

 UTP Universidad Tecnológica del Perú	Reglamento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	Código: GAL – RG001
		Versión: 02



REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Aprobado por Resolución Rectoral N° 0075-2022/R-UTP
del 18 de mayo de 2022

	Reglamento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	Código: GAL – RG001
		Versión: 02

TÍTULO I: OBJETO

1. Este documento contiene el Reglamento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual de la Universidad Tecnológica del Perú (en adelante el “Reglamento”), que tiene por objeto prevenir, investigar y, de ser el caso, aplicar sanción ante las diversas manifestaciones de hostigamiento sexual.
2. El Reglamento ha sido elaborado de conformidad con lo regulado por la Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual, su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, su norma modificatoria Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP y normas complementarias.

TÍTULO II: ÁMBITO DE APLICACIÓN

3. El Reglamento es de aplicación en aquellos casos de denuncia de hostigamiento sexual, pudiendo ser aplicable a alumnos, docentes, colaboradores administrativos y autoridades de la UTP. Del mismo modo, es aplicable para locadores de servicios y para los trabajadores de empresas especiales de servicios y de tercerización.

TÍTULO III: PRINCIPIOS

4. Las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual se sustentan en los siguientes principios:
 - a) **Principio de dignidad y defensa de la persona:** las autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben actuar teniendo en cuenta que la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado, asegurando su protección, en la medida en que el hostigamiento puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la persona hostigada.
 - b) **Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso:** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades laborales, educativas, formativas en un ambiente sano y seguro, de tal forma que pueda preservar su salud, física, mental, y su desarrollo y desempeño profesional.
 - c) **Principio de igualdad y no discriminación:** La Universidad, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar la igualdad entre las personas sin distinción alguna, independiente de su sexo, raza, color, idioma, religión, opinión política, género, identidad de género, expresión de género u orientación sexual. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en tales motivos, que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas es discriminación y se encuentra prohibida.
 - d) **Principio de respeto de la integridad personal:** La Universidad, 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.

	Reglamento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	Código: GAL – RG001
		Versión: 02

- e) **Principio de intervención inmediata y oportuna:** La Universidad, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben intervenir en forma oportuna, disponiendo de manera inmediata la ejecución de medidas de prevención de actos de hostigamiento sexual, así como las medidas de protección de las víctimas con la finalidad de responder efectivamente.
- f) **Principio de confidencialidad:** La información relativa a la identidad de las personas afectadas en los procedimientos regulados por la Ley y el Reglamento tienen carácter confidencial, con el propósito de proteger su dignidad, integridad y seguridad.
- g) **Principio del debido procedimiento:** Los participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la presente norma, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, que comprende, el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho en un plazo razonable y todos aquellos atributos derivados de su contenido esencial.
- h) **Principio de impulso de oficio:** 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.
- i) **Principio de 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 los/las quejosos/as o denunciantes y quejados/as o denunciados/as, por exigencia de aspectos formales que pueden ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público.
- j) **Principio de celeridad:** 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.
- k) **Principio de interés superior del niño:** La Universidad, 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.

	Reglamento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	Código: GAL – RG001
		Versión: 02

- l) **Principio de no revictimización:** Las autoridades y personas involucradas en el proceso de investigación deben adoptar todas las medidas necesarias en el marco de la Constitución Política del Perú y los Tratados Internacionales para evitar que la víctima de hostigamiento sexual sea revictimizada.

TÍTULO IV: RESPONSABILIDADES DE LA UNIVERSIDAD Y DE LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD UNVERSITARIA

5. Para la consecución efectiva del compromiso asumido por la UTP, así como del objetivo de este Reglamento, la Universidad exige que cada uno de los miembros de la comunidad universitaria y, en especial, quienes ocupan posiciones de liderazgo o de autoridad, asuman las siguientes responsabilidades:
- a. tratar a todas las personas con las que se establezcan relaciones por motivos de trabajo (alumnos, docentes, colaboradores, proveedores, clientes, personal de empresas contratistas, etc.) con respeto de su dignidad y derechos fundamentales;
 - b. evitar comportamientos, actitudes o acciones de connotación sexual o sexista que puedan ser ofensivas, discriminatorias, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles;
 - c. actuar adecuadamente frente a comportamientos, actitudes o acciones que constituyan hostigamiento sexual; es decir, no ignorándolos ni tolerándolos, manifestando su desacuerdo e impidiendo que se repitan o agraven; y
 - d. comunicar a las instancias designadas en esta Política cuando tomen conocimiento de cualquier comportamiento, actitud o acción que constituya hostigamiento sexual.
6. La Universidad es responsable de establecer las siguientes medidas para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual:
- a. realizar acciones formativas en materia de prevención del hostigamiento sexual;
 - b. difundir entre todos sus alumnos, docentes y colaboradores administrativos el contenido de este Reglamento;
 - c. dar a conocer a todos sus alumnos, docentes y colaboradores administrativos los canales de denuncia establecidos en el presente Reglamento, según les sea aplicable;
 - d. contar con la Secretaría de Instrucción, la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual y el Tribunal Disciplinario, para la atención oportuna de las denuncias.
 - e. capacitar a los colaboradores y alumnos, quienes se encargarán de investigar y resolver las denuncias sobre hostigamiento sexual; y
 - f. evaluar periódicamente el desarrollo, funcionamiento y efectividad del presente Reglamento.

	Reglamento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	Código: GAL – RG001
		Versión: 02

TÍTULO V: DEFINICIONES Y MANIFESTACIONES

CAPÍTULO I: DEFINICIONES

7. **Hostigamiento sexual:** es toda conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista, no deseada por la persona contra la que se dirige, que pueda crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda afectar su actividad o situación laboral o como estudiante.

Para que se configure un acto de hostigamiento sexual, no se requiere acreditar el rechazo ni la reiteración de la conducta.

Cualquier persona puede ser víctima o acosador de hostigamiento sexual, independientemente de su edad, cargo, sexo, orientación sexual, identidad de género o cualquier otro factor.

El hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y el hostigador, o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera del horario de estudios o en el centro universitario o no.

8. **Conducta de naturaleza sexual:** es el comportamiento o acto físico, verbal, gestual u otro de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material con contenido sexual; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual de tipo sexual; entre otras de similar naturaleza.
9. **Conducta sexista:** es el comportamiento o acto que promueve o refuerza estereotipos en los cuales mujeres y hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.
10. **Denuncia:** consiste en la expresión o reclamo que realiza la persona presuntamente afectada por actos de hostigamiento sexual, pudiendo también ser realizada por tercera persona que conozcan de los hechos.
11. **Denunciante:** es la persona que interpone la denuncia a través de los canales establecidos.
12. **Afectado(a):** es la persona presuntamente vulnerada por actos de hostigamiento sexual.
13. **Denunciado (a):** es cualquier persona de la comunidad universitaria de la UTP contra quien se formula la denuncia por ser el presunto hostigador. Excepcionalmente, podrá ser un trabajador de una empresa que le preste servicios a la UTP, un locador de servicios o un tercero.
14. **Falsa denuncia:** es aquella que está sustentada en hechos que no son verdaderos, que no coinciden con la realidad o que se encuentran sustentados en pruebas falsas. De confirmarse la misma, es pasible de sanción para quien la interpuso.

	Reglamento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	Código: GAL – RG001
		Versión: 02

CAPÍTULO II: MANIFESTACIONES

15. El hostigamiento sexual se puede manifestar, entre otras, a través de las siguientes conductas:
- a. promesas expresas o implícitas a la persona afectada, de un trato preferente o beneficioso respecto de su situación (académica, laboral, profesional, etc.) actual o futura a cambio de favores sexuales;
 - b. amenazas mediante las cuales se exija, en forma explícita o implícita, una conducta no deseada por la persona afectada 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, todos ellos, insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la persona afectada;
 - d. acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la persona afectada;
 - e. trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este acápite; y
 - f. cualquier otra conducta que encaje en la definición regulada en el artículo 4 de Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
16. Las acciones a través de las cuales el hostigamiento sexual se podrían materializar son las siguientes:
- a. físicas: tales como contacto físico no deseado, lo que incluye palmadas, pellizcos, caricias, besos, abrazos, contacto inapropiado, arrinconamientos, etc.; violencia física, que incluye la agresión sexual; y amenazas o recompensas relacionadas con el trabajo para solicitar favores o servicios sexuales;
 - b. verbales: tales como comentarios sobre la apariencia física, edad, vida privada de la persona, etc.; comentarios sexuales o sexistas, historias, bromas obscenas y otros; invitaciones sociales repetidas e indeseadas; insultos basados en el sexo u orientación sexual de la persona afectada, etc.;
 - c. no verbales: los mismos que pueden presentarse tanto en medios virtuales como no, y que están referidos a exhibición de material sexualmente explícito o sugerente, a mensajes sexualmente explícitos o sugerentes (vía correo electrónico, teléfono, redes sociales, “WhatsApp”, etc.), a miradas lascivas con connotación sexual, etc.

TÍTULO VI: PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

17. El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual (el “Procedimiento”) en respuesta a una denuncia sobre hostigamiento sexual se realiza de manera reservada, confidencial, imparcial y eficaz, respetando el derecho de defensa de las partes y garantizando la protección de las personas afectadas.

	Reglamento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	Código: GAL – RG001
		Versión: 02

CAPÍTULO I: DE LA DENUNCIA

18. El procedimiento se inicia a pedido de la persona afectada, de un tercero o de oficio. Este último caso se da cuando la Universidad toma conocimiento por cualquier medio de los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual.

En caso de Alumnos: En el supuesto que como denunciante o denunciado intervenga un alumno, se deberá aplicar el siguiente procedimiento.

19. Las denuncias de hostigamiento sexual deberán presentarse físicamente o virtualmente - de acuerdo al modelo aprobado (ver anexo 1) - ante Secretaría de Instrucción mediante los canales pertinentes.

Quien realiza la denuncia debe describir en forma precisa y detallada los hechos que dieron lugar al hostigamiento sexual, identificando a quienes hubieran podido ser testigos de los hechos y aportar cualquier otro medio de prueba o indicio, los cuales sirven para sustentar su denuncia.

Asimismo, se podrán de manera excepcional, recibir las denuncias de forma verbal, únicamente por cualquiera de las siguientes autoridades: Director de Campus, Director de Gestión Académica, Coordinadores Académicos, Defensor Universitario. En caso de optar por esta alternativa, deberá necesariamente suscribirse el modelo de denuncia, registrándose a detalles su denuncia.

En caso el denunciado sea miembro de la Secretaría de Instrucción, de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual o de Tribunal Disciplinario, este deberá abstenerse de participar en el procedimiento. Ante ello, el Rector definirá el reemplazo.

En caso de trabajadores: En el supuesto que tanto como denunciante y denunciado intervengan colaboradores de la UTP, así como colaboradores de algún proveedor de la UTP, se deberá aplicar el siguiente procedimiento.

20. La denuncia puede ser presentada de forma verbal o escrita. Si fuera verbal, ésta deberá necesariamente formalizarse mediante la suscripción del modelo de denuncia autorizado por la UTP (ver anexo 1), en la que se registren a detalle los comportamientos que dieron lugar al hostigamiento sexual.

En ambos casos, quien realice la denuncia deberá describir en forma precisa y detallada los hechos que dieron lugar al hostigamiento sexual, identificando a quienes hubieran podido ser testigos de su ocurrencia y aportando cualquier otro medio de prueba o indicio, los cuales sustenten su denuncia.

Las denuncias de hostigamiento sexual deberán presentarse a través de “**Integridad UTP**” (<https://integridadutp.edu.pe/>), plataforma virtual que es administrada por una institución externa independiente, que tiene la responsabilidad de registrar y clasificar la información reportada y remitirla a comités conformados en UTP para la evaluación y respuesta.

	Reglamento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	Código: GAL – RG001
		Versión: 02

“Integridad UTP” permite la posibilidad de registrar la denuncia a través de cualquiera de los cinco canales que se tienen a disposición, como por ejemplo el correo electrónico: integridadutp@kpmg.com.ar.

Sin perjuicio de Integridad UTP, se podrá tomar las denuncias de forma verbal, únicamente por cualquiera de las siguientes autoridades (canales): director de sede, director de gestión académica o responsable de GDH en su sede, jefe de experiencia al colaborador, jefe de asuntos laborales, gerente de gestión y desarrollo humana, gerente legal y gerente de asuntos regulatorios.

En caso de optar por esta alternativa, deberá necesariamente suscribirse un acta en la cual se deberá registrar a detalle la denuncia conforme al modelo (ver anexo 1)

En caso el presunto hostigador sea miembro del Secretaría de Instrucción, de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual o de Tribunal Disciplinario, éste deberá abstenerse de participar en el Procedimiento, su lugar en la investigación será ocupado por quien designe la Gerencia de Desarrollo Humano-GDH, o la Gerencia General en caso la Gerencia de GDH se encuentre denunciada.

Por último, para ambos canales, la UTP podrá crear algún mecanismo adicional de denuncias, con la finalidad de mejorar y facilitar el acceso a las mismas, dicho canal será debidamente comunicado en su oportunidad.

CAPITULO II: ACTA DE DERECHOS

21. Al momento de la presentación de la denuncia, si esta es realizada por la víctima, se procede a dar lectura del “Acta de derechos de la persona denunciante” en la cual constan los derechos que la asisten, que están reconocidos en el presente Reglamento y de manera supletoria en la Ley 30364 y su Reglamento. Esta acta debe ser firmada por la persona denunciante y/o dejar su conformidad de manera virtual para hacer constar que ha sido debidamente informada de los derechos que la asisten en el marco del procedimiento. Dicha acta se incluye en el Anexo 2.

CAPÍTULO III: ÓRGANO DE INSTRUCCIÓN

22. Después de recibida la denuncia, en un plazo no mayor de un (01) día hábil, se corre traslado a la Secretaría de Instrucción para su calificación, y el inicio de la investigación.
23. La Secretaría de Instrucción en un plazo no mayor de un (01) día hábil desde que recibió la denuncia, pone a disposición de las personas afectadas, los canales de atención médica y psicológica con los que cuenta la Universidad.
24. Solo si la supuesta víctima lo autoriza, el informe que se emite como resultado de la atención médica, física y mental o psicológica es incorporado al procedimiento y considerado como medio probatorio.
25. En un plazo no mayor a tres (03) días hábiles desde que se interpuso la denuncia, La Secretaría de Instrucción y/o Defensoría Universitaria, de oficio o a solicitud del denunciante, y con el objetivo de asegurar la eficacia de la decisión final, puede dictar

	Reglamento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	Código: GAL – RG001
		Versión: 02

e implementar medidas de protección reguladas en el artículo 18.2 del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, a través del cual se aprobó el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, u otras que considere idóneas para proteger a la presunta víctima. Dichas medidas deben ajustarse a la intensidad, proporcionalidad y necesidad de cada caso.

26. Pueden dictarse también medidas de protección a favor de los testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

CAPÍTULO IV: COMUNICACIÓN A SUNEDU/MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO (MINTRA)

27. La Universidad debe reportar semestralmente a la Sunedu la relación de denuncias recibidas, las medidas adoptadas, así como el estado del procedimiento.
28. Así mismo, la Universidad debe reportar anualmente a la Sunedu los resultados de la evaluación y diagnóstico a los que alude el artículo 10 del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP – Prevención Hostigamiento Sexual.
29. La Defensoría Universitaria es responsable de los reportes mencionados en los dos artículos precedentes con apoyo de la Gerencia de Asuntos Regulatorios.
30. En caso el denunciado sea trabajador, la UTP comunica al MINTRA que ha recibido una denuncia o ha iniciado de oficio un Procedimiento y le informa acerca de las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima, en un plazo no mayor a seis (06) días hábiles de recibida la denuncia o iniciado el procedimiento.

Culminado el Procedimiento, la UTP comunicará al MINTRA la decisión final dentro de los seis (06) días hábiles siguientes a su emisión. El área de GDH será la responsable de realizar ambas comunicaciones.

CAPÍTULO V: DEFINICIÓN Y COMPOSICIÓN DE LAS AUTORIDADES

31. Las autoridades competentes para investigar efectiva y oportunamente las denuncias por actos de Hostigamiento Sexual, aplicando las sanciones que correspondan son:

31.1. Secretaría de Instrucción.

La Secretaría de Instrucción se encuentra a cargo del asesor de la UTP, Sergio Núñez Santos. Sus funciones serán: la investigación preliminar, la iniciación del procedimiento a través de la imputación de cargos, las labores de ordenación e instrucción del procedimiento y emite el Informe Final de precalificación de los cargos imputados, dando cuenta de todas sus acciones al respectivo órgano resolutorio.

El secretario de instrucción es elegido por el Gerente de la Gerencia de Asuntos Regulatorios y confirmado por el Rector mediante Resolución Rectoral.

	Reglamento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	Código: GAL – RG001
		Versión: 02

Asimismo, el Secretario de Instrucción debe contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos.

Además, de no haber sido sancionado por hostigamiento sexual, ni registrar antecedentes policiales, penales o judiciales, y no haber sido sentenciado de manera definitiva por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

31.2 Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual

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

- a) Jefe de Asuntos Laborales
- b) Director de Sede
- c) Alumna 1
- d) Alumna 2

Todos los miembros son confirmados por el Rector mediante Resolución Rectoral.

Los requisitos que deben cumplir los miembros del comité son: contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos.

Además, de no haber sido sancionados por hostigamiento sexual, ni registrar antecedentes policiales, penales o judiciales, y no haber sido sentenciados de manera definitiva por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

En las situaciones de hostigamiento entre trabajadores administrativos, considerando la naturaleza estrictamente laboral de dicha situación, el Comité podrá incorporar miembros de las distintas áreas de la institución en reemplazo de los alumnos o en adición a éstos.

28.3 Tribunal Disciplinario

El Tribunal Disciplinario es la segunda y última instancia, encargada de conocer y resolver los procedimientos disciplinarios en materia de hostigamiento sexual. Está conformada por:

- a) Jefa de Compensaciones de GDH
- b) Director Regional de Sede
- c) Alumna 1
- d) Alumna 2

Todos los miembros son confirmados por el Rector mediante Resolución Rectoral.

	Reglamento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	Código: GAL – RG001
		Versión: 02

Los requisitos que deben cumplir los miembros del Tribunal Disciplinario son: contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos.

Además, de no haber sido sancionados por hostigamiento sexual, ni registrar antecedentes policiales, penales o judiciales, y no haber sido sentenciados de manera definitiva por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar

En las situaciones de hostigamiento entre trabajadores administrativos, considerando la naturaleza estrictamente laboral de dicha situación, el Tribunal podrá incorporar miembros de las distintas áreas de la institución en reemplazo de los alumnos o en adición a éstos.

32. Sobre la elección de los representantes de los alumnos se realiza según el procedimiento establecido en el Protocolo de Elección de las autoridades – Alumnos (“el Protocolo”).
33. Las autoridades de cualquiera de los órganos descritos en artículos anteriores podrán solicitar un reemplazo ante el Rector sobre las situaciones de abstención o por período vacacional, el cual nombrará un reemplazo temporalmente.
34. Las causales de abstención de cualquier autoridad de los órganos descritos en el artículo 31°, son:
 - a) Ser familiar directo en primer, segundo y tercer grado del “denunciado” como del “afectado”.
 - b) En caso ser alumno, tener una relación afectiva con el “denunciado” como del “afectado”.
 - c) Ser el “denunciante” de un presunto acto de hostigamiento sexual.
 - d) Ser el “denunciado” en un presunto acto de hostigamiento sexual.
35. La Secretaría de Instrucción, la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual y el Tribunal Disciplinario son responsables de mantener el procedimiento de investigación bajo estricta reserva, en garantía del derecho a la intimidad, no solo de la persona afectada sino también de la persona objeto de denuncia. En ese sentido, deberán informar y comprometer a todas las personas que participen en el procedimiento, sobre el deber de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención y sobre la información a la que tuvieran acceso. El incumplimiento al deber de confidencialidad será considerado una falta laboral, por lo que será pasible de sanción.
36. Los acuerdos de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual y del Tribunal Disciplinario se adoptan por mayoría simple. El voto dirimente corresponde al representante de la Universidad con mayor antigüedad en la institución.
37. La Secretaría de Instrucción, la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual y el Tribunal Disciplinario puede proponer reuniones, llamadas, video llamadas con cualquiera de los implicados, a través de los diversos canales virtuales con los que cuenta la Universidad, los cuales podrán ser aportadas como medios probatorios.

	Reglamento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	Código: GAL – RG001
		Versión: 02

CAPÍTULO VI: VALORACIÓN DE MEDIOS PROBATORIOS

38. La Secretaría de Instrucción, la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual y el Tribunal Disciplinario evalúa los medios probatorios e indicios que se aporten durante las investigaciones para determinar la existencia o configuración del hostigamiento sexual denunciado.
39. Los medios probatorios que pueden aportarse a las investigaciones son, entre otros, los siguientes:
- declaración de testigos;
 - documentos públicos o privados;
 - grabaciones, correos electrónicos, cartas, mensajes de texto, fotografías, conversaciones en redes sociales, entre otros medios de comunicación;
 - pericias psicológicas, psiquiátricas, grafo técnicas, entre otras pericias; y
 - cualquier otro medio probatorio que pueda resultar idóneo, incluido la confrontación entre las partes que puede ser solicitada por la víctima.
40. Los testigos ofrecidos por las partes pueden contar con medidas de protección personales y laborales a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación.
41. Adicionalmente, en la valoración de la declaración del denunciante; La Secretaría de Instrucción, la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual y el Tribunal Disciplinario, observan lo siguiente:
- la posibilidad de que la sola declaración del denunciante sea hábil para desvirtuar la presunción de inocencia, si es que no se advierten razones objetivas que invaliden sus afirmaciones. Para ello se evalúa la ausencia de incredulidad subjetiva, la verosimilitud del testimonio y la persistencia en la incriminación.
 - La importancia de que la retractación del denunciante se evalúe tomando en cuenta el entorno laboral, familiar y social del que proviene el/la denunciante y la persona denunciada.
 - Los criterios establecidos en los Acuerdos Plenarios aprobados por la Corte Suprema de Justicia de la República.

CAPÍTULO VII: ETAPAS Y PLAZOS

42. Investigación Preliminar

Se encuentra a cargo de la Secretaría de Instrucción, quien realiza la investigación de las denuncias para determinar, conocer y corroborar los hechos, canaliza la atención médica o psicológica de la persona denunciante y otorga las medidas de protección, de ser el caso.

El procedimiento para el trámite de la denuncia es la siguiente:

- a) La denuncia puede ser presentada, por la persona denunciante, un tercero o de oficio, de forma verbal o escrita, presencial o electrónica a la Secretaría de Instrucción. Las denuncias verbales son transcritas en un acta y suscritas por el

	Reglamento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	Código: GAL – RG001
		Versión: 02

Secretario/a de Instrucción. Asimismo, en caso la Secretaría 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 investigación de oficio.

b) Se otorga a la persona denunciante las medidas de protección contempladas en el artículo 23° del presente Reglamento, en lo que corresponda. Asimismo, dispone acciones de atención médica, en cuanto se requiera, y psicológica de manera obligatoria e inmediata a favor de la persona denunciante.

c) Al momento de la denuncia, se procede a dar lectura al acta de los derechos que asisten a la persona denunciante, tomando las medidas necesarias para asegurar el deber de confidencialidad y la no revictimización. El informe psicológico tiene carácter reservado y se puede incorporar a la investigación a petición de la persona denunciante.

d) La Secretaría de Instrucción corre traslado de la denuncia al denunciado para que presente sus respectivos descargos en el plazo de 4 días calendarios. Con o sin los descargos, evalúa los hechos denunciados, determinando, en la etapa de instrucción, el inicio o el archivo de la denuncia, conforme a los resultados de la investigación preliminar.

43. Etapa de Instrucción

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

- a) Emite un Informe Inicial de Instrucción que contiene el pronunciamiento, disponiendo de forma motivada:
- (i) el inicio o apertura de un procedimiento disciplinario contra la persona investigada; o,
 - (ii) el archivo de la denuncia a los 7 días de recibida la denuncia.

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

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

	Reglamento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	Código: GAL – RG001
		Versión: 02

El Informe Final de Instrucción debe contener los resultados de la investigación realizada en la etapa de instrucción y la propuesta de sanción, de corresponder.

- d) Realiza otras actuaciones que considere pertinentes, a fin de esclarecer los hechos imputados.

44. Etapa resolutive

Esta etapa se encuentra a cargo de la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual. La finalidad de esta etapa es realizar las diligencias necesarias para asegurar el pronunciamiento del órgano resolutive. En ella se realizan las siguientes actuaciones:

- a) La Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual notifica el Informe Final de Instrucción a la persona investigada, otorgándole un plazo de tres (3) días calendario para presentar los alegatos que considere pertinentes.
- b) A criterio de la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual 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.

El fin de esta audiencia es aclarar o complementar información relevante que permita el esclarecimiento de los hechos. Se debe evitar la repetición innecesaria del testimonio de la persona hostigada y cualquier otra actuación que pueda producirle revictimización. Asimismo, la persona denunciante puede asistir acompañada de una persona de su confianza.

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

45. Etapa de Impugnación:

Contra lo resuelto por la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, la persona sancionada o la persona denunciante, tiene derecho a interponer Recurso de Apelación. Las partes tienen un plazo máximo de cinco (5) días calendario para interponer este recurso, contado desde la notificación de la Resolución Final. Dicho recurso es elevado por el órgano resolutive al Tribunal Disciplinario, en el día.

El Tribunal Disciplinario debe resolver la apelación en un plazo máximo de 3 días calendario. Tal decisión es inapelable

46. En el marco del procedimiento disciplinario, la persona denunciante tiene derecho a ser informada de las principales actuaciones que se realicen en el mismo; entre ellas: (i) Los descargos de la persona investigada, presentados en etapa de instrucción; (ii) el Informe Inicial e Informe Final de Instrucción; (iii) La imputación de cargos; (iv) La decisión de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento; y, (v) 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 etapa resolutoria.

47. Cuando la denuncia se formule contra un/a docente podrá ser separada/o preventivamente; sin perjuicio de las medidas de protección que puedan ser dictadas a favor de la/el denunciante.
48. En caso el denunciado sea un docente o colaborador administrativo, el informe debe ser puesto en conocimiento de la Gerencia de Gestión y Desarrollo Humano y de la Jefatura de Asuntos Laborales en un plazo máximo de un (01) día hábil.
49. Los plazos del procedimiento señalados en el presente Reglamento no se interrumpen en periodo vacacional o cualquier otra pausa institucional.

CAPÍTULO VIII: FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

50. De declararse fundada la denuncia, la decisión final señala la sanción que se impondrá al denunciado, pudiendo determinarse en alguna de las siguientes:

Docentes / colaboradores administrativos / autoridades	Alumnos
Llamada de atención verbal o escrita	Amonestación
Suspensión sin goce de haber	Suspensión temporal
Despido	Separación definitiva

51. La gradualidad de la sanción, es materia de análisis por parte de la autoridad competente en función al grado de vinculación (docente, colaborador administrativo, autoridad o alumno), en función de los hechos analizados y gravedad de los mismos.
52. En el caso de las llamadas de atención (verbal o escrita) o suspensiones, pueden estar acompañadas de otras medidas de acondicionamiento laboral como, por ejemplo, traslado de centro de trabajo o de sede y reasignación de puesto o funciones, junto a un acompañamiento cercano para evitar la repetición de estas conductas.
53. Si de las investigaciones realizadas no puede determinarse que el hostigamiento sexual tuvo lugar, el área competente puede establecer pautas de seguimiento que permitan garantizar un ambiente seguro y respetuoso.
54. En los casos en que la denuncia presentada sea declarada infundada, el denunciado a quien se le imputaron los hechos tiene derecho a interponer judicialmente las acciones que crea pertinentes.

CAPÍTULO IX: CASOS DE RENUNCIA O TÉRMINO DE LA RELACIÓN

55. El retiro, renuncia, cese, o el término de la relación de vinculación con la UTP de la persona afectada, no exime a la Secretaría de Instrucción de iniciar o continuar con el Procedimiento y, de ser el caso, aplicar la sanción correspondiente.
56. Asimismo, si durante el procedimiento o como resultado del mismo, el denunciado se retira, renuncia, finaliza su vínculo contractual o académico, o dejara de pertenecer a

	Reglamento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	Código: GAL – RG001
		Versión: 02

UTP por cualquier motivo, el Procedimiento continúa y se debe concluir con el informe respectivo de la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual, dictándose las medidas que correspondan.

TÍTULO VII: CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL QUE INVOLUCRAN EMPRESAS DE TERCERIZACIÓN O INTERMEDIACIÓN DE SERVICIOS

57. Cuando el presunto hostigador labora para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y la presunta víctima es alumno de la UTP, la denuncia se formula ante la Defensoría Universitaria de la UTP, siguiendo los plazos y procedimiento establecidos por el presente reglamento.
58. Asimismo, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la denuncia o de conocidos los hechos, informa sobre la queja o denuncia a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes.
59. En caso el informe final de la Secretaria de Instrucción incluya recomendaciones de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento, este se remite a la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual para que traslade el informe a la persona afectada otorgándole un plazo para que, de considerarlo pertinente, presente sus descargos. Este informe es remitido a la empresa de intermediación o tercerización de servicios, para que realice lo siguiente:
- traslade el informe de la Secretaria de Instrucción al denunciado, otorgándole un plazo para que, de considerarlo pertinente, presente sus alegatos;
 - emita una decisión que contenga, de ser el caso, la sanción a aplicar, así como otras medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual; e
 - informe a la Universidad sobre lo actuado.
60. Cuando la persona afectada labora en una empresa de intermediación o tercerización de servicios y el presunto hostigador es alumno de la UTP, se interpone la denuncia por los canales indicados por la Universidad.
61. En un plazo no mayor a un día hábil de recibida la denuncia o de conocidos los hechos, se informan a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes.
62. La UTP conduce el Procedimiento garantizando que la persona afectada puede denunciar o presentar la denuncia contra los actos de hostigamiento sexual sufridos.

ANEXO 1

Formato de presentación de queja o denuncia por actos de hostigamiento sexual

....., de....de 20....

Secretaria de Instrucción de la Universidad Tecnológica del Perú

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

I. Datos de la víctima de actos de hostigamiento sexual

Nombres y apellidos			
Documento de Identidad (DNI, Carnet de Extranjería, Pasaporte)			
Domicilio			
Teléfono	Fijo:	Celular:	Correo electrónico
Facultad o Escuela Académico Profesional, u órgano académico o administrativo del cual depende			
Relación con la persona denunciada (marcar con una aspa)	Alumno/a		Personal Docente
	Personal Administrativo		Prestador de Servicios
	Otros:		

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

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

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

Nombres y apellidos			
Documento de Identidad (DNI, Carnet de Extranjería, Pasaporte)			
Parentesco/Relación			
Dirección			
Teléfono	Fijo:	Celular:	Correo electrónico

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

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

1.
2.
3.
4.

VI. Medidas de protección para la víctima

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

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

¹ - Declaración de testigos

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

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

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

Sin otro particular.

Firma	Huella Digital
Nombres y Apellidos:	

ANEXO 2

Acta de derechos de la persona denunciante

En la ciudad de....., siendo las..... horas del día..... se presentó ante la Secretaría de Instrucción de la Universidad Tecnológica del Perú, la persona deidentificado con DNIº....., y domiciliado en, quién interpuso una denuncia por presunto acto de hostigamiento sexual (con motivación sexual o sexista) por parte del señor/a.....

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

I. Medidas de protección para la víctima.

1	Rotación o cambio de lugar del/la presunto/a hostigador/a.
2	Suspensión temporal del/la presunto/a hostigador/a.
3	Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que lo haya solicitado.
4	Orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar o de entablar algún tipo de comunicación con ella.
5	Gozar con las medidas de protección hasta que se emita la resolución no decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.
6	Gozar de facilidades para que las personas denunciantes puedan asistir a centros de salud, denunciar y/o llevar a cabo cualquier acto derivado del hostigamiento sexual.
7	Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima

II. Principales actuaciones del procedimiento.

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

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

Observaciones:.....

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

Secretario de la Instrucción	El/la persona denunciante	Huella

ANEXO 3
Modelo de Informe de la Secretaría de Instrucción

Habiendo sido notificados con fecha.... de.... del 20..., de la denuncia, queja o comunicación de hostigamiento sexual presentado por....., en torno a los hechos consignados en la siguiente sección, y luego de la realización de la investigación correspondiente y análisis de los medios de prueba disponibles, **la Secretaría de Instrucción de la Universidad Tecnológica del Perú**, dentro del plazo correspondiente, procede a emitir el siguiente informe:

I. Descripción de los hechos denunciados:

Con fecha ___ de _____ del 20__, el/la Sr./Sra., comunicó los siguientes hechos, los cuales se vincularían a una posible situación de hostigamiento sexual:

Descripción de los hechos denunciados por la víctima, un/a tercero/a o la institución empleadora. En esta parte también se consignan los hechos recogidos sobre la base del testimonio de la víctima.

II. **Descargos y respuesta:**

Ante los hechos denunciados, el/la Sr./Sra. ha alegado, en respuesta a la queja interpuesta, lo siguiente:

Resumen de los descargos presentados por la persona contra la que se interpuso la queja.

III. **Descripción y valoración de los medios de prueba:**

Para acreditar sus alegaciones, ambas partes han procedido a presentar los siguientes medios de prueba, los cuales han merecido la valoración que procedemos a describir:

Listado de los medios de prueba aportados y el valor probatorio que se le otorga a cada medio

	Reglamento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	Código: GAL – RG001
		Versión: 02

IV. **Conclusión: propuesta de sanción o archivamiento y emisión de recomendaciones finales**

Teniendo en cuenta los hechos denunciados, los descargos presentados, así como los medios de prueba aportados, **la Secretaria de Instrucción** ha arribado a las siguientes conclusiones:

Detalle de las conclusiones a las que ha arribado la Secretaria de Instrucción sobre los hechos denunciados, esto es, si en efecto o no se ha producido una situación de hostigamiento sexual e indica la sanción que corresponde.

Sin perjuicio de lo anterior, con el objeto de evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, la Secretaria de Instrucción sugiere la adopción de las siguientes medidas adicionales:

Detalle de las recomendaciones que considera de la Secretaria de Instrucción que la institución empleadora debería para adoptar para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, sobre la base de los hechos conocidos en torno a la denuncia.

Por ello, dispongo este informe a la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual de la Universidad Tecnológica del Perú, siguiendo lo indicado en el Reglamento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Lima,..... de de 20.....

Secretario de Instrucción
 (Nombre y apellido)

	Reglamento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	Código: GAL – RG001
		Versión: 02

ANEXO 4

Modelo de Resolución de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual.

RESOLUCIÓN N°

Lima, ... de..... de.....

En torno al informe N°....., enviado por el Secretario de Instrucción con fecha..... de del; por la presente le comunicamos la decisión la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual de la Universidad Tecnológica del Perú (en adelante “la Comisión”), en atención a los siguientes fundamentos:

I. VISTOS:

1. Informe N° del Secretario de Instrucción sobre la denuncia presentada por el Sr/Sra interpuesta en contra del Sr/Sra.....,
2. Haber citado vía virtual al denuncia....., a través de su correo electrónico institucional de la Universidad hasta en x oportunidades para que se presente ante el Comité Investigador y presente sus descargos.
3. Acta de Instalación de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual.
4. Pruebas presentadas por la parte denunciante, las mismas que fueron comunicados al denunciado en las citaciones.

II. CONSIDERANDOS:

.....

III. RESUELVE

1. Aceptar la conclusión emitida por el Secretario de Instrucción y la sancion indicada en el informe N°..... del día de del
2. Notificar al Director de Gestión Académica del Campus Para que emita la Resolución Directoral correspondiente.
3. Notificar al Secretario de instrucción de la presente Resolución para su archivo.

Regístrese y comuníquese.

Firma y nombres de los miembros de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual

	Reglamento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	Código: GAL – RG001
		Versión: 02

ANEXO 5
Modelo de Resolución del Tribunal Disciplinario.

RESOLUCIÓN N°

Lima, ... de..... de.....

En torno a la Resolución Directoral, emitida por el Director de Gestión Académica del Campus, con fecha..... de del, y ante la apelación presentada por el Sr/Sra, con fecha..... de del; por la presente le comunicamos la decisión del Tribunal Disciplinario de la Universidad Tecnológica del Perú (en adelante “El Tribunal”), en atención a los siguientes fundamentos:

II. VISTOS:

5. Informe N° del Secretario de Instrucción sobre la denuncia presentada por el Sr/Sra interpuesta en contra del Sr/Sra.....,
6. Resolución N°..... de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual de fecha de del 20.....-
7. Resolución el Director de Gestión Académica del Campus, con fecha..... de del,
8. Acta de Instalación del Tribunal Disciplinario.
9. Pruebas presentadas por la parte denunciante, las mismas que fueron comunicados al denunciado en las citaciones.
10. Pruebas presentadas por el denunciado.

IV. CONSIDERANDOS:

.....

V. RESUELVE

4. Aceptar/ rechazar la apelación presentada por el Sr/Sra....., De fecha de del 20.....-
5. Notificar al Director del Campus Para que emita la Resolución Directoral correspondiente.
6. Notificar al Secretario de instrucción y a la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual de la presente Resolución para su conocimiento.

Regístrese y comuníquese.

Firma y nombres de los miembros del Tribunal Disciplinario.