



**Autónoma**  
Universidad Autónoma del Perú

# REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

2022

- Aprobado mediante Resolución N° 004-2022-RECTORADO-UA

## índice

<b>TITULO I .....</b>	<b>3</b>
<b>CAPITULO I.....</b>	<b>3</b>
<b>DISPOSICIONES GENERALES.....</b>	<b>3</b>
<b>TITULO II .....</b>	<b>5</b>
<b>CAPITULO I .....</b>	<b>5</b>
<b>HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....</b>	<b>5</b>
<b>TITULO II .....</b>	<b>10</b>
<b>PROCEDIMIENTO DE LA PRESENTACIÓN DE QUEJA O DENUNCIA.....</b>	<b>10</b>
<b>TITULO III .....</b>	<b>12</b>
<b>ORGANOS QUE INTERVIENEN EN EL PROCEDIMIENTO .....</b>	<b>12</b>
<b>TITULO IV .....</b>	<b>13</b>
<b>PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO....</b>	<b>13</b>
<b>SEXUAL</b>	
<b>TITULO V.....</b>	<b>21</b>
<b>MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y DIFUSIÓN.....</b>	<b>21</b>

# **REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

## **TITULO I**

### **CAPITULO I**

#### **DISPOSICIONES GENERALES**

##### **Artículo 1°. - Finalidad**

1.1 El presente Reglamento regula las acciones y procedimientos de intervención y sanción en casos de hostigamiento sexual que se puedan presentar al interior de la comunidad universitaria de la Universidad Autónoma del Perú.

##### **Artículo 2°. - Alcance**

2.1 Las disposiciones del presente Reglamento son aplicables a:

- a) Las autoridades de la Universidad: Miembros del Directorio o Consejo Universitario Académico, Gerente General, Rector, Vicerrector Académico, Decanos, Secretario General y Directores de las Escuelas Profesionales de la Universidad.
- b) Los docentes ordinarios; extraordinarios o contratados; a tiempo parcial o completo que enseñen bajo la modalidad de la Universidad: presencial o semi-presencial.
- c) Estudiantes de pregrado y posgrado, así como los programas de educación continua, graduadas/os, egresados y ex alumnos.
- d) El personal administrativo (no docentes) de la Universidad, personal de dirección y/o personal de confianza.
- e) Los practicantes pre profesionales y profesionales.

##### **Artículo 3.- Base Legal**

3.1 El presente Reglamento tiene la siguiente base legal:

- a) Constitución Política del Perú.
- b) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem Do Pará" del 09 de junio de 1994, ratificada por el Estado Peruano el 02 de abril de 1996.
- c) Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual.
- d) Ley N° 29430, Ley que modifica artículos de la Ley N° 27942.
- e) Ley N° 30220, Ley Universitaria.

- f) Convenio N° 190 O.I.T.
- g) Decreto Supremo N° 014-2019-MINP, Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- h) Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, Decreto Supremo, que Aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General.
- i) Decreto Supremo N° 008-2016-MINP, que Aprueba el Plan Nacional contra la Violencia de Genero 2016 – 2021.
- j) Decreto Legislativo N° 1410 que 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
- k) Guía práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público” aprobada por Resolución Ministerial N° 223-2019- TR del 20.09.2019.
- l) Decreto Supremo N° 009-2016- MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30364, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar.
- m) Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 "Ley de Productividad y Competitividad Laboral", aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR (artículos: 25°, 30°, 35°, 36° y 38°).
- n) Resolución Viceministerial N° 294-2019-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”.
- o) Estatuto Universitario de la Universidad Autónoma del Perú.
- p) Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad Autónoma del Perú.
- q) Reglamento Disciplinario de la Universidad Autónoma del Perú.
- r) R.V.M. N° 328-2021-MINEDU

#### **Artículo 4.- Ámbito de aplicación**

4.1 El presente Reglamento será de aplicación cuando las manifestaciones de hostigamiento sexual se presenten dentro o fuera de la Universidad, así como a través de medios digitales; siempre que él/ella quejoso (a) y él/ella quejado (a) pertenezcan a la Comunidad Universitaria de la Universidad Autónoma del Perú.

#### **Artículo 5.- Principios de actuación**

5.1 La Universidad promueve la igualdad de oportunidades entre todos los miembros de la Comunidad Universitaria, hombres y mujeres, sin permitir la discriminación ni el acoso. En ese sentido, proporcionará los medios necesarios a efectos se puedan formular quejas legítimas sobre hostigamiento sexual, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, y eficaz, que permita sancionar al hostigador y proteger a la víctima, observando el debido proceso.

5.2 En atención a ello, y lo establecido en la Ley N° 27942 y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, el presente procedimiento interno se sustenta en los siguientes Principios:

- a) **Principio de dignidad y defensa de la persona:** las autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben actuar teniendo en cuenta que la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado 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.
- b) **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, física y mental, y su desarrollo y desempeño profesional.
- c) **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 o género u orientación sexual. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, identidad de género u orientación sexual que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas es discriminación y se encuentra prohibida.
- d) **Principio de respeto de la integridad personal:** Las 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.
- e) **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.

- f) **Principio de confidencialidad:** La información contenida en los procedimientos regulados por la Ley y el Reglamento tienen carácter confidencial, por lo que nadie puede brindar o difundir información, salvo las excepciones establecidas en las leyes sobre la materia.
- g) **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.
- h) **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.
- i) **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 denunciantes y quejados/as o denunciados/as, por exigencia de aspectos formales que pueden ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público.
- j) **Principio de celeridad:** 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.
- k) **Principio de interés superior del niño, niña y adolescente:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben priorizar el interés superior de las niñas, niños y adolescentes, en todas las medidas que los afecten directa o indirectamente, garantizando sus derechos humanos, en concordancia con lo establecido en la

Ley N° 30466, Ley que establece parámetros y garantías procesales para la consideración primordial del interés superior del niño, y su reglamento.

- l) Principio de no re-victimización:** 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 re-victimizada.

## **TITULO II**

### **CAPITULO I**

#### **HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

##### **Artículo 6.- Definiciones**

- a) 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.
- b) Conducta sexista:** Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.
- c) Hostigado/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- d) Hostigador/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- e) Instituciones:** Incluye a los centros de trabajo público y privado, las instituciones de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú, así como sus centros de formación en todos sus niveles, las instituciones educativas públicas y privadas de educación básica, técnico-productiva y superior, y demás entidades contenidas en el ámbito de aplicación de la Ley y el Reglamento.
- f) 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.

- g) Quejado/a o denunciado/a:** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- h) Quejoso/a o denunciante:** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- i) 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.
- j) 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 7.- Configuración y manifestaciones del hostigamiento sexual:**

**7.1** 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.

**7.2** La configuración del hostigamiento sexual no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso. La reiterancia puede ser considerada como un elemento indiciario.

Es importante señalar que no es necesario acreditar el rechazo expreso, lo cual no impide que la/el presunta/o hostigada/o haga saber previamente al/la presunto/a hostigador/a, que la conducta no es deseada.

**7.3** El hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada educativa, formativa, de trabajo o similar; o si este ocurre o no en el lugar o ambientes educativos, formativos, de trabajo o similares.

Para casos de Hostigamiento en la que se encuentren vinculados personal con contrato laboral, la Secretaria de Instrucción y los órganos competentes, deberán considerar como referencias y/o lineamientos, lo expuesto en el Convenio N° 190 de la OIT sobre la Violencia y el Acoso en el mundo del Trabajo, el cual establece



que el ámbito de aplicación comprende hechos **durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo**; entre ellos:

- ❖ En el lugar del trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son el lugar de trabajo;
  - ❖ En los lugares donde se remunera al trabajador, donde este efectúa su descanso o donde ingiere sus alimentos; o en los que utiliza las instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
  - ❖ En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
  - ❖ En el marco de comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de las tecnologías de la información y de la comunicación;
  - ❖ En el alojamiento proporcionado por el empleador, y  
En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo;
- 7.4** El hostigamiento sexual puede manifestarse a través de cualquier conducta que encaje en el presente artículo y en el artículo 6 de la Ley.
- 7.5** Todas las instituciones, para efectos de la investigación y sanción correspondientes, determinan la configuración del hostigamiento sexual según lo establecido en el presente artículo.
- 7.6** 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.-** Enfoques en la aplicación e interpretación de la Ley y el presente Reglamento, se consideran los siguientes enfoques, sin perjuicio de otros vinculados a la materia regulada en el presente Reglamento:

- 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, 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 9.- Deber de protección en los casos de hostigamiento sexual**

- 9.1 El hostigamiento sexual es un riesgo psicosocial que amenaza la dignidad e integridad de las personas en tanto 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.

9.2 Las instituciones deben garantizar a las personas que denuncian actos de hostigamiento sexual, el acceso a las medidas de protección que resulten idóneas para la protección de sus derechos, así como otras medidas que permitan evitar nuevos casos de hostigamiento, con independencia del tipo de vínculo que tales instituciones tengan con las víctimas, respetando las reglas establecidas en el presente Reglamento.

#### **Artículo 10°.- Supuestos que pueden configurar hostigamiento sexual**

Sin ser excluyentes, se consideran como supuestos que pueden configurar hostigamiento sexual, las siguientes:

1. 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.
2. Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad, o ejercer actitudes de presión o intimidatorias con la finalidad de recibir atenciones o favores de naturaleza sexual, o para reunirse o salir con la persona agraviada.
3. 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 tales como: escritos con mensajes de contenido sexual, exposiciones indecentes con contenido sexual y ofensivo, bromas obscenas, preguntas, chistes o piropos de contenido sexual; conversaciones con términos de corte sexual, miradas lascivas reiteradas con contenido sexual, llamadas telefónicas de contenido sexual, proposiciones reiteradas para citas con quien ha rechazado tales solicitudes, comentarios de contenido sexual o de la vida sexual de la persona agraviada, mostrar reiteradamente dibujos, grafitis, fotos, revistas, calendarios con contenido sexual; entre otros actos de similar naturaleza.
4. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima tales como: rozar, recostarse, arrinconar, besar, abrazar, pellizcar, palmear, obstruir intencionalmente el paso, entre otras conductas de similar naturaleza.
5. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en los numerales anteriores.
6. Envío de correos electrónicos, mensajes o conversaciones escritas u orales instantáneas (chat) con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual.
7. Llamadas, mensajes o notas anónimas, con contenido sexual

8. Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos de contenido sexual.

#### **Artículo 11°.- Posibilidad de acudir a otras instancias**

El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual no enerva el derecho de la víctima de acudir a otra instancia que considere pertinente para hacer valer sus derechos. En ningún caso se puede exigir como requisito de procedencia haber recurrido previamente al procedimiento de investigación y sanción regulado en la Ley y el presente Reglamento.

## **TITULO II**

### **CAPITULO II**

#### **PROCEDIMIENTO DE LA PRESENTACIÓN DE QUEJA O DENUNCIA**

##### **Artículo 12.- Presentación de la queja**

12.1 Las quejas serán presentadas de manera verbal, escrita o mediante el uso del campus virtual del estudiante. Sin perjuicio de ello, cualquier autoridad (académica o administrativa) que reciba alguna queja presentada por hostigamiento sexual, deberá derivarla directamente a la Secretaria de Instrucción de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual de forma inmediata.

12.2 Las quejas realizadas directamente a la Secretaría de Instrucción de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual o derivadas a la misma, deberán formalizarse mediante los formatos establecidos, los cuales deben constar en sobre cerrado, a efectos de garantizar el carácter confidencial de la queja.

##### **Artículo 13.- Información que puede contener la queja**

13.1 La queja debe contener como mínimo:

**a) Los datos e identificación del quejoso (a):**

- ✓ Nombre completo
- ✓ Cargo, función o condición (Jefe, Estudiante, Practicante, Egresado entre otros)
- ✓ Relación laboral entre ambos (en caso exista la misma).

**b) Los datos e identificación del quejado (a):**

- ✓ Nombre completo
- ✓ Cargo, función o condición (Jefe, Estudiante, Practicante, Egresado entre otros)
- ✓ Relación laboral entre ambos (en caso exista la misma).

**c) Detalle sobre los hechos objeto de presunto hostigamiento sexual.**

- ✓ Descripción clara y detallada de los hechos o situaciones que fundamentan la denuncia, fechas, lugares y nombre de testigos si los hubiera.

**d) Medios Probatorios respectivos, de corresponder.**

**e) Nombre y Firma de la persona denunciante**

**13.2 Finalidad, Oportunidad y Tipo de Medios Probatorios**

13.2.1. Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes y producir certeza en los miembros que integran la Secretaría de Instrucción y los Órganos competentes. En ese sentido, los miembros de la Secretaría de Instrucción y los Órganos competentes, deberán evaluar todos los medios probatorios que se presenten, así como analizar los indicios existentes que coadyuven a determinar la realidad de los hechos según los actos denunciados y/o expuestos.

13.2.2 Las partes involucradas podrán presentar todo tipo de pruebas directas e indirectas que estimen convenientes (documentos, declaración de testigos, grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, videos, entre otros). Sin perjuicio de ello, la Secretaría de Instrucción podrá realizar una confrontación entre las partes, siempre que sea solicitada por la persona presuntamente hostigada.

13.2.3 Sin perjuicio de lo señalado, en la actuación de los medios probatorios no podrá exponerse a la presunta víctima a situaciones de revictimización y/o exposición, como la declaración reiterativa de los hechos, careos o cuestionamientos a su conducta o su vida personal, confrontaciones con los/as presuntas/os hostigadores/as, entre otros. Los miembros de la Secretaría de Instrucción y los Órganos Competentes deberán evitar cualquier acto que, de manera directa o indirecta, disuada a la víctima de presentar una queja o denuncia, y/o de continuar con el procedimiento.

13.2.4 Deberá tenerse en cuenta la intangibilidad del contenido de los medios probatorios e incidentes que formarán parte de la documentación relativa a la investigación, tramitación y resolución final devenida de la queja presentada, no pudiendo introducirse enmendaduras, alteraciones ni agregados de ninguna índole.

13.2.5 La Universidad garantiza la protección y/o confidencialidad de identidad de los testigos ofrecidos por las partes, a fin de evitar represalias, antes y luego de finalizado el procedimiento interno de investigación.

13.2.6 Concluido el procedimiento de Hostigamiento Sexual, todos los antecedentes documentales quedarán en custodia del área de Gestión de Talento Humano, el cual tendrá carácter de reservado y/o confidencial, bajo responsabilidad disciplinaria.

### **TÍTULO III**

#### **ÓRGANOS QUE INTERVIENEN EN EL PROCEDIMIENTO**

##### **Artículo 14°.- Órganos que intervienen en el procedimiento sobre hostigamiento sexual**

Los órganos que intervienen en el procedimiento sobre hostigamiento sexual, son la Secretaría de Instrucción, la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual como órgano resolutorio competente para pronunciarse en primera instancia sobre las denuncias relativas a casos de Hostigamiento Sexual, y el Tribunal Disciplinario.

##### **Artículo 15°.- Secretaría de Instrucción**

La Secretaría de Instrucción se encuentra a cargo de la investigación preliminar, la iniciación del procedimiento a través de la imputación de cargos, las labores de ordenación e instrucción del procedimiento y emite el Informe Final de precalificación de los cargos imputados, dando cuenta de todas sus acciones al respectivo órgano resolutorio. El/La secretario/a de instrucción debe contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos. Además, debe contar con formación en género. Asimismo, no deben 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. Es designado por el Directorio, quien designará además a un suplente.

##### **Artículo 16°.- Comisión Disciplinaria para actos de hostigamiento sexual.**

Es el órgano resolutorio competente y permanente para pronunciarse en primera instancia sobre las quejas o denuncias relativas a casos de Hostigamiento Sexual. Está conformada por Representantes de la universidad y por al menos un representante del alumnado, garantizando la paridad de género. La Comisión Disciplinaria estará integrada por tres miembros, los mismos que deben contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos. Además, deben contar con formación en género. Asimismo, no deben 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. Son

designados por el Directorio, quien designará además a un suplente por cada integrante.

#### **Artículo 17°.- Tribunal Disciplinario**

El Tribunal Disciplinario es la segunda y última instancia, encargada de conocer y resolver los procedimientos disciplinarios en materia de hostigamiento sexual. Está conformada por dos representantes de la universidad y un/a representante de los estudiantes, garantizando la paridad de género. Los miembros del Tribunal Disciplinario deben contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos. Además, deben contar con formación en género. Así mismo no deben 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. Son designados por el Directorio, quien designará además un suplente por cada integrante.

### **TITULO IV**

#### **PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

#### **Artículo 18°.- \* De la investigación preliminar**

- a) La queja o denuncia puede ser presentada por la presunta víctima o un tercero, de forma verbal o escrita, presencial o electrónica, ante la Secretaría de Instrucción, cualquiera sea la condición o cargo del/la presunto hostigador/a. \* Las quejas o 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) Al momento de la denuncia, se procede a dar lectura al acta de los derechos que asisten a la persona denunciante, tomando las medidas necesarias para asegurar el deber de confidencialidad y la no revictimización, de conformidad con lo establecido por el presente Reglamento y, supletoriamente, los que se encuentren reconocidos en la Ley N° 30364 y su Reglamento. El informe psicológico tiene carácter reservado y se puede incorporar a la investigación a petición de la persona denunciante.
- c) La Secretaría de Instrucción otorgará a la presunta víctima, las medidas de protección contempladas en el artículo 36° numeral 36.2 del presente Reglamento, en lo que corresponda, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles conocido los hechos.
- d) La Secretaría de Instrucción, en un plazo de 3 días, corre traslado de la queja o denuncia al denunciado para que presente sus respectivos descargos en el plazo de 4 días calendarios. Con o sin los descargos, evalúa los hechos denunciados, determinando,

en la etapa de instrucción, el inicio o el archivo de la denuncia, conforme a los resultados de la investigación preliminar.

#### **Artículo 19°.- Atención médica y psicológica**

La universidad, a través de la Secretaría de Instrucción, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica y psicológica.

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

#### **Artículo 20°.- Información que debe contener la queja o denuncia**

- a) Identificación completa de la persona quejada o denunciada: nombre, descripción física, entre otros.
- b) Lugares, fechas, horarios, medios probatorios.
- c) Descripción de los hechos
- d) Descripción de como el incidente hizo sentir a la víctima, en relación a la afectación de su dignidad u otros derechos fundamentales, debido al presunto acto de hostigamiento.
- e) Detalle de cualquier acción emprendida por el/la quejoso (a) o denunciante, u otras personas para abordar el caso.

En caso que no se cuente con toda la información descrita, la queja deberá ser igualmente tramitada, sin excepciones.

#### **Artículo 21.- De la etapa de instrucción**

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

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

El informe Inicial de Instrucción que dispone la apertura del procedimiento disciplinario debe contener:

- i. La imputación de cargos a la persona investigada, la cual contiene los hechos que se le imputan;



- ii. El tipo de falta que configuran los hechos que se le imputan;
  - iii. Las sanciones que se pueden imponer;
  - iv. La identificación del órgano competente para resolver;
  - v. La identificación del órgano al cual puede recurrir en vía de apelación; y,
  - vi. La base normativa que les atribuye tal competencia.
- b) Notifica el Informe Inicial de Instrucción que dispone la apertura del procedimiento disciplinario a la persona investigada para que presente sus descargos y medios probatorios; en un plazo de cinco (5) días calendario.
- c) Emite el Informe Final de Instrucción en un plazo no mayor a diez (10) días calendario desde la apertura del procedimiento disciplinario, con o sin los descargos. Este Informe Final de Instrucción es remitido a la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual, en forma inmediata. El Informe Final de Instrucción debe contener los resultados de la investigación realizada en la etapa de instrucción y la propuesta de sanción, de corresponder.
- d) Realiza otras actuaciones que considere pertinentes, a fin de esclarecer los hechos imputados.

#### **Artículo 22°.- Etapa resolutive**

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

### **Artículo 23° 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 al Tribunal Disciplinario, en el día. El Tribunal Disciplinario debe resolver la apelación en un plazo máximo de 3 días calendario.

Artículo 24°.- En el marco del procedimiento disciplinario, la persona denunciante tiene derecho a ser informada de las principales actuaciones que se realicen en el mismo; entre ellas:

- (i) Los descargos de la persona investigada, presentados en etapa de instrucción;
- (ii) El Informe Inicial e Informe Final de Instrucción;
- (iii) La imputación de cargos;
- (iv) La decisión de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento; y,
- (v) La Resolución del Tribunal Disciplinario.

Asimismo, tiene derecho a exponer los hechos que sustentan su denuncia en la Audiencia Oral llevada a cabo durante la etapa resolutoria.

Artículo 25°.- Los plazos del procedimiento señalados en el presente artículo no se interrumpen en periodo vacacional o cualquier otra pausa institucional. Las autoridades de cualquiera de los órganos encargados del procedimiento sobre hostigamiento sexual podrán solicitar un reemplazo ante situaciones de abstención o por período vacacional.

Las autoridades antes mencionadas deberán abstenerse de conocer la queja o denuncia en los siguientes casos:

- i) Ser amigo íntimo o enemigo manifiesto de cualquiera de las partes, demostrado por hechos inequívocos;
- ii) Tener interés directo o indirecto en el resultado del proceso;
- iii) Tener parentesco con cualquiera de las partes, dentro del cuarto grado por

consanguinidad o segundo por afinidad

iv) Cuando se presente cualquier motivo que pueda perturbar la imparcialidad y objetividad en el ejercicio de su función.

Artículo 26°.- Cuando la denuncia se formule contra un/a docente, es separada/o preventivamente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 90 de la Ley N° 30220, Ley Universitaria; sin perjuicio de las medidas de protección que puedan ser dictadas a favor de la/el denunciante. En el caso de haberse determinado responsabilidad administrativa disciplinaria, se aplica la sanción de destitución, conforme al numeral 95.7 del artículo 95 de la Ley Universitaria.

Artículo 27°.- La desvinculación del/de la presunta/o agresor/a o de la presunta víctima, con el Centro Universitario, antes o después del inicio de la investigación no exime a las autoridades universitarias de iniciar o continuar la investigación e imponer la posible sanción.

Artículo 28°.- En el supuesto que el presunto hostigador sea el Director o Jefe de Gestión del Talento Humano, la queja se interpondrá ante el Gerente General, o la Presidenta del Directorio, según sea el caso, quienes tendrán a su cargo la investigación y sanción.

Si el presunto hostigador es miembro del directorio o accionista, el procedimiento interno no es aplicable, teniendo derecho el hostigado de optar entre accionar el cese de la hostilidad o el pago de la indemnización, dando por terminado el contrato de trabajo, conforme al artículo 35 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo núm. 003-97-TR. En este supuesto no es exigible la comunicación al empleador por cese de hostilidad señalado en el artículo 30 de la misma norma.

El plazo para presentar la queja o demanda por cese de hostilidad o pago de la indemnización es de 30 días calendario. Este plazo es de caducidad.

#### **Artículo 29°.- Finalidad, oportunidad y tipo de medios probatorios**

Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes y producir certeza en las autoridades a cargo del proceso de investigación por hostigamiento sexual.

Los encargados de la investigación deberán evaluar los medios probatorios, así como todos los indicios existentes que coadyuven a determinar la comisión de los hechos por los actos denunciados.

En aplicación del principio constitucional de presunción de inocencia, corresponde a la

víctima del hostigamiento sexual probar lo que afirma en la queja presentada, al punto de crear una duda razonable a su favor para que la queja sea admitida a trámite.

Las pruebas que podrán presentarse son entre otras:

- a. Declaración de testigos
- b. Documentos públicos o privados
- c. Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros.
- d. Pericias psicológicas, psiquiátricas, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
- e. Cualquier otro medio probatorio idóneo.

Las partes podrán presentar las pruebas que estimen convenientes en las oportunidades que señala el reglamento, las mismas que se actuarán. Incluso, se podrá realizar una confrontación entre las partes, siempre que sea solicitada por la persona presuntamente hostigada.

Deberá tenerse en cuenta la intangibilidad del contenido de los medios probatorios e incidentes que formaran parte de la documentación relativa a la investigación, tramitación y resolución en los procedimientos, no pudiendo introducirse enmendaduras, alteraciones o entrelineados, ni agregados.

### **Artículo 30°.- Protección a testigos**

La universidad garantizará a los testigos ofrecidos por las partes con medidas de protección personales, laborales y académicas, entre otras, a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación, más aún si el testigo facilitó el esclarecimiento de los hechos relativos al hostigamiento sexual contra la víctima.

### **Artículo 31°.- Sanción por infidencia de la reserva o confidencialidad**

El proceso disciplinario por hostigamiento sexual tiene carácter reservado. Cualquier infidencia respecto a las actuaciones substanciadas dentro de una causa disciplinaria de hostigamiento sexual consistente en difundir de cualquier modo o permitir el acceso a la información confidencial, será sancionada de conformidad con lo establecido en el reglamento interno de trabajo o el reglamento de régimen disciplinario para estudiantes según sea el caso.

### **Artículo 32°.- Criterio para evaluar la existencia o configuración del hostigamiento sexual**

A fin de remediar las diferencias de percepción por parte del encargado de la investigación al momento de evaluar la existencia o configuración del hostigamiento sexual, al emitir la Resolución que declarará fundada o infundada la queja, podrá emplear el criterio objetivo de razonabilidad o discrecionalidad, efectuando el examen de los hechos tomando en cuenta el género del (la) quejoso (a) de hostigamiento sexual, cualidades, trayectoria laboral o nivel de carrera, personal, y situación jerárquica del quejado, entendiéndose que tanto varones como mujeres son iguales en derechos pero que tienen condiciones físicas, biológicas y psicológicas distintas.

### **Artículo 33°.- Conclusión del procedimiento**

El procedimiento interno concluye con la emisión de una Resolución que declara fundada o infundada la queja o denuncia, la cual deberá ser motivada, en la que deberá señalarse, de ser el caso, la sanción correspondiente, la misma que deberá imponerse teniendo en cuenta la proporcionalidad en función de la gravedad de la falta y el ámbito de aplicación de la misma.

### **Artículo 34°.- Responsabilidad por omisión**

El hecho de que la autoridad competente de iniciar el procedimiento de investigación por hostigamiento sexual, no lo haya hecho no obstante haber tenido conocimiento de dichos actos en virtud a la queja o denuncia presentada oportunamente por la víctima, constituirá falta grave.

### **Artículo 35°.- Criterio para evaluar la gravedad de la conducta del hostigamiento sexual**

Con el fin de determinar la gravedad de la conducta de Hostigamiento Sexual se aplicarán los criterios de Razonabilidad y Proporcionalidad. Adicionalmente, se deberá tomar en cuenta la reiterancia y la concurrencia de las citadas manifestaciones. La severidad de la conducta hostilizadorá dependerá del número de incidentes y de la intensidad de cada uno de ellos. Sin que sea determinante la reiterancia para la configuración del acto de hostigamiento Sexual.

### **Artículo 36°.- Medidas de protección**

36.1 El órgano encargado dicta las medidas de protección en un plazo máximo de tres (3) días hábiles, contados desde que se interpuso la queja o denuncia. Las medidas de protección son otorgadas de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan de manera

inmediata.

36.2 Las medidas de protección a favor de la víctima pueden ser:

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

El órgano encargado de dictar las medidas de protección a favor de la víctima también puede dictar determinadas medidas de protección a favor de los/as testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

36.3 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.

36.4 Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. Sin perjuicio de ello, en la resolución que pone fin al procedimiento, el órgano encargado de sancionar puede establecer medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.

### **Artículo 37º.- Sanciones**

En caso se determine el acto de hostigamiento sexual, si el responsable es un trabajador, sea docente o no docente, las sanciones aplicables dependerán de la gravedad, y podrán ser:

- a. Amonestación escrita
- b. Suspensión
- c. Despido

Si el responsable es un alumno, las sanciones podrán ser:

- Amonestación escrita
- Suspensión hasta por un año
- Separación definitiva de la universidad

### **Artículo 38º.- Falsa queja**

Si la queja por hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme, y queda

acreditada la mala fe del demandante, la persona a quien se le imputan los hechos en la queja o demanda tiene expedido su derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes. En este caso el supuesto hostigado denunciante queda obligado a pagar la indemnización que fije el juez respectivo.

La falsa queja debidamente comprobada se considerará como falta grave, tanto para el personal administrativo, docente y estudiantes.

## **TÍTULO V**

### **MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y DIFUSIÓN**

#### **Artículo 39° Evaluación y diagnóstico**

39.1 La universidad realizará evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual, o riesgos de que estas sucedan, dentro de su ámbito de intervención. Estas evaluaciones pueden estar incluidas en los marcos más amplios de evaluación del clima laboral, educativo, o de cualquier otra índole.

39.2 Los cuestionarios o cualquier otra herramienta de evaluación deben incluir preguntas o mecanismos destinados a levantar información que permita identificar acciones de mejora para la prevención del hostigamiento sexual.

39.3 Los cuestionarios o cualquier otra herramienta de evaluación deben garantizar el respeto del derecho a la intimidad de los/las encuestados/as o entrevistados/as. Tratándose de adolescentes, se deberá tener en cuenta su interés superior.

#### **Artículo 40°.- Medidas de prevención del hostigamiento sexual**

40.1 La universidad brindará como mínimo las siguientes capacitaciones para prevenir situaciones de hostigamiento sexual:

a) Una (1) capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral o educativa, contractual u otra relación de autoridad o dependencia. Estas capacitaciones tienen como objetivo 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. La capacitación no implica la desnaturalización del vínculo de carácter civil que mantienen los prestadores de servicios con la universidad.

b) Una (1) capacitación anual especializada para el área de Gestión del Talento Humano \* y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento, así como la aplicación de los enfoques previstos en el

artículo 5° del presente reglamento.

40.2 La universidad, a través de su página web, difundirá periódicamente la información que permita identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables.

#### **Artículo 41°.- Difusión de canales de queja o denuncia**

La universidad informa y difunde, de manera pública y visible, los canales de atención de quejas o denuncias que permitan enfrentar los casos de hostigamiento sexual. Asimismo, ponen a disposición del trabajadores, estudiantes y prestadores de servicios, los formatos para la presentación de la queja o denuncia y la información básica sobre el procedimiento.

#### **Artículo 42°.- Acciones de prevención del hostigamiento sexual**

42.1 La universidad, además de lo establecido en los artículos anteriores, desarrollará acciones de prevención del hostigamiento sexual, a través de la Defensoría Universitaria, conjuntamente con Vida Universitaria, Vicerrectorado Académico y Gestión del Talento Humano mediante:

- a) Difusión de la Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual y su respectivo Reglamento; así como de documentos normativos internos del Centro Universitario, formatos de denuncia, el flujo del procedimiento y los plazos con los que cuentan las autoridades u órganos designados; a través de medios escritos, electrónicos, redes sociales, entre otros.
- b) Charlas o talleres informativos para la sensibilización de la comunidad universitaria en materia de prevención del hostigamiento sexual.
- c) 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.

42.2 Las acciones de prevención son difundidas en el portal electrónico, redes sociales, medios escritos u otros medios internos del centro universitario.

#### **Artículo 43°.- Información a SUNEDU**

La universidad reportará semestralmente a la SUNEDU la relación de denuncias recibidas, las medidas adoptadas, así como el estado del procedimiento. Así mismo, la universidad reportará anualmente a la SUNEDU los resultados de la evaluación y diagnóstico que deberá realizar anualmente para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual, o riesgos de que estos sucedan.





**Anexo 1-A.**  
**Formato referencial de presentación de queja o denuncia por actos de**  
**hostigamiento sexual en la universidad**

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

Secretaria de Instrucción de la Universidad .....

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

**I. Datos de la víctima de actos de hostigamiento sexual**

<b>Nombres y apellidos</b>			
<b>Documento de Identidad (DNI, CE, Pasaporte)</b>			
<b>Domicilio</b>			
<b>Teléfono</b>	<b>Fijo:</b>	<b>Celular:</b>	<b>Correo electrónico</b>
<b>Facultad y Escuela Académico Profesional, u órgano académico o administrativo del cual depende</b>			
<b>Relación con la persona denunciada (Marcar con un aspa X)</b>	Alumno/a	Personal docente	
	Personal no docente	Prestador/a de servicios	
	Otro:		



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

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

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

<b>Nombres y apellidos</b>			
<b>Documento de Identidad (DNI, CE, Pasaporte)</b>			
<b>Parentesco/Relación con la víctima</b>			
<b>Domicilio</b>			
<b>Teléfono</b>	<b>Fijo:</b>	<b>Celular:</b>	<b>Correo electrónico</b>

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



**V. Medios probatorios<sup>2</sup> ofrecidos o recabados que permitan la verificación de los actos de hostigamiento sexual denunciados (\*)**

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

**VI. Medidas de protección para la víctima**

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

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



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

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

Sin otro particular,

Firma	Huella Digital
Nombres y Apellidos:	

<sup>2</sup> -Declaración de testigos.

-Documentos públicos y/o privados.

-Grabaciones de audio, correos electrónicos, videos, mensajes de texto, fotografías, objetos u otros.

-Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafo técnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.

-Cualquier otro medio idóneo.

## **ANEXO N° 2**

### **Modelo de “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 ....., la persona de ....., identificado con DNI N° ....., y domiciliado en ....., quien interpuso una denuncia por presunto acto de hostigamiento sexual (con motivación sexual o sexista) por parte del/la señor/a.....

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

#### **I. MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA LA VÍCTIMA**

1	Rotación o cambio de lugar del/la presunto/a hostigador/a.
2	Suspensión temporal del/la presunto/a hostigador/a.
3	Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que lo haya solicitado.
4	Orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar o de entablar algún tipo de comunicación con ella.
5	Gozar de las medidas de protección hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.
6	Gozar de facilidades para que las personas denunciantes puedan asistir a centros de salud, denunciar y/o llevar a cabo cualquier otro acto derivado del hostigamiento sexual.
7	Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

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

#### **II. PRINCIPALES ACTUACIONES DEL PROCEDIMIENTO**

1	Los descargos de la persona investigada, presentados en etapa de instrucción;
2	El Informe Inicial e Informe Final de Instrucción;
3	La imputación de cargos;
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 psicológica, con los que cuenta la universidad, para el cuidado de su salud integral.

**Observaciones:** .....

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

.....  
**SECRETARIO/A DE INSTRUCCIÓN**

.....  
**EL/LA PERSONA DENUNCIANTE**

Huella





## Anexo 1-B.

### Flujograma del protocolo de atención y sanción del hostigamiento sexual en la comunidad universitaria



