

PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN, INTERVENCIÓN Y SANCIÓN EN LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Aprobado	Resolución de N°081-2019-CU-USEL
	Fecha	21/10/2019
	Versión	V2



Universidad Seminario Evangélico de Lima



DIRECCIÓN DE BIENESTAR Y  
RESPONSABILIDAD SOCIAL

UNIDAD DE PSICOLOGÍA Y  
PSICOPEDAGOGÍA



**PROCEDIMIENTO PARA LA  
PREVENCIÓN, INTERVENCIÓN Y  
SANCIÓN EN LOS CASOS DE  
HOSTIGAMIENTO SEXUAL**





## UNIVERSIDAD SEMINARIO EVANGÉLICO DE LIMA

### Resolución de Consejo Universitario N° 081-2019-CU-USEL

Lima, 21 de octubre del 2019

#### VISTOS:

1. El Acta de la sesión de Consejo Universitario Extraordinario de fecha 11/10/19 que en el séptimo punto se acuerda aprobar documentos normativos de la Dirección de Bienestar Universitario.
2. El Informe N° 007-BU-USEL-2019 (10/10/19)

#### CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución del Consejo Universitario N° 052-2017 de fecha 26 de diciembre del 2017 se designa al Dr. Humberto Collado Román como Rector de la Universidad Seminario Evangélico de Lima-USEL para que asuma sus funciones en conformidad con lo establecido en los artículos 60°, 61° y 62° de la Ley Universitaria 30220 a partir del 4 de enero del 2018 hasta el 3 de enero del 2023;

Que, el Art. 100.10 de la Ley N° 30220, Ley Universitaria indica que los alumnos pueden utilizar los servicios académicos y de bienestar y asistencia que ofrezca la institución universitaria; asimismo, los artículos 126° a 131° la mencionada Ley Universitaria regula todos los servicios que debe brindar la universidad a través de Bienestar Universitario;

Que, en la sesión de Consejo Universitario del 11/10/19 se aprobaron en vías de regularización algunos documentos de gestión de la Dirección de Bienestar y Responsabilidad Social, complementado así los documentos aprobados mediante Resolución de Consejo Universitario N° 058-2018-CU-USEL (09/11/18);

Que, en uso de las atribuciones conferidas al señor Rector de la Universidad Seminario Evangélico de Lima, de conformidad con la Resolución de Consejo Universitario 052-2017 de fecha 26/12/17; y a los artículos 60°, 61° y 62° de la nueva ley universitaria y a los artículos 25° y 26° del Estatuto Universitario;

#### SE RESUELVE:

**PRIMERO.- APROBAR** en vías de regularización los siguientes documentos:

1. Plan de Trabajo 2019 y Presupuesto de la Unidad de Servicios Sociales
2. Procedimiento para la prevención, intervención y sanción en los casos de hostigamiento sexual (versión 2)
3. Reglamento General de las Disciplinas Deportivas
4. Reglamento de la Unidad de Psicología y Psicopedagogía
5. Reglamento de la Unidad de Tópico
6. Reglamento de la Unidad de Talleres de Arte y Cultura.



**SEGUNDO.- DEJAR SIN EFECTO** el Art. 2º de la Resolución N° 062-2019-CU-USEL (19/08/19) mediante la cual se aprobó la versión 1 del Procedimiento para la prevención, intervención y sanción en los casos de hostigamiento sexual.

**TERCERO.- DISPONER** la adecuada difusión de la presente resolución y de los documentos de gestión aprobados.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE**



*Humberto Collado Román*

Dr. Humberto Collado Román  
Rector - USEL



*Raquel A. Gago Priale*

SECRETARIA GENERAL  
Raquel A. Gago Priale  
Secretaria General

C. c. Promotora, VR. Acad, Decanos, Coord. Acad., Dir. Com., DIGA., OGCU y Archivo

## PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN, INTERVENCIÓN Y SANCIÓN EN LOS CASOS HOSTIGAMIENTO SEXUAL

### I. FINALIDAD

El presente documento tiene como finalidad establecer las medidas para la prevención, intervención y sanción en casos de hostigamiento sexual que puedan ocurrir en la Universidad Seminario Evangélico de Lima, USEL. Se intentará determinar las acciones pertinentes para erradicar todo tipo de actos que atentan contra la libertad sexual y perjudiquen la convivencia saludable entre los miembros de la comunidad universitaria.



### II. OBJETIVOS

- Describir de manera clara las conductas que USEL considera como hostigamiento o acoso sexual.
- Comunicar a todos los miembros de la comunidad universitaria la existencia del procedimiento de Prevención, Intervención y Sanción en casos de hostigamiento sexual, facilitando toda la información necesaria de los procedimientos a seguir y de las instancias responsables de llevar las investigaciones.
- Prevenir actos de hostigamiento sexual a través de campañas de concientización, difusión y capacitaciones, sensibilizando a todos los trabajadores y estudiantes y buscando la modificación de patrones o conductas socioculturales.
- Establecer los procedimientos de acción en caso de denuncias por hostigamiento sexual que se presenten con cualquier miembro de la comunidad universitaria.

### III. ALCANCE

El presente documento es de aplicación a todos los miembros de la Asociación Universidad Seminario Evangélico de Lima, USEL, el cual incluye:

- Autoridades.
- Personal docente ordinario, extraordinario y contratado.
- Personal administrativo.
- Personal operativo (vigilancia y mantenimiento).
- Estudiantes de la USEL.



#### IV. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Ley N° 30220, Ley Universitaria.
- Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto supremo N° 006-2017-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General.
- Decreto Supremo N°009-2016-MIMP, aprueba el Reglamento de la Ley N° 30364
- Decreto Supremo Nro. 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Ley 28806, Ley General de Inspección de Trabajo.
- D.S. Nro. 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo.
- Ley 28983, Ley Marco de Igualdad de Oportunidades.
- Ley 27337, Código de los Niños y Adolescentes.
- Estatuto de la Universidad Seminario Evangélico de Lima.



#### DEFINICIONES

- Conducta de naturaleza sexual: acciones o actitudes de naturaleza y/o connotación sexual de una persona, los cuales son no deseados o rechazados por la persona contra la cual se dirigen.
- Conducta sexista: Acciones que marcan diferencias en las formas de comportarse de hombre y mujeres promoviendo estereotipos de subordinación de uno frente al otro sexo.
- Hostigador: Toda persona, hombre o mujer que insinúa y/o comete actos de hostigamiento sexual contra otra persona.
- Hostigado: Toda persona, hombre o mujer, víctima de las conductas de naturaleza y/o connotación sexual, las cuales rechaza.





- Queja o denuncia: Acto a través del cual una persona da a conocer, de forma verbal o escrita, a la autoridad de la universidad, hechos que considera presuntos actos de hostigamiento sexual, para que se proceda la investigación correspondiente.
- Difusión de materiales con contenido sexual: Es el acto de difundir, comercializar, publicar, compartir en cualquier canal y cualquier media como imágenes, videos y/o audios, con contenido sexual de cualquier persona sin su autorización.
- Chantaje sexual: Es el acto de intimidar o amenaza a una persona, por cualquier canal de comunicación y/o personalmente, para obtener de él o ella una respuesta de naturaleza sexual.
- Relación de autoridad: Es toda aquella relación originada por un poder legítimo, donde una persona tiene poder sobre otra por la posición que ocupa dentro del organigrama.
- Falsa queja: Aquella queja o denuncia de maltrato y/o acoso declarada infundada por no presentar evidencias claras, la cual puede dar pase a una acción judicial.
- Acciones constantes o permanentes: se refiere al actuar repetitivo en más de 1 ocasión en plazos de tiempo cortos (diario, interdiario, semanal) por tiempos prologados (1 mes a mas).

## VI. CLASIFICACIÓN DE CONDUCTA DE ACOSO LABORAL.

Cualquier comportamiento de acoso sexual se ve como un factor de riesgo psicosocial ya que puede causar, permitir, facilitar o desencadenar en un síndrome con sintomatología física. Por tanto, USEL califica como hostigamiento o acoso sexual las conductas siguientes:

- Que una persona por su autoridad, nivel jerárquico y/o por una situación ventajosa solicite un acto de naturaleza sexual a cambio de un documento, favor, y/o acción.
- Todo acto de naturaleza sexual: físico, verbal y/o escrito que solicite una persona de manera constante y sea no deseado por su contraparte.

- Todo acto de naturaleza sexual que se solicite o se ofrezca para alcanzar un puesto laboral, un ascenso, un nivel salarial o cualquier decisión relativa al trabajo.
- Toda promesa que se haga para dar un trato o resultado beneficioso y/o preferente respecto a una situación ya fuera actual o futura que se haga a una persona a cambio de actos sexuales.
- Cualquier acto de presión o intimidatorio que exija, implícita o explícitamente, una conducta no deseada de connotación sexual a la persona agraviada.
- Uso constante de términos y/o gestos sexuales escritos o verbales o de imágenes y/o videos con contenido sexual que resulten ofensivos, humillantes, insoportables y/u hostiles.
- Tocamientos indebidos, acercamientos corporales no deseados u obligados, roces, y cualquier otra conducta de naturaleza sexual no deseadas.
- Trato agresivo, hostil, denigrante o discriminatorio por el rechazo a alguna de las conductas previamente señaladas.



## VII. CULTURA PREVENTIVA

La cultura preventiva es aquella instrucción que USEL dará a sus trabajadores y estudiantes para asegurar que mantengan y disfruten de un ambiente de trabajo y estudios sano, donde se respete la dignidad y sexualidad de las personas. Por ende, la universidad y su comunidad universitaria rechazan todo acto de hostigamiento sexual, en todas sus modalidades. Para ello se detalla que:

- El Rectorado y la Dirección General de Administración como responsables se comprometen a excluir y actuar frente a cualquier tipo de acto sexual no deseado que pueda interpretarse como acoso, tanto de ellos hacia los trabajadores, de los trabajadores entre sí, como de los trabajadores hacia los estudiantes.
- USEL dentro de sus estatutos mantendrá políticas que incentiven buen clima laboral y acciones preventivas que ayuden a prevenir toda situación o conducta que deteriore las buenas prácticas sociales.
- USEL incentivará, potenciará e integrará la colaboración, la cooperación y la confianza entre los trabajadores de una misma área y entre las distintas áreas de trabajo de la institución, delimitando las conductas apropiadas y los tratos de respeto entre las personas.



- USEL buscará impartir conductas de respeto y comunicación que no manipulen a los trabajadores a actuar en contra de su voluntad, creencia, valores y ética.
- Facilitar e impulsar toda actividad que busque la prevención y erradicación del acoso sexual, que mejore el clima laboral y el rendimiento de las capacidades de las personas.
- USEL se compromete a realizar actividades conjuntas, entre todos los miembros, para desestimar patrones culturales que han normalizado acciones que vulneran las buenas relaciones y el respeto, detectar el inicio de conductas que lleven al hostigamiento sexual; a través de la Dirección de Bienestar y Responsabilidad Social, específicamente la Unidad de Psicología y Psicopedagogía, para ello se abordará el tema de la siguiente manera:

- a. Publicación y difusión de la Ley N° 27942 y los lineamientos propios de la Universidad.
- b. Capacitaciones a los miembros de la comunidad universitaria, en relación a las normas establecidas.
- c. Talleres de concientización del trato adecuado entre miembros de la comunidad universitaria.
- d. Campañas de sensibilización sobre el acoso sexual en todas sus dimensiones.
- e. Promover líneas de investigación sobre el hostigamiento sexual con propósitos académicos.

## VIII. INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN

Para garantizar la total prevención de aquellos comportamientos de acoso sexual, se darán a conocer el procedimiento de prevención, intervención y sanción en casos de hostigamiento sexual, a través de los canales oficiales de la Universidad Seminario Evangélico de Lima (Página web institucional, redes sociales, afiches, boletines y guías, entre otros).

- En el caso de contratación de personal nuevo, dentro de su inducción, capacitación y entrega de documentos laborales como manual de organización y funciones, reglamentos, entre otros, se dará a conocer el protocolo frente a hostigamiento sexual.



- Se informará a todos los trabajadores, de manera clara y específica, de los objetivos que se pretenden alcanzar con respecto a la erradicación del acoso sexual y de los recursos que se disponen para ello.
- La institución como parte de su IPERC incluirá dentro de los riesgos psicosociales, la planificación preventiva del hostigamiento sexual evaluando los factores que puedan generar dicho riesgo.
- Se revisará periódicamente el protocolo y se actualizará de ser necesario.



## 5.2. RESPONSABILIDADES

El proceso de investigación de presuntos actos de hostigamiento sexual corresponde al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, conformado por representantes del Centro Universitario, uno de los cuales debe ser el Defensor Universitario y por representantes de los alumnos, en la misma proporción garantizando la paridad de género.

Para realizar las investigaciones, el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, se apoya en asesores legales, psicólogos, especialistas en violencia de género y otros miembros de la comunidad universitaria que son invitados a participar voluntariamente en la investigación de los casos que se presentan.



Este proceso empieza con las investigaciones preliminares a fin de determinar si existen evidencias suficientes para iniciar un proceso de investigación más amplio. Luego se desarrolla una investigación más rigurosa que concluye con la presentación de un informe final que confirma o desecha la denuncia por hostigamiento sexual, este informe se presenta al Decano, el que convoca al Consejo de Facultad, quienes en base al informe resuelven el caso en un plazo máximo de diez (10) días calendario.



- **Defensoría Universitaria** es el encargado de cuidar los derechos de los miembros de la comunidad universitaria, por lo tanto, asumirá las investigaciones en los casos de hostigamiento sexual o designar a la comisión responsable. Todas las áreas y trabajadores de la universidad deben de colaborar con Defensoría Universitaria quien actuará de forma independiente y confidencial, sin someterse a algún mandato imperativo.

- **Tribunal de Honor Universitario** es aquel que vela por la buena reputación de la Universidad, es aquel que emite juicios de valor sobre todas cuestiones éticas en la que estuviera involucrado algún miembro de la comunidad universitaria. El Tribunal actúa de oficio o a pedido del Consejo Universitario, y, de ser necesario, propone al Consejo las sanciones a aplicarse de acuerdo a la ley, a los estatutos y los reglamentos vigentes.



**8.1. Principios generales aplicables a las relaciones, situaciones y procesos vinculados a la aplicación de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual**

Las situaciones, relaciones y/o procesos vinculados a los casos de acoso u hostigamiento sexual son los siguientes:

- Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos de hostigamiento sexual y otros que afecten su dignidad.
- Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades de trabajo en un ambiente sano y seguro, preservando su salud física y mental, estimulando su desarrollo y desempeño.
- Toda persona, debe recibir los mismos tratos y con el mismo respeto dentro de su ámbito laboral. Con igualdad de condiciones al acceso de recursos productivos y de reconocimiento sin discriminación o diferenciación por orientación sexual, raza, edad, preferencias u otros.
- Toda persona tiene derecho a mantener su integridad física, psíquica y moral, por tanto, no debe ser sometido a actos que pongan en riesgo o afecten el goce y disfrute de ese derecho.
- Los procedimientos regulados por la Ley y el reglamento interno deben mantener la confidencialidad, evitando la difusión de información de un caso de cualquier índole, hasta las conclusiones finales.
- Las partes involucradas en los procedimientos de investigación de un caso de hostigamiento sexual gozan los derechos de exponer sus argumentos, pruebas y/o testigos, así como a recibir una decisión justa e imparcial respaldada por las evidencias y los hechos reales.



## IX. PROCEDIMIENTO


Todo procedimiento en casos de hostigamiento sexual está previsto en la Ley N° 27942, así como en su Reglamento, el cual se aplica como sigue:

1. Formalizar la queja, presentanda por la presunta víctima o un tercero, de forma verbal o escrita, ante el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.
2. El Comité otorga a la presunta víctima las medidas cautelares y de protección inmediatas.
3. En un plazo no mayor a quince (15) días calendario de recibida la queja o denuncia, se concede a el/la presunto/a hotigador/a la oportunidad de presentar sus descargos.
4. Luego el Comité emite un informe y lo deriva a la instancia competente, decanato de la facultad a la que corresponde el/la presunto/a hotigador/a, para el inicio del procedimiento disciplinario. El informe debe detallar la descripción de las situaciones y las pruebas presentadas y recopiladas, así como recomendaciones respecto a la sanción o no del/dela presunto/a hotigador/a.
5. La/el Decana/o convoca al Consejo de Facultad y pone en conocimiento el informe y, el Consejo de Facultad en base a este resuelve el caso en un plazo máximo de diez (10) días calendario. Durante el plazo, la/el Decana/o traslada el informe a el denunciante y a el/la presunto/a hostigado/a y les otorga un plazo para que de considerarlo pertinente presenten sus alegatos.
6. En aquellos casos en los que la/el presunta/o hotigador/a no pertenece a alguna facultad, corresponde al Tribunal de Honor conocer el informe elaborado por el órgano instructor y al Consejo Universitario resolver el caso.
7. Las sanciones son determinadas en función al marco normativo que resulte aplicable al régimen laboral al cual se encuentra sujeta/o el/la hostigador/a, de conformidad con el Estatuto y la normativa interna de la universidad.
8. En el caso que la/el presunta/o hotigador/a sea un/a estudiante, se procede de acuerdo a lo indicado en la sección Sanciones.

El procedimiento general concluye con la emisión de una Resolución, por parte del Consejo de Facultad o Tribunal de Honor, que declara fundada o infundada la queja, en la que se especificará la sanción que corresponda de acuerdo a la gravedad de la falta.


**Presentación de la queja:**

Las quejas pueden ser presentadas por cualquier miembro de la comunidad universitaria o alguna persona que tenga conocimiento del caso de hostigamiento sexual. Para presentar la queja es necesario que, el área encargada de recepcionarla, consigne en una ficha los siguientes criterios:


- 
- Nombre, cargo, función que realiza y relación laboral o académica de la persona que denuncia con el hostigador.
  - Identificación del hostigador: nombre, cargo, relación laboral o académica con el/la denunciante.
  - Descripción de los actos que se considera como hostigamiento sexual, el tiempo, la persistencia, el lugar y las circunstancias donde se produjeron los actos.
  - Materiales o medios probatorios que respaldan la queja (mensajes de texto, videos, audios, correos electrónicos, declaración de testigos, imágenes o cualquier otro).
  - Solicitud de medidas cautelares, de considerarlo necesario.

**Instancia competente y descargos de la queja:**

Las quejas pueden ser presentadas a:

- 
- Rector.
  - Decanos de las facultades.
  - Bienestar y Responsabilidad Social.
  - Unidad de Psicología y Psicopedagogía.
  - Defensoría Universitaria.
  - Dirección General de Administración.

Los que informaran al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, en un plazo no mayor a 24 horas, para seguir los procedimientos inmediatos antes señalados.

**Evaluación preliminar:**

El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual en un plazo no mayor a 15 días hábiles de recepcionados los descargos o vencido el plazo estipulado para su presentación, determina si la queja formulada tiene fundamento para el proceso administrativo, y de ser así la deriva al órgano

competente para el inicio del proceso administrativo. Caso contrario, dispone su archivamiento comunicando a ambas partes dicha decisión.

#### **Confidencialidad en el tratamiento de la queja:**

Se mantendrá estricta confidencialidad sobre la identidad de las partes involucradas en la denuncia presentada por el acosado sobre actos de hostigamiento sexual. Desde la declaración inicial de la presunta víctima hasta de las personas involucradas en la investigación preliminar.



Se desarrolla sumariamente cuando se ha determinado la responsabilidad del estudiante, docente o administrativo al cual se le ha probado que ha cometido actos de hostigamiento sexual.

#### **Separación preventiva y medidas cautelares:**

Para asegurar la eficacia de los resultados y la protección del/ de la hostigado/a, el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, dictará algunas de las siguientes medidas cautelares, las que se tomarán de acuerdo a la intensidad y necesidad del caso:



1. Rotación del acusado como hostigador.
2. Suspensión temporal sin goce de haber del/la presunto /hostigador/a.
3. Rotación de hostigado, a solicitud del mismo.
4. Limitación de contacto verbal, electrónico o físico entre el/la presunto /hostigador/a y la víctima o a su entorno familiar, para lo cual, de ser necesario, se deberá solicitar una constatación policial.
5. Realizar el acompañamiento psicológico u otras medidas de apoyo que garanticen la integridad del/de la hostigado/a.

#### **Procedimiento Administrativo Disciplinario:**

El Consejo de Facultad convocado por el/la Decano/a, recibido el informe formulado por el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, que debe adjuntar todos los actuados, se reúnen en pleno dentro del plazo establecido y procede a evaluar los hechos y emitir su decisión en una resolución que pone fin al procedimiento administrativo.





En el caso que la queja y decisión recaiga sobre el Rector o Vicerrector, el Tribunal de Honor hace la sustentación de su evaluación y propuesta de sanción, ante el Consejo Universitario quien asumirá la decisión final. El Consejo Universitario, es convocado de manera extraordinaria para este propósito.



El procedimiento administrativo concluye con la emisión de la resolución final que declara fundada o infundada la queja. En caso de ser fundada señalará la sanción correspondiente considerando la gravedad de los actos y el alcance de aplicación de la misma. En caso de ser infundada, se archivará.

### Sanciones:

En caso se determine fundado la queja por acto de hostigamiento sexual, las sanciones dependerán de la gravedad, y podrán ser:

- Amonestación escrita consignado como falta grave.
- Traslado temporal o definitivo.
- Suspensión de actividades sin goce de haber.
- Despido inmediato respaldado por el reglamento interno de trabajo.
- En caso de acoso entre estudiantes, suspensión inmediata de la matrícula y no renovación para el semestre académico siguiente.



La aplicación de las sanciones no se dará en el orden en el que se encuentra consignado en el presente documento, dependerá del nivel de gravedad de la acción y de la determinación que los reguladores propongan de acuerdo a la investigación.

### **X. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS**

**PRIMERO:** Si el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual no se ha podido integrar, luego de la convocatoria y no hay representación de estudiantes, el Defensor Universitario asume las funciones por el plazo de un (1) año, para luego volver a realizar la convocatoria.

**SEGUNDO:** Los acuerdos del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual se asumen por mayoría, el voto dirimente, corresponde al representante de mayor jerarquía de la Universidad.



## XI. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

**PRIMERO:** Se debe ofrecer a los testigos ofrecidos por las partes las mismas medidas de protección personal y laboral, garantizando su seguridad física y psicológica, durante y después del proceso administrativo para evitar represalias.

**SEGUNDO:** Cualquier infidencia respecto a la investigación y las medidas disciplinarias frente a los actos de hostigamiento laboral, las cuales incluyen: difusión de información previa a la resolución final, entrega de información y/o testimonio falso, ocultar información o falsificarla, será sancionada de conformidad con los procedimientos establecidos en las Directivas de Procesos Administrativos para Docentes y estudiantes y la Ley Servir para los no docentes, o de acuerdo a los códigos civiles nacionales.

**TERCERO:** Se enviará un reporte semestral a la SUNEDU con la relación de denuncias recepcionadas, las acciones tomadas y el estado del procedimiento.

**CUARTO:** Se enviará el reporte anual de los resultados de la evaluación y diagnóstico para identificar situaciones de riesgo y posibles escenarios donde se puedan presentar casos de hostigamiento sexual. Estas evaluaciones considerarán el respeto de la intimidad de los encuestados, teniendo las consideraciones para el levantamiento de la información pertinente.



**FORMULARIO - QUEJA POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL**  
**UNIVERSIDAD SEMINARIO EVANGÉLICO DE LIMA**

**DATOS DE LA PRESUNTA VÍCTIMA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

Nombres y apellidos

DNI

Teléfono

Relación con la universidad



**DATOS DE LA PERSONA PRESUNTA HOSTIGADORA**

Nombres y apellidos

Cargo

**DESCRIPCIÓN DE LOS ACONTECIMIENTOS**

Es importante incluir: fechas, lugares, situaciones específicas que se consideren hostigamiento sexual.



**PRUEBAS QUE RESPALDAN LA QUEJA:**

Declaración de testigos, fotografías, videos, audios, correos, mensajes de texto y otros medios probatorios.

1.



3.

4.



**DATOS DE LA INSTANCIA QUE RECEPCIONA LA QUEJA**

**Nombres y Apellidos**

**Cargo que desempeña**

**Fecha**

**Hora**



\_\_\_\_\_  
Firma de la persona  
que recepciona

\_\_\_\_\_  
Firma de la persona  
que presenta la queja