



## UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES

"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

### RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 0481-2026-UTEA-CU.

Abancay, 06 de febrero del 2026.

#### VISTO:

El Informe N° 001-2026-DOCI-MVPE-UTEA de fecha 20 de enero de 2026, emitida por la Jefe de la Oficina de Control Interno, remite el "Reglamento para la Prevención y Sanción en los casos de Hostigamiento y Acoso Sexual", e Informe legal N° 004-2026-UTEA-DAL de fecha 02 de febrero de 2026, de la Universidad Tecnológica de los Andes, y:

#### CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con lo dispuesto en el art. 18, párrafo segundo de la Constitución, cada Universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico; concordante con el Art. 8 de la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto Universitario;

Que, de conformidad a lo dispuesto en el numeral 59.15 del art. 59 de la Ley Universitaria N° 30220, es una de las atribuciones del Consejo Universitario, ratificar, las resoluciones, a propuesta de los vicerrectorados, así como aprobar los instrumentos de gestión académica y de investigación, la política general de formación académica en la Universidad, y otros; concordante con el art. 97 literales b) y c) del Estatuto Universitario y los reglamentos internos de la Universidad;

Que, mediante Resolución de Consejo Directivo N° 031-2020-SUNEDU/CD., de fecha 27 de febrero de 2020, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria, otorga la licencia institucional a la Universidad Tecnológica de los Andes, para ofrecer el servicio educativo superior universitario en sus locales conducentes a Grado Académico y Título Profesional con vigencia de seis (06) años computados, a partir de la notificación de la presente resolución;

Que, por Informe N° 001-2026-DOCI-MVPE-UTEA de fecha 20 de enero de 2026, emitida por la Jefe de la Oficina de Control Interno, remite el "Reglamento para la Prevención y Sanción en los casos de Hostigamiento y Acoso Sexual", e Informe legal N° 004-2026-UTEA-DAL de fecha 02 de febrero de 2026, de la Universidad Tecnológica de los Andes;

Que, la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, tiene el objeto de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación, así como el hostigamiento sexual que se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo;

Que, en sesión extraordinaria de Consejo Universitario de fecha 05 febrero del 2026, el Consejo Universitario por unanimidad ACORDÓ, aprobar el "Reglamento para la Prevención y Sanción en los Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual", que contiene: VI Capítulos 24 Artículos, 6 Disposiciones Complementarias y Finales, y Anexos: ANEXO - 01 Protocolo de Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual en la Universidad Tecnológica de los Andes (UTEA) de 8 Artículos, ANEXO - 02 Flujograma, ANEXO - 03 Formato de Denuncia por Hostigamiento y Acoso Sexual en la Universidad Tecnológica de los Andes (UTEA) y ANEXO - 04 Acta de Derechos de la Persona Denunciante;





## UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES

"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

(pág. 2) RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 0481-2026-UTEA-CU

En uso de las atribuciones conferidas a la señora Rectora Titular (i) de la Universidad Tecnológica de los Andes, dispuestas por la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación N° 23852, Ley N° 26280, el Estatuto de la Universidad, la Resolución de Comité Electoral Universitario N° 0038-2021-UTEA-CEU de fecha 27 de agosto del año 2021, ratificado mediante Resolución de Consejo Universitario N° 1040-2021-UTEA-CU(E) de fecha 09 de setiembre de 2021 y registrado en la SUNEDU con el Oficio N° 6649 – 2021 – SUNEDU – 02– 15 -02, el proveído N° 797-2021-SUNEDU-02-15-02 y el Informe N° 132-2021-LFGA de fecha 28 de octubre de 2021, Resolución de Asamblea Universitaria N° 007-2025-UTEA-AU, de fecha 27 de agosto del 2025 y Oficio N° 04473-2025-SUNEDU DS-DIRGRATU-URGT de fecha 17 de setiembre del 2025.

### SE RESUELVE:

**ARTICULO PRIMERO.- APROBAR**, por unanimidad, en acuerdo de Consejo Universitario de fecha 05 de febrero del 2026, el "**Reglamento para la Prevención y Sanción en los Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual**", que contiene: VI Capítulos 24 Artículos, 6 Disposiciones Complementarias y Finales, y Anexos: ANEXO - 01 Protocolo de Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual en la Universidad Tecnológica de los Andes (UTEA) de 8 Artículos, ANEXO - 02 Flujograma, ANEXO - 03 Formato de Denuncia por Hostigamiento y Acoso Sexual en la Universidad Tecnológica de los Andes (UTEA) y ANEXO – 04 Acta de Derechos de la Persona Denunciante, y que forman parte de al presente Resolución.

**ARTICULO SEGUNDO.- DEJAR SIN EFECTO**, todas la resoluciones que se opongan a la presente.

**ARTICULO TERCERO.- DISPONER**, se realice las acciones de su competencia para el efectivo cumplimiento de la presente Resolución; para tal efecto, **NOTIFICAR** a las instancias y demás oficinas de la Universidad Tecnológica de los Andes.

**ARTICULO CUARTO.- DISPONER**, la publicación de la presente Resolución en el portal WEB de la Universidad.

### REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.



Dra. Carolina SOTO CARRIÓN  
Rectora Titular (i)  
Universidad Tecnológica de los Andes



Abog. Yury Manuel CALLAPANI CONDORI  
Secretario General  
Universidad Tecnológica de los Andes



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES**



**REGLAMENTO PARA LA  
PREVENCIÓN Y SANCIÓN EN  
LOS CASOS DE  
HOSTIGAMIENTO O ACOSO  
SEXUAL**



## ÍNDICE

CAPÍTULO I .....	3
DISPOSICIONES GENERALES.....	3
CAPÍTULO II.....	9
PREVENCIÓN DE LOS ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....	9
CAPÍTULO III.....	13
AUTORIDADES ENCARGADAS DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO...	13
CAPÍTULO IV.....	18
DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES.....	18
CAPÍTULO V.....	19
DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN.....	19
CAPÍTULO VI.....	23
SANCIONES.....	23
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y FINALES.....	24
ANEXO 1.....	26
PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES.....	26
ANEXO 2.....	33
FLUJOGRAMA.....	33
ANEXO 3.....	36
FORMATO DE DENUNCIA POR HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES.....	36
ANEXO 4.....	40
ACTA DE DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE.....	40



Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Control Interno	Consejo Universitario	Resolución de Consejo Universitario N° 0481-2026-UTEA-CU, 06-02-2026



## REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN EN LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL.

### CAPÍTULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1.-** El presente reglamento tiene por objeto prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento o acoso sexual en la Universidad Tecnológica de los Andes (en adelante UTEA).

**Artículo 2.-** El presente reglamento se aplica a todas las personas que desarrollan sus actividades en la UTEA, a aquellos usuarios externos de los servicios universitarios y al personal contratado para prestar servicios tercerizados, así como a los graduados(as), egresados(as) y exalumnos(as) que tengan vínculo académico y/o administrativo

**Artículo 3.-** El presente reglamento se rige por los siguientes principios:

- 3.1. **Principio de dignidad y defensa de la persona:** Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben actuar teniendo en cuenta que la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado y asegurando su protección, en la medida en que el hostigamiento puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la persona hostigada.
- 3.2. **Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso:** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades laborales, educativas, formativas o de similar naturaleza en un ambiente sano y seguro, de tal forma que pueda preservar su salud, físico y mental, y su desarrollo y de trabajo o desempeño profesional.
- 3.3. **Principio de igualdad y no discriminación por razones de género:** Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar la igualdad entre las personas, independiente de su sexo, género, identidad de género u orientación sexual. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en tales motivos, identidad de género u orientación sexual que 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.



Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Control Interno	Consejo Universitario	Resolución de Consejo Universitario N° 0481-2026-UTEA-CU, 06-02-2026



- 3.4. Principio de respeto de la integridad personal: Las instituciones, 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.
- 3.5. Principio de intervención inmediata y oportuna: Las instituciones, 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.
- 3.6. 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.
- 3.7. Principio del debido procedimiento: Los/as 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.
- 3.8. Principio de impulso de oficio: Las instituciones, 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.
- 3.9. Principio de informalismo: Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben interpretar las normas contenidas en la Ley y en el presente Reglamento 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 denunciados/as 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.
- 3.10. Principio de celeridad: Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben ajustar su actuación de tal modo que se eviten actuaciones procesales que dificulten el desarrollo del procedimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en los plazos legalmente establecidos.
- 3.11. Principio de interés superior del niño: Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del



Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Control Interno	Consejo Universitario	Resolución de Consejo Universitario N° 0481-2026-UTEA-CU, 06-02-2026



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.

- 3.12. 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.



**Artículo 4.-** El presente reglamento se rige por los siguientes enfoques:

- a) Enfoque de género: Herramienta de análisis que permite observar de manera crítica las relaciones que las culturas y las sociedades construyen entre hombres y mujeres y explicar las causas que producen las asimetrías y desigualdades. Así, este enfoque aporta elementos centrales para la formulación de medidas que contribuyan a superar la desigualdad de género, modificar las relaciones asimétricas entre mujeres y hombres, erradicar toda forma de violencia basada en género, origen étnico, situación socioeconómica, edad, la orientación e identidad sexual, entre otros factores, asegurando el acceso de mujeres y hombres a recursos y servicios públicos, y fortaleciendo su participación política y ciudadana en condiciones de igualdad.
- b) Enfoque de interculturalidad: Herramienta que permite valorizar e incorporar las diferentes visiones culturales, concepciones de bienestar y desarrollo de los diversos grupos étnico-culturales para que las instituciones generen acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual con pertinencia cultural, y realicen una atención diferenciada a los pueblos indígenas y la población afroperuana.
- c) Enfoque de derechos humanos: Herramienta que coloca como objetivo principal de toda intervención la realización de los derechos humanos, identificando a los/as titulares de derechos y aquello a lo que tienen derecho conforme a sus características y necesidades, en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; identificando también a los/as obligados/as o titulares de deberes para su cumplimiento según corresponda.
- d) Enfoque de interseccionalidad: Herramienta que permite realizar un análisis integral de los problemas que enfrentan las víctimas de hostigamiento sexual, al vincular una serie de factores que generan la afectación de sus derechos, tales como el origen étnico, sexo, identidad de género, orientación sexual,

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Control Interno	Consejo Universitario	Resolución de Consejo Universitario N° 0481-2026-UTEA-CU, 06-02-2026



discapacidad, entre otros; lo cual conlleva a la implementación de acciones diferenciadas.

- e) Enfoque intergeneracional: Herramienta que permite analizar y valorar la relación existente entre personas de diferentes generaciones y grupos etarios, aludiendo a los procesos que se gestan entre y dentro de ellas. Implica que las instituciones y distintos operadores/as tomen en consideración la edad como un criterio relevante en el análisis e implementación de acciones.
- f) Enfoque centrado en la víctima: Herramienta que permite que todos los intervinientes en la atención de casos de hostigamiento sexual asignen prioridad a los derechos, las necesidades y la voluntad de la víctima.
- g) Enfoque de discapacidad: Herramienta que permite realizar un análisis de las barreras actitudinales y del entorno que impiden la inclusión social y el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Es así que, mediante el fomento de los derechos y la dignidad de las personas, y teniendo en cuenta los principios de diseño universal y accesibilidad, y otorgando los ajustes razonables, se eliminan dichas barreras.

**Artículo 5°** Para efectos de este reglamento se entenderá por:

1. 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 cualquiera otra índole de la víctima, aunque no se requiere de dichas consecuencias. En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiteración de la conducta<sup>1</sup>
2. Acoso Sexual: Acción de vigilar, perseguir, hostigar, asediar o buscar establecer contacto o cercanía con una persona, sin el consentimiento de esta, para llevar a cabo actos de connotación sexual para realizar acoso sexual.
3. Conducta de naturaleza sexual: Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.
4. Conducta sexista: Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles

<sup>1</sup> Artículo 6° del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Control Interno	Consejo Universitario	Resolución de Consejo Universitario N° 0481-2026-UTEA-CU, 06-02-2026



o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.

5. Hostigado/a: Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
6. Hostigador/a: Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
7. Queja o denuncia: Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a las instituciones comprendidas en el presente Reglamento, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.
8. Quejado/a o denunciado/a: Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
9. Quejoso/a o denunciante: Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
10. Relación de autoridad: Todo vínculo existente entre dos personas a través del cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a ella. Este concepto incluye el de relación de dependencia.
11. Relación de sujeción: Todo vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicios, formación, capacitación u otras similares, en las que existe un poder de influencia de una persona frente a la otra.



#### Artículo 6º.- BASE LEGAL

1. Constitución Política del Perú.
2. Ley N° 30220, Ley Universitaria.
3. Ley N° 27942 Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
4. Ley N° 29430, Ley que modifica la Ley 27942.
5. Ley 28806, Ley General de Inspección de Trabajo.
6. Decreto Legislativo 1410, incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al código penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.
7. Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
8. Decreto Supremo Nro. 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
9. Decreto Supremo N° 004-2019-JUS Texto único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Control Interno	Consejo Universitario	Resolución de Consejo Universitario N° 0481-2026-UTEA-CU, 06-02-2026



10. Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo.
11. Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
12. Estatuto de la Universidad Tecnológica de los Andes.
13. Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad Tecnológica de los Andes
14. Reglamento del Estudiante de la UTEA.
15. Resolución Viceministerial N° 328-2021- MINEDU, que aprueba los "Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria".



**Artículo 7°.-** 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. Esta conducta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante, o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.

Para que se configure el hostigamiento sexual no es necesario que:

- a) Se acredite la reiteración en la conducta desarrollada o que el rechazo de la víctima sea expreso.
- b) Existan grados de jerarquía entre la persona hostigada y hostigadora.
- c) El acto de hostigamiento sexual se haya producido durante la jornada educativa, formativa, de trabajo o similar.
- d) Ocurra en el lugar o ambientes educativos, formativos, de trabajo o similares.
- e) Cuando la persona hostigada es un niño, niña o adolescente se consideran, para efectos de determinar la sanción correspondiente, cualquier acto de hostigamiento sexual como acto de hostigamiento sexual de la mayor gravedad.

**Artículo 8°.** - El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las conductas siguientes:

- a) Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima que atente o agravie su dignidad.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Control Interno	Consejo Universitario	Resolución de Consejo Universitario N° 0481-2026-UTEA-CU, 06-02-2026



- c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.



## CAPÍTULO II

### PREVENCIÓN DE LOS ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL



**Artículo 9º.-** La UTEA a través de la Defensoría Universitaria trabajando en conjunto con la Dirección de Bienestar Universitario, otros órganos y/o Direcciones y Sub Direcciones Académicas y oficinas administrativas de la Sede Central y Filiales realizan las siguientes acciones:

#### 9.1 Diagnóstico:

La UTEA realiza anualmente evaluaciones de diagnóstico las mismas que pueden ser exclusivas o incorporarse dentro de las ya existentes, sobre clima laboral, educativo o de cualquier otra índole, con el fin de obtener un diagnóstico de posibles situaciones de hostigamiento sexual, de naturaleza o connotación sexual o sexista, así como de otras o de violencia de género o desigualdades de género y riesgos de que estas sucedan.

El diagnóstico puede considerar:

- ✓ Información desagregada por sexo, edad, lugar de procedencia, discapacidad, título de miembro de la comunidad universitaria, autoidentificación étnica, entre otros.
- ✓ Preguntas o mecanismos que permitan identificar acciones de mejora para la prevención, la necesidad de realizar cambios estructurales o sistemáticos para prevenir el hostigamiento sexual, y la respuesta frente al hostigamiento sexual y toda forma de violencia de género, así como la promoción de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

Se debe garantizar el respeto del derecho a la intimidad de los/las encuestados/as o entrevistados/as.

#### 9.2 Medidas de prevención del hostigamiento sexual.

Las medidas de prevención del hostigamiento sexual se pueden desarrollar a través de talleres, coloquios, seminarios, campañas de información y

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Control Interno	Consejo Universitario	Resolución de Consejo Universitario N° 0481-2026-UTEA-CU, 06-02-2026



reflexión, cursos de aprendizaje entre otros. Estas buscan ser interactivas y participativas acerca de las causas y consecuencias de este problema con aplicación de los enfoques previstos en el artículo 4° de este Reglamento.

El desarrollo de actividades de prevención debe considerar necesariamente:

- ✓ Fortalecer espacios que favorezcan las interacciones saludables al interior de la universidad.
- ✓ Fomentar prácticas que fortalezcan la identidad y la autoestima y promuevan el desarrollo de prácticas de prevención ante casos de Hostigamiento sexual por parte de los miembros de la comunidad universitaria.
- ✓ Gestionar estrategias para sensibilizar a la comunidad universitaria sobre el hostigamiento sexual en el ámbito universitario.

Medidas de prevención del hostigamiento sexual.

### 9.2.1 Capacitaciones y Talleres

- 9.2.1.1 Por lo menos una capacitación al inicio de la relación laboral, educativa, formativa, contractual u otra relación de autoridad o dependencia. Estas capacitaciones tienen por objeto sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las quejas o denuncias.
- 9.2.1.2 Por lo menos una capacitación y taller anual para el órgano instructor, la Comisión disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, Consejo de facultad, Consejo universitario y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual. La misma que tiene por objeto informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento, así como la aplicación de los enfoques previstos en el artículo 4 de este reglamento.
- 9.2.1.3 Por lo menos una capacitación por semestre para los estudiantes, docentes.
- 9.2.1.4 Desarrollo anual de eventos de capacitación sobre prevención del hostigamiento sexual para la comunidad universitaria. así como promoción de la investigación vinculada al hostigamiento sexual a nivel de pregrado y posgrado. Adicionalmente se puede realizar charlas o talleres informativos para la sensibilización en materia de prevención del hostigamiento sexual y toda forma de violencia de género y promoción del derecho de igualdad entre hombres y mujeres para la comunidad universitaria.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Control Interno	Consejo Universitario	Resolución de Consejo Universitario N° 0481-2026-UTEA-CU, 06-02-2026





Todas las acciones de prevención son difundidas en el portal electrónico, redes sociales, medios escritos u otros medios internos de la Universidad.



## 9.2.2 Difusión de información y canales de atención

- 9.2.2.1 Brindar a la comunidad universitaria un informe anual de manera presencial y virtual la situación de la universidad en la promoción de la igualdad, violencia de género y hostigamiento sexual la cual puede desarrollarse cada 25 de noviembre día internacional de la Eliminación contra la violencia contra la mujer.
- 9.2.2.2 La Universidad Tecnológica de los Andes a través de su portal institucional, las redes sociales, medios escritos u otros medios internos informa y difunde de manera pública y visible la siguiente información:
- ✓ La Ley N° 27942, Ley de Prevención y sanción del Hostigamiento sexual y su reglamento.
  - ✓ La Resolución Viceministerial 328-2021-MINEDU que aprobó los Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria, y el presente reglamento.
  - ✓ Documentos normativos internos ligados a la materia.
  - ✓ Canales de atención de quejas y denuncias con los que cuenta la universidad. Así como los servicios que brinda en una situación de hostigamiento sexual.
  - ✓ Formato para la presentación de queja o denuncia y el flujo de atención y del procedimiento de atención y sanción del hostigamiento sexual debe ser visible a las autoridades y órganos participantes. Asimismo, sus funciones principales.



## 9.3 Gestión y seguimiento

Diseñar un sistema de seguimiento de la implementación y cumplimiento del presente reglamento que permita evaluar su funcionamiento y efectividad con el fin de realizar los ajustes necesarios.

**Artículo 10°.-** Los órganos responsables de la prevención en los casos de hostigamiento y acoso sexual en la Universidad son:

1. Defensoría Universitaria: Es la encargada de la tutela de los derechos de los miembros de la comunidad universitaria y vela por el mantenimiento del

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Control Interno	Consejo Universitario	Resolución de Consejo Universitario N° 0481-2026-UTEA-CU, 06-02-2026



principio de autoridad responsable. En ausencia del secretario de Instrucción, la Defensoría Universitaria asume sus funciones.

Se encarga de centralizar y registrar todos los casos referidos a las sanciones por hostigamiento y acoso sexual en la instancia que se haya decidido la sanción.

Debe tener un Libro Único de Registro de Sanciones para los miembros de la comunidad universitaria, debiendo de reportar semestralmente a la SUNEDU la relación de denuncias recibidas, las medidas adoptadas, así como el estado del procedimiento. También deben reportar anualmente a la SUNEDU los resultados de la evaluación y diagnóstico.

Elabora y ejecuta el Plan Anual de Acción sobre acciones de prevención contra el hostigamiento y acoso sexual.

2. Vicerrectorado Académico y de Investigación: Es responsable de promover las capacitaciones del personal académico de la UTEA y realizar el seguimiento al Plan Anual de Acción sobre acciones de prevención contra el hostigamiento o acoso sexual.
3. Decanos de Facultad: Son responsables de coordinar con Defensoría Universitaria la realización de las acciones de capacitación unificadas de docentes, alumnos y egresados de los Programas de Estudio Profesionales bajo su dirección.
4. Direcciones y Sub Direcciones de las Escuelas Profesionales de la Sede Central y Filiales de la Universidad: Son responsables de participar activamente en todas las actividades vinculadas a docentes, estudiantes y egresados con relación a acciones de prevención contra el hostigamiento o acoso sexual incluidos en el Plan Anual de Acción sobre acciones de prevención contra el hostigamiento o acoso sexual, en especial las actividades de capacitación propuestas por el Decano de la Facultad a la que pertenecen.
5. La Dirección de Bienestar Universitario: Brindar la atención médica, física y mental o psicológica, de no contar con dichos servicios, gestiona la derivación de la víctima a aquellos servicios públicos o privados de salud a los que esta puede acudir.

Realizar evaluaciones anuales a los casos de riesgos de posibles situaciones de hostigamiento sexual, dentro de su ámbito de intervención. Estas evaluaciones pueden estar incluidas en los marcos más amplios de evaluación del clima laboral, educativo formativo o de cualquier otra índole. Apoya la ejecución del Plan anual del Defensor Universitario.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Control Interno	Consejo Universitario	Resolución de Consejo Universitario N° 0481-2026-UTEA-CU, 06-02-2026





6. Los docentes encargados de la Tutoría y orientación académica: Identifican los casos o situaciones de riesgo de hostigamiento o acoso sexual y coordina con la Dirección de Defensoría Universitaria Dirección de Bienestar Social las acciones de prevención y posible tratamiento.
7. Sub Dirección de Recursos Humanos-Dirección de Bienestar Universitario: son los responsables de:
  - a) Promover las capacitaciones al personal no docente de la UTEA y realizar el seguimiento a su Plan Anual de acción sobre acciones de prevención contra el hostigamiento y acoso sexual.
  - b) Apoyar en la difusión de los comunicados, acciones de sensibilización y campañas en la materia que le compete.
  - c) Asegurar los recursos necesarios para el cumplimiento del Plan Anual de Acción sobre acciones de prevención contra el hostigamiento y acoso sexual.
  - d) La Sub Dirección de Recursos Humanos a través del funcionario designado deberá informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y SUNAFIL como órgano fiscalizador, los casos de hostigamiento o acosos sexual en el caso de los trabajadores que han recibido una queja o denuncia, o ha iniciado de oficio una investigación por hostigamiento sexual, y le informa acerca de las medidas de protección acordadas a la presunta víctima, en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles de recibida.



### CAPÍTULO III

#### AUTORIDADES ENCARGADAS DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

##### Artículo 11°.- Secretaría de Instrucción

El Rector designa a la Secretaría de Instrucción, la misma que se encuentra a cargo de la investigación preliminar y la etapa de instrucción, 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 a la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual (órgano resolutorio), está compuesta por un integrante titular y un suplente, siendo designados mediante resolución, por el plazo que estime conveniente. En ausencia del secretario de Instrucción, la Defensoría Universitaria asume sus funciones.

En el caso de los trabajadores no docentes, el procedimiento será regulado conforme a la normatividad vigente al régimen al cual pertenece, correspondiendo a la Dirección de Recursos Humanos o la que haga de sus veces, ser el órgano interviniente en el procedimiento de dichos trabajadores.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Control Interno	Consejo Universitario	Resolución de Consejo Universitario N° 0481-2026-UTEA-CU, 06-02-2026



11.1 Requisitos Generales del(a) secretario(a) de Instrucción:

- a) Conocimiento en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos, con formación en género.
- b) No registrar antecedentes policiales, penales y judiciales, y no haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- c) No registrar sanción disciplinaria por la comisión de faltas contra los miembros de la comunidad universitaria o terceros vinculados dentro los locales de la Universidad Tecnológica de los Andes.
- d) Carecer de antecedentes de demanda por alimentos, ni encontrarse dentro del Registro de deudores alimentarios.
- e) No haber sido sentenciado y/o denunciado por delitos contra la libertad e indemnidad sexuales.



**Artículo 12º.-** La Secretaría de Instrucción realiza como mínimo las siguientes acciones:

1. Recibe las quejas o denuncias sobre hostigamiento sexual, o formula de oficio las denuncias de hechos de hostigamiento sexual que conozca por cualquier otro medio.
2. Pone en conocimiento de los padres, madres, tutores/as o responsables del/de la presunto/a hostigado/a los hechos ocurridos, cuando se trata de niños, niñas y adolescentes.
3. Brinda información a el/la presunto/a hostigado/a sobre el procedimiento y los servicios del Estado a los que puede acudir para asistencia legal, psicológica y otros.
4. Otorga a la persona denunciante las medidas de protección que corresponda, y dispone las acciones de atención médica, en cuanto se requiera, y psicológica de manera obligatoria e inmediata a favor de la persona denunciante.
5. Emite el informe inicial de instrucción, que contiene el pronunciamiento, disponiendo de forma motivada: (a) el inicio o apertura de un procedimiento disciplinario contra la persona investigada; o (b) el archivo de la denuncia.
6. Corre traslado de la denuncia, otorgando al denunciado/a la oportunidad de presentar descargos.
7. Emite el informe final de instrucción de los cargos imputados, dando cuenta de todas sus acciones a la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual (órgano resolutorio).
8. Realiza el seguimiento del trámite de la queja o denuncia y permanece vigilante en el desarrollo de este.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Control Interno	Consejo Universitario	Resolución de Consejo Universitario N° 0481-2026-UTEA-CU, 06-02-2026



9. Otras actuaciones que considere pertinentes, a fin de esclarecer los hechos imputados.

**Artículo 13°.- Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual**

La 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, conformada por representantes de la UTEA y representantes de los estudiantes, en ambos casos se garantiza la paridad de género, siendo cuatro (03) miembros titulares y (03) miembros suplentes y designados mediante resolución.



Los miembros titulares asumen sus funciones desde la instalación de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, y los miembros suplentes asumen temporalmente sus funciones debido a la ausencia, abstención o recusación del miembro titular o del miembro suplente que le preceda, o permanentemente las funciones de un miembro titular, cuando este último haya sido vacado. En ambos casos, son designados por el Rector de la Universidad a propuesta del Defensor Universitario.

El reemplazo temporal o permanente de los miembros titulares por suplentes no alterará la paridad de género.

13.1 Requisitos Generales de los miembros de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual:

- a) Conocimiento en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos, con formación en género.
- b) No registrar antecedentes policiales, penales y judiciales, y no haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- c) No registrar sanción disciplinaria por la comisión de faltas contra los miembros de la comunidad universitaria o terceros vinculados dentro los locales de la Universidad Tecnológica de los Andes.
- d) Carecer de antecedentes de demanda por alimentos, ni encontrarse dentro del Registro de deudores alimentarios.
- e) No haber sido sentenciado y/o denunciado por delitos contra la libertad e indemnidad sexuales.

13.2 Requisitos específicos:

13.2.1 Para estudiantes:

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Control Interno	Consejo Universitario	Resolución de Consejo Universitario N° 0481-2026-UTEA-CU, 06-02-2026



- 13.2.1.1 No haber sido denunciado o sancionado por faltas disciplinarias en la Universidad.
- 13.2.1.2 No registrar incumplimiento a los deberes del estudiante señalados en los artículos °35°, 36°, 37°, 38°, 39°, 40°, 41°, 42°, 43°, 44°, 45°, 46°, 47°, 48° y 49° del Reglamento del Estudiante.
- 13.2.1.3 Encontrarse dentro del tercio superior en el cuadro de mérito del Programa Académico al que pertenece.
- 13.2.2 Para representantes de la UTEA:
  - 13.2.2.1 No haber sido denunciado o sancionado por faltas disciplinarias en la Universidad.
  - 13.2.2.2 No registrar incumplimiento a los deberes del trabajador señalado Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad Tecnología de los Andes o No registrar incumplimiento a los deberes señalados en el artículo 72° del Estatuto de la Universidad, según corresponda.



**Artículo 14°.-** El procedimiento regular para la designación de los miembros de las comisiones de intervención en los casos de Hostigamiento y Acoso Sexual, estará a cargo de la Defensoría Universitaria en coordinación con el responsable de la Unidad de Seguridad y Salud en el trabajo debiendo cumplir para ser designado como integrante de la Comisión disciplinaria como sigue:

1. Publicación de la Convocatoria para integrante Titulares y Suplentes de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual.
2. Presentación de solicitud y requisitos generales y específicos.
3. Evaluación de documentos y requisitos de los postulantes.
4. Comunicación de postulantes aptos.
5. Evaluación y entrevista a los postulantes aptos.
6. Comunicación del resultado de la evaluación al Rectorado.
7. Designación de los integrantes titulares y suplentes.

**Artículo 15°.-** La Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual realiza como mínimo las siguientes acciones:

1. Notifica el informe final de instrucción al quejado/a o denunciado/a para que presente los alegatos que considere pertinentes.
2. A criterio de la Comisión o a pedido de parte, puede convocar a una audiencia presencial o virtual en la que tanto el/la quejado/a o denunciado/a como el/la investigado/a puedan hacer uso de la palabra con la finalidad de aclarar o complementar información relevante que permita el esclarecimiento de los hechos.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Control Interno	Consejo Universitario	Resolución de Consejo Universitario N° 0481-2026-UTEA-CU, 06-02-2026



3. Emite la resolución final de la instancia que contiene la sanción y notifica al investigado.
4. Si determina que no hay responsabilidad administrativa, dispone el archivamiento del caso.



### Artículo 16°.- Tribunal Disciplinario

El Tribunal Disciplinario, es la segunda y última instancia, encargada de conocer y resolver el recurso de apelación de los procedimientos disciplinarios en materia de hostigamiento sexual, está conformado por miembros titulares y suplentes representantes de la comunidad universitaria; un docente, un estudiante y un trabajador en la misma proporción, garantizando la paridad de género, siendo designados mediante resolución por un periodo de un (1) año como mínimo, renovado y/o ampliado por el tiempo que el despacho Rectoral como Titular de la Universidad previa evaluación del cumplimiento de funciones de los miembros del Tribunal Disciplinario

#### 16.1 Requisitos Generales de los miembros del Tribunal Disciplinario:

- a) Conocimiento en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos, con formación en género.
- b) No registrar antecedentes policiales, penales y judiciales, y no haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- c) No registrar sanción disciplinaria por la comisión de faltas contra los miembros de la comunidad universitaria o terceros vinculados dentro los locales de la Universidad Tecnológica de los Andes.
- d) Carecer de antecedentes de demanda por alimentos, ni encontrarse dentro del Registro de deudores alimentarios.
- e) No haber sido sentenciado y/o denunciado por delitos contra la libertad e indemnidad sexuales.

#### 16.2 Requisitos específicos:

##### 16.2.1 Para docentes:

16.2.1.1 No haber sido denunciado o sancionado por faltas disciplinarias en la Universidad Tecnológica de los Andes.

16.2.1.2 No registrar incumplimiento a los deberes señalados en artículo 72° del Estatuto de la Universidad.

##### 16.2.2 Para estudiantes:

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Control Interno	Consejo Universitario	Resolución de Consejo Universitario N° 0481-2026-UTEA-CU, 06-02-2026



16.2.2.1 No haber sido denunciado o sancionado por faltas disciplinarias en la Universidad.

16.2.2.2 No registrar incumplimiento a los deberes del estudiante señalados En los artículos °35°, 36°, 37°, 38°, 39°, 40°, 41°, 42°, 43°, 44°, 45°, 46°, 47°, 48° y 49° del Reglamento del Estudiante de la Universidad Tecnológica de los Andes.

16.2.2.3 Encontrarse dentro del tercio superior en el cuadro de mérito del Programa Académico al que pertenece.

16.2.3 Para trabajadores:

16.2.3.1 No haber sido denunciado o sancionado por faltas disciplinarias en la Universidad.

16.2.3.2 No registrar incumplimiento a los deberes del trabajador señalado en el Reglamento Interno de Trabajo de Universidad Tecnológica de los Andes.



## CAPÍTULO IV

### DERECHOS DE LAS PARTES

#### Artículo 17°.- Las partes

Tienen la condición de parte en el procedimiento de hostigamiento sexual: el/la denunciado el/la denunciante o quejoso (la presunta víctima de hostigamiento sexual o un tercero).

#### Artículo 18°.- Derechos

Durante toda la investigación a cargo de los órganos correspondientes se respeta el debido procedimiento de ambas partes. Asimismo, por ser parte le asisten los siguientes derechos:

1. Ser informado/a sobre los alcances de la denuncia y sus derechos.
2. Ser asistido/a por un abogado de su elección.
3. Presentar las pruebas de cargo y descargo.
4. A la reserva y confidencialidad de los nombres y demás aspectos que las identifiquen.
5. Formular peticiones, argumentos y observaciones. Sin perjuicio de las reglas establecidas en el procedimiento.
6. Consultar y examinar el expediente con la obligación de mantener la reserva y la confidencialidad.
7. El derecho de impugnar ante la autoridad competente la resolución definitiva

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Control Interno	Consejo Universitario	Resolución de Consejo Universitario N° 0481-2026-UTEA-CU, 06-02-2026



8. Y demás derechos reconocidos en la ley.

## CAPÍTULO V

### DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

**Artículo 19°.-** 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. Si la denuncia es contra una autoridad o funcionario académico o administrativo el secretario instructor pone en conocimiento de su jefe inmediato superior. En caso de que el presunto /a hostigador/a sea titular del órgano que recibe la queja o denuncia, esta se interpone ante el inmediato superior del /de la presunto/a hostigador/a o quien haga sus veces. El/la presunto/a hostigador/a debe abstenerse de participar en la investigación.

#### 19.1 Inicio de la investigación preliminar:

- a) La queja o denuncia puede ser presentada, por la presunta víctima o 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 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 obligado a iniciar el procedimiento de oficio.
- b) Se otorga a la persona denunciante las medidas de protección contempladas en el artículo 19.1.3 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 o presunta víctima. El informe psicológico tiene carácter reservado y se puede incorporar a la investigación a petición de la persona denunciante.
- c) Al momento de la queja o denuncia, se procede a dar lectura del acta de los derechos que asisten a la persona denunciante, tomando las medidas necesarias para asegurar el deber de confidencialidad y la no revictimización. Si se trata de la presunta víctima, quien procede a firmar dicho documento, utilizando formatos físicos como virtuales, para dejar constancia que ha sido debidamente informada de los derechos que la asisten en el marco del procedimiento.
- d) La queja o denuncia debe contener lo siguiente:

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Control Interno	Consejo Universitario	Resolución de Consejo Universitario N° 0481-2026-UTEA-CU, 06-02-2026





- ✓ Nombre completo, DNI, domicilio, teléfono y correo electrónico de quien presenta la queja o denuncia.
- ✓ Nombre completo de la persona denunciada.
- ✓ Indicación clara, precisa del lugar y las circunstancias de los actos de hostigamiento o acoso sexual que afectan al denunciante o quejoso.
- ✓ Adjuntar las pruebas de los hechos materia de la denuncia o queja (testimoniales, documentales, audiovisuales u otro).
- ✓ Fecha a partir de la cual la persona denunciante ha sido víctima del hostigamiento o acoso sexual.
- ✓ Fecha de la denuncia o queja.
- ✓ Firmas del denunciante y del secretario/a de Instrucción o Defensor Universitario. Si la denuncia se presenta verbalmente se levanta un acta que la suscribirá la persona denunciante, si se trata de la víctima, en la cual consten los derechos que le asisten y que estén reconocidos en el presente reglamento.

19.2 Atención médica y psicológica: En un plazo máximo de un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia, la Secretaría de Instrucción pone a disposición de la presunta víctima los canales de atención médica, en cuanto se requiera, y psicológica de manera obligatoria e inmediata, para el cuidado de su salud integral. De no contar con dichos canales, instruye a la víctima respecto a los diversos servicios públicos o privados de salud, o instancias competentes en la materia, a los que puede acudir.

El informe que se emite como resultado de la atención médica y psicológica, es incorporado al procedimiento y considerado como medio probatorio, solo si la presunta víctima lo autoriza. El ofrecimiento de la atención médica y psicológica debe figurar dentro del "Acta de derechos de la persona denunciante". En caso la presunta víctima acepta o renuncia a los servicios puestos a disposición, se deja constancia con la firma o firma electrónica y huella en el documento, utilizando formatos físicos como virtuales.

19.3 Medidas de protección: La Secretaría de Instrucción en un plazo no mayor a (3) días hábiles de conocido los hechos, otorga a la presunta víctima las medidas de protección. Estas medidas son otorgadas de oficio o solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata. También pueden ser dictadas a favor de los/as testigos, cuando ello resulte estrictamente necesario para garantizar su colaboración con la investigación, siendo las siguientes:

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

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Control Interno	Consejo Universitario	Resolución de Consejo Universitario N° 0481-2026-UTEA-CU, 06-02-2026





3. Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
4. Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima.
5. Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.
6. Para el caso de docentes se aplicará la separación preventiva conforme lo señala el artículo 90° de la Ley Universitaria, Ley 30220, como está establecido en el artículo 24° del presente Reglamento, sin perjuicio de la sanción que se imponga. A pedido de parte, las medidas de protección pueden ser sustituidas o ampliadas, atendiendo a las circunstancias de cada caso, con la debida justificación y cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para la víctima.



- 19.4 Descargo de la queja o denuncia: La Secretaría de Instrucción en un plazo no mayor a cuatro (4) días calendarios corre traslado de la denuncia al denunciado para que presente sus respectivos descargos. Con o sin los descargos, la Secretaría de Instrucción evalúa los hechos denunciados, determinando el inicio o el archivo de la denuncia, conforme a los resultados de la investigación preliminar.

**Artículo 20°.-** Procedimiento Administrativo Disciplinario: La etapa de instrucción está a cargo de la Secretaría de Instrucción; la etapa resolutoria, de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual; y la etapa de impugnación, del Tribunal Disciplinario.

- 20.1 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.
  - b) 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.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Control Interno	Consejo Universitario	Resolución de Consejo Universitario N° 0481-2026-UTEA-CU, 06-02-2026



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



20.2 Etapa resolutive: 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. Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita esta resolución. Sin perjuicio, el órgano sancionador puede establecer medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Control Interno	Consejo Universitario	Resolución de Consejo Universitario N° 0481-2026-UTEA-CU, 06-02-2026



Si la Comisión Disciplinaria determina que no hay responsabilidad administrativa, dispone el archivamiento del caso.

- 20.3 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 resolutorio (Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual) al Tribunal Disciplinario.

El Tribunal Disciplinario resolverá la apelación en un plazo máximo de 3 días calendario.

**Artículo 21°.-** Los plazos del procedimiento señalados en el presente reglamento no se interrumpen en periodo vacacional o cualquier otra pausa institucional. Las causales de abstención, así como el procedimiento para nombrar suplentes o accesitarios son determinados en el artículo 14° de este Reglamento.

**Artículo 22°.-** Cuando la queja o denuncia de hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme y queda acreditada la mala fe de la presunta víctima, la persona a quien se le imputan los hechos tiene expedito su derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes. En este caso, la supuesta víctima queda obligada a pagar la indemnización que fije el Juez respectivo.

**Artículo 23°.-** En caso de que la denuncia sea contra una autoridad o funcionario académico o administrativo, de acuerdo con la Ley Universitaria el secretario de instrucción pone en conocimiento a su jefe inmediato superior.

## CAPÍTULO VI

### SANCIONES

**Artículo 24°.-** Las sanciones aplicables por acciones de hostigamiento o acoso sexual cometidas por autoridades, funcionarios, docentes, estudiantes, egresados, exalumnos y personal no docente de la entidad independiente de su vínculo laboral o modalidad contractual son las siguientes:

1. Si es docente ordinario, docente extraordinario, docente investigador, docente contratado, docente investigador o apoyo a la docencia, se aplicará la destitución conforme el art.95.7 de la Ley 30220. el nombre del docente será registrado en una base de datos que maneje el Vicerrectorado

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Control Interno	Consejo Universitario	Resolución de Consejo Universitario N° 0481-2026-UTEA-CU, 06-02-2026





Académico, Dirección de Control Interno y Sub Dirección de Recursos Humanos, y ser verificadas en cada proceso de categorización, ordinización, contratación de docentes etc.

2. Si es estudiante de pre o posgrado, se aplicará la separación definitiva de la Universidad, o la destitución, conforme el art. 101.3 de la Ley 30220, el mismo que también será registrado en un registro que maneje el Vicerrectorado Académico, la Dirección de Control Interno y la Dirección de Servicios Académicos con la finalidad de ser tomado en consideración para las constancias de comportamiento en la universidad.
3. Si fuera un graduado, egresado o ex-alumno de pre o posgrado, no será admitido nuevamente como estudiante de pregrado, ni de posgrado, ni podrá postular como docente ni como personal no docente de la Universidad.
4. Si fuera personal no docente, la sanción a aplicar será:
  - a) Suspensión sin goce de remuneraciones desde 31 días hasta doce meses.
  - b) Despido



### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y FINALES

**Primera.-** Para efectos del cumplimiento del Comité de Intervención frente a hostigamiento sexual, la finalidad del comité en los centros de trabajo se garantizara la existencia de un comité de intervención en cumplimiento al reglamento de la Ley N°27942, y su modificatoria; se aplicara lo establecido en el Artículo 27 de la ley N°27492 para el cumplimiento del artículo 14° del presente reglamento.

**Segunda.-** Se aplicará en forma supletoria el Decreto Legislativo 728 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, DS 003-97-TR, Ley Universitaria Ley N°30220, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley N° 27942 modificado por Ley 29430 y su Reglamento, Decreto Legislativo 1410, Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP que modifica el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, RVM N° 328-2021- MINEDU y la Ley 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, Estatuto Universitario, Reglamento Interno de Trabajo, Reglamento de Estudiantes, y las demás normas que resulten aplicables.

**Tercera.-** El Despacho Rectoral en cumplimiento de la Ley 27942 y la Resolución Viceministerial N°328-2021-MINEDU, designa a la comisión especial para intervenir en los casos de Hostigamiento y acoso sexual por el plazo correspondiente, siempre y cuando no exista designación de titulares y suplentes por un plazo determinado menor a un año.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Control Interno	Consejo Universitario	Resolución de Consejo Universitario N° 0481-2026-UTEA-CU, 06-02-2026





**Cuarta.** – Para el procedimiento se aplicará los anexos: ANEXO - 01 Protocolo de Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual en la Universidad Tecnológica de los Andes (UTEA), ANEXO - 02 Flujograma, ANEXO -03 Formato de Denuncia por Hostigamiento y Acoso Sexual en la Universidad Tecnológica de los Andes (UTEA) y ANEXO – 04 Acta de Derechos de la Persona Denunciante, que forman parte del presente Reglamento.

**Quinta.** - Dejar sin efecto, los reglamentos anteriores que se opongan a la presente.

**Sexta.** - Este reglamento entrará en vigencia a partir del día hábil siguiente de su publicación.



Abg. Maria Veronica Peña Espinoza  
DIRECTORA DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO  
UTEA



Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Control Interno	Consejo Universitario	Resolución de Consejo Universitario N° 0481-2026-UTEA-CU, 06-02-2026





## ANEXO – 01

### PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES (UTEA)



**Artículo 1º.** Procedimiento para la atención y sanción del hostigamiento sexual.

Para la atención de la queja o denuncia por hostigamiento sexual en UTEA es de aplicación el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual señalado en el Reglamento para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento o Acoso Sexual.



**Artículo 2º.** Fases del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual

Son fases del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual las siguientes:

- 2.1 Investigación preliminar.
- 2.2 Procedimiento administrativo disciplinario.
  - 2.2.1 Etapa de instrucción.
  - 2.2.2 Etapa resolutive.
  - 2.2.3 Etapa de impugnación.

**Artículo 3º.** Autoridades competentes de la investigación y sanción del hostigamiento sexual

Son autoridades competentes de la investigación y sanción del hostigamiento sexual las siguientes:

- ✓ Secretaría de Instrucción
- ✓ Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual
- ✓ Tribunal Disciplinario

#### 3.1 Secretaria de Instrucción

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

- ✓ Otorga a la persona denunciante las medidas de protección que corresponda, y dispone las acciones de atención médica, en cuanto se requiera, y psicológica de manera obligatoria e inmediata a favor de la persona denunciante.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Control Interno	Consejo Universitario	Resolución de Consejo Universitario N° 0481-2026-UTEA-CU, 06-02-2026



- ✓ Emite el 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.
- ✓ Emite el informe final de instrucción de los cargos imputados, dando cuenta de todas sus acciones al respectivo órgano resolutorio.
- ✓ Otras actuaciones que considere pertinentes, a fin de esclarecer los hechos imputados.



La Secretaría de Instrucción puede estar compuesta por un integrante titular y suplente, siendo designados mediante resolución del titular de la universidad, por el plazo que estime conveniente. Corresponde a la universidad determinar el proceso de elección y/o designación de la Secretaría de Instrucción.

El/La secretario/a de Instrucción debe reunir los siguientes requisitos:

- ✓ Conocimiento en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos, con formación en género.
- ✓ No registrar antecedentes policiales, penales y judiciales, y no haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- ✓ Otros requisitos que establezca la universidad, conforme con la normativa vigente.

### 3.2 Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual

Órgano resolutorio de primera instancia. Está conformada por Representantes del Centro Universitario y por al menos un representante del alumnado, garantizando la paridad de género.

Las universidades establecen la estructura y el número de miembros de la Comisión Disciplinaria, que no debe ser menor a tres. Asimismo, puede estar compuesta por miembros titulares y suplentes, siendo designados mediante resolución del titular de la universidad, por el plazo que estime conveniente.

Corresponde a la universidad determinar el proceso de elección y/o designación de la Comisión Disciplinaria.

Los miembros de dicha comisión deben reunir los siguientes requisitos:

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Control Interno	Consejo Universitario	Resolución de Consejo Universitario N° 0481-2026-UTEA-CU, 06-02-2026



- ✓ Conocimiento en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos, con formación en género.
- ✓ No registrar antecedentes policiales, penales y judiciales, y no haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- ✓ Otros requisitos que establezca la universidad, conforme con la normativa vigente.



### 3.3 Tribunal Disciplinario

Segunda y última instancia. Está conformado por Representantes del Centro Universitario y por lo menos un/a representante del alumnado, garantizando la paridad de género.

Las universidades establecen la estructura y el número de miembros del Tribunal Disciplinario, que no debe ser menor a tres. Así mismo, puede estar compuesto por miembros titulares y suplentes, siendo designados mediante resolución del titular de la universidad, por el plazo que estime conveniente.

Corresponde a la universidad determinar el proceso de elección y/o designación del Tribunal Disciplinario.

Los miembros de dicho tribunal deben reunir los siguientes requisitos:

- ✓ Conocimiento en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos, con formación en género.
- ✓ No registrar antecedentes policiales, penales y judiciales, y no haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- ✓ Otros requisitos que establezca la universidad, conforme con la normativa vigente.

## Artículo 4º. Reglas del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual

### 4.1 Reglas de la Investigación Preliminar

La fase de investigación preliminar se encuentra a cargo de la Secretaría de Instrucción, y se sujeta a las siguientes reglas:

#### i. Inicio de la Investigación Preliminar

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Control Interno	Consejo Universitario	Resolución de Consejo Universitario N° 0481-2026-UTEA-CU, 06-02-2026



La presunta víctima o un tercero que conozca sobre presuntos hechos de hostigamiento sexual puede interponer una queja o denuncia, de forma verbal o escrita, ante la Secretaría de Instrucción, cualquiera sea la condición o cargo del/la quejado/a o denunciado/a. La universidad establece los canales más adecuados para la presentación de la queja o denuncia.

A efectos de la queja o denuncia, la universidad pone a disposición de la presunta víctima el Formato de Queja o Denuncia por presunto hostigamiento sexual (Formato Anexo 3).

La queja o denuncia contiene, por lo menos, lo siguiente:

- ✓ Datos del/la quejoso/a o denunciante.
- ✓ Datos del/la quejoso/a o denunciado/a, de contar con dicha información.
- ✓ Detalle sobre los hechos objeto de presunto hostigamiento sexual.
- ✓ Medios probatorios respectivos, de corresponder.

La secretaria de instrucción está obligada a iniciar de oficio la investigación preliminar cuando tome conocimiento de hechos que puedan constituir hostigamiento sexual a través de redes sociales, notas periodísticas, informes policiales u otras fuentes de información.

Al momento de la denuncia, se procede a dar lectura al "Acta de derechos de la persona denunciante", si se trata de la presunta víctima, quien procede a firmar dicho documento, utilizando formatos físicos como virtuales, para dejar constancia que ha sido debidamente informada de los derechos que la asisten en el marco del procedimiento.

## ii. Atención médica y psicológica

En un plazo máximo a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia, la Secretaría de instrucción pone a disposición de la presunta víctima los canales de atención médica, en cuanto se requiera, y psicológica de manera obligatoria e inmediata, para el cuidado de su salud integral. De no contar con dichos canales, instruye a la presunta víctima respecto a los diversos servicios públicos o privados de salud, o instancias competentes en la materia, a los que puede acudir.

El ofrecimiento de atención médica y psicológica debe figurar dentro del "Acta de derechos de la persona denunciante". En caso la presunta víctima acepta o renuncia a los servicios puestos a disposición, se deja constancia con la firma o firma electrónica y huella en el documento, utilizando formatos físicos como virtuales.



Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Control Interno	Consejo Universitario	Resolución de Consejo Universitario N° 0481-2026-UTEA-CU, 06-02-2026



El informe que se emite como resultado de la atención médica y psicológica, es incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio, solo si la presunta víctima lo autoriza.



### iii. Medidas de protección

En un plazo no mayor a tres (3) días hábiles de conocidos los hechos, la secretaria de Instrucción otorga a la presunta víctima, las medidas de protección contempladas en el numeral 18.2 del artículo 18 del Reglamento de la Ley N 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado mediante Decreto Supremo N 014-2019-MIMP, en lo que corresponda, así como aquellas que contemple el documento normativo interno para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual o el que haga sus veces.

Las medidas de protección también pueden ser dictadas a favor de los/as testigos, cuando ello resulte estrictamente necesario para garantizar su colaboración con la investigación. Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución que pone fin al procedimiento de investigación y sanción de hostigamiento sexual.

Sin perjuicio de las medidas de protección dictadas, la universidad, a través del órgano competente, separa preventivamente a el/la quejado/a o denunciado/a, de acuerdo con lo establecido en el artículo 90 de la Ley N 30220, Ley Universitaria, en caso se trate de un docente.



### iv. Descargos de la queja o denuncia

La Secretaría de Instrucción corre traslado de la denuncia al denunciado para que presente sus respectivos descargos en el plazo de cuatro (4) días calendarios.

Con o sin los descargos, la Secretaría de Instrucción evalúa los hechos denunciados, determinado, en la etapa de instrucción, el inicio o el archivo de la denuncia, conforme a los resultados de la investigación preliminar.

#### Reglas del Procedimiento administrativo disciplinario.-

El procedimiento administrativo disciplinario se sujeta a las siguientes reglas:

#### 1. Etapa de instrucción

- a) La secretaria de Instrucción emite un informe inicial de instrucción que contiene el pronunciamiento, disponiendo de forma motivada el inicio o apertura del procedimiento contra la persona investigada.
- b) El informe inicial de instrucción debe contener:
  - ✓ La imputación de los 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;

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Control Interno	Consejo Universitario	Resolución de Consejo Universitario N° 0481-2026-UTEA-CU, 06-02-2026



- ✓ Las sanciones que se pueden imponer;
  - ✓ La identificación del órgano competente para resolver;
  - ✓ La identificación del órgano al cual pueden recurrir en vía de apelación; y, la base normativa que les atribuye tal competencia.
- c) El informe inicial de Instrucción es notificado a la persona investigada para que presente sus descargos y medios probatorios: en un plazo de cinco (5) días calendarios.
- d) La secretaria de Instrucción emite el informe Final de instrucción en un plazo no mayor a diez (10) días calendarios desde la apertura del procedimiento disciplinario, con o sin los descargos. Este informe es remitido a la comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual, en forma inmediata.
- e) En el caso que la Secretaría de Instrucción determine que no ha lugar a iniciar el procedimiento administrativo disciplinario, dispone el archivo de la denuncia, en un plazo de siete (7) días de recibida la misma.



## 2. Etapa resolutive

- a) La Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual notifica el informe Final de Instrucción al quejado/a o denunciado/a, otorgándole un plazo de tres (3) días calendarios para presentar los alegatos que considere pertinentes.
- b) A criterio de la Comisión Disciplinaria o a pedido de parte, se puede convocar a una audiencia presencial o virtual en la que tanto el/la quejado/a o denunciado/a como el/la investigado/a puedan hacer uso de la palabra si 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.
- c) 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 debe emitir la resolución final de instancia. La mencionada resolución debe ser notificada a la persona investigada en el día que se emite la resolución final.
- d) Si la Comisión Disciplinaria determina que no hay responsabilidad administrativa, dispone el archivamiento del caso.

## 3. Etapa impugnación

- a) La resolución emitida producto del procedimiento de investigación y sanción de hostigamiento sexual puede ser impugnada por la persona sancionada o la persona denunciante mediante el recurso de apelación, ante la Comisión Disciplinaria para actos de hostigamiento Sexual.
- b) Las partes tienen un plazo máximo de cinco (5) días calendarios para interponer ese recurso, contado desde la notificación de la resolución

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Control Interno	Consejo Universitario	Resolución de Consejo Universitario N° 0481-2026-UTEA-CU, 06-02-2026



final. Dicho recurso es elevado por el órgano resolutorio al Tribunal Disciplinario, o el que haga sus veces, en el día.

- c) El Tribunal Disciplinario debe resolver la apelación en un plazo máximo de tres (3) días calendarios.

#### Artículo 5°. Régimen de Sanciones

La universidad establece el Régimen de Sanciones aplicables a los Actos de Hostigamiento Sexual tomando en cuenta criterios de razonabilidad y proporcionalidad para el alumnado y personal no docente, conforme con la normativa vigente.

En el caso de docentes, de haberse determinado responsabilidad administrativa disciplinaria, se aplica la sanción de destitución, conforme al numeral 95.7 del artículo 95 de la Ley N 30220, Ley Universitaria.

#### Artículo 6°. Reserva y confidencialidad de la investigación

La queja o denuncia por hostigamiento sexual, sus efectos sobre la investigación y la sanción administrativa aplicable tienen carácter reservado y confidencial. La publicidad solo procede para la resolución final.

#### Artículo 7°. Derecho a acudir a otras instancias

El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual no enerva el derecho de la presunta víctima de acudir a las instancias que considere pertinentes para hacer valer sus derechos. En ningún caso se puede exigir como requisito de procedencia haber recurrido previamente al procedimiento de investigación y sanción.

#### Artículo 8°. Falsa queja o denuncia

Cuando la queja o denuncia de hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme y queda acreditada la mala fe de la presunta víctima, la persona a quien se le imputan los hechos tiene expedito su derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes. En este caso, la supuesta víctima queda obligada a pagar la indemnización que fije el juez respectivo.

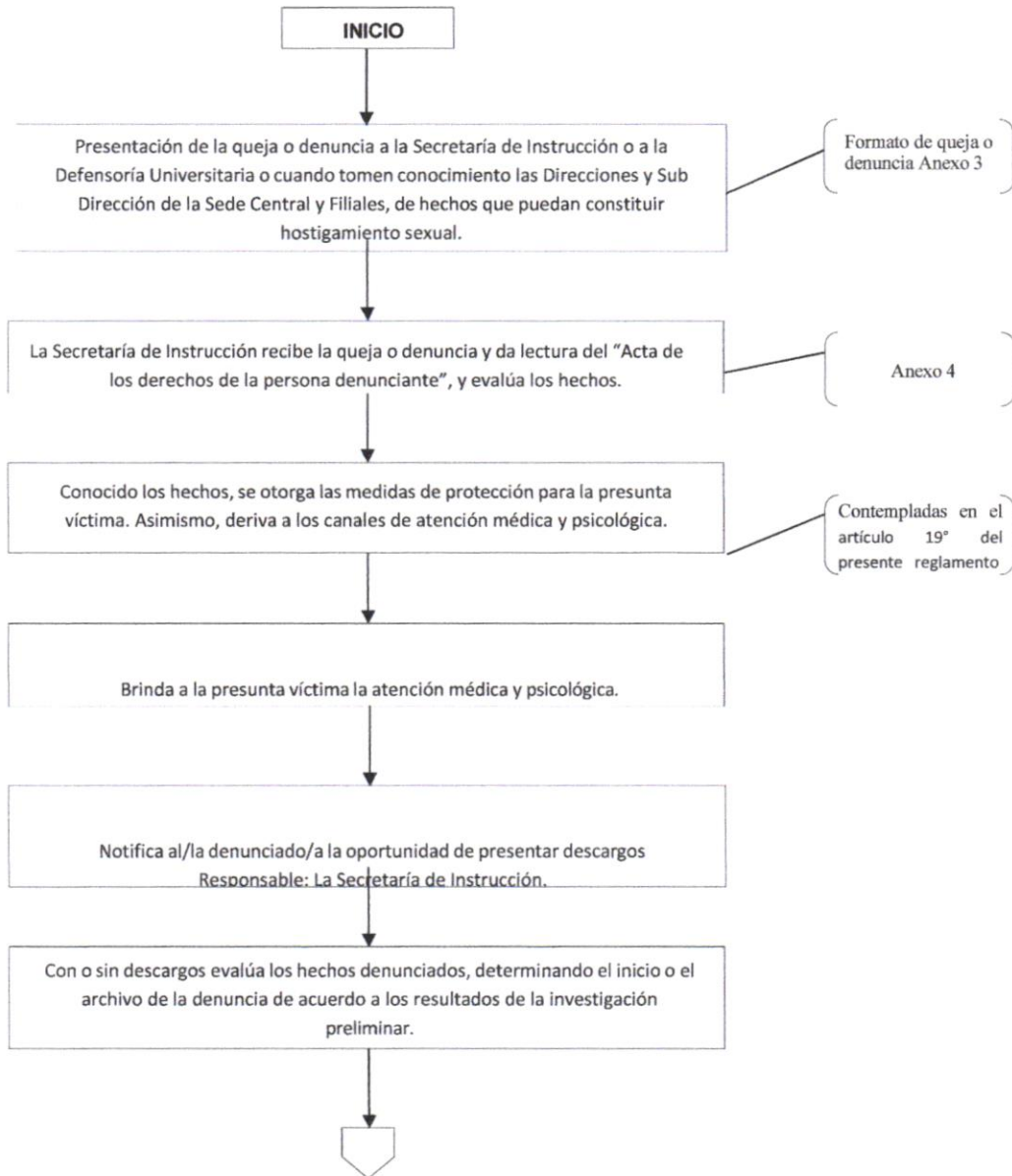


Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Control Interno	Consejo Universitario	Resolución de Consejo Universitario N° 0481-2026-UTEA-CU, 06-02-2026



## ANEXO - 02 FLUJOGRAMA

### 1. INVESTIGACIÓN PRELIMINAR

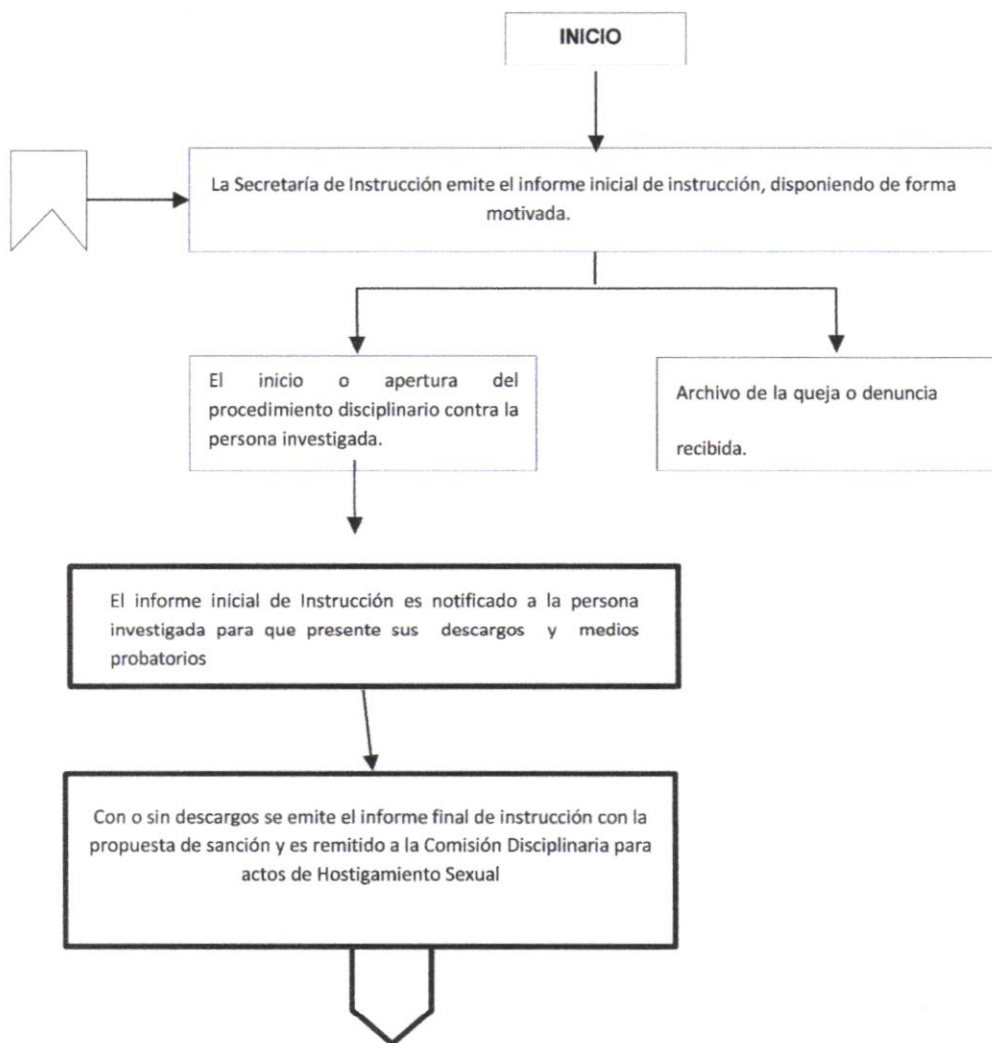


Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Control Interno	Consejo Universitario	Resolución de Consejo Universitario N° 0481-2026-UTEA-CU, 06-02-2026



## 2. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

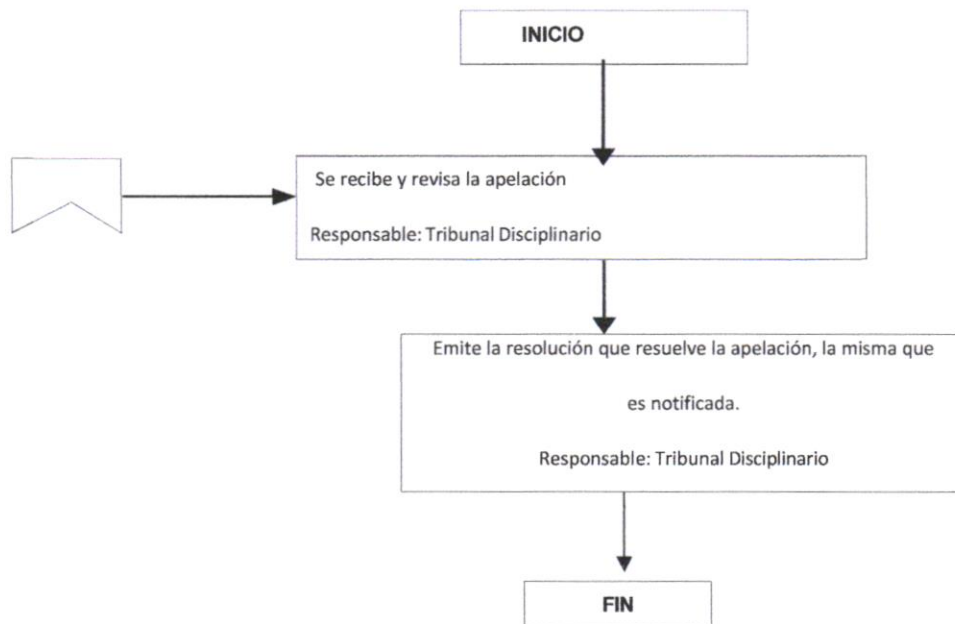
### 2.1 Etapa de Instrucción



Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Control Interno	Consejo Universitario	Resolución de Consejo Universitario N° 0481-2026-UTEA-CU, 06-02-2026



## 2.2 Etapa de Impugnación



Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Control Interno	Consejo Universitario	Resolución de Consejo Universitario N° 0481-2026-UTEA-CU, 06-02-2026



**ANEXO - 03**

**FORMATO DE DENUNCIA POR HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN LA  
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES (UTEA)**



Fecha: \_\_\_\_\_

Secretario/a de Instrucción de la Universidad Tecnológica de los Andes, por la presente, me dirijo a usted con la finalidad de formular una queja o denuncia por hostigamiento sexual. Asimismo, solicito 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 PRESUNTA VICTIMA DE ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL:**

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_

Documento de Identidad (DNI, Pasaporte): \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_ años Sexo: (\_\_\_) Mujer (\_\_\_) Hombre.

Domicilio: \_\_\_\_\_

Número Telefónico: \_\_\_\_\_ Anexo: \_\_\_\_\_ Celular \_\_\_\_\_

Correo electrónico: \_\_\_\_\_ Relación con la

Universidad: Trabajador/a (\_\_\_) Estudiante (\_\_\_) Padre o madre de un/a  
estudiante (\_\_\_) otra, especifique: \_\_\_\_\_

Unidad Administrativa o Académica de la cual depende: \_\_\_\_\_

En caso de ser estudiante, ¿A qué Programa de estudios pertenece?: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**II. DATOS DE LA PERSONA CONTRA QUIEN SE FORMULA LA QUEJA O DENUNCIA:**

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_

Teléfono de oficina: \_\_\_\_\_

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Control Interno	Consejo Universitario	Resolución de Consejo Universitario N° 0481-2026-UTEA-CU, 06-02-2026



Unidad Administrativa o Académica: \_\_\_\_\_

Jefe/a inmediato/a: \_\_\_\_\_

Domicilio: \_\_\_\_\_

Edad aproximada: \_\_\_\_\_ Sexo: (  ) Mujer (  ) Hombre



**III. DATOS DE LA 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, Pasaporte): \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_ años Sexo: (  ) Mujer (  ) Hombre.

Domicilio: \_\_\_\_\_

Número Telefónico: \_\_\_\_\_ Anexo: \_\_\_\_\_ Celular: \_\_\_\_\_

Correo electrónico: \_\_\_\_\_

Relación con la víctima: \_\_\_\_\_

Unidad Administrativa o Académica de la cual depende: \_\_\_\_\_

En caso de ser estudiante, ¿A qué Programa de estudios pertenece? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



**IV. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:**

Señale las conductas o actos que motivan la queja o denuncia:

Fecha en que ocurrió:

\_\_\_\_\_

Hora: \_\_\_\_\_ Lugar: \_\_\_\_\_

Frecuencia (si fue una vez o varias): \_\_\_\_\_

Cómo se manifestó el hostigamiento o acoso:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Control Interno	Consejo Universitario	Resolución de Consejo Universitario N° 0481-2026-UTEA-CU, 06-02-2026



**TESTIGOS:** Si fuera el caso (\*).

**Testigo 1**

Nombre

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Domicilio

\_\_\_\_\_

Teléfono

\_\_\_\_\_

**Testigo 2**

Nombre

\_\_\_\_\_

Domicilio

\_\_\_\_\_

Teléfono

\_\_\_\_\_

**Testigo 3**

Nombre

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Domicilio

\_\_\_\_\_

Teléfono

\_\_\_\_\_

**V. MEDIOS PROBATORIOS:** Si fuera el caso.

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_

**VI. MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA LA VÍCTIMA:**

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

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Control Interno	Consejo Universitario	Resolución de Consejo Universitario N° 0481-2026-UTEA-CU, 06-02-2026





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 su entorno familiar o de entablar algún tipo de comunicación con ella (\_\_\_).
5. Otras medidas de protección (\_\_\_) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



(\*) 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.

NOMBRE DE QUIEN PRESENTA LA DENUNCIA: \_\_\_\_\_

FIRMA: \_\_\_\_\_

HUELLA: \_\_\_\_\_

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Control Interno	Consejo Universitario	Resolución de Consejo Universitario N° 0481-2026-UTEA-CU, 06-02-2026



## ANEXO – 04

### 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 de los Andes, el/la señor/a \_\_\_\_\_, identificado/a con DNI \_\_\_\_\_ y domiciliado/a en \_\_\_\_\_, quien interpuso una denuncia por presunto acto de hostigamiento sexual por parte del/la señor/a \_\_\_\_\_



Al respecto, 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 sus modificatorias, procedemos a señalar que la persona denunciante tiene derecho a lo siguiente:

#### I. 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, proximidad a la víctima o 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 a procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.
6. Gozar de las 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.

Asimismo, a ser informada de las principales actuaciones que se realicen en el mismo; entre ellas:

#### II. PRINCIPALES ACTUACIONES DEL PROCEDIMIENTO

1. Los descargos de las personas investigadas, presentados en etapa de instrucción.
2. El informe inicial e informe final de instrucción.
3. La imputación de los cargos;

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Control Interno	Consejo Universitario	Resolución de Consejo Universitario N° 0481-2026-UTEA-CU, 06-02-2026



4. La decisión de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento;
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 psicología, 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/la secretario/a de instrucción.

\_\_\_\_\_  
SECRETARIO/A DE INSTRUCCIÓN

\_\_\_\_\_  
PERSONA DENUNCIANTE

\_\_\_\_\_  
HUELLA

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Control Interno	Consejo Universitario	Resolución de Consejo Universitario N° 0481-2026-UTEA-CU, 06-02-2026