



**Autónoma**  
Universidad Autónoma del Perú

# PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

**2020**

- Aprobado mediante Resolución N° 016-A-2020-RECTORADO-UA

## índice

<b>TITULO I</b> .....	3
<b>CAPITULO I</b> .....	3
<b>DISPOSICIONES GENERALES</b> .....	3
<b>TITULO II</b> .....	7
<b>CAPITULO I</b> .....	7
<b>HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b> .....	7
<b>TITULO II</b> .....	11
<b>CAPITULO I</b> .....	11
<b>PROCEDIMIENTO DE LA PRESENTACIÓN DE QUEJA O DENUNCIA</b> .....	11
<b>CAPITULO II</b> .....	13
<b>ÓRGANO DE INVESTIGACIÓN</b> .....	13
<b>TITULO IV</b> .....	15
<b>CAPITULO I</b> .....	15
<b>ETAPA DE INVESTIGACIÓN PRELIMINAR</b> .....	15
<b>CAPITULO I</b> .....	16
<b>ETAPA DE INSTRUCCIÓN</b> .....	16
<b>TITULO V</b> .....	20
<b>CAPITULO I</b> .....	20
<b>MEDIDAS DE PROTECCIÓN</b> .....	20
<b>CAPITULO II</b> .....	21
<b>MEDIDAS INSTITUCIONALES</b> .....	21
<b>CAPITULO III</b> .....	22
<b>MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b> .....	22
<b>TITULO VI</b> .....	23
<b>CAPITULO I</b> .....	23
<b>CUSTODIA DE EXPEDIENTES</b> .....	23

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS, MODIFICATORIAS Y  
TRANSITORIAS ..... 24**

# PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

## TITULO I

### CAPITULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

##### **Artículo 1°.** - Finalidad

1.1 El presente Procedimiento 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 Procedimiento 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.

#### **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. 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, el Comité 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.

## TITULO II

### CAPITULO I

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

##### **Artículo 10.- Presentación de la queja**

10.1 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 al Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual de forma inmediata.

10.2 Las quejas realizadas directamente al Comité 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 11.- Información que puede contener la queja**

11.1 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**

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

11.2.1. Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes y producir certeza en los miembros que integran el Comité y los Órganos competentes. En ese sentido, los miembros del Comité 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.

11.2.2 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, el Comité podrá realizar una confrontación entre las partes, siempre que sea solicitada por la persona presuntamente hostigada.

11.2.3 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 del Comité 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.

11.2.4 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.

11.2.5 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.

11.2.6 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.

## **CAPITULO II**

### **ÓRGANO DE INVESTIGACIÓN**

#### **Artículo 12.- Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual.**

12.1 Es el órgano encargado de investigar y denunciar los actos de hostigamiento sexual que se encuentren inmersos cualquier miembro de la comunidad universitaria, el cual estará conformada por cuatro (4) miembros nombrados por el Consejo Universitario Académico a propuesta del Rector, por el periodo de dos (2) años, el cual estará integrado necesariamente por el Defensor Universitario, quien lo presidirá, y por la Jefatura de Vida Universitaria, así como por dos (2) representantes estudiantiles de la Universidad, garantizando la paridad de género.

12.2 Asimismo, los integrantes del comité de intervención frente al hostigamiento sexual, estarán sujetos al requisito de tener conocimientos técnicos en formación de género o derechos humanos para el desempeño de su función; así como 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.

12.3 El Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual dispondrá de las facultades de citación, audiencia y acusación, necesarias para llevar a cabo su cometido. Asimismo, es la autoridad encargada de velar por el debido procedimiento durante la investigación preliminar, siendo el responsable del seguimiento y custodia de todos los expedientes referidos a los actos de hostigamiento sexual. Para todos los casos el Comité de Hostigamiento Sexual cumple la función de órgano fiscal de primera instancia, emitiendo juicios de valor y proponiendo la sanción que corresponda.

#### **Artículo 13.- Función del comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual**

13.1 El Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual realiza como mínimo las siguientes acciones:

- a) Recibe las quejas o denuncias sobre hostigamiento sexual, o formula las denuncias de hechos de hostigamiento sexual que conozca por cualquier otro medio.

- b) 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 menores de edad.
- c) Brinda información a el/la presunto/a hostigado/a sobre el procedimiento interno y los servicios del Estado a los que puede acudir para asistencia legal, psicológica y otros.
- d) Corre traslado de la denuncia y de los medios probatorios al órgano competente, cuando la recibe directamente.
- e) Realiza el seguimiento del trámite de la queja o denuncia y permanece vigilante en el desarrollo del mismo pudiendo presentar quejas por irregularidades o incumplimiento del procedimiento por parte de los órganos a cargo del mismo.
- f) Formula recomendación al órgano competente para evitar nuevos actos de hostigamiento sexual.

#### **Artículo 14.- Causales de abstención del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual**

14.1 Los miembros del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual, deberá abstenerse de participar en los siguientes casos:

- a) Si es cónyuge, conviviente, pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, de cualquiera de las partes involucradas en la queja o sometidas a proceso disciplinario, o sus representantes, mandatarios, administradores de sus empresas, o con quienes le presten servicios.
- b) Si ha tenido intervención como testigo en el mismo procedimiento, o si hubiere manifestado previamente su parecer sobre el mismo, de modo que pudiera entenderse que se ha pronunciado sobre el asunto, salvo la rectificación de errores o la decisión del recurso de reconsideración.
- c) Sí personalmente, o bien su cónyuge, conviviente o algún pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, tuviere interés en el asunto de que se trate o en otro semejante, cuya resolución pueda influir en la situación de aquel,
- d) Cuando tuviere amistad íntima, enemistad manifiesta o conflicto de intereses objetivo con cualquiera de las partes intervinientes en el procedimiento, que se hagan patentes mediante actitudes o hechos evidentes en el procedimiento.
- e) Si ha sido directa y personalmente agraviado por casos de hostigamiento sexual,

14.2 Los miembros del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual o los miembros del Tribunal de Honor, presentará su solicitud de abstención ante el Gerente

General, quien en caso considere atendible su solicitud, designará a su reemplazante para dicha investigación.

14.3 Sin perjuicio de lo antes señalado, las partes involucradas en la denuncia o queja por Hostigamiento sexual, podrán recusar a los miembros del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual o miembros del Tribunal de Honor, invocando las causales antes mencionadas, la cual será resuelta por el Gerente General en un plazo no mayor de tres (03) días hábiles.

## **TITULO IV**

### **CAPITULO I**

#### **ETAPA DE INVESTIGACIÓN PRELIMINAR**

##### **Artículo 15.- Finalidad del procedimiento**

15.1 El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual tiene por finalidad proteger a la víctima durante todo el desarrollo del mismo y sancionar a la persona que realiza actos de hostigamiento sexual, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, célere y eficaz.

##### **Artículo 16.- Inicio del procedimiento**

16.1 El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual se inicia de parte, a pedido de la víctima o de un tercero, o de oficio, cuando el comité de intervención frente al hostigamiento sexual tome conocimiento de hechos que puedan constituir hostigamiento sexual a través de redes sociales, notas periodísticas, informes policiales y otras fuentes de información. La queja o denuncia puede ser presentada de forma verbal o escrita.

16.2 Toda actuación del procedimiento debe ser documentada por escrito u otro medio al que las partes puedan tener acceso.

16.3 La institución debe guardar la debida reserva de la identidad del/de la presunto/a hostigado/a y del/de la quejoso/a o denunciante frente a personas ajenas al procedimiento. El nombre de los/as testigos debe mantenerse en reserva, si estos así lo solicitan.

##### **Artículo 17.- Etapa de investigación:**

17.1 El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual tiene un plazo no mayor de quince (15) días calendario, contados desde recibida la queja o denuncia, para



investigar los hechos y emitir un dictamen con las conclusiones de la investigación y la recomendación de archivo o formulación de denuncia ante el órgano de instrucción.

17.2 El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, en el plazo a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia, poner a disposición de la presunta víctima los canales de atención médica y psicológica que cuenta la Universidad.

17.3 El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles de conocidos los hechos, otorgara a la presunta víctima, las medidas de protección, las mismas que, podrán ser dictadas a favor de los/as testigos, cuando ello resulte estrictamente necesario para garantizar su colaboración con la investigación.

17.4 El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, pone a conocimiento del/la quejado/a o denunciado/a de los hechos imputados y le otorga la oportunidad de presentar sus descargos en un plazo que no podrá ser mayor de seis (06) días calendarios, los mismos que pueden ser acompañados por medios probatorios que se considere pertinente.

17.3 Contando con el descargo del quejado o vencido el plazo para ello, el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual emitirá un Dictamen que contiene la evaluación sobre el caso de hostigamiento sexual objeto de queja o denuncia y lo deriva al órgano instructor para el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario o el archivo del caso.

17.5 Por otro lado, el Dictamen emitido por el Comité de Hostigamiento Sexual debe contener como mínimo, lo siguiente:

- a) Descripción de los hechos.
- b) Valoración de medios probatorios.
- c) Propuesta de sanción aplicable al/la quejado/a o denunciado/a o archivamiento, según corresponda.

## **CAPITULO I**

### **ETAPA DE INSTRUCCIÓN**

#### **Artículo 18.- Órgano Instructivo.**

**18.1 El Rectorado** tendrá la facultad sancionadora para resolver los procedimientos administrativos disciplinarios que versen sobre actos de hostigamiento sexual que se encuentren involucrados estudiantes de pregrado, posgrado y de educación continua.

**18.2 La Dirección de Gestión de Talento Humano** tendrá la facultad sancionadora para resolver los procedimientos administrativos disciplinarios que versen sobre actos de hostigamiento sexual que se encuentre involucrados personal administrativo o docente de la Universidad.

18.3 En consecuencia, ambos órganos de instrucción formalizarán la apertura del procedimiento administrativo disciplinario o dispondrán del archivo del caso, previo Dictamen por parte del Comité de Intervención de Hostigamiento Sexual, donde se determinará la gravedad de los hechos y la sanción disciplinaria correspondiente.

#### **Artículo 19.- Procedimiento de instrucción**

- a) Emitido el Informe por parte del Comité frente al Hostigamiento, este es trasladado, en un plazo no mayor a un (1) día calendario al órgano instructivo.
- b) El órgano instructivo, emite resolución de apertura de procedimiento administrativo disciplinario, disponiendo en un plazo no mayor a doce (12) días calendario contados desde que recibe el dictamen. Dentro de dicho plazo el citado órgano traslada el dictamen a el/la quejado/a o denunciado/a y a el/la presunto/a hostigado/a otorgándoles un plazo que no podrá ser mayor de seis (06) días calendarios con la finalidad que presenten sus alegatos.
- c) Contra la decisión del órgano instructivo, se puede interponer recurso de apelación dentro de (05) días de notificada con el acto resolutorio, el mismo que será elevado al Consejo Universitario Académico en los casos aperturados por el Rectorado o a la Gerencia General en los casos aperturados por la Dirección de Gestión del Talento Humano, siendo en ambos casos derivados al Tribunal de Honor el cual tendrá cinco (05) días hábiles para la expedición de su Dictamen conforme a sus atribuciones. Una vez recibido dicho Dictamen, será resuelto en última instancia por el Consejo Universitario Académico o por la Gerencia General según corresponda, en un plazo no mayor de cinco (05) días hábiles.

19.1 Una vez vencido el plazo para interponer el recurso de apelación se perderá dicho derecho, quedando firme el acto emitido por el órgano de instrucción correspondiente.

19.2 Los plazos del procedimiento señalados en el numeral anterior no se interrumpen en periodo vacacional o cualquier otra pausa institucional.

19.3 En el caso del personal sujeto a otros regímenes laborales o contractuales, el procedimiento de investigación y sanción se rige por las reglas establecidas en el presente reglamento para el régimen que le corresponda.

19.4 Cuando la denuncia se formule contra un/a docente, la/el misma/o es separada/o preventivamente, de acuerdo a 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 víctima.

19.5 La desvinculación del/de la presunta/o agresor/a o de la presunta víctima, con la Universidad, 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 20.- Sanciones**

20.1 Los miembros de la comunidad universitaria de la Universidad Autónoma de Perú que incurran en actos de hostigamiento sexual serán sancionados previo proceso administrativo disciplinario.

#### **Artículo 21.- Clases de sanciones:**

21.1 Las sanciones disciplinarias aplicables por el Rectorado a los estudiantes de pregrado, posgrado y de educación continua son:

- a) Amonestación escrita
- b) Suspensión académica
- c) Expulsión

21.2 Las sanciones disciplinarias aplicables por la Dirección de Gestión de Talento Humano al personal administrativo (no docente), docentes, órganos de apoyo administrativo y autoridades universitarias son:

- a) Amonestación escrita
- b) Suspensión
- c) Despido y/o Remoción de la docencia ordinaria (esto último aplicable en caso de docentes ordinarios).

21.3 En caso se declare Fundada la Queja contra el hostigador y se verifique la reincidencia de la falta cometida, la sanción será mayor que en la anterior ocasión, estando facultado la Dirección de Gestión de Talento Humano a imponer la máxima sanción conforme a su determinación de la investigación.

#### **Artículo 22.- Atenuantes y agravantes de la sanción.**

22.1 El/la quejado (a) será sancionado teniendo en consideración las circunstancias atenuantes o agravantes cuando concurren las siguientes situaciones:

## **22.2 Atenuantes de sanción.**

- a) Cuando sea investigado por primera vez por actos de hostigamiento sexual.
- b) Cuando el investigado se haya sometido a la confesión sincera y muestre su total arrepentimiento, ofreciendo disculpas sinceras a la parte agraviada (quejoso (a)).
- c) Cuando de la investigación se concluya la falta de intencionalidad del investigado (quejado (a)).

## **22.3 Agravantes de sanción.**

- a) Antecedentes disciplinarios investigados o sancionados
- b) Realizar cualquier comportamiento que obstaculice o dificulte las investigaciones relacionadas con la falta disciplinaria.
- c) Cuando el investigado (quejado (a)) haya cometido otras faltas sancionadas en el Reglamento Interno del trabajador o en el Reglamento Disciplinario de los estudiantes (concurso de faltas).

22.4 Las situaciones antes descritas (atenuación o agravantes), resultan por su naturaleza, ser lineamientos que la Dirección de Gestión de Talento Humano y/o el Rectorado deberá considerar de manera referencial, al momento de emitir la decisión correspondiente.

## **Artículo 23.- Confidencialidad en el tratamiento de la queja**

23.1 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 24° . - Sanción por infidencia de la Reserva o Confidencialidad**

24.1 Cualquier infidencia respecto de información devenida del procedimiento interno de investigación (independientemente de su resultado), será severamente sancionada de conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo.

24.2 La obligatoriedad de la confidencialidad abarca a cualquier colaborador que forme parte del procedimiento interno de investigación (denunciante, denunciado, testigos, asesores, miembros del tribunal de honor, defensoría universitaria, entre otros), quienes mantendrán dicha información confidencialmente incluso extinguido el vínculo laboral.

## **Artículo 25° . – Falsa queja o denuncia**

25.1 Cuando la queja o denuncia de hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme y queda acreditada la temeridad y mala fe de la presunta víctima, la persona a quien se le imputaron los hechos queda facultada de interponer una acción judicial por Indemnización por Daños y Perjuicios dentro de la cual deberá probarse el dolo, nexo causal y daño establecidos en el Código Civil.

25.2 Sin perjuicio de ello, la Universidad Autónoma del Perú deberá imponer las sanciones disciplinarias (de corresponder), siempre que la bajo los parámetros contenidos en la Ley y el Reglamento Interno de Trabajo.

## **TITULO V**

### **CAPITULO I**

### **MEDIDAS DE PROTECCIÓN**

#### **Artículo 26.- Medidas de protección**

**26.1** El órgano encargado dicta las medidas de protección serán los órganos de instrucción, es decir, el Rectorado o la Dirección de Gestión de Talento Humano, a solicitud del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual, 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.

#### **26.2 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.

26.3 El Rectorado o la Dirección de Gestión de Talento Humano podrán disponer de medidas de protección a favor de los/as testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

26.4 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.

26.5 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.

26.6 Sin perjuicio de las medidas de protección dictadas, se podrá separar preventivamente a el/la quejado/a o denunciado/a, de acuerdo a lo establecido en el artículo 90° de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, en caso se trate de un docente.

## **CAPITULO II**

### **MEDIDAS INSTITUCIONALES**

#### **Artículo 27.- Atención médica y psicológica**

27.1 El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuenta.

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

#### **Artículo 28.- Posibilidad de acudir a otras instancias**

28.1 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.

#### **Artículo 29.- Queja contra las Autoridades Jerárquicas**

29.1 En caso la queja recaiga contra el empleador, gerentes, personal de dirección, personal de confianza, director o accionista, el procedimiento interno no resulta aplicable, pudiendo el/ella quejoso (a) interponer una demanda vía judicial por cese de hostilidad, de acuerdo a lo establecido en el artículo 35° de la Ley de Productividad y

Competitividad Laboral aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR y/o normas legales vigentes.

**Artículo 30.- Actuación en casos de renuncia o término de la relación contractual**

30.1 La renuncia, cese o el término de la relación contractual de la presunta víctima con la institución, no exime a la misma de iniciar o continuar con el procedimiento hasta su culminación y, de ser el caso, aplicar la sanción correspondiente.

30.2 Si durante el procedimiento o como resultado del mismo, el/la quejado/a o denunciado/a renuncia, deja de pertenecer a la institución o finaliza su vínculo contractual con ella, esta continúa con el procedimiento y dicta las medidas que correspondan según las reglas aplicables para cada institución.

**Artículo 31.- Actuación en casos de indicios de delito**

31.1 Cuando, durante o como resultado del procedimiento, se adviertan indicios de la comisión de delitos, la institución debe poner en conocimiento tales hechos al Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima. Esta información debe ser trasladada en un plazo no mayor de veinticuatro (24) horas de conocidos los hechos.

31.2 En el caso del hostigamiento sexual laboral dentro del sector privado, dicha obligación corresponde a la Autoridad Inspectiva del Trabajo competente, sin perjuicio de la obligación del/de la empleador/a de interponer una denuncia en el Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima.

**Artículo 32.- Medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento**

32.1 La institución, con la finalidad de prevenir nuevos casos de hostigamiento sexual, debe identificar los factores de riesgo en el área o espacio en el que se han desarrollado los hechos que constituyeron hostigamiento sexual, con el fin de removerlos y evitar que los mismos se repitan.

### **CAPITULO III**

#### **MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

33.1 La Universidad Autónoma del Perú brindara la siguiente capacitación para prevenir situaciones de hostigamiento sexual:

- a) Una (1) capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral, educativa, formativa, 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.
- b) Una (1) capacitación anual especializada para el área de Recursos Humanos, el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual 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 presente procedimiento.

33.2 La Universidad Autónoma del Perú, a través de las redes sociales, correo corporativo, página oficial y campus virtual difundirá periódicamente la información que permita identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables.

## **TITULO VI**

### **CAPITLO I**

### **CUSTODIA DE EXPEDIENTES**

#### **Artículo 34.- Expedientes**

34.1 Todo procedimiento disciplinario por caso de hostigamiento sexual debe dar lugar a un expediente que contendrá todos los documentos relativos al caso. El contenido del expediente es intangible y permanecerá en custodia del comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual. El acceso al expediente se encuentra limitado a las partes del procedimiento.

#### **Artículo 35.- Información a SUNEDU**

35.1 Los Centros Universitarios deben reportar semestralmente a la SUNEDU la relación de denuncias recibidas, las medidas adoptadas, así como el estado del procedimiento. Los Centros Universitarios deben reportar anualmente a la SUNEDU los resultados de la evaluación y diagnóstico a los que alude el artículo 10 del presente Reglamento.

#### **Artículo 36.- Comunicación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo:**

36.1 El/la empleador/a comunica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que ha recibido una queja o denuncia, o ha iniciado de oficio una investigación por



hostigamiento sexual, y le informa acerca de las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima, en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles de recibida.

**Artículo 36.- Medidas para cumplir la obligación de comunicar los casos de hostigamiento en el ámbito educativo:**

36.1 La Universidad Autónoma del Perú, a través de las áreas de Rectorado y la Dirección de Gestión de Talento Humano, reportaran en las plataformas virtuales de la Superintendencia Nacional de Educación Universitaria y el Ministerio de Educación los casos de hostigamiento sexual dentro del plazo de un (1) día hábil de conocido el hecho.

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS, MODIFICATORIAS Y TRANSITORIAS**

**Primera.** – El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual realizará una revisión anual sobre la idoneidad del presente documento normativo para efectuar las modificaciones pertinentes que garanticen una adecuada protección de los derechos de la comunidad universitaria, frente al hostigamiento sexual.

**Segunda.** - La Universidad realizará la difusión del presente documento normativo a través de:

- El portal institucional, redes sociales y sus diferentes órganos o unidades institucionales.
- Entrega de guías informativas dirigidas a los miembros de la comunidad universitaria, a través de medios electrónicos.

**Tercera.** - La exposición pública de lo ocurrido o de los datos que identifiquen a la persona quejosa y/o a la persona quejada, será causal de sanción conforme a las normas de la Universidad.

**Cuarta.** – El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual ejercerá sus funciones en concordancia a las disposiciones establecidas en el Estatuto Universitario y las normas internas de la Universidad, en el marco de lo dispuesto por la Ley N° 30220, Ley Universitaria.

**Quinta.** - El presente Reglamento deja sin efecto el Procedimiento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual de la Universidad Autónoma del Perú, aprobado por Resolución N° 0031-2019-RECTORADO-UA.

**Sexta.** - En lo no previsto en el presente reglamento, se regulará supletoriamente por la Ley Universitaria en lo que fuera aplicable a las universidades privadas, el Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad Autónoma del Perú y la Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual y en su Reglamento.

**Séptimo.** - **Modifíquese** el Procedimiento Disciplinario de los Estudiantes, respecto al Procedimiento y la estipulación de los verbos rectores de los actos de hostigamiento sexual.

**Octavo.** - **Aprobar** el formato de denuncia para los casos de Hostigamiento Sexual, el mismo que, obra como anexo al presente procedimiento.

DENUNCIA: \_\_\_\_\_ - 202\_

**COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ. -**

**I. Datos e identificación del quejoso (a) y quedado (a):**

**1.1 Quejoso (a)**

Yo, \_\_\_\_\_, con DNI/Carnet de Extranjería N° \_\_\_\_\_, que, en mi condición de (cargo, función y/o condición) \_\_\_\_\_ presentó una **QUEJA y/o DENUNCIA** ante su despacho por haber sido hostigada sexualmente en el lugar \_\_\_\_\_ (de trabajo o centro de estudios).

**1.2 Quejado (a)**

(Nombre y apellidos completos) \_\_\_\_\_, en su condición de (estudiante, docente, personal administrativo u otro) \_\_\_\_\_ cuya relación de (trabajo o estudios) con mi persona es la de \_\_\_\_\_ en la Universidad Autónoma del Perú.

**II. Descripción de los hechos:**

Sobre el particular procedo a describir los hechos:

**1. ¿De qué forma se manifestó el hecho sobre el que presenta su queja?**

a) Verbal b) Escrita c) Usando medios electrónicos (redes sociales) d) otros (especificar)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**2. ¿Con qué frecuencia ha ocurrido?**

- a) Una sola vez    b) Varias veces    c) De manera continua hasta la presente fecha

**3. En caso de haber sido una sola vez, precise: Fecha:** \_\_\_\_\_ **Hora:** \_\_\_\_\_  
**Lugar:** \_\_\_\_\_

**4. En caso de haber ocurrido el hecho en varias ocasiones o que hasta la presente fecha siga sucediendo, precise el periodo aproximado:**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**5. La actitud de la persona que le hostigó sexualmente fue:**

- a) Abierta y clara                      b) Amenazante                      c) Discreta o sutil

**6. La reacción inmediata de usted ante la(s) conducta(s) de esa persona fue:**

- a) Lo confronté    b) Lo ignoré    c) Otro \_\_\_\_\_

**7. Señale si cuando acontecieron los hechos motivo de la presente queja:**

- a) Nadie los presencié    b) Los presencié una persona    b) Los presenciaron dos o más personas

**8. En caso de que una o más personas hayan sido testigos de los hechos, proporcione los datos de éstos:**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**9. ¿Qué cambios en su situación laboral o educativa se dieron a partir de los hechos?**

- a) Sigue igual    b) Es tensa e incómoda    c) Fui asignado(a) a otra área o salón

**10. ¿De qué forma le afectaron los hechos de los que se queja?**

- a) Emocional                      b) Educativa                      c) Laboral                      d) Otra:

\_\_\_\_\_

**11. ¿Cómo le afectaron los hechos en su rendimiento personal durante el tiempo que se presentaron?**

---

---

---

**12. ¿Considera que los hechos fueron causados por alguna situación particular?**

---

---

---

**13. ¿Cree necesario acudir a una terapia para tratar el daño psicológico que le causó el hostigamiento sexual?**

---

---

---

**14. ¿Comunicó estos hechos a su Superior Jerárquico o Director de Carrera Profesional?**

a) Si   b) No

Explique: \_\_\_\_\_

## **2.2 Pruebas:**

Para acreditar lo señalado previamente, adjunto y ofrezco los siguientes medios probatorios:

- a. \_\_\_\_\_
- b. \_\_\_\_\_
- c. \_\_\_\_\_
- d. \_\_\_\_\_

(Testimonio de parte, documentos públicos o privados, declaración de testigos, grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto, fotografías, objetos, pericias psicológicas forenses, grafo técnicas, informes psicológicos, entre otros)

(\*) En caso de presentarse testigos: Solicito en virtud de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado por

Decreto Supremo N° 014-2019 MMP, que se garantice a los testigos ofrecidos con medidas de protección personales y laborales, a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación.

### III. Medidas de Protección:

En aplicación de los artículos 18 y 29.2 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019 MMP, solicitó que se me otorgue la(s) siguiente(s) medida(s) de protección:

- a.  Rotación o cambio de lugar del/la presunto/a hostigador/a.
- b.  Suspensión temporal 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.  Separación preventiva “en caso sea docente” conforme con el artículo 90° de la Ley N°30220 y la normativa vigente del régimen de actividad privada
- f.  Otras medidas que buen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

### IV. Declaración de veracidad de queja y/o denuncia:

Declaro bajo juramento hacerme responsable de los contenidos vertidos en la presente queja y/o denuncia, conociendo las consecuencias jurídicas por **FALSA QUEJA** estipuladas en el artículo 25° del Procedimiento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual de la Universidad Autónoma del Perú.

Por lo antes expuesto, **SOLICITO** la tramitación de esta QUEJA de acuerdo con el procedimiento establecido en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019 MMP.

Lima, \_\_\_ de \_\_\_\_\_ 202\_

---

**FIRMA**