



**REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN PARA
LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA
UNIVERSIDAD DE LIMA**

Agosto 2022

REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN PARA LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD DE LIMA

En virtud al Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprobó el Reglamento de la Ley N° 27942 - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, emitido por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, modificado por el Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, y en concordancia con la Resolución Viceministerial N° 328-2021-MINEDU, emitida por el Ministerio de Educación, que aprobó los “Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria”, se emite el presente reglamento de cumplimiento interno obligatorio.

1. PRINCIPIOS APLICABLES

Son principios rectores del presente reglamento:

- a) **DIGNIDAD Y DEFENSA DE LA PERSONA:** Los actos de hostigamiento dañan la dignidad de la persona. Todos los miembros de la comunidad universitaria se encuentran en capacidad de denunciar actos de hostigamiento sexual.
- b) **AMBIENTE SALUDABLE Y ARMONIOSO:** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro dentro de su entorno laboral, educativo, formativo o de similar naturaleza, de tal forma que preserve su salud física y mental, y estimule su desarrollo y desempeño profesional.
- c) **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES SIN DISCRIMINACIÓN:** Toda persona debe ser tratada de forma igual y con el mismo respeto dentro de su ámbito laboral.
- d) **RESPECTO DE LA INTEGRIDAD PERSONAL:** Toda persona tiene derecho a la integridad física, psicológica y moral. Nadie debe ser sometido a actos que pongan en riesgo o afecten el goce y disfrute de este derecho.
- e) **CELERIDAD:** Las autoridades y personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual ajustan su actuación para dinamizar el desarrollo del procedimiento, a fin de resolver el caso lo antes posible.
- f) **DEBIDO PROCEDIMIENTO:** Las partes gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso.
- g) **IMPULSO DE OFICIO:** Las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización de los actos para obtener pruebas que resulten convenientes en el esclarecimiento de los hechos y la resolución del procedimiento.
- h) **RESERVA Y CONFIDENCIALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN:** La denuncia o queja presentada, así como la investigación y procedimiento, tiene carácter de reservado y confidencial.

2. OBJETIVO

Regular e implementar como política interna el procedimiento para la prevención, atención, protección y sanción en casos de hostigamiento sexual dentro de la comunidad universitaria. Estas actuaciones administrativas internas no impiden el posterior ejercicio de otras acciones de tutela u otros que puedan corresponder en salvaguarda del derecho de la persona afectada.

3. AMBITO DE APLICACIÓN

De conformidad con los lineamientos aprobados mediante Resolución Viceministerial N° 328-2021-MINEDU, concordante con el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, modificado por el Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP que reglamenta la Ley N° 27942 - Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual, corresponde su aplicación cuando el hecho se comete dentro de sus instalaciones, por cualquier medio (presencial o virtual), en el ejercicio de las actividades laborales, académicas o contractuales o en locaciones distintas durante el desarrollo de actividades organizadas por la Universidad.

Comprende a los estudiantes, graduados, egresados y exalumnos; personal docente, personal no docente, autoridades y demás personal sujeto a la Ley N° 30220 - Ley Universitaria, independientemente de su vínculo laboral o modalidad contractual. Incluye también a las personas contratadas mediante convenios de modalidades formativas, así como a los trabajadores de empresas de tercerización de servicios y los que realizan prestaciones de servicios sujetos a las normas del código civil que, con ocasión del trabajo, tienen contacto con el personal.

4. DEFINICIÓN

Para los efectos del presente reglamento, se entenderá por hostigamiento sexual la conducta física o verbal de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante, y que pudiera afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o cualquier otra.

El hostigamiento sexual puede determinarse a partir de la primera manifestación y no requiere de un rechazo explícito para ser denunciado.

5. ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Los elementos constitutivos de hostigamiento sexual aplicables al presente reglamento son los siguientes:

- a) **ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL:** Acto determinante mediante el cual la víctima sufre una modificación de su situación laboral, educativa, contractual o de otra índole.
- b) **RECHAZO DEL ACTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL:** El rechazo a los actos de hostigamiento sexual genera que se tomen decisiones que afectan a la víctima en cuanto a su situación laboral, educativa, contractual o de otra índole.

El rechazo no debe ser explícito para que se constituya el hostigamiento sexual.

- c) **CONDUCTA DEL HOSTIGADOR:** La conducta del hostigador, sea explícita o implícita, que afecte el trabajo de una persona e interfiera en su rendimiento, creando un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo.

6. MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

En concordancia con el artículo 6° de la Ley N° 27942 - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, se considerarán manifestaciones de hostigamiento sexual las siguientes conductas:

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

7. ESTRATEGIAS Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN

La implementación de las acciones y actividades para visibilizar y prevenir el hostigamiento sexual está a cargo de la Defensoría Universitaria, en coordinación con la Dirección de Imagen Institucional. Comprende, entre otras, las siguientes medidas:

- a) Difundir el documento normativo de la Universidad con la información básica sobre el procedimiento, canales de atención de quejas y denuncias, a través de afiches y página web. Poner a disposición los formatos correspondientes aprobados por el Ministerio de Educación y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que, como anexo, son incorporados al presente reglamento, para la presentación de las quejas o denuncias por presunto hostigamiento sexual.
- b) Brindar información sobre los canales de atención de quejas o denuncias, de forma interna o externa, que permita enfrentar los casos de hostigamiento sexual en el ámbito universitario.
- c) Planificar y realizar talleres, eventos o sesiones de trabajo con especialistas, que faciliten discusiones y deriven en propuestas para abordar y tratar el tema de hostigamiento sexual.
- d) Capacitar y sensibilizar a la comunidad universitaria sobre las conductas que se deben sancionar por hostigamiento sexual, para promover y garantizar un clima laboral y un ambiente adecuados.
- e) Difundir materiales gráficos y audiovisuales orientados a la prevención del hostigamiento sexual, a través de la página web, redes sociales y otros canales.
- f) Realizar al menos una capacitación anual en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral, educativa, formativa, contractual u otra relación de autoridad o dependencia.
- g) Realizar una capacitación anual especializada para las personas que integren los órganos de prevención, investigación y sanción para actos de hostigamiento sexual o se encuentren relacionados al procedimiento.

- h) Realizar una evaluación anual del diseño de estrategias para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual o factores de riesgo de que estas sucedan, dentro del ámbito de intervención.
- i) Elaborar cuestionarios o cualquier herramienta de evaluación que permita levantar información e identificar acciones de mejora para la prevención del hostigamiento sexual, garantizando el respeto del derecho de la intimidad de los encuestados o entrevistados.
- j) Plantear otras estrategias que considere necesarias para prevenir el hostigamiento sexual dentro de la comunidad universitaria.

La Oficina de Asesoría Legal es la encargada de informar a las entidades del sector público, de acuerdo a lo dispuesto por normatividad expresa, de los resultados de la evaluación y diagnóstico, y sobre la recepción de quejas o denuncias, el inicio de la investigación por hostigamiento sexual y las medidas de protección otorgadas.

8. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Las medidas de protección aplicables a los casos de hostigamiento sexual son las siguientes:

- a) Rotación o cambio de ubicación del presunto hostigador.
- b) Suspensión temporal del presunto hostigador.
- c) Rotación o cambio de ubicación de la víctima, siempre que ella lo haya solicitado.
- d) Requerir a la fiscalía o policía, de ser el caso, la emisión de una orden de impedimento contra el presunto hostigador sexual para acercarse a la víctima o que esté próximo al entorno familiar de la víctima, con la finalidad de proteger y asegurar su bienestar ante cualquier posible peligro.
- e) Cualquier otra medida necesaria que proteja a la víctima y que garantice su integridad física y psicológica.

Las medidas de protección podrán ser ampliadas o sustituidas, de acuerdo a las circunstancias particulares de cada caso.

9. ATENCIÓN MEDICA O PSICOLÓGICA

La Secretaría de Instrucción pone a disposición de la presunta víctima canales de atención médica o psicológica, en un plazo no mayor a un día hábil.

10. AUTORIDADES COMPETENTES

Las autoridades competentes para la investigación efectiva y denuncia oportuna de cargos para actos de hostigamiento sexual son las siguientes:

10.1. SECRETARÍA DE INSTRUCCIÓN

Los requisitos para desempeñar la función de secretario de instrucción son los siguientes:

- a. Contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral o derechos humanos.

- b. Debe contar con formación sobre la materia.
- c. No debe haber sido sancionado en un procedimiento administrativo disciplinario.
- d. No debe registrar antecedentes penales o judiciales.

La Secretaría de Instrucción tiene las siguientes funciones:

- a. Llevar a cabo la investigación preliminar.
- b. Informar al órgano resolutorio del inicio de la investigación preliminar.
- c. Iniciar el procedimiento administrativo a través de la imputación de cargos.
- d. Emitir el informe final de instrucción de los cargos imputados, dando cuenta de todas sus acciones al órgano resolutorio y la propuesta de sanción.
- e. Otras funciones propias de órgano instructor.

Procedimiento de elección del Secretario de Instrucción

La designación del secretario de instrucción y de su suplente estará a cargo del Consejo Directivo de la Universidad, por un período de un año renovable.

10.2. COMISIÓN DISCIPLINARIA PARA ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Es un órgano colegiado resolutorio permanente, conformado por tres miembros, dos de ellos representantes de la Universidad y un representante del alumnado. Es competente para pronunciarse sobre las denuncias relativas a casos de hostigamiento sexual en primera instancia.

Los requisitos para ser miembro del Comisión son los siguientes:

- a. Contar con conocimiento en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario o derechos humanos.
- b. Contar con formación sobre la materia.
- c. No debe haber sido sancionado en un procedimiento administrativo disciplinario.
- d. No debe registrar antecedentes penales o judiciales.

Procedimiento para la elección de los miembros de la Comisión:

La designación de los dos representantes titulares de la Universidad, así como la de los dos representantes suplentes, está a cargo del Consejo Directivo de la Universidad, por un período de un año renovable. Debe garantizarse la participación equitativa de hombres y mujeres.

La elección del representante del alumnado se realiza mediante elecciones estudiantiles, en donde el primer lugar será designado miembro titular de la Comisión y el segundo será el miembro suplente.

10.3. TRIBUNAL DISCIPLINARIO

Es un órgano disciplinario colegiado, conformado por tres miembros, dos de ellos representantes de la Universidad y un representante del alumnado. Es la segunda y última instancia, competente para conocer y resolver las impugnaciones de pronunciamientos de primera instancia en materia de hostigamiento sexual.

Son requisitos para ser miembro del Tribunal Disciplinario:

- a. Contar con conocimiento en derecho administrativo disciplinario o sancionador, derecho laboral disciplinario o derechos humanos.

- b. Contar con formación sobre la materia.
- c. No debe haber sido sancionado en un procedimiento administrativo disciplinario.
- d. No debe registrar antecedentes penales o judiciales.

Procedimiento para la elección de los miembros del Tribunal Disciplinario

La designación de los dos representantes titulares de la Universidad, así como la de los dos suplentes, está a cargo del Consejo Directivo de la Universidad, por un período de dos años renovables. Debe garantizarse la participación equitativa de hombres y mujeres.

La elección del representante del alumnado se realiza mediante elecciones estudiantiles, en donde el primer lugar será designado como miembro titular de la Comisión y el segundo será el miembro suplente.

11. PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

11.1. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

I. ETAPA PRELIMINAR

En esta etapa, la autoridad competente (Secretaría de Instrucción) toma conocimiento de actos que posiblemente configuren hostigamiento sexual.

La autoridad puede tomar conocimiento por queja o denuncia de la presunta víctima o de un tercero que tenga conocimiento, o también por cuenta propia a través de diversos medios (redes sociales, notas periodísticas, informes policiales u otras fuentes de información).

Cualquier persona que tome conocimiento de actos de hostigamiento sexual dentro de la comunidad universitaria debe denunciarlos ante la Secretaría de Instrucción.

II. INVESTIGACIÓN PRELIMINAR

La Secretaría de Instrucción realiza la investigación de los actos denunciados para determinar, conocer y corroborar los hechos.

De ser el caso, la Secretaría de Instrucción canaliza la atención médica o psicológica a la presunta víctima. De igual modo, dicta las medidas de protección que sean necesarias.

La Secretaría de Instrucción pone en conocimiento de la presunta víctima los derechos que le asisten, tomando las medidas necesarias para evitar la revictimización y salvaguardar el deber de confidencialidad, de conformidad con lo señalado en el presente reglamento.

La Secretaría de Instrucción solicita a la parte denunciada que presente sus descargos dentro de los siguientes cuatro días calendario.

Con o sin los descargos de la parte denunciada, la Secretaría de Instrucción evalúa los hechos y emite el Informe Inicial de Instrucción.

En caso de que el Informe Inicial de Instrucción disponga el inicio o apertura de un procedimiento disciplinario, debe contener:

- a. La imputación de cargos a la persona investigada;
- b. Los hechos que se le imputan;
- c. El tipo de falta que configuran los hechos imputados;
- d. Las posibles sanciones por la falta cometida;
- e. La base normativa que les atribuye competencia;
- f. La identificación del órgano competente para resolver, y;
- g. La identificación del órgano al que puede recurrir en vía de apelación.

Caso contrario, se deberá ordenar en el Informe Inicial de Instrucción el archivo de la denuncia en los siete días siguientes de recibida.

III. ETAPA DE INSTRUCCIÓN

Esta etapa se encuentra a cargo de la Secretaría de Instrucción, la que notifica el Informe Inicial de Instrucción que dispone el inicio del procedimiento disciplinario al denunciado para que presente sus descargos y medios probatorios en un plazo de cinco días calendario.

La Secretaría de Instrucción puede realizar las actuaciones que considere pertinentes para esclarecer los hechos imputados.

Con o sin los descargos del denunciado, la Secretaría de Instrucción, en un plazo no mayor de diez días calendario desde la apertura del procedimiento disciplinario, emite el Informe Final de Instrucción que debe contener los resultados de la investigación realizada durante la etapa de instrucción y la propuesta de sanción, de ser el caso.

El Informe Final de Instrucción es remitido de forma Inmediata a la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual.

IV. ETAPA RESOLUTIVA

Esta etapa se encuentra a cargo de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual.

La Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual notifica el Informe Final de Instrucción al denunciado y le otorga el plazo de tres días calendario para presentar los alegatos que considere pertinentes.

Se puede convocar a audiencia única, presencial o virtual, a consideración de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual o a pedido de parte, a fin de que tanto la parte denunciante como la parte denunciada hagan uso de la palabra, si lo estiman pertinente, sin que exista ningún encuentro o confrontación entre ambas partes.

La finalidad de la audiencia única es aclarar o complementar información relevante que permita el esclarecimiento de los hechos. Se deberá evitar cualquier situación de revictimización, como la recepción innecesaria de testimonio de la presunta víctima.

La presunta víctima podrá asistir acompañada de una persona de su confianza.

Con o sin los descargos de la parte denunciada, dentro de los cinco días calendario siguientes a la recepción del Informe Final de Instrucción, la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual emitirá la Resolución Final.

La Resolución Final debe ser notificada a las partes en el día en que se emitió.

V. ETAPA DE IMPUGNACIÓN

La parte denunciante y la parte denunciada tienen derecho a interponer recurso de apelación contra la Resolución Final emitida por la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual.

Las partes cuentan con un plazo máximo de cinco días calendario para interponer el recurso de apelación.

El recurso de apelación es elevado al Tribunal Disciplinario en el transcurso del día en el que fue presentado.

El Tribunal Disciplinario debe resolver el recurso de apelación en un plazo máximo de tres días calendario siguientes a su recepción.

12. EXISTENCIA DE INDICIOS DE DELITO

Cuando se aprecien indicios suficientes de la presunta comisión de un delito por alguna de las partes, dentro de las 24 horas se procederá a poner en conocimiento de los hechos a la institución competente, con conocimiento de la presunta víctima.

13. RESERVA Y CONFIDENCIALIDAD

La queja o denuncia por hostigamiento sexual, la investigación y la sanción administrativa aplicable tienen carácter reservado y confidencial. Quienes conducen los procedimientos preliminar y disciplinario, en las diferentes etapas, son responsables de adoptar los mecanismos y medidas de seguridad.

Para informar sobre los resultados del procedimiento a terceros no intervinientes se debe proteger la información sensible de los implicados.

Esta reserva de confidencialidad se podrá suspender a consideración de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual o el Tribunal Disciplinario, en caso de que la queja o denuncia sea falsa.

14. SANCIONES APLICABLES

Las sanciones que corresponda imponer son determinadas en función al marco normativo y a las condiciones que resulten aplicables al régimen laboral o contractual al cual se encuentra sujeto el hostigador sexual, de conformidad con el Estatuto y la normativa interna de la Universidad.

La resolución de sanción podrá dictar otras medidas que resulten necesarias a favor de la víctima, con la finalidad de evitar nuevos actos de hostigamiento sexual. La medida por imponer dependerá de la gravedad de los hechos investigados.

En el caso de que la parte denunciada fuera **docente**, las sanciones aplicables son:

- a. Separación definitiva.

La separación procede de conformidad con lo establecido en el numeral 95.7 del artículo 95° de la Ley N° 30220 - Ley Universitaria.

En el caso de que la parte denunciada fuera **personal no docente**, las sanciones aplicables de acuerdo a la gradualidad de los actos, son:

- a. Suspensión sin goce de haber.
- b. Despido por falta grave.

En caso de que la parte denunciada fuera **alumno**, las sanciones aplicables de acuerdo a la gradualidad de los actos, son:

- a. Separación temporal de hasta dos períodos regulares.
- b. Separación definitiva.

En caso de que la parte denunciada fuera **graduado, exalumno o egresado**, las sanciones aplicables de acuerdo a la gradualidad de los actos son:

- a. Impedimento de ingreso a los locales de la Universidad por un período de seis meses.
- b. Impedimento de ingreso a los locales de la Universidad por un período de un año.
- c. Impedimento permanente del ingreso a los locales de la Universidad.

En caso de que la parte denunciada fuera **personal de terceros**, las sanciones aplicables, son:

- a. Resolución de contrato.

En caso de que la parte denunciada fuera **personal de una empresa tercerizadora**:

- a. Se remitirá la denuncia con lo actuado por la Secretaría de Instrucción al empleador de la persona denunciada, a fin de que realice las acciones del caso de acuerdo a su competencia señaladas en el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, e informe del resultado final a la Universidad.

15. DENUNCIAS FALSAS

En los supuestos de denuncias falsas, se deja salvo el derecho de la persona denunciada de interponer judicialmente las acciones pertinentes.

16. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

- I. Aparte de la presunta víctima, los denunciantes tienen derecho a ser notificados de las principales actuaciones que se realicen dentro del procedimiento disciplinario, tales como:
 - Descargos de la persona denunciada, presentados en la etapa de instrucción.
 - Informe Inicial de Instrucción.
 - Informe Final de Instrucción.
 - Imputación de cargos.
 - Resolución Final de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual.
 - Resolución Final del Tribunal Disciplinario.

- II. En el supuesto de que la presunta víctima o la persona denunciada sea menor de edad, se incluirá a los padres dentro del procedimiento sancionador, en su calidad de tutores del menor.
- III. El presente reglamento es de aplicación en lo que resulte pertinente al Centro Preuniversitario y al Centro de Idiomas.
- IV. Los plazos del procedimiento señalado no se interrumpen en período de vacaciones o cualquier otra pausa de la Universidad. Las autoridades conformantes de cualquiera de los órganos podrán solicitar ser reemplazados por los sustitutos por motivos de abstención.
- V. Cuando la denuncia es presentada contra un docente, este deberá ser separado previamente, de acuerdo a lo establecido en el artículo 90° de la Ley N° 30220 - Ley Universitaria, sin perjuicio de las medidas de protección que sean dictadas a favor de la presunta víctima.

Aprobado por acuerdo de Consejo Directivo de 6-7-2022

R.R. N° 173/2022 de 6-7-2022

Vigente a partir del 22-8-2022

**FORMATO DE PRESENTACIÓN DE QUEJA O DENUNCIA POR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL
EN LA UNIVERSIDAD DE LIMA**

Surco, de de 2022

Señores
Secretaría de Instrucción de la Universidad de Lima
Presente.-

Por el presente documento me dirijo a ustedes con la finalidad de formular una queja o denuncia por hostigamiento sexual. Identifico al hostigador, narro los hechos en forma clara y detallo los medios probatorios, si los hubiera, que coadyuvarán a la comprobación de los actos de hostigamiento sexual.

Asimismo, solicito las medidas de protección, conforme a lo estipulado en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

I. Datos de la víctima de actos de hostigamiento sexual

Nombres y apellidos			
Documento de identidad (DNI, CE, Pasaporte)			
Domicilio			
Teléfono	Fijo:	Celular:	Correo electrónico
Facultad, Carrera u órgano académico o administrativo del cual depende o al que rinde cuenta			
Condición en la Universidad (Marcar con un aspa X)	Alumno		Personal docente
	Personal no docente		Prestador de servicios
	Otro:		

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

Nombres y apellidos	
Facultad, Carrera u órgano académico o administrativo del cual depende o al que rinde cuenta	
Condición en la Universidad (Marcar con un aspa X)	Rector
	Decano
	Personal no docente
	Prestador de servicios
	Vicerrector
	Docente
	Alumno
	Otros:

III. Relación entre la víctima y la persona denunciada

Especifique	
-------------	--

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

Nombres y apellidos			
Documento de Identidad (DNI, CE, Pasaporte)			
Parentesco o relación con la víctima			
Domicilio			
Teléfono	Fijo:	Celular:	Correo electrónico

V. Detalle de los hechos materia de la queja o denuncia (precisando circunstancias, período, lugar, autor, partícipes, hechos, entre otros)

--

VI. Medios probatorios¹ ofrecidos o recabados que permitan la verificación de los actos de hostigamiento sexual denunciados (*)

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

VII. Medidas de protección para la víctima

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

1. Rotación o cambio de lugar del presunto hostigador.	
2. Suspensión temporal del presunto hostigadora.	
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: Solicito que se garanticen medidas de protección a los testigos ofrecidos 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 mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

Sin otro particular,

Firma

Huella digital

Nombres y apellidos: _____

¹ Medios probatorios:

- Declaración de testigos.
- Documentos públicos o privados.
- Grabaciones de audio, correos electrónicos, videos, mensaje de texto, fotografías, objetos u otros.
- Cualquier otro medio idóneo.

ACTA DE DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

En la ciudad de Lima, siendo las horas del día de de 2022, se presentó ante la Secretaría de Instrucción de la Universidad de Lima, identificado con DNI N°, con domicilio en, quien interpuso una denuncia por presunto acto de hostigamiento sexual por parte de

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 presunto hostigador.
2	Suspensión temporal del presunto hostigador.
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 o llevar a cabo cualquier otro acto derivado del hostigamiento sexual.
7	Otras medidas que protejan y aseguren el bienestar de la víctima.

Asimismo, a ser informada de las principales actuaciones que se realicen, 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 Sexual.
5	La Resolución del Tribunal Disciplinario.
6	Exponer los hechos que sustentan su denuncia en la audiencia oral llevada a cabo durante la etapa resolutoria.

Asimismo, ponemos a disposición del 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 al denunciante, se procede con la firma en presencia del Secretario de Instrucción.