



**PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE LOS  
CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL QUE  
INVOLUCREN A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA  
DE LA UNIVERSIDAD DE INGENIERÍA Y  
TECNOLOGÍA**

## TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

### CAPÍTULO I DEFINICIONES Y PRINCIPIOS QUE DEBEN REGIR LA ATENCIÓN DE LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

#### Artículo 1º: Definición de 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 reiterancia de la conducta.

#### Artículo 2º: Manifestaciones del hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual puede manifestarse, entre otras, a través de las siguientes conductas:

- a) Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
- c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en el presente artículo.
- f) Otras conductas que encajen en el concepto regulado en el artículo 4 de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

#### Artículo 3º: Principios de actuación que rigen la atención de los casos de hostigamiento sexual

**3.1. Protección de la dignidad humana:** La persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad. Los actos de hostigamiento dañan la dignidad de la persona.

La Universidad deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar el derecho a la protección de la dignidad de las personas implicadas y de sus derechos fundamentales, incluyendo las personas denunciadas, apoyándolas en las diferentes fases del procedimiento.

**3.2. Protección de la integridad personal:** Toda persona tiene derecho a la integridad física, psíquica y moral. Nadie debe ser sometido a actos que pongan en riesgo o afecten el goce y disfrute de ese derecho.

**3.3. Igualdad de oportunidades sin discriminación:** Toda persona, debe ser tratada de forma igual y con el mismo respeto dentro de los ámbitos en que se desarrolla, con acceso equitativo a los recursos educativos y culturales, siendo contrario a este principio cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, género, edad, fenotipo, condición social, entre otros.

- 3.4. Ambiente Saludable y Armonioso:** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro dentro de su entorno laboral, educativo, formativo o de similar naturaleza, de tal forma que preserve su salud física y mental estimulando su desarrollo y desempeño profesional. Los actos de hostigamiento son contrarios a este principio.
- 3.5. Derecho a un debido proceso:** Los participantes en los procedimientos iniciados por hostigamiento sexual gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho y todos aquellos atributos derivados del contenido esencial reconocido constitucionalmente de dicho derecho.
- 3.6. Accesibilidad:** el procedimiento propuesto por este protocolo debe ser de fácil acceso a todos los miembros de la comunidad universitaria de forma tal que puedan participar en igualdad de condiciones.
- 3.7. Confidencialidad:** es confidencial el procedimiento de actuación, así como la documentación que forma parte de él. No está permitida la revelación de la información personal por parte de quienes procesan las denuncias; esta debe circunscribirse solo a las personas involucradas en los procedimientos y a quienes necesiten conocerla por la naturaleza de sus funciones. Asimismo, ninguno de los actores intervinientes podrá brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación hasta su conclusión.
- 3.8. Debida diligencia:** la Universidad debe procesar las denuncias de hostigamiento sexual con la mayor celeridad posible (sin demoras indebidas), realizando una investigación exhaustiva, con la mayor sensibilidad posible y respeto por los derechos de cada una de las personas involucradas, así como de las garantías del debido proceso.
- 3.9. Protección ante posibles represalias:** se deben tomar todas las medidas necesarias que garanticen la ausencia de represalias contra las personas que formulen denuncia, que comparezcan como testigos o que participen en una investigación sobre hostigamiento sexual, conducta descrita en el artículo 1º del presente protocolo. Esta protección no aplica cuando las personas involucradas actúan de mala fe.

## CAPÍTULO II ÁMBITO DE APLICACIÓN E INSTANCIAS COMPETENTES

### Artículo 4º: **Ámbito de aplicación**

Este protocolo es aplicable a todo miembro de la comunidad universitaria: Alumnos y alumnas, docentes, sean contratados (a Tiempo Completo o a Tiempo Parcial), ordinarios (Auxiliar, Asociado o Principal) o extraordinarios (Eméritos, Honorarios, Visitantes); jefes de práctica, asistentes de docencia, instructores y demás formas análogas de colaboración a la labor del docente; y personal administrativo, incluyendo autoridades. En el caso del personal administrativo, las denuncias de hostigamiento sexual serán vistas por la Dirección de Recursos Humanos, salvo que la persona denunciante sea parte del alumnado. En este último caso, será de aplicación el proceso que recoge este protocolo y, supletoriamente, la del Reglamento Interno de Trabajo.

En ese sentido, será el Comité de Diversidad e Inclusión (en adelante, CDI) la instancia competente frente a los casos de hostigamiento sexual que ocurran tanto dentro del campus universitario (ya sea de manera presencial o virtual), como fuera de este, si es que se

produjera en el marco de la realización de actividades de índole académica o que se desarrollan como parte de las actividades convocadas por la Universidad y tanto la presunta víctima como el agresor formen parte de la comunidad universitaria.

### **Artículo 5°: Instancias competentes**

Con la intención de facilitar canales para la atención de denuncias por hostigamiento sexual, la Universidad ha establecido como instancias competentes para recibir denuncias de hostigamiento sexual a la Defensoría Universitaria, a la Línea Ética (<https://www.lineaeticautec.com>) y al Comité de Diversidad e Inclusión (en adelante, CDI). Esta última es la instancia competente para evaluar y procesar las denuncias por hostigamiento sexual en primera instancia.

## **TÍTULO II PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

### **CAPÍTULO I MEDIDAS PREVENTIVAS**

#### **Artículo 6°: Medidas de prevención**

La Universidad difundirá el presente protocolo contra el hostigamiento sexual a través de los canales disponibles de comunicación institucional. Asimismo, será la responsable de implementar un conjunto de actividades de difusión sobre cómo la violencia de género se expresa a través del hostigamiento sexual.

Con el objetivo de prevenir y atender las denuncias de hostigamiento sexual, las medidas concretas de prevención del hostigamiento sexual son:

- 6.1.** La difusión a toda la comunidad universitaria del presente protocolo de la mano con la Política de Diversidad e Inclusión (en adelante, PDI) y demás normas y reglamentos que regulan el hostigamiento sexual.
- 6.2.** La organización de dos espacios formativos anuales dirigidos a los miembros del CDI, así como a los miembros de las instancias competentes para recibir las denuncias de hostigamiento sexual y para resolver los casos en segunda instancia.
- 6.3.** La organización de espacios de concientización, sensibilización y diálogo en torno a la problemática del hostigamiento sexual en el ámbito universitario y cómo enfrentarla.
- 6.4.** 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.
- 6.5.** La difusión de la memoria de gestión del CDI que dedicará un acápite al tratamiento que la Universidad le da a la temática del hostigamiento sexual e incluirá los datos estadísticos de la atención de las denuncias de hostigamiento sexual.

### **CAPÍTULO II PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO**

#### **Artículo 7°: Presentación y atención de las denuncias por hostigamiento sexual**

Cualquier persona integrante de la comunidad universitaria UTEC podrá denunciar los actos estipulados en el artículo 1º del presente protocolo. Las denuncias pueden presentarse de forma verbal o escrita, por medios electrónicos o en forma presencial ante la Defensoría Universitaria, la Línea Ética<sup>1</sup> (<https://www.lineaeticautec.com>) o el CDI ([cdi@utec.edu.pe](mailto:cdi@utec.edu.pe)) instancias indicadas en artículo 6º).

La denuncia presentada de manera escrita debería contener:

- La identificación clara de quien haya sido afectado/a que deberá incluir su calidad de miembro académico de la Universidad.
- La identificación clara de quien ha sido denunciado/a que deberá incluir su calidad de miembro académico de la Universidad<sup>2</sup>.
- El relato detallado de los hechos materia de denuncia y la fecha de ocurrencia de los mismos.
- Las pruebas de la conducta denunciada, así como todo documento que la persona denunciante considere relevante.
- La firma de quien denuncia, la misma que podría ser en formato digital.

La denuncia presentada de manera oral debe incluir los mismos elementos que en el anterior supuesto solo que estos deberán ser recogidos en un acta que también deberá consignar la fecha de la denuncia y la identificación de quien consignó la información en el acta mencionada.

Las denuncias presentadas ante Defensoría Universitaria y la Línea Ética deberán ser remitidas al CDI en el lapso de un (1) día útil.

### **Artículo 8º: Actuación de oficio**

El CDI también puede iniciar de oficio la investigación sobre probables situaciones de hostigamiento sexual. Si así lo hiciera, el CDI podrá solicitar la información vinculada al caso que considere pertinente, así como solicitar reuniones con aquellos actores que considere podrían proporcionar información relevante. Si el CDI determina la existencia de suficientes indicios de hostigamiento sexual, iniciará el procedimiento disciplinario recogido en este protocolo.

### **Artículo 9º: Inicio de la atención a la denuncia**

Luego de recibida la denuncia, el CDI evaluará su admisión teniendo tres (3) días útiles de plazo para ello. Para ello, sesionará con la intención de estudiar la información recopilada y a partir de ello, determinar si la información recibida sobre la denuncia es suficiente o se necesita conversar con la persona denunciante para aclarar puntos concretos\*.

(\*) Aunque quien denuncia tiene el derecho de rendir su manifestación una sola vez, puede darse el caso que la información remitida de manera escrita por alguno de los canales alternos a la CDI no haya incluido toda la información necesaria. Frente a esos casos la CDI se comunicará con la persona denunciante pidiendo mayor información.

Luego de ello:

- a) Evaluará el nivel de riesgo que enfrenta quien denuncia y establecerá las medidas preventivas que se tomarán frente al caso.

---

<sup>1</sup> La Línea Ética permite la denuncia anónima. De presentarse un caso de este tipo, el CDI evaluará la denuncia y decidirá si la atiende de oficio.

<sup>2</sup> En casos en que el hostigamiento sexual se dé mediante medios que imposibilitan identificar a la persona agresora, deberán presentarse todas las pruebas que, mediante una investigación, permitan la identificación del responsable. Por ejemplo, los correos, mensajes, cartas u otros elementos que recibiera la víctima de acoso.

- b) Determinará que las prácticas denunciadas constituyen delitos tipificados de acuerdo a las modificaciones propuestas por el Decreto Legislativo N°1410 y se informará sobre esto a la persona denunciante.

### **Artículo 10º: Identificación de conductas tipificadas como delitos por el Decreto Legislativo N°1410**

Si el CDI determinara que las conductas denunciadas califican como delitos de acoso<sup>3</sup>; acoso sexual<sup>4</sup>; chantaje sexual<sup>5</sup> o difusión de imágenes, materiales audiovisuales, o audios con contenido sexual<sup>6</sup>, tales como están definidas en el Decreto Legislativo N° 1410, le explicará a la persona denunciante que se trata de conductas delictivas para la justicia peruana y que, ante ello, corresponde activar el proceso a nivel judicial. Si la persona denunciante no contara con algún familiar o amistad que pudiera acompañarla en este proceso, la Universidad asignará a una persona debidamente capacitada para que la apoye con la debida formulación de la denuncia. Esta no la representará, sino que se ocupará de brindar el soporte de gestión para la presentación de la denuncia a nivel judicial.

Sin perjuicio de la responsabilidad penal o civil que pudieran generar las conductas denunciadas, la Universidad podrá continuar con el procedimiento disciplinario a nivel institucional de conformidad con lo establecido en el presente protocolo.

### **Artículo 11º: Admisión y traslado de la denuncia**

Luego de que el CDI haya determinado que la denuncia procede, en el plazo de dos (2) días hábiles, correrá traslado de la misma a la persona denunciante señalando:

- a) Los hechos que se le imputan.
- b) La falta que se configura.
- c) La sanción que se le podría imponer.

La persona denunciada tendrá un plazo de hasta tres (3) días hábiles para presentar sus descargos por escrito contabilizados desde el día siguiente de recibida la notificación. La

---

<sup>3</sup> Aplica al que, por cualquier medio, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona sin su consentimiento, alterando el desarrollo de su vida cotidiana. Incluye el uso de cualquier tecnología de la información o de la comunicación para estos fines. Se configurará el supuesto agravado si la víctima:

1. Es menor de edad, es persona adulta mayor, se encuentra en estado de gestación o es persona con discapacidad.
2. Y el agente tienen o han tenido una relación de pareja, son o han sido convivientes o cónyuges, tienen vínculo parental consanguíneo o por afinidad.
3. Habita en el mismo domicilio que el agente o comparten espacios comunes de una misma propiedad.
4. Se encuentra en condición de dependencia o subordinación con respecto al agente.
5. La conducta se lleva a cabo en el marco de una relación laboral, educativa o formativa de la víctima (artículo 151º-A Código Penal/ incorporado por el D. Legislativo N°1410, publicado el 12 de setiembre del 2018).

<sup>4</sup> Aplica al que, de cualquier forma, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona, sin su consentimiento, para llevar a cabo actos de connotación sexual. Incluye el uso de cualquier tecnología de la información o de la comunicación para estos fines. Se configurará el supuesto agravado si la víctima:

1. Es persona adulta mayor o se encuentra en estado de gestación o es persona con discapacidad.
2. Y el agente tienen o han tenido una relación de pareja, son o han sido convivientes o cónyuges, tienen vínculo parental hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.
3. Habita en el mismo domicilio que el agente o comparten espacios comunes de una misma propiedad.
4. Se encuentra en condición de dependencia o subordinación con respecto al agente.
5. La conducta se lleva a cabo en el marco de una relación laboral, educativa o formativa de la víctima.
6. Tiene entre 14 y menos de 18 años (artículo 176º-B Código Penal/ incorporado por el D. Legislativo N°1410, publicado el 12 de setiembre del 2018).

<sup>5</sup> Aplica al que amenaza o intimida a una persona, por cualquier medio, incluyendo el uso de tecnologías de la información o comunicación, para obtener de ella una conducta o acto de connotación sexual. Se configurará el supuesto agravado si para la ejecución del delito, el agente amenaza a la víctima con la difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual en los que est aparece o participa (artículo 176º-C Código Penal/ incorporado por el D. Legislativo N°1410, publicado el 12 de setiembre del 2018).

<sup>6</sup> Aplica al que, sin autorización, difunde, revela, publica, cede o comercializa imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual de cualquier persona, que obtuvo con su anuencia. Se configurará el supuesto agravado cuando concurra cualquiera de las siguientes circunstancias:

1. Cuando la víctima mantenga o haya mantenido una relación de pareja con el agente, son o han sido convivientes o cónyuges.
2. Cuando para materializar el hecho utilice redes sociales o cualquier otro medio que genere una difusión masiva (artículo 154º-B Código Penal/ incorporado por el D. Legislativo N°1410, publicado el 12 de setiembre del 2018).



documentación presentada deberá incluir información sobre los hechos que se le imputan, así como toda la documentación que acredite lo que sostiene.

El CDI comunicará el inicio del proceso por hostigamiento sexual a la Dirección General Académica y a los directores de las carreras a las que pertenecen las personas involucradas en el caso denunciado. Asimismo, si la persona denunciada formará parte del personal administrativo, el CDI comunicará el inicio de sus acciones a la Dirección de Recursos Humanos.

### **Artículo 12º: Medidas cautelares**

**12.1.** A partir de la naturaleza y gravedad del caso, así como del estado emocional de la persona denunciante, el CDI podrá dictar medidas cautelares en su favor. Estas podrán ser:

- a) Medidas de protección de la integridad física y psicológica: acciones que tienen como finalidad prevenir posibles actos de hostigamiento, acoso o violencia posteriores a la realización de la denuncia en represalia por esta. No constituyen prejuzgamiento sobre la responsabilidad de la persona denunciada.
- b) Medidas de contención emocional: La contención psicológica implica escuchar a la persona afectada; validar y contener sus emociones. Asimismo, implica proporcionarle información que le permita conocer sus opciones y tomar una decisión informada y libre.
- c) Medidas de soporte académico: aplicables en tanto la persona denunciada sea un docente que entre sus estudiantes tiene a la persona denunciante.

**12.2.** Las medidas de protección en favor de quien denuncia podrán darse tanto al inicio del proceso como durante la realización de este. Estas culminarán al término del proceso, pudiendo ser, entre otras:

- a) Impedir que el presunto agresor se comunique de manera directa, a través de terceras personas o de medios electrónicos, con la presunta víctima.
- b) Brindar apoyo académico para que quien presenta la denuncia no vea afectado el desarrollo de sus actividades: cambio de sección, asignación de otra persona para su evaluación, entre otras.
- c) Si la persona denunciante se encontrara en un evidente estado de alteración o manifestara la necesidad de contar con soporte emocional, el CDI solicitará a la Jefatura de Servicios Educativos que le brinde el soporte respectivo y hará el seguimiento de éste.
- d) Si la persona denunciada fuera estudiante, el CDI evaluará la posibilidad de suspenderlo preventivamente.
- e) Si la persona denunciada fuera docente, el CDI podrá disponer la separación preventiva, de acuerdo a lo estipulado en el artículo 90º de la Ley N° 30220.
- f) Si la persona denunciada formara parte del personal administrativo, el CDI evaluará la posibilidad de suspenderlo preventivamente respetando los plazos establecidos en la norma jurídica pertinente, recogida a su vez por el Reglamento Interno de Trabajadores (en adelante, RIT).
- g) Las que el CDI considere pertinentes.

### **Artículo 13º: Naturaleza de la investigación**

Durante la investigación se deberán actuar todos los medios probatorios presentados por las partes, así como los que, de oficio, el CDI considere relevantes y tengan por finalidad generar elementos de convicción sobre los hechos expuestos por las partes intervinientes en el caso.

Todas las personas que, por sus funciones, tengan conocimiento del contenido de las denuncias por hostigamiento sexual están obligadas a mantener la confidencialidad de la información a la que tengan acceso. Esto aplica tanto al contenido de fondo de los casos,

como a las medidas cautelares dadas por el CDI, en especial, los nombres de la persona denunciante denunciada, afectados y testigos varios.

#### **Artículo 14º: Plazo de la investigación**

El CDI tendrá veinticinco (25) días útiles para realizar la investigación correspondiente al acto de hostigamiento sexual denunciado y emitir la resolución de primera instancia. Si se tratase de un caso que presenta mayor complejidad, el CDI podrá ampliar el plazo de investigación por cinco (5) días útiles adicionales.

Este plazo se contabilizará a partir del día siguiente de presentados los descargos por parte de la persona denunciada o, en su defecto, de haberse vencido el plazo de presentación de éstos.

#### **Artículo 15º: Resolución de primera instancia**

El CDI emitirá la resolución de primera instancia en la que declarará fundada o infundada la denuncia de hostigamiento sexual. El CDI será el responsable de remitir la resolución a la persona denunciante, así como al Director General Académico y al respectivo director de carrera. En caso que la persona denunciada fuera parte del personal administrativo, el CDI remitirá la resolución en cuestión a la Dirección de Recursos Humanos.

#### **Artículo 16º: Apelación**

Tanto la persona denunciada como la denunciante, podrán interponer recurso de apelación contra la resolución en primera instancia ante el CDI dentro de los seis (6) días hábiles siguientes, contados desde el día posterior al de haber sido notificados.

Si la persona denunciada fuera parte del alumnado, el expediente del caso en apelación deberá ser remitido por el CDI, en el plazo de dos (2) días útiles, al Tribunal Disciplinario, instancia competente para sancionar por faltas a estudiantes en virtud de lo estipulado en el artículo 21º del Reglamento de Disciplina de los Estudiantes.

Si la persona denunciada fuera docente, el expediente del caso en apelación deberá ser remitido por el CDI, en el plazo de dos (2) días útiles, al Tribunal de Diversidad e Inclusión (en adelante, el TDI).

Si la persona denunciada fuera parte del personal administrativo, el expediente del caso en apelación deberá ser remitido por el CDI, en el plazo de dos (2) días útiles, al TDI. Asimismo, deberá notificarse sobre el hecho a la Dirección de Recursos Humanos.

#### **Artículo 17º: Atención de la apelación y resolución de segunda instancia**

Una vez recibida la apelación por el Tribunal Disciplinario o por el TDI (de acuerdo a la condición de la persona denunciada), estas instancias evaluarán la solicitud y citarán al denunciado, en el plazo de tres (3) días útiles, para que exponga la motivación de su apelación. Si lo consideran necesario, podrán citar a la persona denunciante.

En el caso de que la persona denunciada sea estudiante, resolverá en segunda y última instancia el Tribunal Disciplinario.

En el caso de que la persona denunciada sea docente, será el TDI el que resolverá en segunda y última instancia.

En el caso de que la persona denunciada sea parte del personal administrativo y el denunciante sea parte del alumnado, será también el TDI el que resolverá en segunda y



última instancia, pero informará a la Dirección de Recursos Humanos y convocará a un representante de esta para que forme parte de este tribunal de segunda instancia.

El TDI y Tribunal Disciplinario, según corresponda, tendrán siete (7) días útiles para resolver, contados desde que recibieron el recurso de apelación.

### **Artículo 18º: Sanciones previstas para las personas halladas responsables de hostigamiento sexual en el ámbito de este protocolo**

En el caso de que la persona denunciada y hallada responsable de hostigamiento sexual sea docente, será destituida de acuerdo a lo estipulado en el artículo 95º de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, que prevé este supuesto.

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 (2) semestres y máximo de cuatro (4), 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.

En el caso que la persona denunciada y hallada responsable de hostigamiento sexual sea parte del personal administrativo, podrá ser sancionado según la gravedad de los hechos con suspensión o despido de conformidad con el RIT. Ello en virtud de lo estipulado en la Primera Disposición Complementaria y Modificatoria del Decreto Legislativo N° 1410 que modifica el artículo 8º de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

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.

### **Artículo 19º: Aplicación supletoria de los reglamentos aplicables al alumnado y al profesorado**

Aunque por criterio de especialidad, será este protocolo el que deberá aplicarse a las denuncias por hostigamiento sexual, los reglamentos disciplinarios de docentes, de alumnos y alumnas así como del personal administrativo, serán aplicados supletoriamente allí donde sea necesario.

### **Artículo 20º: Prescripción**

La potestad de la autoridad para iniciar un procedimiento disciplinario por una denuncia de hostigamiento sexual prescribe a los tres (3) años contados desde la realización de la falta. Este plazo se aplica a los actos de hostigamiento sexual que se hayan producido después de la entrada en vigencia de este protocolo.

## **DISPOSICIÓN TRANSITORIA**

**Primera:** Las disposiciones del presente documento tienen vigencia a partir del 27 de mayo del 2019.

**Segunda:** Las denuncias falsas que atenten contra los miembros de la comunidad universitaria serán sancionadas de conformidad con los Reglamentos y Procedimientos de la Universidad.

## DISPOSICION FINALES

**Primera:** 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.

**Segunda:** 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.