



POLITICA CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZON DE SEXO EN EL TRABAJO

2023

Versión: 2

Aprobado Febrero 2023

1. PRESENTACION

El Papa Francisco en su Exhortación Apostólica *Evangelii Gaudium* nos señala que “la Iglesia reconoce el indispensable aporte de la mujer en la sociedad, con una sensibilidad, una intuición y unas capacidades peculiares que suelen ser más propias de las mujeres que de los varones”. A continuación, refiere que “todavía es necesario ampliar los espacios para una presencia femenina más incisiva en la Iglesia. Porque «el genio femenino es necesario en todas las expresiones de la vida social; por ello, se ha de garantizar la presencia de las mujeres también en el ámbito laboral» y en los diversos lugares donde se toman las decisiones importantes, tanto en la Iglesia como en las estructuras sociales”. (Cfr. EG 103). “Las reivindicaciones de los legítimos derechos de las mujeres, a partir de la firme convicción de que varón y mujer tienen la misma dignidad, plantean a la Iglesia profundas preguntas que la desafían [...] hay un gran desafío para los pastores y para los teólogos, que podrían ayudar a reconocer mejor lo que esto implica con respecto al posible lugar de la mujer allí donde se toman decisiones importantes, en los diversos ámbitos de la Iglesia.” (EG 104). El Papa Francisco nos recuerda que “doblemente pobres son las mujeres que sufren situaciones de exclusión, maltrato y violencia, porque frecuentemente se encuentran con menores posibilidades de defender sus derechos.” (EG 212).

2. VALORES QUE ILUMINAN A CARITAS CUSCO

Respeto al ser humano: Conocer el valor propio y honrar el de los demás, es la verdadera manera de ganar respeto. Reconocemos los derechos de las personas y de la sociedad.

No Discriminación: Promovemos y practicamos el trato igual a todas las personas como lo establece el Principio fundamental de imparcialidad. Sin considerar inferior a una persona o comunidad por su origen, creencia religiosa y opinión política, sexo, clase social, género, enfermedad, orientación sexual

Comprensión Mutua: Entendemos y conocemos la diversidad de actitudes, costumbres, culturas y conductas de las personas, derivadas de las situaciones que están viviendo, lo que permite contribuir a la satisfacción de sus necesidades

Tolerancia: Respetamos las ideas y el derecho de las personas de tener sus propias creencias.

Cooperación: Realizamos y sumamos esfuerzos conjuntos para el beneficio de todos, aportando ideas, experiencias, trabajo, recursos, motivación y otros elementos para propiciar el beneficio mutuo y el desarrollo comunitario

Solidaridad: Sentirse parte del conjunto de actores de diverso tipo y orientación, que aportan de distinto modo a los fines y objetivos de la descentralización del país, y actuar consecuentemente con ellos

3. AMBITO DE APLICACIÓN

Las disposiciones del presente Capítulo se aplican a todas aquellas relaciones sujetas al régimen laboral privado. Los mecanismos de protección y atención de casos de hostigamiento y acoso sexual deben incluir a las personas contratadas mediante convenios de modalidades formativas o similares, según la Ley N° 28518, Ley sobre Modalidades Formativas, contratistas, así como los/las trabajadores/as de empresas especiales de servicios y de tercerización de servicios que, con ocasión del trabajo, tienen contacto con el personal.

4. NORMATIVA APLICABLE Y DEFINICIONES

4.1 NORMATIVA APLICABLE

Normativa internacional	Normativa nacional
▸ Convención Interamericana para Prevenir y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belém do Pará, ratificada por el Perú con fecha 6 de abril de 1996. ▸ Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Cedaw), ratificada por el Perú con fecha 13 de setiembre de 1982. ▸ Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la discriminación (empleo y ocupación), ratificado por el Perú con fecha 10 de agosto de 1970. ▸ Recomendación N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo. ▸ Recomendación N° 19 del Comité para la Eliminación de Discriminación contra la Mujer. ▸ Convenio N° 155 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre seguridad y salud de los trabajadores. ▸ Convenio N° 161 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre los servicios de salud en el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo.	▸ Constitución Política del Perú. ▸ Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, norma que fue modificada por la Ley N.° 29430. ▸ Ley N°28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. ▸ Ley N°28806, Ley General de Inspección del Trabajo. ▸ Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. ▸ Ley N°29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. ▸ Ley N°30364, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar. ▸ 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. ▸ Decreto Supremo N°010-2003-MIMDES, que aprueba el Reglamento de la Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. ▸ Decreto Supremo N°003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. ▸ Decreto Supremo N°004-2014-TR, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del MTPE.

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▸ Convenio N° 187, sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo. | <ul style="list-style-type: none"> ▸ Decreto Supremo N°019-2006-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo. ▸ Decreto Supremo N°008-2016-MIMP, Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021. ▸ Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. ▸ Decreto Supremo N° 019-2019-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942. ▸ Decreto Legislativo 1410, Decreto Legislativo 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 ▸ Decreto Supremo 014-2019-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley 27942. Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. ▸ Resolución Ministerial 223-2019-TR, Resolución que aprueba la “Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el sector privado y público. |
|--|--|

4.2 DEFINICIONES

4.2.1. Acoso Sexual

El Acoso es toda 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 la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias

4.2.2. Hostigado/a

Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual, al margen del tipo de vinculación con la entidad, ya sea laboral, contractual u otro.

4.2.3. Hostigador/a

Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual, cualquiera que sea su régimen de vinculación laboral, contractual o modalidad formativa de servicio en el sector privado.

4.2.4 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.

4.2.5. Relación de autoridad

Vínculo existente entre dos personas a través de la cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a la otra, esto es, un poder de influencia de una persona frente a otra. Este concepto incluye el de relación de dependencia, en el marco de prestación de servicios, formación, capacitación y otras similares

5 PROCEDIMIENTO

A fin de cumplir con la política institucional de prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el empleo, la Institución tomará las siguientes medidas:

5.1 Brindará a sus colaboradores talleres de capacitación en materia de acoso y hostigamiento sexual, en la relación laboral, formativa o contractual, con el objetivo de 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. Así mismo, una capacitación anual especializada para el área de Recursos humanos, el Comité de Intervención frente al acoso y hostigamiento Sexual y los demás involucrados en la investigación y sanción, con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento, así como la aplicación de los enfoques de equidad entre hombres y mujeres, de interculturalidad, de derechos humanos, de intersectorialidad, intergeneracional, centrado en la víctima y discapacidad.

5.2 Difundirá periódicamente la información que permita identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables.

5.3 Informará y difundirá de manera pública y visible, los canales de quejas o denuncias, internos y externos, que permitan enfrentar los casos de hostigamiento sexual.

5.4 Pondrá disposición del público los formatos para la presentación de la queja o denuncia y la información básica sobre el procedimiento.

5.5 Establecerá un procedimiento interno adecuado y efectivo para investigar y sancionar el hostigamiento.

5.6 PRESENTACION DE QUEJAS Y/O DENUNCIAS

Para canalizar las quejas denuncias y procedimientos, será necesario constituir un Comité de Intervención frente al acoso y hostigamiento sexual, que garantizará la imparcialidad y la confidencialidad de lo allí tratado

5.7.1 Comité de Intervención frente al acoso y hostigamiento sexual

Cáritas Cusco, garantiza la existencia de un Comité de Intervención frente al acoso y hostigamiento Sexual, el cual investiga y emite recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

El Comité de Intervención frente al Acoso y Hostigamiento Sexual está compuesto por cuatro personas: dos representantes de las y los trabajadores y dos representantes de Cáritas Cusco (como empleador), garantizando la representación paritaria entre hombres y mujeres.

Quienes representan a las y a los trabajadores se pueden elegir conjuntamente con la elección de quienes integran el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los acuerdos del Comité de Intervención frente al Acoso y Hostigamiento Sexual se adoptan por mayoría simple. El voto dirimente corresponde a quien represente a Recursos Humanos.

Cáritas Cusco, se compromete a tomar las medidas que sean necesarias para prevenir, desalentar y evitar el acoso y hostigamiento sexual en el empleo. A esos fines, ha cumplido con exponer su política institucional contra el acoso y el hostigamiento sexual. Como complemento de dicha política institucional, tiene además la obligación de establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender quejas de hostigamiento sexual.

5.7.2 Tipificación de Faltas y Sanciones

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 indiciado.

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 de trabajo, ambientes formativos o similares.

5.7.3. Manifestaciones del hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual puede manifestarse, entre otras, a través de las conductas que se describen a continuación:

- 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 de forma explícita o implícita 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, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, 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 por el rechazo de las conductas señaladas.

Otras conductas que encajen en el concepto de hostigamiento sexual previsto en el artículo 4 de la Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

5.7 PROCEDIMIENTO FORMAL

5.8.1 INICIO DEL PROCESO. LA DENUNCIA, VALORACION PREVIA Y ADOPCION DE MEDIDAS CAUTELARES

- a) Inicio del procedimiento. - 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 la institución conoce por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual.
- b) La queja o denuncia puede ser presentada de forma verbal o escrita ante la Oficina de Recursos humanos.
- c) La Oficina de Recursos Humanos, en un plazo no mayor de un (01) día hábil, deriva a la víctima los canales de atención médica, física y mental o psicológica de los centros públicos y/o privados que correspondan. El informe que se emita como resultado de la atención médica, física y mental o psicológica, es incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio, sólo si la víctima lo autoriza.

5.8.2 Denuncia escrita.- Quien denuncia la presenta ante la jefatura de la ORH - o dirige al correo institucional **alto_al_acoso@carittascusco.org** la comunicación escrita, preferentemente, conforme al Anexo 1 "Formato de denuncia de hostigamiento sexual".

- d) Medidas de protección. - Recursos Humanos, dicta y ejecuta las siguientes medidas de protección que considere idóneas para proteger a la presunta víctima en un plazo no mayor a tres (03) días hábiles contados desde que se interpuso la queja o denuncia:
 - Evitar coincidencias en reuniones o posibilidad de encuentro en zonas comunes.
 - Modificación en el horario de ingreso y/o salida de la víctima.
 - Justificación de las eventuales inasistencias y/o tardanzas de la víctima.
 - Solicitud al Ministerio Público o a la Policía Nacional del Perú, a requerimiento de la víctima, para la emisión de una orden que impida que quien esté presuntamente hostigando se acerque o aproxime a la víctima o a su entorno familiar.

- Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima. En ningún caso se considera una medida de protección válida proponer a la víctima tomar vacaciones cuando esta no lo ha solicitado o requerir su renuncia, de acuerdo a lo previsto en el artículo 36 del Reglamento de la Ley N.° 27942, aprobado por Decreto Supremo N.° 014-2019-MIMP sobre nulidad de despido e impedimento de no renovación.

Habilitar medidas para reparar el daño causado sobre la persona agredida: apoyo psicológico especializado, etc

5.8.3. PROCEDIMIENTO

- a) Comunicación del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.- Cáritas Cusco, 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 (06) días hábiles de recibida.
- b) Comunicación al Comité.- En un plazo no mayor a un (01) día hábil de recibida la queja o denuncia, Recursos Humanos corre traslado al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual para el inicio de la investigación.
- c) Informe del Comité.- El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual tiene un plazo no mayor de quince (15) días calendario, contados desde que recibe la queja o denuncia, para investigar los hechos y emitir el informe con las conclusiones de la investigación. Dentro de ese plazo el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual otorga al quejado o denunciado un plazo de cinco (05) días hábiles para formular sus descargos. El informe debe ser puesto en conocimiento del órgano de sanción en un plazo máximo de un (01) día hábil.
- d) El informe con las conclusiones de la investigación debe contener lo siguiente:
 - Descripción de los hechos.
 - Valoración de medios probatorios
 - Propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada.
 - Recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.
- e) En caso que el/la presunto/a hostigador/a sea el/la titular de la Oficina de Recursos Humanos o el/la secretario/a Técnico/a del Comité o integrantes de la misma, la denuncia se interpone ante su inmediato superior o quien haga sus veces. El/la presunto/a hostigador/a debe abstenerse de participar en la investigación.

5.8.4 ATENCION DE LA VICTIMA

La Oficina de Recursos Humanos, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la denuncia, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica y/o psicológica con los que cuente. De no contar con dichos servicios, deriva a la víctima a los servicios públicos o privados de salud a los que esta tenga acceso.

Los servicios públicos que son comunicados a la presunta víctima, como mínimo, son:

- Centros Emergencia Mujer - CEM
- Centros de atención de EsSalud
- Centros de atención del Ministerio de Salud

El informe que se emita como resultado de la atención médica y/o psicológica, podrá ser incorporado al procedimiento y considerado como parte de los medios probatorios, solo si la víctima lo autoriza.

5.8.5 Confidencialidad

De conformidad con lo previsto en la Novena Disposición Final y Complementaria de la Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, la denuncia por hostigamiento sexual y todos sus efectos investigatorios y de sanción administrativa, sin restricción alguna, tiene carácter reservado y confidencial. La publicidad solo procede para la resolución o decisión final de acuerdo a la normatividad sobre la materia, guardando reserva de la identidad de la víctima salvo solicitud expresa de lo contrario

6.0 CONCLUSION DEL PROCESO, APLICACIÓN DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Sanción y otras medidas adicionales.- Recursos Humanos emite una decisión en un plazo no mayor a diez (10) días calendario de recibido el informe. Dentro de dicho plazo, la oficina de Recursos humanos traslada el informe del Comité al quejado o denunciado y al presunto hostigado y les otorga un plazo para que de considerarlo pertinente presenten sus alegatos. Dicha decisión contiene, de ser el caso, la sanción a aplicar, así como otras medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

Esta decisión es informada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los seis (06) días hábiles siguientes a su emisión.

Sensibilización, información y formación

Los/as miembros de los órganos encargados de investigar y sancionar el hostigamiento sexual en Cáritas Cusco, así como cualquier otro/a colaborador/a de la institución, deben comunicarse con la presunta víctima a través de los canales formalmente establecidos para ello, lo cual incluye el uso de las tecnologías de la información.

El Comité brinda una respuesta a la/el denunciante en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles, a partir del día siguiente de interpuesta la denuncia y una respuesta al término del procedimiento disciplinario. La comunicación que se realice debe asegurar la reserva de la identidad de la presunta víctima.

ANEXO 01

Glosario

Para los efectos de la Ley 27942 y su Reglamento se aplican las siguientes definiciones:

Artículo 4.- Principios: Las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual se sustentan en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros vinculados a dicha materia:

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 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.

ANEXO 02
FORMATO DE DENUNCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Ciudad de _____, a los _____ días del mes _____ de _____

Yo: _____
identificado/a con DNI N.º _____ y con domicilio en:

me presento ante usted con la finalidad de presentar una denuncia por hostigamiento sexual
contra: _____ (nombres y apellidos del/de la denunciado/a,
quien presta servicios como: _____ indiquen (indicar área
formativa) puesto/modalidad órgano/unidad orgánica), conforme a los hechos que a
continuación expongo (*)

Se debe Incluir una exposición clara en relación a las manifestaciones de hostigamiento sexual,
circunstancias, fecha, lugar, autores y partícipes, y si hubiera consecuencias laborales,
psicológicas, etc.)

(*) De acuerdo al principio de informalismo, no resulta exigible contar con la información
exacta o detallada para efectuar la denuncia.

Adjunto como medio/s probatorio/s lo siguiente:

- 1: _____
- 2.- _____
- 3.- _____
- 4.- _____

Firma de/la denunciante