



GDT-RLA-POL-04

**PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN ANTE CASOS DE
 HOSTIGAMIENTO SEXUAL**


POLÍTICA

Elaborado por:	Luis Antonio Angulo Ruzicanin Abogado	Firma: 
Revisado por:	Alexandra Galindo Torres Analista de Gestión de la Calidad	Firma: 
Revisado por:	María Amparo Guarnizo Olivera Sub Gerente Legal	Firma: 
Revisado por:	Eva María Prado Camayo Sub Gerente de Gestión de Talento	Firma: 
Aprobado por:	Luis Javier Cardó Soria Gerente General	Firma:  <small>Luis Javier Cardó Soria Gerente General Universidad Científica del Sur</small>

	Gestión del Talento	Código	GDT-RLA-POL-04
	Relaciones Laborales	Versión	03
	Política para prevención e intervención ante casos de hostigamiento sexual	Fecha	22/08/2023

CONTENIDO

1. OBJETIVO	3
2. ALCANCE	3
3. DOCUMENTOS A CONSULTAR	3
4. INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA	4
5. LINEAMIENTOS GENERALES	5
6. LINEAMIENTOS ESPECÍFICOS	9
7. CONTROL DE CAMBIOS	11
8. ANEXOS	12
ANEXO 1: FORMATO DE PRESENTACIÓN DE QUEJA O DENUNCIA POR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD	12
ANEXO 2: FORMATO DE ACTA DE DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE.....	14

	Gestión del Talento	Código	GDT-RLA-POL-04
	Relaciones Laborales	Versión	03
	Política para prevención e intervención ante casos de hostigamiento sexual	Fecha	22/08/2023

1. Objetivo


Propiciar un lugar de trabajo seguro y libre de hostigamiento sexual laboral como un imperativo ético y legal frente a los casos que se presenten, previniendo y estableciendo las sanciones correspondientes.

2. Alcance

Aplica para todos los trabajadores de la Universidad Científica del Sur.


3. Documentos a consultar

- 3.1.** Constitución Política del Perú.
- 3.2.** Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 3.3.** Ley N° 29430, Ley que modifica a la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 3.4.** Decreto Legislativo N° 1410, que incorpora al 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.
- 3.5.** Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 3.6.** Resolución Ministerial N° 223-2019-TR, Resolución que aprueba la "Guía Práctica para la Prevención y Sanación del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el sector Privado o Público".
- 3.7.** Resolución Ministerial N° 115-2020-MIMP que aprueba "Formatos referenciales para queja o denuncia por hostigamiento sexual en el sector público y privado" y su respectivo instructivo.
- 3.8.** Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- 3.9.** Ley 29988 – Ley que establece medidas extraordinarias para el personal docente y administrativo de instituciones públicas y privadas, implicando delitos de terrorismo, apología al terrorismo, violación de la libertad sexual y tráfico ilícito de drogas, crea el registro de personas condenadas o procesadas.
- 3.10.** GDT-RLA-REG-01 Reglamento interno de trabajo.
- 3.11.** GDT-RLA-POL-01 Política para código de ética y conducta.

	Gestión del Talento	Código	GDT-RLA-POL-04
	Relaciones Laborales	Versión	03
	Política para prevención e intervención ante casos de hostigamiento sexual	Fecha	22/08/2023

4. Información Complementaria

- 4.1. CIHS:** Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual.
- 4.2. Conducta de naturaleza sexual:** Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.
- 4.3. 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.
- 4.4. Hostigado/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- 4.5. Hostigador/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- 4.6. Hostigamiento Sexual:** El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole. Dicha conducta no necesita ser rechazada de manera explícita por la persona hostigada para que configure como tal.
- 4.7. Medios de prueba:** Elementos a través de los cuales se puede acreditar la existencia o realización de determinados hechos. Pueden ser testimonios, documentos, declaraciones, grabaciones, correos electrónicos, informes psicológicos o médicos, mensajería, entre otros.
- 4.8. Queja o denuncia:** Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, ante el Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual, 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.
- 4.9. Quejado/a o denunciado/a:** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- 4.10. Quejoso/a o denunciante:** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- 4.11. 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.
- 4.12. 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.

	Gestión del Talento	Código	GDT-RLA-POL-04
	Relaciones Laborales	Versión	03
	Política para prevención e intervención ante casos de hostigamiento sexual	Fecha	22/08/2023

5. Lineamientos Generales

5.1. 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 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.

	Gestión del Talento	Código	GDT-RLA-POL-04
	Relaciones Laborales	Versión	03
	Política para prevención e intervención ante casos de hostigamiento sexual	Fecha	22/08/2023

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 revictimización

Las autoridades y personas involucradas en el proceso de investigación deben adoptar todas las medidas necesarias en el marco de la Constitución Política del Perú y los Tratados Internacionales para evitar que la víctima de hostigamiento sexual sea revictimizada.

	Gestión del Talento	Código	GDT-RLA-POL-04
	Relaciones Laborales	Versión	03
	Política para prevención e intervención ante casos de hostigamiento sexual	Fecha	22/08/2023

5.2. Estructura general del CIHS

5.2.1. Conformación y elección de los miembros del CIHS

- a. El CIHS de la Universidad Científica del Sur está conformado por cuatro miembros:
 - Dos (2) representantes del empleador.
 - Dos (2) representantes de los trabajadores.
- b. El empleador debe designar a sus representantes en el CIHS, a través de la Sub Gerencia de Gestión del Talento.
- c. Los representantes del empleador en el CIHS deben ser nombrados de la siguiente forma: un (1) representante de la Sub Gerencia de Gestión del Talento o quien haga sus veces y uno (1) que el empleador designe.
- d. Los trabajadores deben elegir libremente a sus representantes en el CIHS a través de votación directa y secreta, la misma que podrá ser de manera virtual.
- e. La Sub Gerencia de Talento y Desarrollo debe designar una Junta Electoral que se encargará de organizar el proceso electoral, con la debida antelación. La nominación de candidatos aptos debe efectuarse quince (15) días antes de la convocatoria a elecciones.
- f. Los resultados de la elección de los miembros del CIHS deben ser difundidos por los medios oficiales a la organización de acuerdo con el alcance de la norma.

5.2.2. Jerarquía de los miembros del CIHS

- a. El presidente y secretario deben ser elegidos por los propios integrantes del Comité.

5.2.3. Funciones del CIHS

- a. Dictar las medidas de protección.
- b. Investigar y proponer las medidas de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.
- c. Dictar las medidas de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.

5.2.4. Acuerdos del CIHS

- a. Los acuerdos del CIHS se adoptan por mayoría simple.
- b. El voto dirimente corresponde al representante de la Sub Gerencia de Gestión del Talento o el presidente del CIHS.


5.2.5. Vigencia del CIHS

- a. El CIHS debe tener una vigencia de dos (2) años.

5.2.6. Vacancia del cargo

El cargo de miembro del CIHS queda vacante por alguna de las siguientes causales:

- a. Vencimiento del plazo establecido para el ejercicio del cargo.
- b. Insistencia injustificada a tres (3) sesiones consecutivas y no consecutivas del Comité, en el lapso de su vigencia.
- c. Enfermedad física o mental que inhabilita para el ejercicio del cargo.
- d. Por cualquier otra causa que extinga el vínculo laboral.

	Gestión del Talento	Código	GDT-RLA-POL-04
	Relaciones Laborales	Versión	03
	Política para prevención e intervención ante casos de hostigamiento sexual	Fecha	22/08/2023

5.3. Medidas de Prevención del Hostigamiento Sexual

5.3.1. Evaluación y Diagnóstico


- a. La Universidad Científica del Sur debe realizar evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual o riesgos de que estas sucedan. Estas evaluaciones pueden formar parte de otros exámenes, como los que miden el clima laboral y deben incluir preguntas destinadas a identificar acciones de mejora para la prevención del hostigamiento sexual, garantizando la protección de la privacidad e intimidad de las personas entrevistadas.

5.3.2. Capacitaciones

- a. La Universidad Científica del Sur debe brindar una (1) capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral, 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. La capacitación no implica la desnaturalización del vínculo de carácter civil que mantienen los prestadores de servicios con la empresa.
- b. La Universidad Científica del Sur debe brindar una (1) capacitación anual especializada para la Sub Gerencia de Gestión del Talento, el CIHS 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 Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

5.3.3. Difusión de información y canales para la atención de quejas o denuncias

- a. La Universidad Científica del Sur debe realizar campañas periódicas de información que contribuya a identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables, así como promover los canales de atención de quejas o denuncias que permitan enfrentar estos casos, poniendo a disposición del público los formatos para la presentación de las quejas o denuncias y la información básica del procedimiento.

	Gestión del Talento	Código	GDT-RLA-POL-04
	Relaciones Laborales	Versión	03
	Política para prevención e intervención ante casos de hostigamiento sexual	Fecha	22/08/2023

6. Lineamientos Específicos

6.1. Órganos de intervención

6.1.1. Sub Gerencia de Gestión del Talento

Es el órgano que recibe la queja o denuncia, y adopta las medidas de protección e interpone la sanción y las medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

6.1.2. Comisión de Intervención frente al Hostigamiento Sexual

Está encargada de desarrollar la investigación y proponer medidas de sanción y medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.


6.2. Fases de la intervención

6.2.1. Presentación de queja o denuncia

- a. El procedimiento se inicia de parte, a pedido de la presunta víctima, un tercero, o de cuando la Universidad Científica del Sur tome conocimiento de hechos que puedan constituir hostigamiento sexual.
- b. La presentación de la queja o denuncia debe darse ante el Comité de Prevención del Hostigamiento Sexual o Sub Gerencia de Gestión del Talento de manera verbal o escrita, presencial o electrónica (**Ver Anexo 1**). Asimismo, si cualquier trabajador de la Universidad Científica de la Sur toma conocimiento por otras vías de actos que posiblemente constituyan una situación de hostigamiento sexual, también está obligada a poner los hechos en conocimiento de la Sub Gerencia de Gestión del Talento, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de conocidos.
- c. La Sub Gerencia de Gestión del Talento, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica y psicológica, según lo establecido en el numeral 17.1 del artículo 17 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

6.2.2. Medidas de Protección

- a. La Sub Gerencia de Gestión del Talento dicta y ejecuta las medidas de protección reguladas en el numeral 18.2 del artículo 18 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual que correspondan, u otras que considere idóneas para proteger a la presunta víctima, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles contados desde que se interpuso la queja o denuncia.
- b. La medida de protección a la que se refiere el literal b) del numeral 18.2 del artículo 18 del Reglamento antes citado se configura como una suspensión imperfecta. En este caso, la remuneración otorgada durante el periodo de suspensión podrá ser descontada si se configura la falta.
- c. La Universidad Científica del Sur debe otorgar las facilidades para que los trabajadores quejosos o denunciadores puedan asistir a centros de salud, denunciar y/o llevar a cabo cualquier otro acto derivado del hostigamiento sexual.

	Gestión del Talento	Código	GDT-RLA-POL-04
	Relaciones Laborales	Versión	03
	Política para prevención e intervención ante casos de hostigamiento sexual	Fecha	22/08/2023

- d. En ningún caso se debe considerar una medida de protección válida ofrecer a la víctima tomar vacaciones si la misma no lo ha solicitado.

6.2.3. Comunicación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Esta etapa se encuentra a cargo de la Sub Gerencia de Gestión del Talento para Actos de Hostigamiento Sexual. La finalidad de esta etapa es realizar las diligencias necesarias para asegurar el pronunciamiento del órgano resolutorio. En ella se realizan las siguientes actuaciones:

- La Universidad Científica del Sur debe comunicar 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 informará acerca de las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima, en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles de recibida la queja o denuncia.
- Las Gestoras de Calidad de Vida, deben realizar esta comunicación dando cumplimiento a la disposición legal. (<https://apps.trabajo.gob.pe/hostigamientosexual/comunicacion>)

6.2.4. Comunicación al CIHS


En un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia, la Sub Gerencia de Gestión del Talento correrá traslado al CIHS para el inicio de la investigación. Durante la investigación, se debe observar las reglas contempladas en el artículo 19 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

6.2.5. Informe del CIHS

- En un plazo no mayor a quince (15) días calendario de recibida la queja o denuncia, el CIHS debe emitir un informe que debe contener lo establecido en el numeral 19.3. del artículo 19 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Dentro de dicho plazo, el Comité de Prevención del Hostigamiento Sexual debe otorgar al quejado o denunciado un plazo para formular sus descargos, el cual será determinado considerando las normas correspondientes.
- El informe debe ser puesto en conocimiento de la Sub Gerencia de Gestión del Talento en un plazo máximo de un (1) día hábil.

6.2.6. Sanción y otras medidas adicionales


- La Sub Gerencia de Gestión del Talento debe emitir una decisión en un plazo no mayor a diez (10) días calendario de recibido el informe del Comité de Prevención del Hostigamiento Sexual. Dentro de dicho plazo, debe trasladar el informe del Comité de Prevención del Hostigamiento Sexual al quejado o denunciado y al presunto hostigado y les otorgará un plazo para que, de considerarlo pertinente, presenten sus alegatos. Dicha decisión debe incluir, de ser el caso, la sanción a aplicar, así como otras medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

	Gestión del Talento	Código	GDT-RLA-POL-04
	Relaciones Laborales	Versión	03
	Política para prevención e intervención ante casos de hostigamiento sexual	Fecha	22/08/2023

- b.** La Universidad Científica del Sur no aplicará como sanción una medida que favorezca laboralmente al hostigador, ni considerará la medida de protección impuesta previamente como una forma de sanción.
- c.** En los casos de hostigamiento sexual que involucren a empresas de tercerización o intermediación de servicios, se debe proceder de acuerdo con el artículo 30 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

7. Control de Cambios

Revisión	Descripción del cambio	Fecha
00 (Versión 01)	-	27.09.18
01 (Versión 02)	<ul style="list-style-type: none"> - En Documentación a consultar se agregó: Decreto Legislativo N°1410. El cual incluye al contenido audiovisual e imágenes de hostigamiento sexual como delito. - En Definición se agregó: Cambio en la definición de acoso u hostigamiento sexual. - En Lineamientos generales se agregó: Inclusión del tipo de sanción según la gravedad de los hechos. - Se modificó el artículo 6.1.5 y se agregó el 6.1.6. 	14.01.19
01 (Versión 03)	<ul style="list-style-type: none"> - Se modificó la estructura y codificación del documento para pasar de RS-ETI-POL-04 a GDT-RLA-POL-04 de acuerdo con lo establecido en la guía para elaboración y control de información documentada (GCA-SGC-INS-05). - Se modificó el título del documento para pasar de "Política de prevención de hostigamiento sexual y violencia de género" a "Política para prevención e intervención ante casos de hostigamiento sexual". - Se modificó el objetivo. - Se modificó el alcance. - Se incluyeron documentos a consultar. - Se modificó los lineamientos generales. - Se añadió el apartado (Lineamientos Específicos). - En el apartado (Anexos) se añadieron 02 formatos. 	22.08.23

	Gestión del Talento	Código	GDT-RLA-POL-04
	Relaciones Laborales	Versión	03
	Política para prevención e intervención ante casos de hostigamiento sexual	Fecha	22/08/2023

8. Anexos

ANEXO 1: FORMATO DE PRESENTACIÓN DE QUEJA O DENUNCIA POR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD

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

Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual de la Universidad Científica del Sur:

Por el presente documento, me dirijo a usted con la finalidad de formular una queja/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


Nombres y apellidos:		
Documento de Identidad (DNI, Carnet de Extranjería, Pasaporte):		
Domicilio:		
Teléfono:	Celular:	Correo electrónico:
Facultad:		
Escuela Académico Profesional:		

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

Nombres y apellidos:			
Datos del cargo o servicio:			
Relación con la persona afectada (Marcar con un aspa X)	Rector/a:	Vice Rector/a:	Decano/a:
	Director/a de Escuela:	Docente:	
	Personal Administrativo:	Otro:	
	Prestador/a de servicios:		

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

Nombres y apellidos:		
Documento de Identidad (DNI, Carnet de Extranjería, Pasaporte):		
Parentesco/Relación:		
Dirección:		
Teléfono:	Celular:	Correo electrónico:

	Gestión del Talento	Código	GDT-RLA-POL-04
	Relaciones Laborales	Versión	03
	Política para prevención e intervención ante casos de hostigamiento sexual	Fecha	22/08/2023

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

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. Atención médica, física y mental o psicológica	
6. 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


¹ - 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.

	Gestión del Talento	Código	GDT-RLA-POL-04
	Relaciones Laborales	Versión	03
	Política para prevención e intervención ante casos de hostigamiento sexual	Fecha	22/08/2023

ANEXO 2: FORMATO DE ACTA DE DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

ACTA DE DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

En el distrito de _____, siendo las _____ horas del día _____ de _____ del año en curso, se presentó ante el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual de la Universidad Científica del Sur, el Señor/a identificado/a mediante DNI N° y domiciliado/a en _____ quien interpuso una denuncia por presunto acto de hostigamiento sexual (con motivación sexual o sexista) por parte de/ la Señor/a _____.

Al respecto, en el marco del procedimiento de Investigación y sanción del hostigamiento sexual, regulado por la Ley 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:

MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA LA VÍCTIMA, que pueden ser una o varias de las siguientes, según el caso amerite:

Rotación o cambio de lugar del/la presunto/a hostigador/a.
Suspensión temporal del/la presunto/a hostigador/a.
Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que lo haya solicitado
Orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entornofamiliar o de entablar algún tipo de comunicación con ella.
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.
Gozar de las facilidades para que las personas denunciantes puedan asistir a centros de salud, denunciar y/o llevar a cabo cualquier otro acto derivado del hostigamiento sexual.
Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

Asimismo, el/la denunciante tiene derecho a ser informado/a de las principales actuaciones que se realicen en el mismo; entre ellas:

PRINCIPALES ACTUACIONES DEL PROCEDIMIENTO

Los descargos de la persona investigada, presentados en etapa de instrucción;
El Informe Inicial e Informe Final de Instrucción;
La imputación de cargos;
La decisión de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento;
La Resolución del Tribunal Disciplinario
Exponer los hechos que sustentan su denuncia en la audiencia oral llevada a cabo durante la etapa resolutive

Asimismo, ponemos a disposición de el/la 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 de algún miembro del Comité o Representante de Gestión del Talento.

Firma

Huella Digital