las que participe la/s persona/s denunciante/s.

Artículo 37º. – PRINCIPIO NON BIS IN ÍDEM

No se podrán imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento. Sin embargo, los procedimientos de carácter administrativo relacionados con el presente reglamento, son autónomos respecto a los procesos penales, no operando el referido principio.

CAPÍTULO VI

DISPOSICIONES APLICABLES A EXALUMNAS/OS, DOCENTES EN PERIODOS EN QUE NO ESTAN CONTRATADAS/OS Y EGRESADAS/OS

Artículo 38º. – CONTINUACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO YA INICIADO

38.1. La renuncia, cese o término de la relación contractual del denunciado no exime de iniciar o continuar con el procedimiento disciplinario.



**"REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN PARA LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE JAÉN 2025"**

En el caso de que el denunciado tenga la condición de estudiante y deja de pertenecer a la Universidad por no matricularse, por retiro de ciclo, por abandono u otra razón, se continúa con el procedimiento.

La notificación de los denunciados se efectuará a través de los correos personales y/o institucionales registrados en la universidad, y o cualquier otro medio digital.

38.2. Si se impusiera sanción al denunciado, esta se hará efectiva una vez se le haya notificado oficialmente.

Artículo 39º. – MEDIDAS DE PROTECCIÓN PREVIAS A PROCESO DISCIPLINARIO

Las medidas de protección seguirán vigentes hasta que se emita la resolución final del procedimiento administrativo.

**CAPÍTULO VII
RESPONSABILIDADES**

Artículo 40º. – La responsabilidad de establecer los mecanismos de prevención, intervención, investigación y sanción de los casos de hostigamiento sexual, se da en los siguientes niveles:

- a) La Comisión Organizadora de la Universidad Nacional de Jaén es responsable de establecer los canales más apropiados para la presentación de las denuncias, designar al Secretario/a de Instrucción, así como, determinar el proceso de elección y/o designación de los miembros de la Comisión Disciplinaria y Tribunal Disciplinario, para Actos de Hostigamiento Sexual.
- b) En cada Facultad, el Decanato designará una comisión para desarrollar medidas de prevención al Hostigamiento y Acoso Sexual, esta comisión al final de cada periodo de gestión anual emitirá un informe que se elevará a la Oficina del Defensor Universitario.
- c) La Oficina General de Recursos Humanos, en coordinación de las oficinas de personal de las facultades, son responsables de elaborar una base de datos de carácter confidencial, en la que se registre al personal docente y no docente bajo cualquier modalidad laboral o no laboral, que ha sido sancionado por actos de hostigamiento sexual, registrándose la sanción en el respectivo legajo personal, bajo responsabilidad funcional; con copia a la Secretaria de Instrucción.
- d) La Defensoría Universitaria, en coordinación con los responsables de escuelas y Facultades, serán los encargados de la difusión del presente reglamento. Asimismo, la Oficina de Defensoría Universitaria elevará un informe anual a la Comisión Organizadora, dentro de los 30 días hábiles siguientes del periodo anual concluido, con el consolidado de los informes alcanzados por todas las facultades sobre las medidas de prevención de actos de hostigamiento y acoso sexual implementadas institucionalmente, identificando en cada facultad las buenas prácticas y oportunidades de mejora.
- e) Las autoridades, funcionarios, docentes, estudiantes y trabajadores administrativos de la Universidad deben cumplir las disposiciones del presente Reglamento.
- f) La Secretaría de Instrucción emitirá anualmente a la Comisión Organizadora y para conocimiento de la comunidad universitaria un informe de balance de las denuncias de hostigamiento sexual tramitadas durante el año anterior



"REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN PARA LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE JAÉN 2025"

identificando la casuística más frecuente, buenas prácticas y las oportunidades de mejora en los procedimientos.

**CAPÍTULO VIII
OTRAS CONSIDERACIONES**

Artículo 41º. – En el marco del procedimiento disciplinario, la persona denunciante tiene derecho a ser informada de las principales actuaciones que se realicen en el mismo.

Artículo 42º. – Los órganos que investigan y sancionan los actos de Hostigamiento Sexual, deberán emitir recomendaciones a las Autoridades Administrativas competentes para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, recomendaciones que deberán ser atendidas, bajo responsabilidad, por las referidas Autoridades.

Artículo 43º. – El desistimiento de la denuncia por parte de la presunta víctima de Hostigamiento Sexual deberá ser mediante escrito debidamente motivado, firmado y estampando su impresión digital al lado derecho de su firma, con la finalidad de dejar constancia de su decisión.

Artículo 44º. – La UNJ deberá reportar semestralmente a la SUNEDU previo informe de la Secretaria de Instrucción:

- La relación de denuncias recibidas, las medidas adoptadas, así como el estado del procedimiento.
- De igual forma, debe reportar anualmente a la SUNEDU los resultados de la evaluación y diagnóstico a los que alude el Art. 10º del Reglamento de la Ley N° 27942 (D.S. N° 014-2019-MIMP).

Artículo 45º. – INDEMNIZACIÓN

La víctima tiene derecho a exigir en la vía civil, en proceso sumarísimo el pago de una indemnización por el daño sufrido, sin perjuicio de la sanción disciplinaria que se imponga a los que resulten responsable. Los responsables solidarios de la indemnización a que se refiere el párrafo precedente, los encargados de instaurar los procesos administrativos respectivos, si han conocido el acto de hostigamiento sexual y no han dispuesto la acción pertinente para tramitar, investigar y sancionar la conducta prohibida, sin perjuicio de la responsabilidad que corresponda.

**TITULO III
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y FINALES
CAPITULO I
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS**

PRIMERA. – La renuncia, cese o el término de la relación contractual de la presunta víctima con la Universidad, no exime a esta de iniciar o continuar con el procedimiento hasta su culminación y, de ser el caso, aplicar las sanciones correspondientes.

SEGUNDA. - Es responsabilidad y obligación de todo el personal, así como estudiantes de la Universidad revisar sus correos electrónicos institucionales y/o correo



**"REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN PARA LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE JAÉN 2025"**

electrónico personal. Todas las comunicaciones oficiales de la Universidad se harán por estos medios.

En los procedimientos de investigación preliminar y disciplinarios las notificaciones se entienden como válidas al momento que son entregadas a las cuentas antes mencionadas.

**CAPITULO II
DISPOSICIONES FINALES**

PRIMERA. - INMEDIATEZ DE LA INFORMACIÓN

Todas las facultades y dependencias de la Universidad Nacional de Jaén, están obligadas a remitir dentro del plazo requerido por la Secretaria de Instrucción, Comisión Disciplinaria y Tribunal Disciplinario, bajo responsabilidad funcional.

SEGUNDA. - DIFUSIÓN DE LA NORMA

La Comisión Organizadora supervisará que la Defensoría Universitaria y los Decanos de cada Facultad cumplan con la obligación de difundir conforme lo dispuesto en el inciso a) del numeral 47.1 del Art. 47° del Reglamento de la Ley N° 27942, así como del presente Reglamento, a toda la Comunidad Universitaria, a través de la página web de la Universidad, correos electrónicos, boletines informativos, y/o por cualquier medio de comunicación que se estime conveniente.

TERCERA. – PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS EN TRÁMITE

Los procesos de hostigamiento sexual que se encuentren en trámite bajo los alcances del Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP serán de competencia exclusiva de la Secretaria de Instrucción.

CUARTA: NORMAS DE APLICACIÓN SUPLETORIA

Lo no previsto en el presente Reglamento y los conflictos de interpretación que pudieran generarse sobre su contenido serán resueltos y definidos, de acuerdo con las regulaciones vigentes sobre la materia. En todo lo no regulado en la presente norma se aplica lo dispuesto por la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, su reglamento, los lineamientos del Ministerio de Educación cualquier otra disposición especializada sobre hostigamiento sexual de alcance nacional, y las disposiciones del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

QUINTA: VIGENCIA DEL PRESENTE REGLAMENTO

El presente Reglamento entra en vigencia una vez aprobado por resolución de Consejo de la Comisión Organizadora de la UNJ, a partir del día siguiente de su publicación, quedando sin efecto todas las Resoluciones anteriores sobre la materia y se opongan al presente reglamento.

ANEXOS. –

- Anexo 1 – A: Formato referencial de presentación de queja o denuncia por los actos de hostigamiento sexual
- Anexo 1 – B: Modelo de "Acta de derechos de la persona denunciante"



"REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN PARA LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE JAÉN 2025"

ANEXO 1 – A

FORMATO DE PRESENTACIÓN DE QUEJA O DENUNCIA POR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Jaén,de..... de 20....

SECRETARIO DE INSTRUCCIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE JAEN

Por el presente documento me dirijo a usted, con la finalidad de formular una queja o denuncia por hostigamiento sexual. Identifico al hostigador, narro los hechos en forma clara y detallo 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 a lo estipulado en la Ley N° 27942 y su Reglamento, aprobado mediante 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, Carrera u órgano académico o administrativo del cual depende o al que rinde cuenta			
Condición en la Universidad (Marcar con un aspa X)		Alumno	
		Personal docente	
		Personal no docente	
		Prestador de servicios	
		Otro:	

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

Nombres y apellidos	
Facultad, Carrera u órgano académico o administrativo del cual depende o al que rinde cuenta	
Condición en la Universidad (Marcar con un aspa X)	Rector
	Vicerrector
	Decano
	Docente
	Personal no docente
	Alumno
	Prestador de servicios
	Otros:



"REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN PARA LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE JAÉN 2025"

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

Nombres y apellidos			
Documento de Identidad (DNI, CE, Pasaporte)			
Parentesco o relación con la víctima			
Domicilio			
Teléfono Fijo:	Celular:	Correo electrónico	

Detalle de los hechos materia de la queja o denuncia (precisando circunstancias, periodo, lugar, autor, partícipes, hechos, entre otros)

IV. Medios probatorios¹ ofrecidos o recabados que permitan la verificación de los actos de hostigamiento sexual denunciados (*)

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

V. Medidas de protección para la víctima

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

1. Rotación o cambio de lugar del presunto hostigador.	
2. Suspensión temporal del presunto hostigador.	
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.	

- ¹ Declaración de testigos
- Documentos públicos y/o privados
- Grabaciones de audio, difusión de imágenes, audios con contenido sexual o modificados, correos electrónicos, videos, mensaje de texto, fotografías, llamadas con contenido sexual, objetos u otros.
- Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafo técnicas, análisis biológico, químicos, entre otros.
- Cualquier otro medio idóneo



"REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN PARA LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE JAÉN 2025"

5. Otras medidas de protección (especificar).

(*) En caso de presentar testigos: Solicito que se garanticen medidas de protección a los testigos ofrecidos 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 mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP y modificatorias.

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:	





“REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN PARA LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE JAÉN 2025”

Anexo 1 – B
ACTA DE DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

En la ciudad de Jaén, siendo las ... horas, del día ... de ... del 20..., se presentó ante la Secretaria de Instrucción de la Universidad Nacional de Jaén, el(la) Sr. (Srta.) ..., Identificado(a) con DNI N° ..., con domicilio en ..., quien interpuso una denuncia por presunto acto de hostigamiento sexual por parte de ...

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 PARA LA VÍCTIMA

Table with 7 rows listing protective measures for the victim, such as 'Rotación o cambio de lugar del presunto hostigador' and 'Suspensión temporal del presunto hostigador'.

Asimismo, a ser informada de las principales actuaciones que se realicen, entre ellas:

II. PRINCIPALES ACTUACIONES DEL PROCEDIMIENTO

Table with 6 rows listing key actions of the procedure, such as 'Los descargos de la persona investigada, presentados en etapa de instrucción' and 'El informe inicial e informe final de instrucción'.

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

Observaciones:

Four horizontal lines provided for recording observations.



"REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN PARA LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE JAÉN 2025"

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



Secretario/a de Instrucción

El/la persona denunciante



Huella digital

