



PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º: Objetivo

La Universidad de Ingeniería y Tecnología - ("UTECL" o la "universidad") está comprometida con brindar a su personal y a toda la comunidad universitaria (docentes, estudiantes y graduados) un ambiente de trabajo seguro libre de violencia de género y hostigamiento sexual.

En UTECL se encuentra prohibido la comisión de cualquier acto de hostigamiento sexual, en función a lo señalado en el presente documento. Precisamente, con atención a ello, es que ha decidido implementar una política de prevención y sanción del hostigamiento sexual, la cual contiene las pautas y parámetros que deberán seguirse a efectos de prevenir, identificar y sancionar cualquier tipo de violencia sexual o sexista, sea en las instalaciones de la universidad, en espacios en línea, dentro de los márgenes razonables de atención recogidos en este protocolo para este tipo de violencia, al interior de la comunidad universitaria o con ocasión de cualquier actividad organizada por la Universidad, con prescindencia del espacio físico o virtual en donde se produzcan estos actos.

Artículo 2º: Definiciones aplicables a este protocolo

- a) **Acta de los derechos de la persona denunciante:** Documento en donde constan los derechos que asisten a las persona hostigada y que están reconocidos en el presente Protocolo, la Ley y Reglamento.
- b) **Hostigamiento sexual:** El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole. En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiteración de la conducta.
- c) **Conducta de naturaleza sexual:** Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.
Conducta sexista: Comportamientos o actos que refuerzan o promueven estereotipos y/o roles de género, 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.
- d) **Denunciante:** Toda persona que denuncia un caso de hostigamiento sexual, que puede ser la persona hostigada o no.
- e) **Hostigado/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- f) **Hostigador/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual. También se puede referir como persona denunciada.
- g) **Ley:** Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley N° N° 27942 y modificatorias.

- h) **Reglamento:** Reglamento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP y modificatorias.
- i) **Revictimización:** Proceso mediante el cual se produce un sufrimiento añadido por parte de los órganos encargados de prestar atención a la persona que ha sufrido actos de hostigamiento sexual debido a la realización de conductas que reproducen estereotipos de género y/o violencia de género.
- j) **Hostigamiento Sexual en el ámbito laboral:** acto que ocurre en el ámbito de la relación laboral entre trabajadores y/o personal bajo modalidades formativas de la universidad y/o trabajadores de las empresas tercerizadoras o de intermediación que destacan personal a la universidad
- k) **Hostigamiento sexual en el ámbito educativo:** acto que ocurre entre personal docente, personal de apoyo a la docencia, autoridades, así como a sus estudiantes y egresados.

Artículo 3º: Manifestaciones del hostigamiento sexual

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

- a) Promesas de beneficios especiales a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas para exigir una conducta no deseada.
- c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos, verbales o gestuales), insinuaciones, gestos obscenos, mensajes o exhibición de imágenes de contenido sexual, que resulten hostiles, ofensivos o insoportables para alguien.
- d) Comentarios sexistas, incluyendo humor inapropiado o bromas respecto al sexo o género.
- e) Comentarios, observaciones o sonidos sexuales o sexualmente sugestivos.
- f) Entrega de regalos, tarjetas o cartas sexualmente explícitos.
- g) Contacto físico seriamente inapropiado, por ejemplo, besos, caricias o tocamientos.
- h) Invitaciones reiteradas a realizar actividades sociales fuera del ámbito laboral o universitario que no son deseadas o son rechazadas por quien las recibe. Así como llamadas a horas inapropiadas y seguimiento a la víctima fuera del ámbito laboral o universitario.
- i) Preguntas sobre aspectos de la vida privada de la víctima con connotación sexual.
- j) Contacto físico inadecuado, por ejemplo, palmadas, pellizcos, rozamiento o cualquier contacto o sensación inapropiada.
- k) Cualquier acto de violencia de género perpetrado por medio de recursos tecnológicos, plataformas digitales, redes sociales u otros medios electrónicos producidos en el marco de la relación laboral que la universidad mantiene con su personal directo o al interior de la comunidad universitaria, dentro de los márgenes razonables de atención recogidos en esta política para este tipo de violencia.

Otras conductas que encajan en el concepto regulado en el artículo 4° de la Ley.

Artículo 4º: Medidas de prevención

UTEC difundirá el presente protocolo contra el hostigamiento sexual a través de los canales de comunicación institucional con el fin de garantizar que el personal a su cargo y en general, toda la comunidad universitaria conozca a cabalidad su contenido.

Asimismo, UTEC, en cumplimiento con la regulación peruana sobre prevención y sanción del hostigamiento sexual, cumplirá con llevar a cabo, de manera periódica, actividades de difusión sobre cómo la violencia de género se expresa a través del hostigamiento sexual.

Entre las diferentes medidas preventivas que UTEC implementará en el marco de la lucha contra el

hostigamiento sexual están:

- a) La organización de espacios formativos anuales dirigidos a los miembros de los órganos que investiguen las denuncias de hostigamiento sexual sea en el plano laboral o educativo.
- b) La organización de espacios de concientización, sensibilización y diálogo en torno a la problemática del hostigamiento sexual en el ámbito universitario y cómo enfrentarla.
- c) La generación de material gráfico sobre la problemática y el proceso de denuncia de casos de hostigamiento sexual y ponerlo al alcance de la comunidad universitaria.

Artículo 5°: Investigación de denuncias de hostigamiento sexual de acuerdo a procedimiento aplicable

Dependiendo del tipo de vínculo que las partes involucradas en una denuncia de hostigamiento sexual mantengan con UTEC, dicha denuncia podrá verse sometida al procedimiento de investigación de denuncias de hostigamiento sexual laboral o educativo, de acuerdo a las reglas establecidas en los títulos respectivos de este protocolo.

Artículo 6°: Investigación de denuncias de hostigamiento sexual en línea

Es intención de UTEC brindar espacios de trabajo y/o desarrollo académico seguros frente a cualquier tipo de hostigamiento sexual en línea que pudieran suscitarse.

Sin perjuicio de ello, dadas las especiales características que suponen este tipo de violencia de género, en caso se presente una denuncia de este tipo, UTEC tomará en cuenta las siguientes pautas de acción:

- a) **Si se trata de ataques sexistas o hechos de connotación sexual en plataformas digitales que no maneja UTEC por parte de personas plenamente identificables contra alguna persona que forme parte de la comunidad universitaria o mantenga una relación laboral o formativa con la universidad**

La universidad iniciará el procedimiento de investigación contra la persona identificada como autor de los actos denunciados siempre que esta persona pertenezca a la comunidad universitaria o sea personal directo o beneficiario de modalidades formativas de acuerdo a normas recogidas en este protocolo.

No obstante, aun cuando la universidad reporte ante la entidad que maneja la plataforma digital donde se han producido los hechos denunciados, UTEC no puede garantizar la remoción o eliminación de ningún comentario, mensaje, imagen, video o material audiovisual de ningún tipo de la plataforma.

- b) **Si se trata de ataques sexistas o hechos de connotación sexual en plataformas digitales que no maneja UTEC por parte de personas no identificables contra alguna persona que forme parte de la comunidad universitaria o mantenga una relación laboral o formativa con la universidad**

Si no resulta posible identificar al responsable de los hechos reportados, la universidad podrá analizar de qué forma estos hechos pueden ser evitados en el futuro con el fin de construir un espacio libre de este tipo de violencia.

De manera paralela, con el fin de visibilizar el rechazo institucional de este tipo de conductas, la universidad podrá –a su sola discreción– emitir un pronunciamiento con el que respalde a la persona afectada, exhorte a la comunidad universitaria a plegarse a la lucha contra el hostigamiento sexual en línea y a evitar incurrir en cualquier tipo de violencia de género.

En la medida que los hechos reportados se hayan perpetrado en una plataforma digital ajena a UTEC, la Universidad no puede garantizar la remoción o eliminación de ningún comentario, mensaje, imagen, video o material audiovisual de ningún tipo de la plataforma.

c) Si se trata de ataques sexistas o hecho de connotación sexual en plataformas digitales manejadas por UTEC contra alguna persona que forme parte de la comunidad universitaria o mantenga una relación laboral o formativa con la universidad

Cuando la persona que ha incurrido en el hecho sea plenamente identificable, la universidad iniciará el procedimiento de investigación contra ella, siempre que esta persona pertenezca a la comunidad universitaria o sea personal directo o beneficiario de modalidades formativas.

En la medida que los hechos reportados se hayan perpetrado en una plataforma digital manejada por UTEC, la universidad removerá el comentario, mensaje, imagen, video o material audiovisual dentro de un plazo razonable, no sin antes haber recopilado las pruebas necesarias de acuerdo al caso para su evaluación en el procedimiento de investigación requerido por ley.

Sin perjuicio del supuesto que se presente, UTEC brindará acompañamiento psicológico y/o laboral de la persona afectada cuando resulte pertinente.

TÍTULO II

PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Artículo 7°: Ámbito de aplicación

El contenido del presente título es aplicable a todos los trabajadores de UTEC y a los beneficiarios de modalidades formativas. También se aplica, en lo que corresponda, al personal desplazado y/o destacado en virtud de contratos de tercerización de servicios o intermediación laboral suscritos con diferentes empresas proveedoras de servicios, sin que ello suponga un elemento que acredite subordinación de estas personas a UTEC.

Artículo 8°: Órganos del Sistema de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Empleo

En el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual intervienen los siguientes órganos:

a) Comité de Diversidad e Inclusión (CDI)

La CDI cumple con las siguientes funciones en materia de prevención de actos de hostigamiento sexual:

- Capacitar en materia de prevención del hostigamiento sexual al personal comprendido dentro del alcance de este protocolo al inicio de la relación laboral o formativa, abordando de manera integral el problema del hostigamiento sexual en el trabajo.
- Capacitar una vez al año al Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual Laboral, con el objeto de brindar las herramientas necesarias a este órgano para atender e investigar las denuncias de hostigamiento sexual en el ámbito laboral.
- Encargarse de difundir material didáctico al personal a fin de que ellos puedan identificar situaciones que califiquen como hostigamiento sexual, conozcan los canales de denuncia implementados por la empresa, así como las posibles sanciones frente a la comisión de actos de hostigamiento sexual.
- Promover campañas de detección y prevención del hostigamiento sexual.

Dada la formación del CDI en materia de prevención de la violencia de género este órgano también podrá recibir denuncias de hostigamiento sexual.

b) Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual Laboral (CHSL)

Órgano conformado por cuatro miembros: dos representantes de los trabajadores y dos representantes del empleador.

De conformidad con lo requerido por la normativa peruana, el CHSL tendrá a su cargo las siguientes funciones:

- Investigar las denuncias de hostigamiento sexual.
- Trasladar la queja al denunciado en los plazos establecidos por el presente Protocolo a fin de que el denunciado pueda presentar sus descargos.
- Emitir el informe con los resultados sobre la investigación de la denuncia de hostigamiento sexual, dentro del plazo establecido en el presente Protocolo.

- Recibir y trasladar a las partes, todos los documentos que se presenten en el marco de la investigación de la denuncia de hostigamiento sexual a su cargo.
- Realizar las recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales de prevención para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

c) Oficina de Recursos Humanos (RR.HH.)

Esta dependencia opera en el marco del procedimiento de investigación de denuncia de hostigamiento sexual laboral como entidad encargada de la recepción de denuncias, atención y cumplimiento de requerimientos formales laborales y emisión de pronunciamiento en primera instancia.

d) Tribunal de Diversidad e Inclusión Laboral

Este órgano resuelve de manera definitiva los recursos de apelación contra la decisión de primera instancia que eventualmente pudieran presentar cualquiera de las partes involucradas en el ámbito laboral.

Artículo 9°: Canales de denuncia

Los trabajadores afectados por casos de hostigamiento sexual podrán reportar estos hechos mediante cualquiera de los siguientes canales de atención:

- a) Denuncia directa, sea escrita o verbal, ante Recursos Humanos o el Jefe Directo
- b) Denuncia directa, sea escrita o verbal o mediante correo electrónico, ante algún miembro del Comité de Diversidad e Inclusión.
- c) Línea ética UTEC. Puedes encontrar mayor información sobre este canal en el siguiente enlace web: <https://www.lineaeticautec.com/>

Artículo 10°: Recepción de la denuncia de hostigamiento sexual

UTEC se compromete a recibir todas las denuncias de hostigamiento sexual en el ámbito laboral que se presenten, así como a iniciar el procedimiento de investigación correspondiente. Para la recepción de la denuncia se tomará en cuenta las siguientes pautas.

- a) Queja escrita mediante el uso de formato de denuncia ante Recursos Humanos o Jefe Directo o Comité de Diversidad e Inclusión

El denunciante puede presentar una queja escrita utilizando el Formato de denuncia, que como Anexo A forma parte del presente Protocolo, ante Recursos Humanos y/o su Jefe Directo y/o el Comité de Diversidad e Inclusión. En los últimos casos, el Jefe Directo o el Comité de Diversidad e Inclusión está obligado a presentar inmediatamente la queja ante Recursos Humanos, con el fin de que esta entidad inicie el procedimiento de investigación correspondiente.

Los plazos aplicables a la tramitación e investigación de la denuncia se contarán desde la fecha en la que se pone a conocimiento de Recursos Humanos la denuncia respectiva.

- b) Queja verbal ante Recursos Humanos y/o Jefe Directo y/o el Comité de Diversidad e Inclusión

El denunciante puede presentar una queja verbal por actos de hostigamiento sexual ante el encargado de Recursos Humanos, quien procurará recabar la información necesaria para iniciar la investigación correspondiente. Para estos fines, podrá utilizar de manera referencia el formato

de denuncia implementado por UTEC que se adjunta como Anexo A, en el que se recogen los datos principales necesarios para el inicio de la investigación.

La persona encargada de Recursos Humanos deberá asegurarse de que el recojo de información se realice sin incurrir en preguntas o comentarios revictimizantes.

Si la queja verbal fuera formulada por el trabajador afectado ante su Jefe Directo o ante un representante del Comité de Diversidad e Inclusión, este deberá dar aviso a Recursos Humanos sobre la información recibida. Recursos Humanos evaluará la información recibida y en caso lo considere necesario, podrá requerir a la denunciante una reunión de recojo de información para dar inicio al procedimiento de investigación.

c) Queja presentada mediante línea ética

UTEC ha implementado una Línea Ética con diferentes canales de atención. Cualquier acto de hostigamiento sexual podrá ser reportado de acuerdo a las instrucciones recogidas en la plataforma web <https://www.lineaeticautec.com/>.

Los plazos aplicables a la tramitación e investigación de la denuncia se contarán desde la fecha en la que se pone a conocimiento de Recursos Humanos la denuncia respectiva.

d) Queja de hostigamiento sexual anónima

Si la denuncia se realiza en forma anónima por cualquier canal implementado por UTEC, el Área de RR.HH. se encargará de recabar de manera preliminar toda la información necesaria para iniciar una investigación de oficio. Sin embargo, será requisito indispensable para realizar la denuncia anónima identificar al denunciado(a).

Artículo 11°: Inicio de investigación de oficio de actos de hostigamiento sexual

En caso cualquiera de los órganos que forma parte del Sistema de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral de la universidad tomara conocimiento sobre probables situaciones de hostigamiento sexual, se podrá impulsar el inicio de un procedimiento de investigación de oficio.

Cabe precisar que si los órganos que toman conocimiento de estos posibles actos de hostigamiento sexual son el CDI o el CHSL o el Tribunal de Diversidad e Inclusión Laboral, estos tendrán que dar aviso al área de RR.HH, el cual iniciará formalmente el procedimiento de investigación correspondiente con el emplazamiento al denunciado.

Sin perjuicio de lo señalado, antes de iniciar formalmente el procedimiento de investigación RR.HH podrá recabar de manera preliminar información adicional con el fin de poder trasladar la denuncia al CHSL e implementar las medidas de protección correspondientes.

Artículo 12°: Acciones inmediatas frente a la recepción de una denuncia de hostigamiento sexual o inicio de investigación de oficio

Luego de recibir la denuncia, Recursos Humanos adoptará las siguientes acciones en los plazos indicados:

Plazo	Acciones inmediatas
El mismo día que recibe la denuncia	Da lectura del Acta de derechos de la persona denunciante. Esta acta debe ser firmada por la persona Denunciante, si se trata de la víctima, para hacer constar que ha sido debidamente informada de los derechos

	que la asisten en el marco del procedimiento, utilizando el formato que se adjunta como Anexo B.
1 día hábil después de recibir la denuncia	Brinda los canales de atención médica y psicológica a la víctima , según corresponda
	Traslada la queja al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.
Hasta 3 días hábiles después de recibir la denuncia	Dicta y ejecuta las medidas de protección para el/la Hostigado/a, de acuerdo a circunstancias específicas de cada caso.
	Dicta medidas de protección para las/los testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.
Hasta 6 días hábiles después de recibir la denuncia	Comunica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) sobre (i) la recepción de la queja, inicio de investigación por hostigamiento sexual y (ii) la ejecución de las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima.

Artículo 13°: Medidas de protección

Dependiendo de los hechos denunciados, UTEC podrá adoptar cualquier de las siguientes medidas de protección a favor del trabajador denunciante:

- a) Rotación o cambio de lugar del presunto(a) hostigador(a).
- b) Suspensión temporal del presunto(a) hostigador(a).
- c) Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por la parte denunciante.
- d) Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

La oficina de Recursos Humanos podrá aprobar medidas similares a fin de proteger a los testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias.

Artículo 14°: Etapa de investigación

La etapa de investigación se encuentra a cargo del CHSL.

El CHSL tiene un plazo total de 15 días calendario, contados desde el día siguiente que Recursos Humanos le envía la queja, para investigar los hechos reportados y emitir el informe con los resultados de la investigación.

Para ello, seguirá el siguiente procedimiento interno:

- a) El CHSL trasladará la queja a la parte denunciada, a fin de que esta persona pueda tener conocimiento de la queja y formular sus descargos. Esta notificación se realizará en un plazo de 1 día hábil desde que este órgano recibe la denuncia.
- b) El CHSL indicará al denunciado(a) el plazo correspondiente para que presente sus descargos. Este plazo será de hasta 3 días hábiles.
- c) El denunciado presentará al CHSL sus descargos por escrito, conjuntamente con las pruebas que considere pertinentes.
- d) El CHSL correrá traslado de los descargos del presunto hostigador/a, junto con las pruebas que haya adjuntado, a la parte denunciante, dentro de un plazo máximo de 1 día hábil
- e) El CHSL realizará las investigaciones que considere necesarias, a fin de determinar si en el caso bajo análisis se ha configurado un acto de hostigamiento sexual, de acuerdo a criterios objetivos

	UTEC-GL-PROTOCOLO-001	Revisión: 29/04/2022 Versión: 03 Página: Página 10 de 32
	PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	

establecidos en la legislación peruana en materia de prevención y sanción del hostigamiento sexual.

- f) El CHSL emitirá un Informe de la investigación que deberá contener, como mínimo, lo siguiente:
- Descripción de los hechos.
 - Valoración de los medios probatorios.
 - Propuesta de medidas preventivas y/o de sanción de corresponder, o de archivamiento del caso reportado.
- g) En el plazo de 1 hábil de su emisión, el Comité enviará su informe a Recursos Humanos.

En caso de renuncia o cese de la presunta víctima o el denunciado, UTEC continuará con el procedimiento hasta su culminación a fin implementar las medidas correspondientes y que resulten posibles de aplicar, a fin de evitar que casos como el reportado vuelvan a suceder en la organización.

Artículo 15°: Etapa de Sanción

Una vez recibido el informe a cargo del CHSL, Recursos Humanos adoptará las siguientes acciones en un plazo máximo de 10 días calendario:

- a) Trasladará el Informe del CHSL a las Partes involucradas en el caso (excluyendo a los testigos, en caso los hubiera) en plazo de 1 día calendario y les otorgará un plazo de 2 días calendario para presentar sus alegatos.
- b) Luego de recibir los alegatos de las Partes, o vencido el plazo establecido sin que estas hubieran presentado alegatos, emitirá su decisión la cual será coordinada con el Director del área donde el denunciado pertenece.

Artículo 16°: Etapa de Impugnación

Cualquiera de las partes, sea denunciante o denunciado/a, podrá interponer recurso de apelación contra la resolución de primera instancia emitida por el área de Recursos Humanos en un plazo máximo de tres (3) días calendario desde emitida la decisión de primera instancia.

Este recurso será revisado por el Tribunal de Diversidad e Inclusión Laboral, el cual resolverá en un plazo máximo de cinco (5) días calendario.

Artículo 17°: Sanciones

Dependiendo de la gravedad del caso y del vínculo que UTEC mantenga con el/la hostigador/a, UTEC podrá imponer las siguientes sanciones:

- a) Beneficiarios de Modalidades Formativas y Trabajadores: Si algún practicante o trabajador incurrió en actos de hostigamiento sexual, UTEC podría imponer las siguientes sanciones:
 - Amonestación escrita
 - Suspensión sin goce de haber
 - Conclusión anticipada del convenio de formación / Despido por causa justa
- b) Personal desplazado: UTEC comunicará oportunamente, de acuerdo a las pautas establecidas en el artículo 16° de este Protocolo, la denuncia formulada de forma que la empresa prestadora de servicios pueda adoptar las medidas disciplinarias correspondientes.

Artículo 18°: Pautas especiales en caso la parte denunciante y/o denunciada preste servicios para una empresa prestadora de servicios

En caso el personal desplazado en virtud de un caso de contrato de tercerización de servicios o intermediación laboral se viera involucrado en un caso de hostigamiento sexual se aplicarán las siguientes pautas especiales:

- a) Cuando el presunto hostigador labore para una empresa prestadora de servicios y la presunta víctima trabaja para UTEC: UTEC recibirá la denuncia formulada por la víctima y en un plazo no mayor a un (1) día hábil desde recibida la queja.

De acuerdo a la legislación vigente, UTEC llevará a cabo el procedimiento de investigación a través de su Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, el cual emitirá el informe correspondiente. Este informe deberá ser puesto a disposición de la empresa prestadora de servicios, para que esta, en su calidad de entidad empleadora de la parte denunciada, tome las medidas de sanción en caso corresponda.

- b) Cuando el presunto hostigador labore para UTEC y la presunta víctima trabaja para una empresa prestadora de servicios: UTEC recibirá la denuncia formulada por su trabajadora y en un plazo no mayor a un (1) día hábil desde recibida la queja, informará sobre la misma a la empresa prestadora de servicios para que tome las medidas de protección que correspondan.

De acuerdo a la legislación vigente, UTEC llevará a cabo el procedimiento de investigación a través de su Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, el cual deberá enviar su informe final al área de Recursos Humanos. Esta última entidad tomará las medidas preventivas y disciplinarias que correspondan de acuerdo al caso. Eventualmente, en caso alguna de las partes apele la decisión de primera instancia, el Tribunal de Diversidad e Inclusión resolverá de manera definitiva la queja presentada.

- c) Cuando el presunto hostigador y la presunta víctima laboren para una empresa prestadora de servicios, y el acto de hostigamiento sexual se produjo dentro de las instalaciones de UTEC: La presunta víctima puede interponer la denuncia ante la empresa de tercerización de servicios o intermediación laboral o ante UTEC. En este último caso, UTEC trasladará la queja a la empresa proveedora de servicios en el plazo de 1 día hábil desde su recepción.

El procedimiento de investigación y sanción está a cargo de la empresa proveedora de servicios, sin perjuicio de las coordinaciones que eventualmente pueda sostener con UTEC.

Artículo 19°: Cumplimiento de obligación de reporte de casos ante el MTPE

UTEC, a través del área de Recursos Humanos, cumplirá con informar al MTPE sobre (i) la recepción de la queja, inicio de investigación por hostigamiento sexual y (ii) la ejecución de las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima, en el plazo máximo de 6 días hábiles desde que Recursos Humanos recibe la denuncia

Asimismo, una vez culminado el procedimiento, el área de Recursos Humanos informará en un plazo máximo de 6 días hábiles al MTPE desde emitido el pronunciamiento a cargo de RR.HH o del Tribunal de Diversidad e Inclusión en caso la decisión de primera instancia hubiera sido apelada.

Artículo 20°: Medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual

Con la finalidad de prevenir nuevos casos de hostigamiento sexual, el CHSL, en la medida de lo posible, identificarán los factores de riesgo en el área o espacio en el que se han desarrollado los hechos calificados como hostigamiento sexual y recomendarán acciones con el fin de eliminar estos factores. La implementación de las recomendaciones será responsabilidad del Comité de Diversidad e Inclusión y/o Recursos Humanos, según corresponda.

TÍTULO III

PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ÁMBITO EDUCATIVO

Artículo 21º: Ámbito de aplicación

El contenido del presente título es aplicable al personal docente de UTEC, sean contratados (a Tiempo Completo o a Tiempo Parcial), ordinarios (Auxiliar, Asociado o Principal) o extraordinarios (Eméritos, Honorarios, Visitantes); personal de apoyo a la docencia, autoridades, así como a sus estudiantes y egresados.

Se consideran estudiantes a las personas matriculadas, sea como estudiantes regulares (al menos 12 créditos) o irregulares (menos de 12 créditos), incluyendo los cursos de verano. Asimismo, serán considerados como estudiantes para efectos de este Protocolo aquellas personas que hayan dejado de estar matriculadas hasta por un máximo de dos (02) semestres académicos. Pasado este plazo, ya no serán considerados estudiantes. Este plazo no es acumulativo.

Artículo 22º: Órganos del Sistema de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el ámbito educativo

a) Comité de Diversidad e Inclusión (CDI)

La CDI cumple con las siguientes funciones en materia de prevención de actos de hostigamiento sexual:

- Capacitar en materia de prevención del hostigamiento sexual al personal y estudiantes comprendidos dentro del alcance de esta política al inicio de la relación laboral o formativa, abordando de manera integral el problema del hostigamiento sexual en el trabajo.
- Capacitar una vez al año a los miembros de los órganos que intervienen en el procedimiento, con el objeto de brindar las herramientas necesarias para atender e investigar las denuncias de hostigamiento sexual en el ámbito educativo.
- Encargarse de difundir material didáctico al personal y estudiantes a fin de que ellos puedan identificar situaciones que califiquen como hostigamiento sexual, conozcan los canales de denuncia implementados por la empresa, así como las posibles sanciones frente a la comisión de actos de hostigamiento sexual.
- Promover campañas de detección y prevención del hostigamiento sexual.
- Recibir denuncias de hostigamiento sexual.

b) Secretaría de Instrucción (Secretaría)

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

- Pone a disposición de la parte denunciante los canales de atención médica, en cuanto se requiera, y psicológica de manera obligatoria.
- Dispone y ejecuta las medidas de protección, que correspondan, a la persona denunciante.
- Emite el Informe Inicial de Instrucción, en donde dispone de forma motivada i) el inicio de un procedimiento disciplinario contra la persona denunciada; o ii) el archivo de la denuncia.
- Da lectura al Acta de derechos de la persona denunciante.
- Una vez iniciado el procedimiento disciplinario, investiga las denuncias de hostigamiento sexual en la etapa de instrucción.

- Emite el Informe Final de Instrucción con los resultados de la investigación de la denuncia de hostigamiento sexual.

Este órgano está conformado por un (1) titular y dos (2) suplentes, que son elegidos cada dos (2) años por el Director General..

c) Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual (CDHS)

Se encuentra a cargo de resolver en primera instancia las denuncias por presuntos actos de hostigamiento sexual en el ámbito educativo. Este órgano realiza las siguientes actuaciones:

- Revisa de Informe Final de Instrucción emitido por la Secretaría de Instrucción
- Notifica el Informe Final de Instrucción a las partes, para formulación de alegatos.
- Convoca a una audiencia a las partes para el uso de la palabra, de considerarlo necesario para el procedimiento.
- Resuelve en primera instancia la denuncia de hostigamiento sexual.
- En caso de determinar que no hay responsabilidad administrativa, dispone el archivamiento del procedimiento.

Este órgano está conformado por un (1) estudiante de pregrado, elegido por los representantes estudiantiles y dos (2) representantes de UTEC, elegidos por el Director General. Los miembros son elegidos cada dos (2) años y debe garantizarse la paridad de género.

d) Tribunal de Diversidad e Inclusión Educativo

Este órgano resuelve de manera definitiva los recursos de apelación contra la decisión de primera instancia que eventualmente pudieran presentar cualquiera de las partes involucradas.

Está conformado por un (1) estudiante de pregrado, elegido por mérito por el CDI, el Director General Académico y el Director General. El estudiante es elegido cada dos (2) años y debe garantizarse la paridad de género.

Todos los miembros de los órganos que intervienen, deben contar con conocimientos básicos en derechos administrativo, además de contar con formación en género.

Artículo 23°: Canales de denuncia

Los miembros de la comunidad universitaria afectados por casos de hostigamiento sexual podrán reportar estos hechos mediante cualquiera de los siguientes canales de atención:

- a) Denuncia directa, sea escrita o verbal, ante la Defensoría Universitaria.
- b) Denuncia directa, sea escrita o verbal, ante el CDI.
- c) Denuncia directa, sea escrita o verbal, antes la Secretaria de Instrucción.
- d) Línea ética UTEC. Puedes encontrar mayor información sobre este canal en el siguiente enlace web: <https://www.lineaeticautec.com/>.

Artículo 24°: Recepción de la denuncia de hostigamiento sexual en el ámbito educativo

UTEC se compromete a recibir todas las denuncias de hostigamiento sexual que se presenten en el ámbito educativo, así como a iniciar el procedimiento de investigación correspondiente.

Para la recepción de la denuncia se tomará en cuenta las siguientes pautas.

a) Queja escrita mediante el uso de formato de denuncia ante la Secretaría de Instrucción, el CDI o la Defensoría Universitaria

El/la denunciante puede presentar una queja escrita utilizando el Formato de denuncia implementado por UTEC que como Anexo C forma parte del presente Protocolo. La Defensoría Universitaria o el CDI están obligados a presentar inmediatamente la queja ante la Secretaría de Instrucción, con el fin de que esta entidad inicie el procedimiento correspondiente.

Los plazos aplicables a la tramitación e investigación de la denuncia se contarán desde la fecha en la que se pone a conocimiento de la Secretaría de Instrucción, la denuncia respectiva.

b) Queja verbal ante la Secretaría de Instrucción, Defensoría Universitaria y el CDI

El/la denunciante puede presentar una queja verbal por actos de hostigamiento sexual ante la Secretaría de Instrucción, CDI o la Defensoría Universitaria, órganos que procurarán recabar la información necesaria para iniciar la investigación correspondiente. Para estos fines, podrá utilizar de manera referencial el formato de denuncia implementado por UTEC que se adjunta como Anexo C, en el que se recogen los datos principales necesarios para el inicio de la investigación.

La persona que tome la denuncia en representación de cualquiera de los órganos mencionados anteriormente deberá asegurarse de que el recojo de información se realice sin incurrir en preguntas o comentarios revictimizantes.

c) Queja presentada mediante línea ética

UTEC ha implementado una Línea ética con diferentes canales de atención. Cualquier acto de hostigamiento sexual podrá ser reportado de acuerdo a las instrucciones recogidas en la plataforma web <https://www.lineaeticautec.com/>.

Los plazos aplicables a la tramitación e investigación de la denuncia se contarán desde la fecha en la que se pone a conocimiento a la Secretaría de Instrucción de la denuncia respectiva.

d) Queja de hostigamiento sexual anónima

Si la denuncia se realiza en forma anónima por cualquier canal implementado por UTEC, la Secretaría de Instrucción se encargará de recabar de manera preliminar toda la información necesaria para iniciar la investigación preliminar. Sin perjuicio de lo señalado, será requisito indispensable para realizar la denuncia anónima identificar al denunciado(a).

Artículo 25º: Actuación de oficio

En caso cualquiera de los órganos que forman parte del Sistema de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el ámbito educativo tomara conocimiento sobre probables situaciones de hostigamiento sexual, estos podrán impulsar el inicio a un procedimiento de investigación de oficio.

Cabe precisar que, si los órganos que toman conocimiento de estos posibles actos de hostigamiento sexual son el CDI o la Defensoría Universitaria o Tribunal de Diversidad e Inclusión Educativo, estos tendrán que dar aviso a la Secretaría de Instrucción, la cual iniciará formalmente el procedimiento correspondiente.

Sin perjuicio de lo señalado, antes de iniciar formalmente el procedimiento de investigación CHSE podrá recabar de manera preliminar información adicional con el fin de poder emplazar a las partes involucradas en el procedimiento e implementar las medidas de protección correspondientes a favor de las personas afectadas.

Artículo 26°: Etapa de investigación preliminar

Luego de recibir la denuncia, la Secretaría de Instrucción adoptará las siguientes acciones en los plazos indicados:

Plazo	Acciones inmediatas
El mismo día que recibe la denuncia	Da lectura del Acta de derechos de la persona denunciante. Esta acta debe ser firmada por la persona Denunciante, si se trata de la víctima, para hacer constar que ha sido debidamente informada de los derechos que la asisten en el marco del procedimiento, utilizando el formato que se adjunta como Anexo D.
1 día hábil después de recibir la denuncia	<ul style="list-style-type: none"> • Brinda los canales de atención médica, en cuanto se requiera, y psicológica a la víctima, de manera obligatoria..
2 días hábiles después de recibir la denuncia	<ul style="list-style-type: none"> • Dicta y ejecuta las medidas de protección para el/la denunciante, de acuerdo a circunstancias específicas de cada caso. • Dicta medidas de protección para las/los testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.
1 día hábil después de recibir la denuncia	Corre traslado de la denuncia a la persona denunciante para que en plazo de 4 días calendario presente sus descargos.

Habiendo recibido o no los descargos, la Secretaría de Instrucción emitirá en el plazo máximo de 7 días calendario de recibida la denuncia el Informe Inicial de Instrucción, el cual será notificado a las partes el mismo día de emitido. El Informe Inicial de Instrucción debe contener:

- Descripción de los hechos denunciados
- Tipo de falta de los hechos imputados
- La sanciones que pueden aplicar
- Identificación del órgano que resuelve en primera y segunda instancia
- El inicio o el archivo del procedimiento disciplinario, sobre la base de la identificación de indicios de la comisión de un acto de hostigamiento sexual.

Artículo 27°: Medidas de protección

A partir de la naturaleza y gravedad del caso, así como del estado emocional de la persona denunciante, la Secretaría de Instrucción podrá dictar cualquiera de las siguientes medidas de protección a favor de la parte denunciante, las cuales deberán ser coordinadas con las áreas pertinentes para su implementación:

- Requerir a la parte denunciada que cese todo acto de comunicación o interacción, directa o a través de terceros, con la parte denunciante.
- Brindar apoyo académico para que quien presenta la denuncia no vea afectado el desarrollo de sus actividades. Entre las medidas concretas que se podrá implementar como apoyo académico están: (i) cambio de sección, (ii) asignación de nuevo evaluador, entre otras alternativas que resulten razonables.

- c) Si la persona denunciante se encontrara en un evidente estado de alteración o manifestara la necesidad de contar con soporte emocional, el comité solicitará a la Jefatura de Bienestar Estudiantil que le brinde el soporte respectivo y hará el seguimiento de éste. Sin perjuicio de la atención psicológica que se pondrá a su disposición.
- d) Si la persona denunciada fuera estudiante, la Secretaría de Instrucción evaluará la posibilidad de suspenderlo preventivamente.
- e) Si la persona denunciada fuera docente, este será separado preventivamente, de acuerdo a lo estipulado en el artículo 90° de la Ley N° 30220, de las otras medidas de protección que puedan ser dictadas a favor de la víctima.

La Secretaría de Instrucción podrá aprobar medidas similares a fin de proteger a los testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias.

De conformidad con la ley peruana, la Secretaría de Instrucción tomará las medidas de protección más adecuadas al caso denunciado, sin que ello importe de forma alguna un adelanto de opinión respecto a la verosimilitud de los hechos denunciados.

Artículo 28°: Etapa de Instrucción

La etapa de instrucción se encuentra a cargo de la Secretaría de Instrucción, quién en un plazo máximo de 10 días calendario, desde la apertura del procedimiento disciplinario, investiga los hechos denunciados y emite el Informe Final de Instrucción. Para ello, seguirá el siguiente procedimiento interno:

- a) Traslada el Informe Inicial de Instrucción, referido en el artículo 26° a las partes, otorgando el plazo de 5 días calendario a la persona denunciada para que presente sus descargos.
- b) La persona denunciada presenta a la Secretaría de Instrucción sus descargos por escrito, conjuntamente con las pruebas que considere pertinente.
- c) Corre traslado de los descargos del presunto hostigador a la parte denunciante, dentro de un plazo máximo de 1 día calendario de recibidos.
- d) Realiza las investigaciones que considere necesarias, a fin de determinar si en el caso bajo análisis se ha configurado un acto de hostigamiento sexual, de acuerdo a criterios objetivos. La investigación puede implicar la toma de declaración de las partes, de testigos, y otras que considere la Secretaría de Instrucción relevantes para esclarecer los hechos denunciados.
- e) Emite el Informe Final de Instrucción en un plazo máximo de 10 días calendarios desde el inicio del procedimiento disciplinario, con o sin los descargos, que deberá contener, como mínimo, lo siguiente:
 - Descripción de los hechos.
 - Valoración de los medios probatorios.
 - Propuesta de sanción, de corresponder, o de archivamiento del procedimiento disciplinario.

Una vez emitido el Informe Final , la Secretaría de Instrucción tiene el plazo de 1 día hábil para enviar su informe a la CDHS.

Los plazos señalados no se interrumpen en periodo vacacional o cualquier otra pausa institucional.

Artículo 29°: Etapa Resolutiva

La CDHS deberá remitir el informe en el plazo de 1 día calendario a las partes involucradas en el procedimiento disciplinario para que éstas formulen los alegatos que estimen pertinentes en un plazo de 3 días calendario.

A criterio de la CDHS, con el fin de esclarecer los hechos, podrá convocar a una audiencia presencial o virtual, en donde tanto la persona denunciada como la denunciante podrán hacer uso de la palabra sin que se produzca ningún encuentro entre las partes. Durante la audiencia se debe evitar la repetición innecesaria del testimonio de la persona hostigada o cualquier otra actuación que pudiera producir revictimización.

Con o sin los alegatos de las partes involucradas, la CDHS deberá resolver en primera instancia la denuncia de hostigamiento sexual formulada, .

Para cumplir con lo detallado previamente, la CDHS tiene un plazo máximo de 5 días calendarios contados desde la recepción del Informe Final de Instrucción

Artículo 30º: Etapa de Impugnación

Tanto la persona denunciada como la denunciante, podrán interponer recurso de apelación contra la resolución en primera instancia dentro de los 5 días calendario siguientes, contados desde el día posterior al de haber sido notificados. Este recurso se interpone ante el Tribunal de Diversidad e Inclusión Educativo.

Artículo 31º: Resolución de segunda instancia

Una vez recibida la apelación, el Tribunal de Diversidad e Inclusión Educativo tendrá 3 días calendario para resolver, contados desde el día siguiente que recibieron el recurso de apelación.

Artículo 32º: Sanciones

Dependiendo del vínculo que el denunciado mantiene con UTEC, se podrán adoptar las siguientes sanciones:

- En el caso de que la persona denunciada y hallada responsable de hostigamiento sexual sea docente, será cesado de acuerdo a lo estipulado en el artículo 95º de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, que prevé este supuesto y los reglamentos internos de la UTEC.
- En el caso de que la persona denunciada y hallada responsable de hostigamiento sexual sea parte del alumnado, recibirá como sanción la suspensión temporal por un mínimo de dos semestres y máximo de cuatro, o la separación definitiva de la Universidad (la misma que implica el impedimento de volver a postular). Ello, en tanto el artículo 10º del Reglamento de Disciplina de los y las Estudiantes considera al hostigamiento sexual una falta muy grave y el artículo 13º determina los dos tipos de sanciones posibles. Asimismo, se podrá considerar como parte de la sanción procesos formativos obligatorios para la persona denunciada, sobre hostigamiento sexual y/o violencia de género.

Estas medidas deberán ser aplicadas de manera proporcional y razonable, en aras de procesar de acuerdo al debido proceso, así como a los principios estipulados en el artículo 3º del presente protocolo. Los órganos que intervienen en el procedimiento podrán aplicar el principio de discrecionalidad respecto a la selección de la sanción más adecuada de acuerdo a la gravedad del caso y la conducta procedimental de la persona denunciada.

Artículo 33°: Cumplimiento de obligación de reporte de casos ante SUNEDU

UTEC reportará semestralmente a la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) la relación de denuncias recibidas, las medidas adoptadas, así como el estado del procedimiento, de conformidad con el Reglamento

TÍTULO IV

REGLAS COMUNES A LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL Y EDUCATIVO

Artículo 34°: De acuerdo con la legislación peruana en materia de prevención y sanción del hostigamiento sexual, las reglas aplicables a cada uno de los procedimientos internos de investigación de denuncias de hostigamiento sexual recogidas en este protocolo deberán ser interpretadas y aplicadas de acuerdo con 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 las personas y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Teniendo ello en cuenta, y que el hostigamiento sexual 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, las acciones que emprenda la universidad deberán estar enfocadas en proteger a las personas afectadas por este tipo de violencia de género.
- b) Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso: Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades laborales y educativas en un ambiente sano y seguro, de tal forma que pueda preservar su salud, física y mental, y su desarrollo y desempeño profesional.
- c) Principio de igualdad y no discriminación por razones de género: Las personas y órganos de la universidad encargados de la prevención, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar el derecho a la igualdad entre las personas, independiente de su sexo o género. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, identidad de género u orientación sexual que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas es discriminación y se encuentra prohibida.
- d) Principio de respeto de la integridad personal: Las personas y órganos de la universidad encargados de la prevención, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas, sea denunciante, denunciado y testigos, entre otros.
- e) Principio de intervención inmediata y oportuna: Las personas y órganos de la universidad encargados de la prevención, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual deben intervenir en forma oportuna de acuerdo a los plazos establecidos en este protocolo.
- f) Principio de confidencialidad: La información contenida en los procedimientos regulados por la Ley y el Reglamento tienen carácter confidencial, por lo que nadie puede brindar o difundir información, salvo las excepciones debidamente justificadas.
- g) Principio del debido procedimiento: Los participantes en los procedimientos de investigación de denuncia de hostigamiento sexual gozan de los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento entre privados, 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, entre otros.
- h) Principio de impulso de oficio: Los órganos de la universidad encargados de la investigación y sanción de denuncias de 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: Los órganos de la universidad encargados de la investigación y sanción de denuncias de hostigamiento sexual deben interpretar las normas contenidas en el presente protocolo de forma más favorable a la admisión y decisión final de la denuncia sin afectar los derechos e intereses de los denunciantes y denunciados.
- j) Principio de celeridad: Las personas y órganos de la universidad encargados de la prevención, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual deben evitar incurrir en actuaciones procesales que dificulten el desarrollo del procedimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en los plazos establecidos mediante este protocolo.
- k) Principio de interés superior del niño, niña y adolescente: Las personas y órganos de la universidad encargados de la prevención, atención, 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.
- l) Principio de no re-victimización: Las personas y órganos de la universidad encargados de la prevención, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual 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 re-victimizada.
- m) Principio de Discrecionalidad: Facultad de las autoridades para que, de manera fundamentada, pueda elegir una sanción menor a la dispuesta en el presente documento siempre que esta cumpla con los criterios de razonabilidad y proporcionalidad de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 49.9 de la Ley.

Artículo 35°: Interposición de denuncia contra titular del órgano que recibe las denuncias de hostigamiento sexual

En caso que el presunto hostigador sea titular del órgano que recibe la queja o denuncia, dicha persona deberá ser apartada del procedimiento de atención e investigación de la denuncia de hostigamiento sexual.

La persona afectada, podrá en caso lo considere conveniente, interponer la denuncia ante el inmediato superior del presunto hostigador o quien haga sus veces. En este escenario, la persona que reciba la denuncia tiene la obligación de notificar al órgano competente sobre la denuncia de forma que esta sea investigada de acuerdo a los plazos establecidos por ley.

Artículo 36°: Comunicaciones con partes involucradas en denuncia de hostigamiento sexual

Los miembros de los órganos encargados de investigar y sancionar el hostigamiento sexual, así como cualquier otro miembro de la institución en la cual se ha formulado la denuncia o queja, deben comunicarse con la parte denunciante y denunciada solo a través de los canales formalmente establecidos para ello.

Artículo 37°: Confidencialidad

El procedimiento de investigación de denuncia por hostigamiento sexual es de carácter confidencial. Las partes involucradas en los procedimientos de investigación, sea en calidad de denunciado, denunciante, testigos o entidades dedicadas a la investigación o sanción de los hechos reportados, deberán guardar la reserva del caso.

En caso, UTEC advierta que alguna de las partes involucradas no ha respetado la confidencialidad del caso, independientemente del motivo, impondrá las medidas disciplinarias correspondientes.

Artículo 38°: Valoración de las pruebas

Los medios probatorios serán valorados de manera objetiva y sin incurrir en estereotipo de género. Para ello, los órganos encargados de investigar y/o valorar medios probatorios para la elaboración de un informe en el marco del procedimiento de investigación de denuncia de hostigamiento sexual seguirán los siguientes criterios:

- a) La CDHS, el Tribunal de Diversidad e Inclusión Educativo, así como el área de Recursos Humanos y el Tribunal de Diversidad e Inclusión Laboral no valorarán los medios probatorios que tengan por objeto cuestionar o poner en tela de juicio la vida privada de la parte denunciante.
- b) La CDHS, el Tribunal de Diversidad e Inclusión Educativo, así como el área de Recursos Humanos y el Tribunal de Diversidad e Inclusión Laboral se comprometen a seguir los lineamientos establecidos por la Corte Suprema de Justicia de la República en el Acuerdo Plenario N° 02-2005/CJ-116 (ausencia de incredulidad subjetiva, verosimilitud y persistencia en la incriminación) o en el Acuerdo Plenario o decisión jurisdiccional que haga sus veces al momento de evaluar la declaración de la víctima de actos de hostigamiento sexual. Ello a efectos de evitar sesgos que pudieran comprometer el procedimiento de investigación de hostigamiento sexual.

Artículo 39°: Consecuencias de presentar denuncias falsas

De detectarse una denuncia falsa de hostigamiento sexual, UTEC podrá tomar las medidas disciplinarias correspondientes contra la persona que la haya formulado.

Cabe precisar que para efectos del presente reglamento calificará como denuncia falsa aquella formulada por la parte denunciante con la intención de perjudicar a la persona denunciada, mas no aquella denuncia formulada que recoge hechos debidamente verificados pero que, legalmente, no califican como actos de hostigamiento sexual.

Artículo 40°: Identificación de conductas tipificadas como delitos

Si producto de la investigación que UTEC llevara a cabo se determinase que alguno de los hechos reportados posiblemente califica como alguno de los delitos recogido en el Decreto Legislativo N° 1410 (delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual o difusión de imágenes, materiales audiovisuales, o audios con contenido sexual) o la norma que haga sus veces, UTEC dará aviso al Ministerio Público de acuerdo a lo dispuesto en el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

DISPOSICIONES FINALES

Primera: Este protocolo debe ser leído de manera conjunta e integral con el resto de políticas y reglamentos implementados por la universidad en materia disciplinaria y/o de diversidad e inclusión y la legislación peruana en materia de prevención y sanción del hostigamiento sexual.

Segunda: El presente documento podrá ser difundido a través de la página web de la Universidad, boletines informativos, y/o a través de cualquier medio de comunicación que la Universidad considere pertinente.

Tercera: Las situaciones no previstas en el presente documento y los conflictos de interpretación que pudieran generarse en el mismo o entre éste y otros Reglamentos especiales y/o Generales de la institución, serán resueltas en única y definitiva instancia por el Director Ejecutivo de la Universidad.

Cuarta: El presente protocolo cuenta con siete anexos, que se encuentran adjuntos y que forman parte integrante del mismo.

1. Anexo A - Formato de denuncia de hostigamiento sexual en el ámbito laboral y educativo
2. Anexo B - Modelo de acta de derechos de la persona denunciante
3. Anexo C - Formato de denuncia de hostigamiento sexual en el ámbito educativo
4. Anexo D - Formato de acta de derechos de la persona denunciante en el ámbito educativo
5. Anexo E - Procedimiento de investigación de denuncia de hostigamiento sexual aplicable según parte involucradas
6. Anexo F - Mitos sobre el hostigamiento sexual en el trabajo y en la comunidad universitaria
7. Anexo G - Resumen del procedimiento de prevención y sanción del hostigamiento sexual en el ámbito laboral
8. Anexo H - Resumen del procedimiento de prevención y sanción del hostigamiento sexual en el ámbito educativo
9. Anexo I - Información adicional sobre hostigamiento sexual cibernético

Por favor, marque las pruebas que presenta junto con su denuncia.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Documentos públicos o privados | <input type="checkbox"/> Mensajes de texto o WhatsApp |
| <input type="checkbox"/> Declaración de testigo(s) | <input type="checkbox"/> Fotografías |
| <input type="checkbox"/> Grabaciones | <input type="checkbox"/> Pericias |
| <input type="checkbox"/> Correos electrónicos | <input type="checkbox"/> Otros: _____ |

Las pruebas deben ser adjuntadas a la presente queja/denuncia.

En caso de presentar testigos: UTECH emitirá a favor de los testigos medidas de protección laboral, a fin de evitar represalias durante y luego de finalizado el procedimiento de investigación.

V. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Por favor, marque la medida de protección que considere más conveniente de acuerdo al caso.

- Rotación del presunto hostigador
- Suspensión temporal del presunto hostigador
- Rotación de su puesto de trabajo.
- Impedimento de acercamiento y/o proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima
- Otras (especificar): _____

UTECH tomará en cuenta esta información para la implementación de medidas de protección en el marco del procedimiento de investigación.

Fecha:		Firma del denunciante:	
---------------	--	-------------------------------	--

ANEXO B

Modelo de Acta de derechos de la persona denunciante en el ámbito laboral

En la ciudad de....., siendo las horas del día..... se presentó ante la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad de Ingeniería y Tecnología, el Sr./Sra., identificado(a) con DNI N°, y domiciliado en quien interpuso una denuncia por presunto acto de hostigamiento sexual (con motivación sexual o sexista) por parte del/ a Sr./Sra.

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 y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, y modificatorias.

Procedemos a señalar que la persona denunciante tiene derecho a lo siguiente:

1. MEDIDAS DE PROTECCION PARA LA VICTIMA

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 o proximidad a la víctima o a su entorno familiar o de entablar algún tipo de comunicación con ella.
5	Gozar de las medidas de protección hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación 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 otro acto derivado del hostigamiento sexual.
7	Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima

2. PRINCIPALES ACTUACIONES DEL PROCEDIMIENTO

1	Los descargos de la persona investigada presentados en etapa de investigación;
2	Informe de Resultados de la Investigación del caso;
3	Imputación de cargos;
4	La decisión de la Dirección de Recursos Humanos;
5	La resolución del Tribunal de Diversidad e Inclusión Laboral;
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. -

Habiéndose leído el presente documento a la/el denunciante, se procede con la firma en presencia del representante de la Dirección de Recursos Humanos.

R.P.T.E. DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS

EL/LA PERSONA DENUNCIANTE



IV. PRUEBAS

Por favor, marque las pruebas que presenta junto con su denuncia.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Documentos públicos o privados | <input type="checkbox"/> Mensajes de texto o WhatsApp |
| <input type="checkbox"/> Declaración de testigo(s) | <input type="checkbox"/> Fotografías |
| <input type="checkbox"/> Grabaciones | <input type="checkbox"/> Pericias |
| <input type="checkbox"/> Correos electrónicos | <input type="checkbox"/> Otros: _____ |

Las pruebas deben ser adjuntadas a la presente queja/denuncia.

En caso de presentar testigos: UTEC emitirá a favor de los testigos medidas de protección en el ámbito universitario, a fin de evitar represalias durante y luego de finalizado el procedimiento de investigación.

V. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Solicito se me otorgue las siguientes medidas cautelares:

- Cambio de sección, asignación de otra persona para su evaluación, entre otras.
- Asignación de otra persona para evaluación correspondiente.
- Suspensión temporal.
- Impedimento de acercamiento y/o proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima.
- Otras (especificar): _____

UTEC tomará en cuenta esta información para la implementación de medidas de protección en el marco del procedimiento de investigación.

Fecha:		Firma del denunciante:	
---------------	--	-------------------------------	--

ANEXO D

Modelo de Acta de derechos de la persona denunciante en el ámbito educativo

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

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 y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, y modificatorias.

Procedemos a señalar que la persona denunciante tiene derecho a lo siguiente:

1. MEDIDAS DE PROTECCION PARA LA VICTIMA

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 o proximidad a la víctima o a su entorno familiar o de entablar algún tipo de comunicación con ella.
5	Gozar de las medidas de protección hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación 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 otro acto derivado del hostigamiento sexual.
7	Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima

2. PRINCIPALES ACTUACIONES DEL PROCEDIMIENTO

1	Los descargos de la persona investigada presentados en etapa de investigación;
2	Informe Inicial de Instrucción y el Informe Final de Instrucción;
3	Imputación de cargos;
4	La decisión de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual;
5	La resolución del Tribunal de Diversidad e Inclusión Educativo;
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. -

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

SECRETARIA DE INSTRUCCIÓN

EL/ LA PERSONA DENUNCIANTE



ANEXO E
PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE DENUNCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL
APLICABLE SEGÚN PARTE INVOLUCRADAS

Denunciado Denunciante	Alumnos (pregrado/posgrado), graduados y ex alumnos	Docentes / apoyo docente / funcionarios	Administrativo con vínculo laboral	Beneficiarios de modalidades formativas	Personal subcontratado
Alumnos	Procedimiento de investigación universitario	Procedimiento de investigación universitario	Procedimiento de investigación laboral	Procedimiento de investigación laboral	Procedimiento de investigación laboral especial a cargo de UTEC. Sanción a cargo de empresa subcontratista
Docentes	Procedimiento de investigación universitario	Procedimiento de investigación universitario	Procedimiento de investigación laboral	Procedimiento de investigación laboral	Procedimiento de investigación laboral especial a cargo de UTEC. Sanción a cargo de empresa subcontratista
Personal no docente con vínculo laboral	Procedimiento de investigación universitario	Procedimiento de investigación universitario	Procedimiento de investigación laboral	Procedimiento de investigación laboral	Procedimiento de investigación laboral especial a cargo de UTEC. Sanción a cargo de empresa subcontratista ⁴ .
Beneficiarios de modalidades formativas	Procedimiento de investigación universitario	Procedimiento de investigación universitario	Procedimiento de investigación laboral	Procedimiento de investigación laboral	Procedimiento de investigación laboral especial a cargo de UTEC. Sanción a cargo de empresa subcontratista.
Personal subcontratado	Procedimiento de investigación universitario	Procedimiento de investigación universitario	Procedimiento de investigación laboral. Sin perjuicio de ello, existe deber de información a favor de empresa subcontratista ⁵ .	Procedimiento de investigación laboral. Sin perjuicio de ello, existe deber de información a favor de empresa subcontratista.	Procedimiento de investigación laboral a cargo de empresa subcontratista. Sin embargo, esta empresa puede solicitar apoyo para desarrollo de investigación a UTEC ⁶ .

⁴ De acuerdo al artículo 30.1 del Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, UTEC tiene la obligación de llevar a cabo el procedimiento laboral de investigación y elaborar el informe correspondiente, el cual deberá ser remitido a la entidad subcontratista, la cual deberá imponer la sanción correspondiente.

⁵ De acuerdo al artículo 30.2 del Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, UTEC tiene la obligación de llevar a cabo el procedimiento laboral de investigación completo. Sin embargo, deberá informar a la empresa subcontratista sobre la denuncia y permitir la participación de la denunciante durante el procedimiento.

⁶ De acuerdo al artículo 30.2 del Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, en caso los actos de hostigamiento sexual se produjeran en el campus de UTEC, el procedimiento de investigación deberá ser conducido por la empresa subcontratista, aunque esta podrá pedir apoyo en la investigación a UTEC para recolección de

ANEXO F
MITOS SOBRE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO Y EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

MITO 1: SON POCOS LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL PERÚ

REALIDAD: El hostigamiento sexual es un problema muy común en el Perú. De acuerdo a la encuesta realizada por Datum en 2018, el 14% de las mujeres en Perú declara haber sido acosada en el trabajo al menos en una oportunidad.

MITO 2: LA VICTIMA PROVOCÓ AL HOSTIGADOR CON SUS GESTOS O FORMA DE VESTIR

REALIDAD: Todas las personas merecen respeto independientemente de su vestimenta o gestos. Sostener lo contrario supone culpar a la víctima por los actos de hostigamiento sexual que sufre, cuando en realidad el único culpable es el acosador.

MITO 3: LA UNIVERSIDAD NO PUEDE SANCIONAR A UN TRABAJADOR O MIEMBRO DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA POR HACER SIMPLEMENTE COMENTARIOS O POR MIRAR DE DETERMINADA MANERA A OTRO TRABAJADOR

REALIDAD: Las empresas pueden sancionar a sus trabajadores o a algún miembro de la comunidad universitaria por cualquier tipo de acto que tenga una connotación sexual o sexista e incomode o cree un ambiente hostil para otra persona, aun cuando estos actos sean "miradas" o "comentarios".

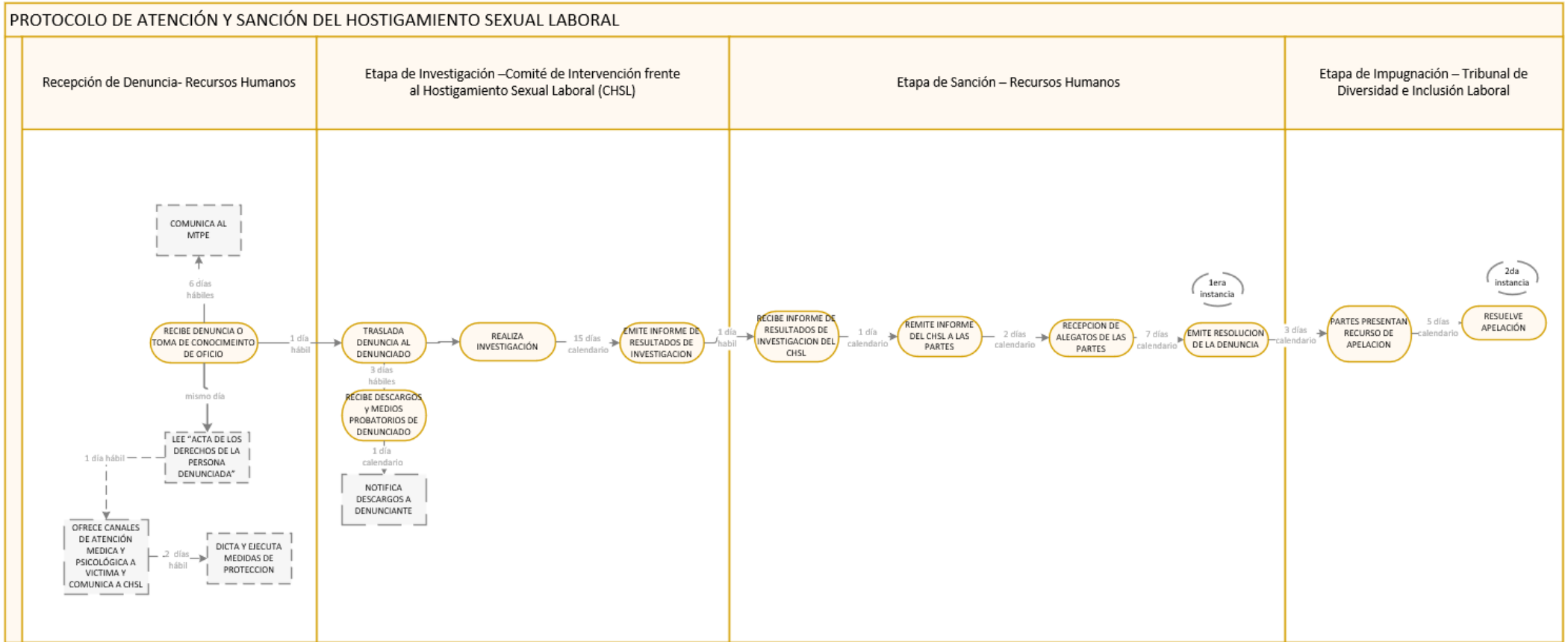
MITO 4: LOS HOMBRES NO PUEDEN EVITAR INCURRIR EN ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

REALIDAD: Esta visión de los hombres responde a creencias estereotipadas sobre su naturaleza y comportamiento. No pueden justificarse actos de hostigamiento sexual bajo estas creencias. Es deber de todos nosotros tomar las acciones necesarias para eliminar este tipo de creencias del centro de trabajo.

MITO 5: SOLO LAS MUJERES JÓVENES PUEDEN SER OBJETO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

REALIDAD: Cualquier persona puede ser objeto de actos de hostigamiento, al margen de su edad, aspecto, sexo o cualquier otra característica. Pensar que solo determinado grupo puede ser víctima de hostigamiento sexual genera un ambiente de desprotección para el resto de personas.

**ANEXO G
RESUMEN DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE DENUNCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL**



**ANEXO H
RESUMEN DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE DENUNCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ÁMBITO EDUCATIVO**

