

 Universidad Tecnológica del Perú	Reglamento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	Código: GAL – RG001
		Versión: 03



REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Aprobado por Resolución Rectoral N° 0354 – 2026/R-UTP con fecha 17 de setiembre de 2026

	Reglamento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	Código: GAL – RG001
		Versión: 03

TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES Y OBJETO

Artículo 1.- Objeto

El presente Reglamento (“Reglamento”) tiene por objeto establecer las disposiciones y procedimientos para prevenir, investigar y sancionar el Hostigamiento Sexual en la Universidad Tecnológica del Perú (UTP), en aquellos casos que involucran a la comunidad universitaria, conformada por estudiantes, personal docente, autoridades, funcionarios/as, personal administrativo y demás colaboradores de la Universidad; así como a Terceros según se encuentra previsto en este Reglamento. Se busca garantizar un entorno educativo e instalaciones seguras, dignas y libres de violencia.

La Universidad establecerá medidas para la prevención y sanción del Hostigamiento Sexual tales como la realización de acciones formativas en materia de prevención; la difusión a toda la comunidad universitaria del contenido de este Reglamento y de los canales de denuncia aplicables; y la capacitación a los colaboradores y alumnos, quienes se encargarán de investigar y resolver las Denuncias en esta materia.

Artículo 2.- Base Normativa

El Reglamento se sustenta en la Ley N° 27942, su reglamento aprobado por D.S. N° 014-2019-MIMP, la Ley Universitaria N° 30220 y las disposiciones de SUNEDU, y la Resolución Ministerial No. 328-2021-MINEDU.

Artículo 3.- Ámbito de Aplicación

Este Reglamento regula los procedimientos aplicables para las denuncias de Hostigamiento Sexual que involucren a cualquier miembro de la comunidad universitaria, conformada por estudiantes, personal docente, autoridades, funcionarios/as, personal administrativo y demás colaboradores de la Universidad; así como a Terceros en aquellos supuestos previstos en este Reglamento. También resultará aplicable en aquellos casos que involucren a: (i) alumno no matriculado, (ii) pasante alumno que forme parte de algún programa organizado por UTP (i.e. misiones académicas internacionales, movilidad virtual, presencial, clases espejo, conferencias internacionales, etc.), (iii) colaboradores (incluyendo docentes) que, participen de cualquier actividad académica o institucional que se desarrolle fuera de campus, y/o (iv) bachiller o titulado que mantiene relación académica y/o administrativa vigente con UTP.

TÍTULO II: PRINCIPIOS RECTORES

Artículo 4.- Principios Aplicables

El presente Reglamento se rige, entre otros, por los siguientes principios:

- 4.1 Dignidad y defensa de la persona:** Toda actuación en el marco del presente Reglamento debe garantizar el respeto a la dignidad, integridad y derechos fundamentales de las personas involucradas.
- 4.2 Intervención inmediata:** Las autoridades de la Universidad deben actuar con diligencia y sin dilaciones indebidas ante el conocimiento de hechos que puedan constituir actos de Hostigamiento Sexual.
- 4.3 No revictimización:** Se prohíbe utilizar cualquier proceso mediante el cual se produzca un sufrimiento añadido por parte de los medios, instituciones y profesionales

	Reglamento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	Código: GAL – RG001
		Versión: 03

encargados de prestar atención a la víctima a la hora de instruir las diligencias oportunas en el esclarecimiento de lo ocurrido; tales como situaciones retraumatizantes, atención psicológica inadecuada, exponer la identidad de la víctima, no fomentar la actuación de una única declaración de la víctima.

- 4.4 Confidencialidad:** La identidad de las partes, así como la información contenida en el expediente, tiene carácter reservado, no pudiendo ser conocida más que por los órganos involucrados en el procedimiento de investigación y sanción aplicable. Su divulgación indebida genera responsabilidad conforme a las normas internas de la Universidad.
- 4.5 Debido Procedimiento:** Se garantiza el derecho de defensa, la presunción de inocencia, la motivación de las decisiones y el respeto de plazos razonables durante todo el procedimiento.
- 4.6 Impulso de oficio:** La Universidad, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del Hostigamiento Sexual, deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos, así como la obtención de pruebas, que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos y la resolución del procedimiento.
- 4.7 Informalismo:** La Universidad, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del Hostigamiento Sexual deben interpretar las normas contenidas en las leyes de forma más favorable a la admisión y decisión final de la queja o denuncia; sin afectar los derechos e intereses de las Presuntas Víctimas y quejados/as o Denunciados/as, por exigencia de aspectos formales que pueden ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público.
- 4.8 Celeridad:** La Universidad, 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.

TÍTULO III: DEFINICIONES Y MANIFESTACIONES

Artículo 5.- Definiciones

- 5.1 Comisión Disciplinaria HOS:** órgano encargado de resolver, en primera instancia, los procedimientos disciplinarios por presuntos actos de Hostigamiento Sexual en los casos previstos en el presente Reglamento. Está conformado según lo previsto en el artículo 8 del presente Reglamento.
- 5.2 Comité de Intervención frente al HOS:** Órgano a cargo de la etapa de investigación en los procedimientos de investigación y sanción del Hostigamiento Sexual aplicables para el ámbito laboral, conforme a lo previsto en el presente Reglamento. Encargado de emitir el Informe que pone fin a la etapa de investigación que contiene la propuesta de medidas de sanción y medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual o de archivo de la denuncia.
- 5.3 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;

	Reglamento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	Código: GAL – RG001
		Versión: 03

tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.

- 5.4 Conducta Sexista:** Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.
- 5.5 Denuncia:** consiste en la expresión o reclamo que realiza la persona presuntamente afectada a quien le es aplicable el presente Reglamento, pudiendo también ser realizada por tercera persona que conozcan de los hechos o de oficio por la Universidad.
- 5.6 Denunciado:** es la persona contra la cual se interpone una denuncia por actos de Hostigamiento Sexual.
- 5.7 Denunciante:** es la persona que interpone una denuncia por actos de Hostigamiento Sexual a través de los canales institucionales establecidos.
- 5.8 Defensoría Universitaria:** Órgano encargado de la tutela de los derechos de los miembros de la comunidad universitaria. Es competente para recepcionar las denuncias de HOS en el ámbito universitario, orientar a las personas involucradas en las mismas, y derivar las denuncias que reciba a la Secretaría de Instrucción para la activación del procedimiento correspondiente mediante el Formato de Denuncia.
- 5.9 Días:** Salvo disposición expresa en contrario, toda referencia a días en el presente documento corresponde a días calendario.
- 5.10 Docente:** Se refiere al colaborador contratado como docente, ya sea a tiempo parcial o completo. Asimismo, para efectos de este Reglamento, se considera Docente al Director de Sede, Director de Gestión Académica de Sede, y los Coordinadores Académicos.
- 5.11 Formato de Denuncia:** Es el documento institucional mediante el cual se formaliza la denuncia por presuntos actos de Hostigamiento Sexual y se consignan los hechos, la información de las personas involucradas y demás elementos necesarios para el inicio del procedimiento disciplinario correspondiente.
- 5.12 Hostigamiento Sexual (HOS):** es una forma de violencia que se configura a través de una Conducta de Naturaleza Sexual o Conducta Sexista no deseada por la persona contra la que se dirige. Esta conducta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la situación académica formativa de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias. Asimismo, no se requiere acreditar la reiteración ni el rechazo expreso.
- 5.13 Informe Inicial de Instrucción:** Documento emitido por la Secretaría de Instrucción que dispone de forma motivada: (i) el inicio del procedimiento disciplinario contra el Denunciado; o, (ii) el archivo de la denuncia, de acuerdo con el artículo 15.2 del presente Reglamento.
- 5.14 Informe Final de Instrucción:** Documento emitido por la Secretaría de Instrucción que contiene los resultados de la investigación, con la valoración integral de todos los actuados durante el Procedimiento, y la propuesta de sanción, de ser el caso, de acuerdo con el artículo 12 del presente Reglamento.

	Reglamento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	Código: GAL – RG001
		Versión: 03

- 5.15 Medidas de Protección:** Son acciones de carácter preventivo y provisional destinadas a resguardar la integridad física, psicológica, laboral o académica de la Presunta Víctima, así como a evitar la continuidad de la conducta o la ocurrencia de represalias, en el marco del presente Reglamento. También es posible implementar Medidas de Protección a favor de los/as testigos siempre que sean necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.
- 5.16 Notificación:** Comunicación mediante la cual se pone en conocimiento de las partes una actuación o decisión dentro del Procedimiento. Se efectúa de manera electrónica a la dirección de correo electrónico UTP y a la dirección de correo personal.
- 5.17 Oficina de Recursos Humanos:** Órgano a cargo de la etapa de sanción en los procedimientos de investigación y sanción del HOS aplicables para el ámbito laboral, conforme a lo previsto en el presente Reglamento. Encargado de adoptar las medidas de protección y emitir la resolución final que pone final procedimiento y contiene la sanción, así como medidas complementarias para evitar nuevos casos de HOS; o, declarar infundada la denuncia.
- 5.18 Personal de la Universidad:** Personas que mantienen una relación laboral, contractual o de prestación de servicios con UTP, incluyendo al personal Docente (ordinario y contratado), administrativo, directivo.
- 5.19 Presidente de la Comisión Disciplinaria HOS:** Es el/la Director/a de Sede.
- 5.20 Presunta Víctima:** Persona que manifiesta haber sido objeto de una o más conductas que podrían constituir Hostigamiento Sexual o en cuyo favor se presenta una denuncia, hasta que concluya el procedimiento correspondiente.
- 5.21 Procedimiento:** Es el conjunto de actuaciones de naturaleza administrativa disciplinaria, destinadas a investigar, determinar y, de ser el caso, sancionar los presuntos actos de Hostigamiento Sexual, garantizando los principios regulados en el artículo 4 del presente Reglamento conforme a lo previsto en el Título V del mismo en el marco de la Ley N° 27942. El Procedimiento que resulte aplicable, ya sea el procedimiento disciplinario del ámbito universitario, o el procedimiento de investigación y sanción del ámbito laboral privado; se determinará conforme a lo previsto en el artículo 12 del presente Reglamento.
- 5.22 Secretaría de Instrucción:** Órgano encargado de la investigación preliminar, la imputación de cargos y la elaboración del Informe Inicial de Instrucción y del Informe Final de Instrucción, mediante el cual se da cuenta de sus acciones a las partes y al órgano resolutorio.
- 5.23 Secretario de Instrucción Suplente:** Colaborador de la Gerencia Legal designado formalmente.
- 5.24 Tercero:** Es una persona natural que no tiene relación académica ni laboral con la Universidad. Se incluye dentro de esta categoría, de manera enunciativa mas no limitativa, a los trabajadores de empresas contratistas, intermediadoras o proveedoras de servicios que mantengan una relación contractual con la Universidad, así como a padres de familia, visitas y cualquier otra persona que, sin pertenecer a la comunidad universitaria, se encuentre en las instalaciones de la Universidad o participe de alguna actividad comprendida en el ámbito de aplicación comprendido en el artículo 3 de este Reglamento.

	Reglamento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	Código: GAL – RG001
		Versión: 03

5.25 Tribunal Disciplinario HOS: Órgano encargado de resolver, en segunda y última instancia administrativa, los recursos de apelación interpuestos contra las resoluciones emitidas por la Comisión Disciplinaria HOS, agotando la vía administrativa institucional.

Artículo 6.- Configuración y manifestaciones de Hostigamiento Sexual

El Hostigamiento Sexual puede manifestarse, de manera enunciativa mas no limitativa, a través de las siguientes conductas:

- 6.1 Físico:** Contactos físicos no deseados, roces, abrazos, acercamientos indebidos no deseados u otras formas de contacto corporal de naturaleza sexual.
- 6.2 Verbal:** Comentarios sobre la apariencia física con connotación sexual o sexista, insinuaciones de carácter sexual o sexista, bromas obscenas, propuestas sexuales no solicitadas o expresiones de contenido sexual o sexista.
- 6.3 No verbal:** Miradas o gestos de contenido sexual, exhibición de material sexual o envío de mensajes de contenido sexual mediante medios físicos o virtuales.
- 6.4** Cualquier otra conducta que encaje en la definición regulada en el artículo 4 de Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

TÍTULO IV: ÓRGANOS COMPETENTES

Capítulo I

Órganos Competentes del procedimiento disciplinario en el ámbito universitario

Artículo 7.- Secretaría de Instrucción

La Secretaría de Instrucción está a cargo de un colaborador de la Gerencia Legal y es responsable de:

- 7.1 Recibir la denuncia, iniciar y conducir la investigación preliminar, para determinar, conocer y corroborar los hechos denunciados.
- 7.2 Otorgar las Medidas de Protección de la Presunta Víctima, de ser el caso.
- 7.3 Canalizar la atención médica o psicológica de la Presunta Víctima, de ser el caso.
- 7.4 Trasladar la denuncia al Denunciado.
- 7.5 Elaborar el Informe Inicial de Instrucción.
- 7.6 Emitir el Informe Final de Instrucción

El Secretario de Instrucción debe contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador, derecho disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos, además debe contar formación en género; no debe registrar antecedentes policiales, penales ni judiciales, ni haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

Artículo 8.- Comisión Disciplinaria HOS

La Comisión Disciplinaria HOS es el órgano resolutorio competente y permanente para pronunciarse en primera instancia sobre las denuncias de hostigamiento sexual. La composición de la Comisión Disciplinaria HOS incluye necesariamente la participación de alumnos para asegurar la representatividad, y estará integrada por:

- Director de Sede (Presidente).
- Jefe de Asuntos Laborales.

	Reglamento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	Código: GAL – RG001
		Versión: 03

- Dos (02) estudiantes representantes.

Los miembros de la Comisión Disciplinaria HOS, quienes serán designados por Resolución Rectoral por el período de un (1) año, deben cumplir con lo siguiente:

- 8.1 Contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos además de formación en género; y
- 8.2 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.

Los miembros de la Comisión Disciplinaria HOS serán elegidos considerando su idoneidad para el ejercicio de dicha función. En el caso de los colaboradores, serán designados en atención a sus conocimientos en materia de derecho administrativo sancionador, derecho disciplinario, derecho laboral disciplinario, derechos humanos y formación en género; mientras que en caso de los estudiantes, serán elegidos siempre que cumplan (además de cumplir los criterios indicados en los numerales 8.1 y 8.2 anteriores, aplicables a todos los miembros de la Comisión Disciplinaria HOS), como mínimo, con los siguientes requisitos: (i) no registrar antecedentes por procedimientos disciplinarios ni por hostigamiento sexual; ni antecedentes penales; (ii) contar con un promedio ponderado igual o mayor a dieciséis (16); y (iii) haber participado satisfactoriamente y sin inconvenientes, en actividades o eventos académicos organizados por la Universidad.

Artículo 9.- Tribunal Disciplinario HOS

El Tribunal Disciplinario HOS es la segunda y última instancia, encargada de conocer y resolver los procedimientos disciplinarios en materia de Hostigamiento Sexual. El Tribunal Disciplinario HOS está integrado por:

- Gerente Legal / Subgerente del Área Legal (Suplente)
- Director Regional de Sede/Director Regional de otra Sede de UTP/Gerente de Operaciones.
- Dos (02) estudiantes representantes.

Los miembros del Tribunal Disciplinario HOS deben cumplir con los mismos requerimientos establecidos en los numerales 8.1 y 8.2 del artículo 8 anterior.

Capítulo II

Órganos Competentes del Procedimiento de investigación y sanción del HOS en el ámbito laboral privado

Artículo 10.- Comité de Intervención frente al HOS

El Comité de Intervención frente al HOS es el órgano encargado de investigar y emitir recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de Hostigamiento Sexual. Está conformado por dos (2) representantes del personal administrativo designados por la Universidad y dos (2) representantes del personal administrativo elegidos por los trabajadores, garantizando la paridad de género.

Artículo 11.- Oficina de Recursos Humanos

La Oficina de Recursos Humanos es el órgano encargado de recibir la denuncia de actos de Hostigamiento Sexual, adoptar las medidas de protección a favor de la Presunta Víctima o de testigos (de ser el caso), y emitir la resolución final debidamente motivada.

	Reglamento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	Código: GAL – RG001
		Versión: 03

TÍTULO V: PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

Capítulo I

Procedimientos aplicables

Artículo 12.- Determinación del procedimiento aplicable

A efectos de identificar el procedimiento aplicable para la investigación y sanción de las denuncias de Hostigamiento Sexual materia de este Reglamento, se deberá considerar el siguiente cuadro:

DENUNCIANTE	DENUNCIADO	PROCEDIMIENTO APLICABLE
Alumno	Alumno	Procedimiento de sanción del ámbito universitario – Capítulo III del Reglamento
Docente	Alumno	Procedimiento de sanción del ámbito universitario – Capítulo III del Reglamento
Alumno	Docente	Procedimiento de sanción del ámbito universitario – Capítulo III del Reglamento
Alumno	Administrativo	Procedimiento de sanción del ámbito universitario – Capítulo III del Reglamento
Administrativo	Alumno	Procedimiento de sanción del ámbito universitario – Capítulo III del Reglamento
Docente	Docente	Procedimiento de sanción del ámbito universitario – Capítulo III del Reglamento
Docente	Administrativo	Procedimiento de investigación y sanción del ámbito laboral privado – Capítulo IV del Reglamento
Administrativo	Docente	Procedimiento de investigación y sanción del ámbito laboral privado – Capítulo IV del Reglamento
Administrativo	Administrativo	Procedimiento de investigación y sanción del ámbito laboral privado – Capítulo IV del Reglamento

Capítulo II

Artículo 13.- Medidas de Protección

Las Medidas de Protección son otorgadas por el órgano competente en cada tipo de procedimiento, conforme a lo previsto en el artículo 12 del presente Reglamento, a favor de la Presunta Víctima o de testigos, esto último en caso resulte estrictamente necesario para garantizar su participación en el procedimiento. Las Medidas de Protección podrán ser:

- 13.1 Rotación o cambio de lugar del/de la Denunciado/a.
- 13.2 Suspensión temporal del/de la Denunciado/a.
- 13.3 Rotación o cambio de lugar de la Presunta Víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
- 13.4 Restricción de acceso (con vigencia temporal o indefinida) a las instalaciones de la UTP, y/o de participación en cualquiera de las actividades contempladas en el ámbito de aplicación descrito en el artículo 3 de este Reglamento.
- 13.5 Impedimento de acercamiento, proximidad a la Presunta Víctima o a su entorno laboral o familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la Presunta Víctima dentro de las instalaciones de UTP.

	Reglamento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	Código: GAL – RG001
		Versión: 03

13.6 Cuando el Denunciado sea Docente, la Universidad dispondrá su separación preventiva mientras dure el Procedimiento. Esta medida es de carácter preventivo y no constituye una sanción.

13.7 Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la Presunta Víctima.

A pedido de parte, las Medidas de Protección pueden ser sustituidas o ampliadas por la autoridad competente, atendiendo a las circunstancias de cada caso, con la debida justificación y cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para la Presunta Víctima.

Las Medidas de Protección se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución que pone fin al Procedimiento. 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 Presunta Víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.

Capítulo III

Procedimiento disciplinario del ámbito universitario

Artículo 14.- Inicio del Procedimiento

El procedimiento disciplinario se inicia: (a) Por denuncia de la Presunta Víctima; (b) por denuncia de cualquier persona, miembro de la comunidad universitaria o no, que tenga conocimiento de los hechos; o (c) de oficio, cuando cualquier órgano, autoridad o Personal de la Universidad tome conocimiento de hechos que puedan constituir Hostigamiento Sexual (incluyendo de fuentes tales como redes sociales o noticias).

La denuncia puede ser presentada de forma verbal o escrita, presencial o electrónica directamente ante la Secretaría de Instrucción o a través de la Defensoría Universitaria. En caso las denuncias sean presentadas ante la Defensoría Universitaria, ésta correrá traslado de las mismas a la Secretaría de Instrucción como máximo al día siguiente de que son presentadas. Asimismo, en caso la Defensoría Universitaria 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 investigación de oficio.

Para la activación del respectivo Procedimiento, la Denuncia deberá haber sido recibida o trasladada a la Secretaría de Instrucción. Recibida la denuncia la Secretaría de Instrucción deberá articular que se lleven a cabo las siguientes acciones:

14.1 Al momento de recibir la denuncia, que se de lectura, al "Acta de lectura de Derechos de la Persona Denunciante" (cuando el Denunciante es la Presunta Víctima), en el cual constan los derechos que le asisten; y se obtenga firma (autógrafa o electrónica) y huella en el documento utilizando formatos tanto físicos como virtuales.

14.2 Que se ponga a disposición de la Presunta Víctima los canales de atención médica, física y mental o psicológica, en el plazo de un (1) día hábil. Este ofrecimiento formará parte del Acta de lectura de Derechos de la Persona Denunciante (cuando se trata de la Presunta Víctima). En caso de aceptar o renunciar a los servicios puestos a su disposición, se dejará constancia de ello mediante la firma (autógrafa o electrónica) y huella en el referido documento, utilizando formatos físicos como virtuales.

14.3 En caso la Presunta Víctima otorgue su consentimiento para incorporar, como medio probatorio en el procedimiento, el informe médico emitido con ocasión de la atención

	Reglamento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	Código: GAL – RG001
		Versión: 03

médica física, mental o psicológica recibida, recabar su firma en el "Acta de derechos de la Persona Denunciante" (cuando el Denunciante es la Presunta Víctima).

- 14.4 Otorgar las medidas de protección previstas en el artículo 13 del presente Reglamento a favor de la Presunta Víctima en el plazo máximo de tres (3) días hábiles.

En caso el Denunciado sea miembro de la Secretaría de Instrucción, de la Comisión Disciplinaria HOS o del Tribunal Disciplinario HOS, este deberá abstenerse de participar en el Procedimiento. Ante ello, el Gerente Legal o el Gerente General definirá el reemplazo.

La renuncia, el cese, la pérdida de la condición de estudiante o el término de la relación contractual del Denunciado (según corresponda) no impide el inicio, la continuidad o la culminación del Procedimiento. En consecuencia, se continuará con las actuaciones correspondientes hasta la emisión de una decisión final y, de ser el caso, se aplicarán las medidas o sanciones que resulten procedentes conforme a la normativa vigente y a las disposiciones institucionales.

Artículo 15.- Etapa de Investigación Preliminar

La Secretaría de Instrucción conduce la etapa de investigación conforme a las siguientes actuaciones:

- 15.1 **Traslado del Formato de Denuncia:** Recibida la denuncia, la Secretaría de Instrucción, de inmediato notificará al Denunciado mediante correo electrónico institucional, otorgándole un plazo de cuatro (4) Días para presentar sus descargos y ofrecer medios probatorios, de ser el caso.
- 15.2 **Informe Inicial de Instrucción:** Dentro de los seis (6) días posteriores de recibida la denuncia por la Secretaría de Instrucción, la Secretaría de Instrucción emitirá el Informe Inicial de Instrucción y lo notificará al Denunciado. A través de este Informe Inicial de Instrucción, la Secretaría de Instrucción dispone en forma motivada:
- a) **El inicio o apertura del Procedimiento**, cuando existen indicios razonables. En ese caso se procede a la imputación formal de cargos y se otorga un plazo para la realización de los descargos a la imputación formulada.
 - b) **El archivo del Procedimiento**, si no hay indicios razonables para calificar los hechos como Hostigamiento Sexual.

El Informe Inicial de Instrucción que disponga el inicio o apertura del procedimiento (a) deberá contener los hechos que se le imputan al Denunciado; el tipo de falta que configuran los hechos que se le imputan; las sanciones que se pueden imponer; la identificación del órgano competente para resolver; la identificación del órgano al cual puede recurrir en vía de apelación; y, la base normativa que les atribuye tal competencia.

- 15.3 **Descargos al Informe Inicial de Instrucción:** Cuando se disponga el inicio del Procedimiento, el Denunciado cuenta con un plazo de cinco (5) Días para presentar descargos respecto de la imputación formulada.
- 15.4 **Informe Final de Instrucción:** Habiéndose recibido, o no, los descargos del Denunciado respecto de la imputación formulada en el Informe Inicial, la Secretaría de Instrucción emitirá el Informe Final de Instrucción dentro del plazo máximo de diez (10) Días desde la Notificación del Informe Inicial. El Informe Final de Instrucción deberá contener:

	Reglamento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	Código: GAL – RG001
		Versión: 03

- a) Descripción de los hechos.
- b) Valoración de medios probatorios
- c) Tipificación de la infracción.
- d) Recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de Hostigamiento Sexual, si las hubiera.
- e) Propuesta de sanción o de archivo.

El Informe Final deberá ser remitido por la Secretaría de Instrucción a la Comisión Disciplinaria HOS, mediante un correo institucional enviado a su Presidente de manera inmediata a su emisión. El Informe Final de Instrucción no tiene carácter vinculante para la Comisión Disciplinaria HOS.

Artículo 16.- Etapa Resolutiva

La Comisión Disciplinaria HOS resolverá el procedimiento en primera instancia conforme a las siguientes actuaciones:

- 16.1 **Traslado del Informe Final de Instrucción:** El mismo día de recibido el Informe Final de Instrucción, la Comisión Disciplinaria HOS, por intermedio de su Presidente, lo notificará al Denunciado y a la Presunta Víctima mediante correo electrónico institucional, otorgándoles un plazo de tres (3) Días para presentar sus alegatos.
- 16.2 **Audiencia:** De oficio o a solicitud de parte, la Comisión Disciplinaria HOS podrá convocar a una audiencia oral (presencial o virtual) cuando lo estime pertinente para el esclarecimiento de los hechos. El Denunciado y la Presunta Víctima podrán asistir acompañadas de sus abogados. La Presunta Víctima tiene derecho a ser acompañado por una persona de su confianza. En caso de convocarse audiencia con Denunciado y Presunta Víctima, se llevará a cabo una audiencia separada para cada parte, de manera que no se produzca un encuentro entre éstas.
- 16.3 **Resolución del Procedimiento Universitario:** La Comisión resolverá en un plazo máximo cinco (5) Días de recibido el Informe Final de Instrucción. La Resolución del Procedimiento Universitario que será emitida por la Comisión Disciplinaria HOS será notificada el mismo día a la Presunta Víctima y al Denunciado. La Resolución del Procedimiento Universitario deberá encontrarse debidamente motivada y considerar, entre otros aspectos, la gravedad de los hechos, las circunstancias del caso, la afectación generada y la posible reincidencia.

Artículo 17.- Escala de Sanciones para Denunciados

En caso se determine la responsabilidad del Denunciado, (en los casos de personal no Docente) la Comisión Disciplinaria HOS podrá imponer alguna de las siguientes sanciones:

- Amonestación escrita.
- Suspensión temporal.
- Separación definitiva de la Universidad.

En el caso en el que se determine la responsabilidad del Denunciado y este sea Docente, la sanción única será el despido.

Artículo 18.- Recursos Impugnatorios

Contra la Resolución del Procedimiento Universitario emitida por la Comisión Disciplinaria HOS podrá interponerse recurso de apelación. El recurso deberá presentarse ante la

	Reglamento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	Código: GAL – RG001
		Versión: 03

Comisión Disciplinaria HOS dentro del plazo de cinco (5) Días desde la Notificación de la Resolución del Procedimiento Universitario, quien lo eleva al Tribunal Disciplinario HOS.

Artículo 19.- Resolución del Tribunal Disciplinario HOS

El Tribunal Disciplinario HOS resuelve el recurso de apelación en un plazo máximo de tres (3) Días contados desde la presentación a la Comisión Disciplinaria HOS. Podrá convocar a una audiencia oral cuando lo estime pertinente para el esclarecimiento de los hechos, de ser el caso, se aplicarán las disposiciones contenidas en el numeral 2 del artículo 16 del presente Reglamento.

La resolución emitida por el Tribunal Disciplinario HOS agota la vía administrativa institucional.

Capítulo IV

Procedimiento de investigación y sanción del HOS en el ámbito laboral privado

Artículo 20.- Inicio del procedimiento

El Procedimiento de investigación y sanción se inicia:

- a) Por denuncia de la Presunta Víctima.
- b) Por denuncia de cualquier persona, miembro de la comunidad universitaria o no, que tenga conocimiento de los hechos.
- c) De oficio, cuando cualquier órgano, autoridad o Personal de la Universidad tome conocimiento de hechos que puedan constituir Hostigamiento Sexual (incluyendo de fuentes tales como redes sociales o noticias).

La denuncia puede ser presentada de forma verbal o escrita, presencial o electrónica directamente ante la Oficina de Recursos Humanos. En caso la denuncia se interponga contra algún responsable de la Oficina de Recursos Humanos, la denuncia deberá interponerse ante la autoridad inmediata de mayor jerarquía.

Recibida la denuncia, la Oficina de Recursos Humanos llevará a cabo las siguientes acciones:

- 20.1 Trasladará la denuncia al Comité de Intervención frente al HOS para el inicio de la etapa de investigación en el plazo máximo de un (1) día hábil.
- 20.2 Al momento de recibir la denuncia, dará lectura, al "Acta de lectura de Derechos de la Persona Denunciante" (cuando el Denunciante es la Presunta Víctima), en el cual constan los derechos que le asisten; y se obtendrá la firma (autógrafo o electrónica) y huella en el documento utilizando formatos tanto físicos como virtuales.
- 20.3 Pondrá a disposición de la Presunta Víctima los canales de atención médica, física y mental o psicológica, en el plazo de un (1) día hábil. Este ofrecimiento formará parte del Acta de lectura de Derechos de la Persona Denunciante (cuando se trata de la Presunta Víctima). En caso de aceptar o renunciar a los servicios puestos a su disposición, se dejará constancia de ello mediante la firma (autógrafo o electrónica) y huella en el referido documento, utilizando formatos físicos como virtuales.
- 20.4 Otorgará las medidas de protección que resulten aplicables a favor de la Presunta Víctima o testigos, conforme a lo previsto en el artículo 13 del presente Reglamento, en el plazo máximo de tres (3) días hábiles.

	Reglamento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	Código: GAL – RG001
		Versión: 03

20.5 Comunicará al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), a través de la plataforma virtual, sobre la denuncia recibida y las medidas de protección aplicadas, en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles de recibida la denuncia.

La renuncia, el cese, o el término de la relación contractual del Denunciado no impide el inicio, la continuidad o la culminación del Procedimiento. En consecuencia, se continuará con las actuaciones correspondientes hasta la emisión de una decisión final y, de ser el caso, aplicará las medidas o sanciones que resulten procedentes conforme a la normativa vigente y a las disposiciones institucionales.

Artículo 21.- Etapa de investigación

El Comité de Intervención frente al HOS tiene un plazo no mayor de quince (15) Días desde que recibió la denuncia para investigar los hechos y emitir un Informe de Investigación donde se establezcan las conclusiones y la recomendación de sanción, en caso de comprobarse los hechos materia de denuncia.

Dentro de dicho plazo, el Comité trasladará la denuncia al Denunciado y le otorgará un plazo de cuatro (4) Días para formular sus descargos y presentar los medios de prueba que considere pertinentes.

El Informe de Investigación del Comité contiene las conclusiones de la investigación y debe contener como mínimo lo siguiente: (a) descripción de los hechos; (b) valoración de los medios probatorios; (c) propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada; y, (d) recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual. Este Informe de Investigación será traslado a la Oficina de Recursos Humanos en un plazo máximo de un (1) día hábil desde que es emitido.

Artículo 22.- Etapa de sanción

La etapa de sanción está a cargo de la Oficina de Recursos Humanos y se realiza en el plazo máximo de diez (10) Días, contados desde que se recibe el Informe de Investigación del Comité de Intervención frente al HOS.

Recibido el Informe de Investigación, la Oficina de Recursos Humanos traslada el mismo al presunto hostigador/a y a la Presunta Víctima, y les otorga un plazo de cuatro (4) Días para que, de considerarlo pertinente, presenten sus alegatos.

Una vez recibidos los alegatos o vencido el plazo sin que se presenten, la Oficina de Recursos Humanos emite la Resolución Final del Procedimiento Laboral que pone término al procedimiento de investigación y sanción de Hostigamiento Sexual. Esta Resolución Final del Procedimiento Laboral contiene como mínimo lo siguiente: (a) descripción de los hechos; (b) valoración de los medios probatorios; (c) análisis del Informe del Comité; (d) análisis de los alegatos presentados por las partes; (e) sanción contra el hostigador/a, de ser el caso, o la declaración de archivamiento por no haberse evidenciado el acto de hostigamiento sexual; y, (f) otras medidas que resulten necesarias para evitar nuevos casos de hostigamiento, de ser el caso.

La Resolución Final del Procedimiento Laboral no está sujeta a impugnación o apelación.

	Reglamento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	Código: GAL – RG001
		Versión: 03

Artículo 23.- Comunicación al MTPE

En un plazo no mayor a seis (6) días hábiles siguientes a la emisión de la Resolución Final, la Oficina de Recursos Humanos comunicará la misma al MTPE a través de la plataforma virtual.

Artículo 24.- Consecuencias en caso de falsa acusación

La Denuncia por Hostigamiento Sexual que resulte infundada y se acredite la mala fe de la persona Denunciante facultará al perjudicado por ésta a interponer judicialmente las acciones pertinentes dentro de las cuales deberá probarse el dolo, nexo causal y daño para ser indemnizado.

La Universidad, por el mérito de sentencia firme que declare infundada la Denuncia o demanda de Hostigamiento Sexual laboral, puede resolver justificadamente el contrato de trabajo de la persona que interpuso la falsa Denuncia.

TÍTULO VI: CASOS QUE INVOLUCRAN A TERCEROS

.Artículo 25.- Tercero como Denunciado

25.1 Cuando un miembro de la comunidad universitaria formule una Denuncia contra un Tercero por actos de Hostigamiento Sexual que hubieran tenido lugar dentro de una Sede u oficina administrativa de la Universidad, o en el marco de cualquiera de los contextos comprendidos en el ámbito de aplicación previsto en el artículo 3 del presente Reglamento, la Universidad procederá con las siguientes actuaciones inmediatas, independientemente de la clase de Tercero involucrado:

- a) Al momento de recibir la denuncia, dará lectura, al "Acta de lectura de Derechos de la Persona Denunciante" (cuando el Denunciante es la Presunta Víctima), en el cual constan los derechos que le asisten; y se obtendrá la firma (autógrafo o electrónica) y huella en el documento utilizando formatos tanto físicos como virtuales.
- b) Otorgará las Medidas de Protección previstas en el artículo 13 del presente Reglamento a favor de la Presunta Víctima en los plazos establecidos, según resulten aplicables, en el plazo máximo de tres (3) días hábiles;
- c) Pondrá a disposición de la Presunta Víctima los canales de atención médica, física y mental o psicológica en el plazo de un (1) día hábil. Este ofrecimiento formará parte del Acta de lectura de Derechos de la Persona Denunciante (cuando se trata de la Presunta Víctima). En caso de aceptar o renunciar a los servicios puestos a su disposición, se dejará constancia de ello mediante la firma (autógrafo o electrónica) y huella en el referido documento, utilizando formatos físicos como virtuales.;

25.2 Cuando el Tercero Denunciado sea trabajador de una empresa contratista, intermediadora o proveedora de servicios que mantenga una relación contractual con UTP, se aplicarán, además de las actuaciones previstas en el numeral 25.1, las siguientes reglas en aplicación de lo dispuesto en el artículo 30 del D.S. 014-2019-MIMP:

- a) La Universidad pondrá en conocimiento del empleador del Tercero la Denuncia recibida dentro del día hábil siguiente de recibida, a efectos de que dicho empleador tome las medidas que considere pertinentes respecto de su trabajador.

	Reglamento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	Código: GAL – RG001
		Versión: 03

- b) Asimismo, la Universidad, en su condición de empresa principal o usuaria, llevará a cabo el Procedimiento que correspondería a la Presunta Víctima conforme al artículo 12 del presente Reglamento; esto es, si la Presunta Víctima es un estudiante o Docente, aplicará el Procedimiento disciplinario del ámbito universitario regulado en el Capítulo III, y si la Presunta Víctima es personal administrativo, se aplicará el Procedimiento de investigación y sanción del HOS en el ámbito laboral privado regulado en el Capítulo IV.
- c) De determinarse la existencia de actos de Hostigamiento Sexual como resultado de la investigación, la Universidad remitirá el Informe correspondiente al empleador del Tercero, en el que se pronunciará (ya sea desde el foro resolutorio de la Comisión Disciplinaria HOS o del Comité de Intervención frente al HOS, según corresponda) respecto de las medidas de protección y –de ser el caso–, las recomendaciones de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento; para que éste adopte las medidas sancionatorias y complementarias que correspondan conforme a ley.
- d) Sin perjuicio de lo anterior, la Universidad podrá adoptar las medidas administrativas que estén a su alcance, tales como la restricción de ingreso del Tercero a sus instalaciones, la solicitud de cambio del personal al empleador o la resolución del vínculo contractual con la empresa empleadora, según corresponda.

La investigación y las actuaciones de la Universidad en el marco del presente numeral no implican, en ninguna circunstancia ni interpretación, el reconocimiento de vínculo laboral alguno con el Tercero.

- 25.3 Cuando el Tercero Denunciado no sea trabajador de una empresa contratista, intermediadora o proveedora de servicios vinculada a la Universidad -como es el caso de padres de familia, visitas u otras personas ajenas a la comunidad universitaria-, la Universidad, además de las actuaciones previstas en el numeral 25.1, no activará el Procedimiento disciplinario previsto en los Capítulos III o IV del presente Reglamento, por carecer de competencia sancionatoria sobre dicho Tercero.

Artículo 26.- Miembro de la comunidad universitaria Denunciado por Tercero

- 26.1 Cuando un Tercero sea Presunta Víctima de actos de Hostigamiento Sexual cometidos por un miembro de la comunidad universitaria dentro de una Sede u oficina administrativa de la Universidad, o en el marco de cualquiera de los contextos comprendidos en el ámbito de aplicación previsto en el artículo 3 del presente Reglamento, la Universidad activará el Procedimiento que corresponda atendiendo a la condición del Denunciado.

Si el Denunciado es un estudiante o Docente, se aplicará el Procedimiento disciplinario del ámbito universitario previsto en el Capítulo III del presente Reglamento. Si el Denunciado es personal administrativo, se aplicará el Procedimiento de investigación y sanción del HOS en el ámbito laboral privado previsto en el Capítulo IV del presente Reglamento.

En ambos casos, la Universidad garantizará a la Presunta Víctima las Medidas de Protección, los canales de atención médica, física, y mental o psicológica, y los demás derechos reconocidos en el presente Reglamento, con independencia del tipo de vínculo que dicha persona tenga con la Universidad, conforme al artículo 7.2 del D.S. 014-2019-MIMP.

- 26.2 Cuando el Tercero que sea Presunta Víctima sea, a su vez, trabajador de una empresa contratista, intermediadora o proveedora de servicios que mantenga una relación

	Reglamento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	Código: GAL – RG001
		Versión: 03

contractual con la Universidad, se aplicarán adicionalmente las siguientes reglas en aplicación de lo dispuesto en el artículo 30 del D.S. 014-2019-MIMP.

La Universidad informará al empleador del Tercero Presunta Víctima dentro del día hábil siguiente de recibida la Denuncia, a efectos de que dicho empleador adopte las medidas de protección laboral que correspondan respecto de su trabajador. La Universidad llevará a cabo el procedimiento de investigación y sanción conforme al Procedimiento que corresponda al Denunciado según lo previsto en el numeral 26.1, garantizando que el Tercero Presunta Víctima pueda formular su Denuncia y participar en el Procedimiento en igualdad de condiciones que cualquier miembro de la comunidad universitaria.

- 26.3 Cuando el Tercero que sea Presunta Víctima no sea trabajador de una empresa contratista, intermediadora o proveedora de servicios vinculada a la Universidad - como es el caso de padres de familia, visitas u otras personas ajenas a la comunidad universitaria-, la Universidad igualmente activará el Procedimiento que corresponda al Denunciado conforme a lo previsto en el numeral 26.1.

Cuando el Denunciado y la Presunta Víctima laboren para una empresa de tercerización o intermediación de servicios, y el acto de Hostigamiento Sexual se haya producido dentro de una Sede u oficina administrativa de la Universidad, o en el marco de cualquiera de los contextos comprendidos en el ámbito de aplicación previsto en el artículo 3 del presente Reglamento, o con ocasión del servicio que prestan a la Universidad; la Presunta Víctima puede interponer la Denuncia ante la empresa de tercerización o intermediación de servicios o ante UTP. En este último caso, UTP no realizará la investigación ni sanción, pero sí deberá trasladar la Denuncia a la empresa empleadora a la que pertenece el Denunciado en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida.

Artículo 27.- Tercero como Denunciante de actos que involucran a personas de la comunidad universitaria

- 27.1 Cualquier persona, sea o no miembro de la comunidad universitaria, puede formular una Denuncia por actos de Hostigamiento Sexual ante los órganos competentes previstos en el presente Reglamento, conforme a lo establecido en los artículos 14 y 20. La condición del Denunciante no determina el Procedimiento aplicable ni limita la obligación de la Universidad de investigar y sancionar los hechos denunciados.
- 27.2 Cuando un Tercero formule una Denuncia en la que tanto la Presunta Víctima como el Denunciado sean miembros de la comunidad universitaria, se activará el Procedimiento que corresponda conforme al cuadro previsto en el artículo 12 del presente Reglamento, atendiendo a la condición de las partes involucradas en los hechos denunciados. En estos casos, el Tercero Denunciante no adquiere la condición de parte en el Procedimiento, sin perjuicio de su eventual participación como testigo cuando así se requiera.
- 27.3 Cuando un Tercero formule una Denuncia en la que la Presunta Víctima sea un miembro de la comunidad universitaria y el Denunciado sea otro Tercero, se procederá conforme a lo dispuesto en el artículo 25 del presente Reglamento.
- 27.4 Cuando un Tercero formule una Denuncia en la que la Presunta Víctima sea otro Tercero y el Denunciado sea un miembro de la comunidad universitaria, se procederá conforme a lo dispuesto en el artículo 26 del presente Reglamento.