




# *Directrices*

para la prevención y  
el acogimiento de situaciones  
de hostigamiento sexual en  
las prácticas preprofesionales



Oficina para la Igualdad de Género y Diversidad

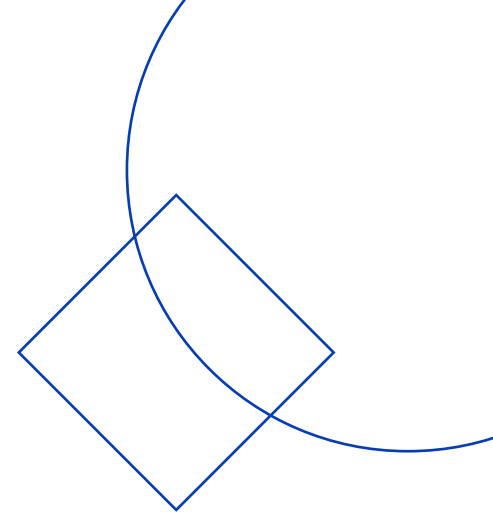
Dirección de Asuntos Estudiantiles

[oigd-vrac@pucp.edu.pe](mailto:oigd-vrac@pucp.edu.pe)

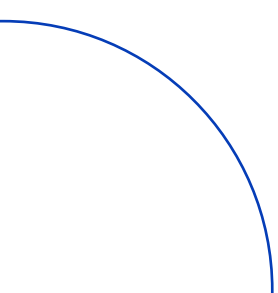
Lima, noviembre 2025

Directrices para la prevención y el acogimiento de situaciones de  
hostigamiento sexual en las prácticas preprofesionales

© **Pontificia Universidad Católica del Perú**



El presente documento ha sido elaborado por la Oficina para la Igualdad de Género y Diversidad (OIGD) de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). El estudio estuvo a cargo de la consultora técnica Ana Hilario Melgarejo y ha sido elaborado mediante un proceso participativo del personal docente y administrativo que coordina las prácticas preprofesionales en sus respectivas unidades académicas. Cabe añadir un agradecimiento particular por sus contribuciones a la profesora Ana Neyra Zegarra, encargada de la Secretaría de Instrucción, órgano que atiende los casos de hostigamiento sexual en el ámbito universitario de la PUCP. Las recomendaciones que se brindan son de aplicación a nuestra comunidad universitaria, y recogen las inquietudes y propuestas presentadas por el cuerpo docente y administrativo de las facultades de Arquitectura y Urbanismo; Arte y Diseño; Artes Escénicas; Ciencias Contables; Ciencias Sociales; Ciencias y Artes de la Comunicación; Derecho; Educación; Gastronomía, Hotelería y Turismo; y Psicología. Todas participaron también en el proceso de consulta y validación. Asimismo, se ha contado con los aportes de la Dirección de Asuntos Estudiantiles (DAES) mediante la Oficina de Bienestar Psicológico (OBP), el programa Te Acompaño y la Oficina de Empleabilidad. Este proceso se desarrolló bajo la supervisión de Marcela Huaita Alegre y María del Carmen Mateo Chero, jefa y especialista de la OIGD, respectivamente.



# Tabla de contenido

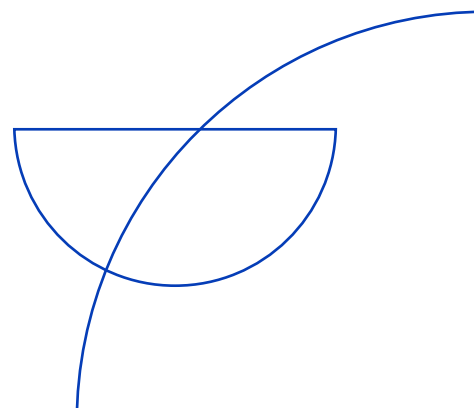
1. Presentación	5
2. Objetivo y alcance	6
3. Marco normativo	7
3.1. Marco jurídico nacional	7
3.2. Marco normativo institucional de la PUCP	8
4. Definiciones clave	10
5. ¿A quiénes puede ayudar estas <i>Directrices</i> ?	13
6. Directrices	15
6.1. Prevención de situaciones de HSL en las prácticas preprofesionales	15
6.1.1. Antes de la suscripción del convenio de prácticas preprofesionales	16
6.1.2. Luego de la suscripción del convenio de prácticas preprofesionales	20
6.2. Acogimiento y orientación de situaciones de HSL en las prácticas preprofesionales	24
6.2.1. Directrices para las personas responsables de coordinar las prácticas preprofesionales en las facultades	24
7. Referencias	35
Apéndice. Recomendaciones para brindar al alumnado practicante preprofesional	39

# *Lista de tablas*

Tabla 1. Marco jurídico nacional	7
Tabla 2. Marco normativo institucional PUCP	9
Tabla 3. Actores y funciones en relación a las prácticas preprofesionales en la PUCP	13

# *Lista de figuras*

Figura 1. Conductas sancionables como HSL	11
Figura 2. Entorno en cada facultad de la PUCP para el alumnado que desarrolla sus prácticas preprofesionales	14



# 1. Presentación

El desarrollo de las prácticas preprofesionales es una etapa importante en la formación del estudiantado del pregrado, dado que permite demostrar en acción sus competencias logradas para la empleabilidad y significa un primer acercamiento al ámbito laboral. En ese contexto, el presente documento busca brindar herramientas para fortalecer el cuidado del alumnado durante este periodo de tiempo, en particular con lo concerniente a las situaciones de hostigamiento sexual que este podría experimentar. Esta iniciativa está alineada al compromiso que tiene la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) de garantizar un entorno educativo seguro y respetuoso para la formación y el desenvolvimiento profesional de cada integrante de su comunidad, promoviendo el bienestar y el cuidado de todas las personas que la conforman.

Ante ello, se presentan estas *Directrices para la prevención y el acogimiento de situaciones de hostigamiento sexual en las prácticas preprofesionales (Directrices)*, documento que ofrece orientaciones para prevenir que el estudiantado, en su integración al ámbito de la empleabilidad, se pueda encontrar en alguna situación de hostigamiento sexual laboral (HSL). Para tal efecto, se ha considerado el marco normativo nacional que propone diversas acciones para favorecer la inserción laboral de los jóvenes. Bajo esta consideración, y desde un abordaje de la prevención de la violencia y la promoción del bienestar, es fundamental que el alumnado cuente con información previa sobre sus deberes y derechos en este nuevo entorno profesional.

Si bien la potestad para sancionar los actos de HSL, contexto en el cual se circunscriben las prácticas preprofesionales, corresponden a la parte empleadora —las funciones de sanción no corresponden a la Universidad, pues están fuera del ámbito de su competencia—, es determinante que las personas encargadas de coordinar las prácticas preprofesionales tengan la información adecuada y puedan orientar y compartir la misma con el alumnado. Para tal fin, el presente documento se ha estructurado en dos partes: la primera propone información previa al inicio de la práctica preprofesional con el sentido de prevenir una situación de HSL; y, en la segunda parte, se dan las directrices a considerar cuando haya sucedido un caso de HSL durante la ejecución de la práctica preprofesional.

Estas *Directrices* se han elaborado siguiendo una metodología participativa, consultando con el personal docente y administrativo que coordina las prácticas preprofesionales en las diferentes facultades de la PUCP, y contando con sus valiosos aportes<sup>1</sup>. Al ser una herramienta dirigida a unidades de diferentes ámbitos —como las ciencias, las humanidades y las artes— se espera que cada una de ellas pueda adecuar esta propuesta a sus necesidades específicas considerando los requerimientos de cada carrera. De esta manera, la expectativa es que este esfuerzo contribuya a mejorar las condiciones de bienestar y seguridad del estudiantado, que sea un recurso útil y accesible, y que, en el futuro, pueda ser enriquecido a partir de su apropiación por parte de la comunidad educativa de la PUCP.

.....  
<sup>1</sup> Cabe mencionar a las facultades que participaron y ofrecieron sus contribuciones: Arquitectura y Urbanismo; Artes Escénicas; Arte y Diseño; Ciencias Contables; Ciencias Sociales; Ciencias y Artes de la Comunicación; Derecho; Educación; Gastronomía, Hotelería y Turismo; y Psicología.

## 2. Objetivo y alcance

Este documento tiene como propósito poner a disposición directrices y recomendaciones para prevenir y afrontar situaciones de HSL que pueden afectar al estudiantado PUCP de pregrado durante la realización de sus prácticas preprofesionales. Debe precisarse que tales situaciones se enmarcan en la esfera laboral, de conformidad con la normativa nacional vigente. En consecuencia, tales acciones no se rigen por el Reglamento Unificado de Procedimientos Disciplinarios de la PUCP (2021), al tratarse de un ámbito externo a esta. No obstante, en virtud del deber de prevención y garantía que tiene la Universidad, esta asume la responsabilidad de planificar, supervisar y establecer una guía que contribuya a reducir los riesgos de HSL en los espacios de práctica preprofesional. Asimismo, en el caso de que ocurra un hecho de esta naturaleza, corresponde a la PUCP prestar un asesoramiento oportuno al alumnado sobre las instancias competentes y las acciones previstas en la ley, así como ofrecer el acompañamiento institucional que permita salvaguardar su integridad y bienestar.

En esa línea, estas *Directrices* son una herramienta de prevención<sup>2</sup> para garantizar el cuidado del estudiantado cuando esté realizando sus prácticas preprofesionales, en tanto etapa de inicio de la vida laboral, en la cual puede encontrarse ante situaciones particulares y de especial vulnerabilidad, como las distintas manifestaciones de HSL. En este marco, esta información será beneficiosa para las personas responsables de coordinar, gestionar y supervisar las prácticas preprofesionales en las respectivas facultades, como el personal administrativo, el personal docente, la dirección de carrera o la secretaría académica, y, además, la persona responsable de Bienestar. En el mismo sentido, estas *Directrices* serán de utilidad propiamente al alumnado que se encuentra realizando sus prácticas preprofesionales.

En síntesis, este documento propone acciones para la identificación de situaciones de HSL durante las prácticas preprofesionales, de modo que el estudiantado cuente con información clara sobre cómo actuar en las empresas privadas o entidades públicas, que sepa qué derechos tienen en tanto practicante preprofesional, a dónde pueden acudir y, de ser el caso, las acciones de acogimiento y orientación que pueden encontrar en la Universidad. En este contexto, estas *Directrices* responden a la priorización que da la PUCP al bienestar de su alumnado y los esfuerzos para el cuidado de la comunidad que la conforma.

.....  
<sup>2</sup> De acuerdo con lo señalado en el *Marco conceptual para la prevención de la violencia de género contra las mujeres* (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables [MIMP], 2022, p. 28).

## 3. Marco normativo

### 3.1 Marco jurídico nacional

A continuación, se presenta la normativa nacional relacionada a la materia y la fecha de su entrada en vigor (ver Tabla 1).

**Tabla 1: Marco jurídico nacional**

Norma nacional	Fecha de publicación
Constitución Política del Perú	30 de diciembre de 1993
Ley N.° 30220, Ley Universitaria	09 de julio de 2014
Ley N.° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, reglamentada mediante Decreto Supremo N.° 014-2019-MIMP, y con reglamento modificado mediante Decreto Supremo N.° 021-2021-MIMP	27 de febrero de 2003 (ley) 22 de julio de 2019 (reglamento) 26 de julio de 2021 (reglamento modificado)
Ley N.° 30314, Ley para Prevenir y Sancionar el Acoso Sexual en Espacios Públicos	26 de marzo de 2015
Ley N.° 30364, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar, sistematizada en un Texto Único Ordenado aprobado mediante Decreto Supremo N.° 004-2020-MIMP, y reglamentada mediante Decreto Supremo N.° 009-2016-MIMP	23 de noviembre de 2015 (ley) 06 de septiembre de 2020 (TUO) 27 de julio de 2016 (reglamento)
Ley N.° 28518, Ley sobre Modalidades Formativas, reglamentada mediante Decreto Supremo N.° 007-2005-TR	03 de mayo de 2005 (ley) 19 de septiembre de 2005 (reglamento)
Ley N.° 30862, Ley que Fortalece Diversas Normas para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar	03 de octubre de 2018

Decreto Legislativo N.º 1410, que Incorpora el Delito de Acoso, Acoso Sexual, Chantaje Sexual y Difusión de Imágenes, Materiales Audiovisuales o Audios con Contenido Sexual al Código Penal, y Modifica el Procedimiento de Sanción del Hostigamiento Sexual	12 de septiembre de 2018
Decreto Legislativo N.º 1401, que aprueba el Régimen Especial que Regula las Modalidades Formativas de Servicios en el Sector Público, reglamentado mediante Decreto Supremo N.º 083-2019-PCM	10 de septiembre de 2018 (decreto legislativo) 24 de abril de 2019 (reglamento)
Decreto Supremo N.º 022-2021-MIMP, <i>Estrategia nacional de prevención de la violencia de género contra las mujeres, "Mujeres libres de violencia"</i>	24 de julio de 2021
Resolución Ministerial N.º 151-2016-MIMP, que oficializa el documento <i>Violencia basada en género. Marco conceptual para las políticas públicas y acción del Estado</i>	18 de julio de 2016
Resolución Ministerial N.º 058-2021-MIMP, <i>Lineamientos estratégicos para la prevención de la violencia de género contra las mujeres</i>	26 de febrero de 2021
Resolución Ministerial N.º 367-2021-MIMP, <i>Marco conceptual para la prevención de la violencia de género contra las mujeres</i>	07 de enero de 2022

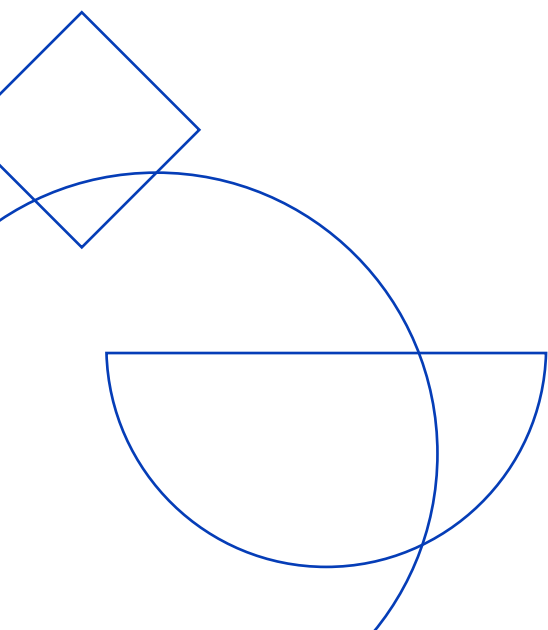
**Nota.** Estas normas han sido ordenadas jerárquicamente, de tal modo que el lugar superior le corresponde a la norma de mayor importancia: la Constitución Política del Perú.

### 3.2 Marco normativo institucional de la PUCP

A continuación, se presenta la normativa institucional de la PUCP relacionada a la materia (ver Tabla 2).

**Tabla 2:** Marco normativo institucional PUCP

Norma	Fecha de publicación
Estatuto Universitario	Diciembre 2020
Plan Estratégico Institucional 2023-2027	Noviembre de 2023
Plan Institucional de Género PUCP 2024-2028	Junio de 2024
Modelo Educativo PUCP	Noviembre de 2021
Protocolo de Prevención, Atención y Protección para Víctimas de Violencia de Género	Diciembre de 2020
Lineamientos para Incorporar el Enfoque de Género en la Formación Académica del Pregrado	Febrero de 2023



## 4. Definiciones clave

Para efectos de este documento, se presentan definiciones clave, en orden alfabético, que permitirán su mejor comprensión, las cuales han sido tomadas de la normativa pertinente:

**Afectación emocional.** “Signos y síntomas que presenta el individuo como consecuencia del evento violento que, para ser valorados, dependen de su tipo de personalidad, estrategias de afrontamiento, autopercepción, madurez, experiencias personales, cultura, habilidades sociales, capacidad de resiliencia, percepción del entorno, entre otras, pudiendo estas interferir de forma pasajera o permanente en una, algunas o todas las áreas de su funcionamiento psicosocial (personal, pareja, familiar, sexual, social, laboral o académica)” (PUCP, 2020, 14; Ministerio Público, 2016, pp. 69-70).

**Alumnado practicante preprofesional.** Toda persona matriculada<sup>3</sup> que cursa el pregrado en la Universidad, independientemente del ciclo académico, y que se encuentra aplicando “sus conocimientos, habilidades y aptitudes mediante el desempeño en una situación real de trabajo” (Ley N.º 28518, art. 12).

**Comunidad PUCP.** “Autoridades y directivas(os), docentes, estudiantes, personal administrativo, egresadas(os) y personal tercerizado” (PUCP, 2024, p. 9).

**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” (Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP, art. 3, lit. a).

**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” (Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP, art. 3, lit. b).

**Denuncia.** “Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, [a las empresas privadas o entidades públicas], 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” (Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP, art. 3, lit. f).

**Director(a) de estudio o de carrera.** Docente universitario que coordina la elaboración y puesta en marcha del diseño curricular de la carrera, programación de cursos, entre otros, según el reglamento de cada facultad (PUCP, 2020, art. 11; Facultad de Ciencias Sociales, 2014, art. 27; Facultad de Psicología, 2018, art. 13).

<sup>3</sup> Esta condición puede variar en función al reglamento de cada facultad. Por ejemplo, en el caso de la Facultad de Derecho, su reglamento (2019, art. 36) consigna que un(a) estudiante puede practicar sin estar matriculado(a) hasta por un año contando desde la fecha de término del último ciclo en el que estuvo matriculado(a).

**Docente de cursos de prácticas.** “Es la persona cuya actividad principal es la formación, la investigación o la gestión, independientemente de su desempeño a tiempo completo, tiempo parcial o por horas” (PUCP, 2021, art. 6), y tiene un rol de asesoría o acompañamiento en el desarrollo de las prácticas.

**Hostigamiento sexual laboral (HSL).** Es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige. Esta conducta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias (Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP, art. 6, inc. 6.1.), y se realiza dentro de una empresa privada o entidad pública (ver Figura 1).

**Figura 1: Conductas sancionables como HSL**



Elaboración propia

**Persona responsable de coordinar las prácticas preprofesionales<sup>4</sup>.** Es el docente universitario o personal administrativo que tiene como función realizar las actividades referentes a la gestión del proceso de suscripción de convenios de prácticas preprofesionales o el registro administrativo de estas en cada facultad.

**Primeros auxilios psicológicos (PAP).** Son acciones de acompañamiento en la primera respuesta que facilitan el restablecimiento de la capacidad de afrontamiento y favorecen la recuperación de una persona o grupo que ha sido afectado por una situación crítica reciente (Ministerio de Salud [Minsa], 2020).

**Oficina de recursos humanos (ORH) o la que haga sus veces.** Unidad orgánica dentro de la empresa privada o entidad pública encargada de gestionar los recursos humanos; en los casos de HSL, actúa para la atención de las víctimas y como parte del procedimiento sancionador (Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP, art. 28; Autoridad Nacional del Servicio Civil [Servir], 2014).

**Red de bienestar.** Es un sistema integral interdisciplinario entre unidades académicas y la Dirección de Asuntos Estudiantiles (DAES) que reconoce la importancia del bienestar estudiantil, y coordina acciones y servicios para promover el bienestar universitario (DAES, 2025).

.....  
<sup>4</sup> Para efectos del presente documento, se plantea esta definición tomando en cuenta todas las actividades mencionadas en las reuniones de trabajo con el equipo docente y administrativo.

## 5. ¿A quiénes puede ayudar estas Directrices?

Por una parte, estas *Directrices* son de utilidad para las personas que tienen la responsabilidad de coordinar, gestionar y supervisar las prácticas preprofesionales en las respectivas facultades. Entre estas se encuentran el personal administrativo, el personal docente responsable del curso de prácticas preprofesionales, la dirección de carrera o la secretaría académica, y la persona responsable de Bienestar. De esta forma, estos actores entrelazan esfuerzos para prevenir situaciones de HSL, u orientar y acoger al estudiantado que haya experimentado algún caso de HSL en sus prácticas preprofesionales. Por otra parte, por supuesto, estas *Directrices* también serán de ayuda al alumnado PUCP, en la medida en que pueda recurrir por orientación al personal indicado de su facultad (ver Tabla 3 y Figura 2).

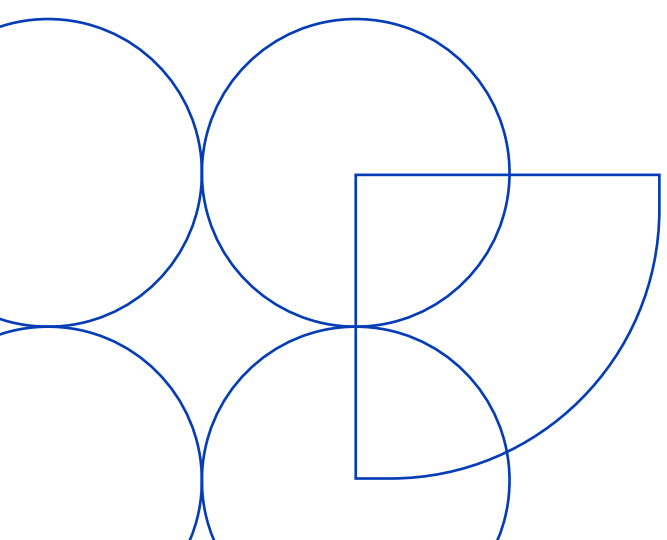
**Tabla 3: Actores y funciones en relación a las prácticas preprofesionales en la PUCP**

Actores	Funciones
<p><b>Personal responsables:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El personal administrativo que gestiona los convenios de prácticas preprofesionales</li> <li>• El personal docente responsable del curso de prácticas preprofesionales</li> <li>• La dirección de carrera de la facultad</li> <li>• La secretaría académica de la facultad</li> </ul>	<p>Coordina las prácticas preprofesionales en las respectivas facultades (gestión y supervisión)</p>
<p><b>Persona responsable de bienestar en cada facultad</b></p>	<p>Procura acciones para promover el bienestar universitario</p>
<p><b>Alumnado practicante preprofesional de la PUCP</b></p>	<p>Desarrolla las prácticas preprofesionales que les corresponden</p>

**Figura 2:** Entorno en cada facultad de la PUCP para el alumnado que desarrolla sus prácticas preprofesionales



Elaboración propia



## 6. Directrices

La potestad para sancionar los actos de HSL corresponden a la empresa privada o a la entidad pública en la que se realiza la práctica preprofesional, en tanto es el empleador. Ello se debe a que las funciones de sanción no corresponden a la Universidad, pues está fuera de su ámbito de competencia. Aun así, el alumnado puede recurrir por orientación a la persona responsable de coordinar las prácticas preprofesionales en su facultad; para tal efecto, estas Directrices proponen acciones a seguir, las cuales han sido divididas en dos momentos:

### Primer momento: **prevención**

Momento previo al inicio de la prácticas preprofesionales

### Segundo momento: **acogimiento y orientación**

Momento posterior a la ocurrencia de una situación de HSL en las prácticas preprofesionales

Por un lado, las acciones para el *primer momento* tienen como objetivo que las facultades brinden recomendaciones que eviten el surgimiento de situaciones de HSL en el marco de las prácticas preprofesionales. Por otro lado, las acciones para el *segundo momento* buscan guiar a la persona responsable de coordinar las prácticas preprofesionales para acoger y orientar a la persona afectada por HSL durante las prácticas preprofesionales. Sin perjuicio de la competencia sancionadora de la empresa privada o la entidad pública, la PUCP propone acciones a implementar desde la universidad en pro del bienestar de quien ha experimentado un agravio de HSL<sup>5</sup>.

### 6.1. **Prevención: Momento previo al inicio de la prácticas preprofesionales**

En la etapa previa al inicio de las prácticas preprofesionales, se sugiere que las personas responsables de coordinarlas en las facultades consideren acciones en dos momentos:



***Antes de la suscripción del convenio de prácticas preprofesionales***



***Luego de la suscripción del convenio de prácticas preprofesionales***

<sup>5</sup> Al respecto, cabe considerar a las adaptaciones académicas que se gestionan desde el programa Te Acompaño con las facultades, el apoyo psicológico que se le puede prestar al estudiantado o la gestión de orientación legal gratuita desde el Consultorio Jurídico de Violencia Basada en Género de la Oficina Académica de Responsabilidad Social de la Facultad de Derecho.

**1. Solicitar a la Oficina de Bienestar Psicológico (OBP) una capacitación en Primeros Auxilios Psicológicos (PAP).** La facultad puede solicitar, tanto para el personal administrativo involucrado en la gestión de las prácticas preprofesionales como para el personal docente responsable de la asignatura que las acompaña, esta capacitación que brinda herramientas para una intervención inmediata, destinada a apoyar a personas que experimentan una crisis emocional o psicológica. El objetivo es cuidar del bienestar no solamente de la persona afectada, sino también de quien está brindando la asistencia o resolviendo alguna consulta.



### Importante

Para obtener más información sobre la capacitación en PAP, contactar con la OBP, de la DAES, al siguiente correo electrónico: **bienestarpsicologico@pucp.edu.pe**

Ahora bien, independientemente de que la facultad pueda solicitar la capacitación y sin el ánimo de sustituir las herramientas que se puedan ofrecer en ella, se proponen, a continuación, algunas pautas para proporcionar PAP al alumnado practicante preprofesional que quiera comunicar una situación de HSL (ver Recuadro 1).

### Recuadro 1. Pautas para brindar PAP al alumnado practicante preprofesional que quiera comunicar una situación de HSL

En lo posible, los PAP deben realizarse en un lugar seguro, confortable y privado. A partir de ello, se recomiendan las siguientes acciones.



#### 1. Observar

Toma atención a si la persona afectada presenta un estado con un alto nivel de alteración, confusión o desorientación.



#### 2. Escuchar

- Preséntate con tu nombre y tu rol dentro de la facultad.
- Escucha con atención (escucha activa), sin interrumpir, presionar, ni juzgar, y expresando respeto por lo que se dice.
- Empatiza con las vivencias para generar un clima de confianza.
- Respeta los silencios.
- Mantén contacto visual.
- Conserva una postura hacia adelante o de frente, no hacia atrás o de costado.
- Sostén un ritmo adecuado al hablar y claridad en los mensajes; no hables rápido o lento.



#### 3. Conectar

- Identifica las necesidades y preocupaciones inmediatas preguntándole sobre qué necesita en este momento y qué es lo primero que requiere que se atienda.
- Explora mecanismos de apoyo y enmarca la angustia dentro de las reacciones normales frente a las crisis.
- Brinda información actualizada sobre el acceso a los servicios.
- Consulta si desea comunicarse con su contacto de emergencia (ver Recuadro 3).

**2. Mantener la comunicación entre la persona responsable de coordinar las prácticas preprofesionales y la persona responsable de Bienestar designada en cada facultad.** Es primordial establecer previamente canales de comunicación entre ambas áreas a fin de trabajar articuladamente frente a alguna situación de HSL en la práctica preprofesional. Esta medida plantea establecer un contexto adecuado para que la/el psicóloga(o) de la Red de Bienestar pueda acoger emocionalmente a la persona afectada que se haya acercado buscando orientación. está brindando la asistencia o resolviendo alguna consulta.



### Importante

La **Red de Bienestar** es un sistema coordinado para el acogimiento y el cuidado de la salud mental y bienestar integral de nuestro estudiantado. Para conocer los contactos en cada facultad, se puede comunicar a **redbienestardaes@pucp.edu.pe** o **bienestarpsicologico@pucp.edu.pe**.

**3. Desarrollar campañas de difusión dirigidas al alumnado que va a realizar sus prácticas preprofesionales.** El objetivo principal es que a través de estos espacios se pueda compartir con el estudiantado el contacto de la persona responsable de coordinar las prácticas preprofesionales de la facultad: correo electrónico y la ubicación dentro de la unidad académica. Estas campañas de difusión pueden ser coordinadas con los representantes estudiantiles de la facultad para dar mayor difusión y accesibilidad a la información.



### Importante

El trabajo conjunto con los centros de estudiantes para la difusión de la información dirigida al estudiantado —a través de videos cortos en las redes sociales, por ejemplo— es muy relevante. En la comunicación, se puede transmitir la siguiente información:

- a. el contacto para la gestión y/o coordinación de la práctica preprofesional;
- b. el contacto de la persona responsable de la Red de Bienestar de la facultad;
- c. y orientación sobre la prevención o afrontamiento de situaciones del HSL.

**4. Difundir entre el alumnado el contacto de la persona responsable de coordinar las prácticas preprofesionales en una facultad.** Esta difusión facilita que el estudiantado conozca su dirección de correo electrónico y su ubicación dentro de la facultad a las que deben referirse frente a cualquier duda con relación a las prácticas preprofesionales.



### Buena práctica identificada

La Facultad de Ciencias Sociales promueve la difusión del canal de comunicación para facilitar la consulta con la persona responsable de coordinar las prácticas preprofesionales. Adicionalmente, esta facilidad en el contacto promueve en el estudiantado que:

- a. ubique rápidamente a la persona responsable de coordinar las prácticas preprofesionales en caso de requerir orientación sobre las mismas;
- b. conozca directamente quiénes son las personas a cargo de la gestión de los convenios de prácticas preprofesionales.

**5. Identificar las prácticas de gestión de personal de la empresa privada o entidad pública que recibirá al alumnado practicante preprofesional.** Es recomendable conocer si se ha presentado alguna situación de HSL en el centro laboral en el que se incorporará el/la practicante. En ese sentido, es importante el monitoreo que la persona responsable de coordinar las prácticas preprofesionales realiza al respecto.

**6. Fomentar la formalidad en la vinculación con el mercado laboral.** Cualquier estudiante que esté iniciando su inserción en el mercado laboral, ya sea en una empresa privada o entidad pública, debe incorporarse como practicante preprofesional en el marco de una vinculación jurídica formal a través de un convenio de modalidades formativas o un convenio de voluntariado<sup>6</sup>. Ello va a permitir realizar un seguimiento interno a el/la practicante, de modo que ante cualquier acto de HSL se le pueda orientar oportunamente.

**7. Verificar que el plan de aprendizaje<sup>7</sup> se encuentre definido y que estén establecidas las condiciones en las que se desarrollarán las prácticas preprofesionales.** De esta manera, el alumnado conocerá el marco de sus labores desde el inicio, como, por ejemplo, la ubicación del lugar y el horario asignado, así como el entorno en el que desarrollará sus actividades.

**8. Incorporar una cláusula en el convenio de prácticas preprofesionales para proteger al alumnado de posibles situaciones de HSL.** Con esta recomendación se busca que la empresa privada o entidad pública recuerden las obligaciones legales que tienen y que existen en el marco normativo nacional a fin de prevenir cualquier situación de HSL (ver Recuadro 2).

<sup>6</sup> De acuerdo con la Ley N.º 30220, Ley Universitaria (modificada por la Ley N.º 32396): “Las universidades pueden reconocer cien jornadas de voluntariado acreditadas conforme a la Ley 28238, Ley General del Voluntariado, hasta por tres créditos académicos de cursos electivos durante los estudios de pregrado universitarios, de acuerdo con lo establecido en los reglamentos correspondientes” (art. 42-A).

<sup>7</sup> De Los planes de aprendizaje describen los objetivos, contenidos y condiciones del proceso formativo en la empresa, según cada modalidad formativa. Su presentación y ejecución son de carácter obligatorio y va anexo al convenio suscrito cuando se trata de empresas privadas (Decreto Supremo N.º 007-2005-TR, art. 42).

### Recuadro 2. Modelo de cláusula para considerar incluir en el convenio de prácticas preprofesionales

Adoptar las medidas pertinentes para la atención, prevención y sanción del hostigamiento sexual, para garantizar la seguridad y bienestar de EL (LA) PRACTICANTE, de acuerdo con lo previsto en la Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP. Lo anterior se cumple a través de la adopción de acciones de prevención y debido procedimiento en caso de ocurrencias de situaciones de hostigamiento sexual laboral, así como la atención de denuncias, de acuerdo con el Título II del Reglamento de la Ley N.º 27942.



#### Importante

Desde la Oficina de Empleabilidad de la DAES se orienta al alumnado en el proceso de postulación brindándoles pautas sobre cómo identificar prácticas seguras en las organizaciones y resaltando la importancia de que las entidades externas cuenten con políticas claras de prevención y canales de denuncia frente al hostigamiento sexual. Para comunicarse con la Oficina de Empleabilidad de la DAES, se puede escribir al correo: [empleabilidad@pucp.edu.pe](mailto:empleabilidad@pucp.edu.pe) o visitar la [página web de la Oficina de Empleabilidad](#).

**9. Cursar la capacitación virtual “Prevención y reporte del hostigamiento sexual laboral” en la plataforma del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).** La persona responsable de coordinar las prácticas preprofesionales puede cursar esta capacitación, la cual proporciona herramientas necesarias que, en el marco de sus funciones, le ayudará a identificar posibles situaciones de HSL que el alumnado pueda estar experimentando en sus prácticas preprofesionales y sabrá cómo actuar de manera oportuna.



#### Importante

##### **Capacitación “Prevención y reporte del hostigamiento sexual laboral”**

Este curso fortalece las habilidades para reconocer las señales de hostigamiento sexual en el ámbito laboral e intervenir de manera adecuada en beneficio del alumnado. Se exploran conceptos sobre el hostigamiento sexual, así como estrategias para promover un ambiente seguro y respetuoso ([disponible en la plataforma del MTPE](#)).

**10. Dar información al alumnado para la prevención de situaciones de HSL en las prácticas preprofesionales.** Es determinante darle al estudiantado recomendaciones de acción al respecto, tanto para la etapa previa al inicio de las prácticas preprofesionales como para la etapa de comienzo de las mismas. En el **Apéndice 1**, se ha sistematizado información que se recomienda difundir con el alumnado.

### 6.1.2. Luego de la suscripción del convenio de prácticas preprofesionales

**11. Desarrollar una ficha de información personal mínima del alumnado practicante preprofesional.** Esta ficha puede considerar datos de contactos de emergencia, los cuales serán confidenciales. Con ello, en caso de ser necesario, se garantiza el bienestar del estudiantado al poder localizar a la persona de contacto. Antes de solicitar la información para la mencionada ficha, el alumnado debe ser informado de la finalidad de este pedido (ver Recuadro 3).

#### Recuadro 3. Modelo de formulario para solicitar información para casos de emergencia

La información compartida a través de este formulario tiene como único objetivo facilitar las gestiones en caso de emergencia para garantizar tu bienestar físico y emocional en el caso de que sea necesario. Las respuestas tienen carácter confidencial y serán revisadas únicamente por la persona responsable de coordinar las prácticas preprofesionales de tu facultad. Al completar y enviar este formulario, aceptas que la información proporcionada se utilice con este fin específico.

- Nombres y apellidos de la/del practicante preprofesional:

---

- Nombre de la empresa privada o entidad pública en la que realiza sus prácticas preprofesionales:

---

- Nombres y apellidos de la persona que supervisa las prácticas en el centro de desempeño preprofesional:

---

- Nombres y apellidos del contacto de emergencia:

---

- Número celular del contacto de emergencia:

---

- Relación de parentesco con el contacto de emergencia:

---

Recuerda que, si crees estar experimentando una situación de hostigamiento sexual en tu centro de prácticas preprofesionales o conoces algún caso, puedes comunicarte con la Red de Bienestar en tu facultad. Para ello puedes escribir a **redbienestardaes@pucp.edu.pe** o **bienestarpsicologico@pucp.edu.pe**.

**12. Promover que el alumnado que realizará sus prácticas preprofesionales curse la capacitación virtual “Prevención y reporte del hostigamiento sexual laboral” en la plataforma del MTPE.** Esta capacitación virtual proporcionará al alumnado herramientas necesarias para identificar y prevenir situaciones de hostigamiento sexual y/o violencia basada en género que serán de utilidad para el autocuidado y la realización de sus actividades en un marco de bienestar.



### Importante

#### **Capacitación “Prevención y reporte del hostigamiento sexual laboral”**

Este curso fortalece las habilidades para reconocer las señales de hostigamiento sexual en el ámbito laboral e intervenir de manera adecuada en beneficio del alumnado. Se exploran conceptos sobre el hostigamiento sexual, así como estrategias para promover un ambiente seguro y respetuoso **(disponible en la plataforma del MTPE).**

**13. Brindar al alumnado información previa sobre entidades públicas y privadas a las que se podría recurrir para recibir un asesoramiento especializado sobre situaciones de HSL en caso sea necesario.** Con la suscripción del convenio de prácticas preprofesionales, se recomienda entregar al estudiantado esta información (ver Gráficos 3 y 4), la cual puede ser compartida por correo electrónico o en formato QR (ver Directriz 22).

**14. Ofrecer al alumnado practicante preprofesional información sobre sus derechos, así como a dónde podría recurrir en situaciones de HSL.** Es recomendable informar al estudiantado sobre aspectos a tener en cuenta tanto en relación a la firma de su convenio de prácticas preprofesionales, sus derechos, sus deberes, así como sobre la prevención de situaciones de HSL. En las facultades que abordan las prácticas preprofesionales desde un curso a cargo de un(a) profesor(a) que monitorea al alumnado, se recomienda al personal docente que brinde la información al inicio del curso. En las facultades que no cuentan con dicho curso, se recomienda al personal administrativo que recibe el convenio de prácticas profesionales proporcionar la información luego de su suscripción.



### Buena práctica identificada

La Facultad de Derecho ha desarrollado una serie de documentos que brinda información sobre sus deberes, derechos y sobre el procedimiento de atención en situaciones de HSL. Estos documentos los han localizado en una sección específica dirigida al alumnado practicante preprofesional de su facultad.

#### — **Guía de buenas prácticas**

Este documento plantea recomendaciones para lograr un ambiente de prácticas preprofesionales provechoso y seguro. Propone información sobre el objetivo de las prácticas, las convocatorias, los procesos de selección, los deberes y derechos del alumnado practicante, la subvención económica, la jornada laboral, el respeto

por los estudios universitarios, el seguimiento de la práctica, la prevención de actos de corrupción, actos de HSL y de discriminación, así como información sobre el proceso de finalización de las prácticas.

— **Guía de prácticas**

Este documento ofrece información sobre quiénes pueden realizar sus prácticas, qué se debe tomar en cuenta al elegir las prácticas, la carta de presentación, la preparación de un CV y la preparación para una entrevista, la formalización de las prácticas, así como la constancia de haber realizado las prácticas.

— **Protocolo para la atención, investigación y sanción de casos de hostigamiento sexual en los centros de prácticas preprofesionales**

Este documento propone información al alumnado que realiza su práctica preprofesional a fin de que pueda detectar cualquier situación de hostigamiento sexual que se produzcan en los centros de prácticas y así actuar oportunamente.

Estos documentos son una herramienta de apoyo que brindan una orientación al alumnado para el mejor desenvolvimiento de su práctica preprofesional.



**Buena práctica identificada**

La Facultad de Ciencias Contables ha desarrollado información relacionada a los aspectos fundamentales a tener en cuenta sobre las prácticas preprofesionales:

— **Campaña “Conoce tus derechos: prácticas preprofesionales”**

Campaña de comunicación desarrollada por la Facultad de Ciencias Contables en la que se da acceso a un recurso interactivo sobre los aspectos fundamentales que el alumnado debe tener en cuenta antes de firmar un convenio de prácticas.

— **Recurso interactivo: “Charla prácticas preprofesionales”**

Este documento brinda al alumnado información sobre los pasos claves que se deben seguir para el desarrollo de las prácticas preprofesionales, desde la solicitud de la carta de presentación, pasando por los detalles para la firma del convenio, hasta los pasos para la renovación de las prácticas preprofesionales, de ser el caso. Asimismo, informa al alumnado sobre sus deberes y derechos.

**15. Monitorear el desarrollo de las prácticas preprofesionales del alumnado.** Se recomienda remitir una vez al semestre un monitoreo rápido sobre el bienestar del estudiantado en sus prácticas preprofesionales mediante un formato en línea (Google Forms o similar). En el caso de empresas privadas o entidades públicas en las que se ha tenido conocimiento de que se han presentado denuncias o reportes de HSL por el alumnado, se puede realizar el monitoreo con una periodicidad menor y, adicionalmente, evaluar que estas dejen de ser un centro de prácticas autorizado (ver Recuadro 4).

#### Recuadro 4. Modelo de encuesta de monitoreo de prácticas preprofesionales

La presente encuesta tiene la finalidad de recoger información sobre posibles situaciones de hostigamiento sexual que hayan podido suceder en el marco de la práctica preprofesional. Te agradecemos que puedas participar de esta encuesta que tomará 5 minutos de tu tiempo. Tu participación es completamente ANÓNIMA y voluntaria. Por ello, no coloques tu nombre, código, ni nada que pueda identificarte a ti o a otra persona.

Las preguntas de esta encuesta podrían hacerte recordar situaciones que hayas vivido u observado con relación al hostigamiento sexual en tus prácticas preprofesionales. De ser ese el caso, si necesitas apoyo, puedes comunicarte con la persona responsable de bienestar de tu facultad, mediante el siguiente correo: **(incluir acá el correo de contacto de la persona responsable de bienestar de tu facultad. Si no se conoce quién es la persona, se puede consultar esta información al siguiente correo [redbienestardaes@pucp.edu.pe](mailto:redbienestardaes@pucp.edu.pe)).**

1. En las últimas semanas...

- ¿Te has sentido con miedo, como si algo muy malo fuera a suceder?
- ¿Te has sentido decaída(o)/a, deprimida/(o)?
- ¿Has faltado para atender temas de salud física o mental?

2. Has vivido alguna de las siguientes situaciones en el centro en el que realizas o realizaste tus prácticas preprofesionales (colocar sí o no):

- ¿Has recibido llamadas, correos, mensajes por cualquier medio con contenido obsceno?
- ¿Te han hecho comentarios sobre tu modo de vestir, tu cuerpo o tu vida sexual que te hayan incomodado?
- ¿Te has visto obligada(o) a ver dibujos, fotografías, imágenes, objetos u otra representación gráfica de contenido sexualmente explícito?
- ¿Alguien ha utilizado situaciones laborales (reuniones en la oficina o trabajo en sobretiempo) para forzar un acercamiento sexual en contra de tu voluntad?
- ¿Has recibido comentarios negativos debido a tu orientación sexual?

3. En los últimos 12 meses, ¿has tenido alguno de los siguientes cambios en tu vida diaria?

- ¿Has solicitado una rotación o un cambio de lugar de trabajo?
- ¿Has pensado en renunciar?
- ¿Has buscado apoyo psicológico?

Si tus respuestas han sido mayoritariamente positivas, recuerda que puedes comunicarte con la persona responsable de bienestar de tu facultad que podrá brindarte orientación, mediante el siguiente correo: **(incluir acá el correo de contacto de la persona responsable de bienestar de tu facultad. Si no se conoce quién es la persona, se puede consultar esta información al siguiente correo [redbienestardaes@pucp.edu.pe](mailto:redbienestardaes@pucp.edu.pe))**

**16. Observar e identificar cambios que indiquen que el alumnado practicante profesional pueda estar experimentando una situación crítica.** Algunos indicadores al respecto son la baja en las calificaciones, el cambio inexplicable de prácticas preprofesionales o su término repentino o muy rápido, cambios en la conducta o en su salud física o emocional. Para monitorear el bienestar del alumnado practicante preprofesional, será de mucho valor el uso de la encuesta recomendada previamente (ver Recuadro 4).

**17. Proporcionar al alumnado practicante preprofesional información previa relativa a la ruta de orientación ante posibles situaciones de HSL.** Esta información puede abarcar el procedimiento sancionador que se desarrollaría dentro de la empresa privada o la entidad pública en caso se optara por denunciar los hechos de HSL (ver Gráficos 3 y 4). Asimismo, se debe considerar comunicar las alternativas para obtener orientación tanto dentro como fuera del ámbito de la PUCP. En este punto, se puede compartir previamente con el estudiantado la información de contacto de la persona responsable de Bienestar de su facultad para que conozca con anticipación a quién recurrir en caso de cualquier eventualidad.



### **Importante**

En lo relativo a la asistencia que se puede encontrar dentro de la PUCP, es fundamental remarcar la participación de la **Red de Bienestar**, pues es el punto de articulación con los servicios de consejería psicológica para el alumnado practicante preprofesional. El estudiantado puede comunicarse con la Red de Bienestar en su facultad mediante los siguientes correos: **redbienestardaes@pucp.edu.pe** o **bienestarpsicologico@pucp.edu.pe**.

## **6.2. Acogimiento y orientación: momento posterior a la ocurrencia de una situación de HSL en las prácticas preprofesionales**

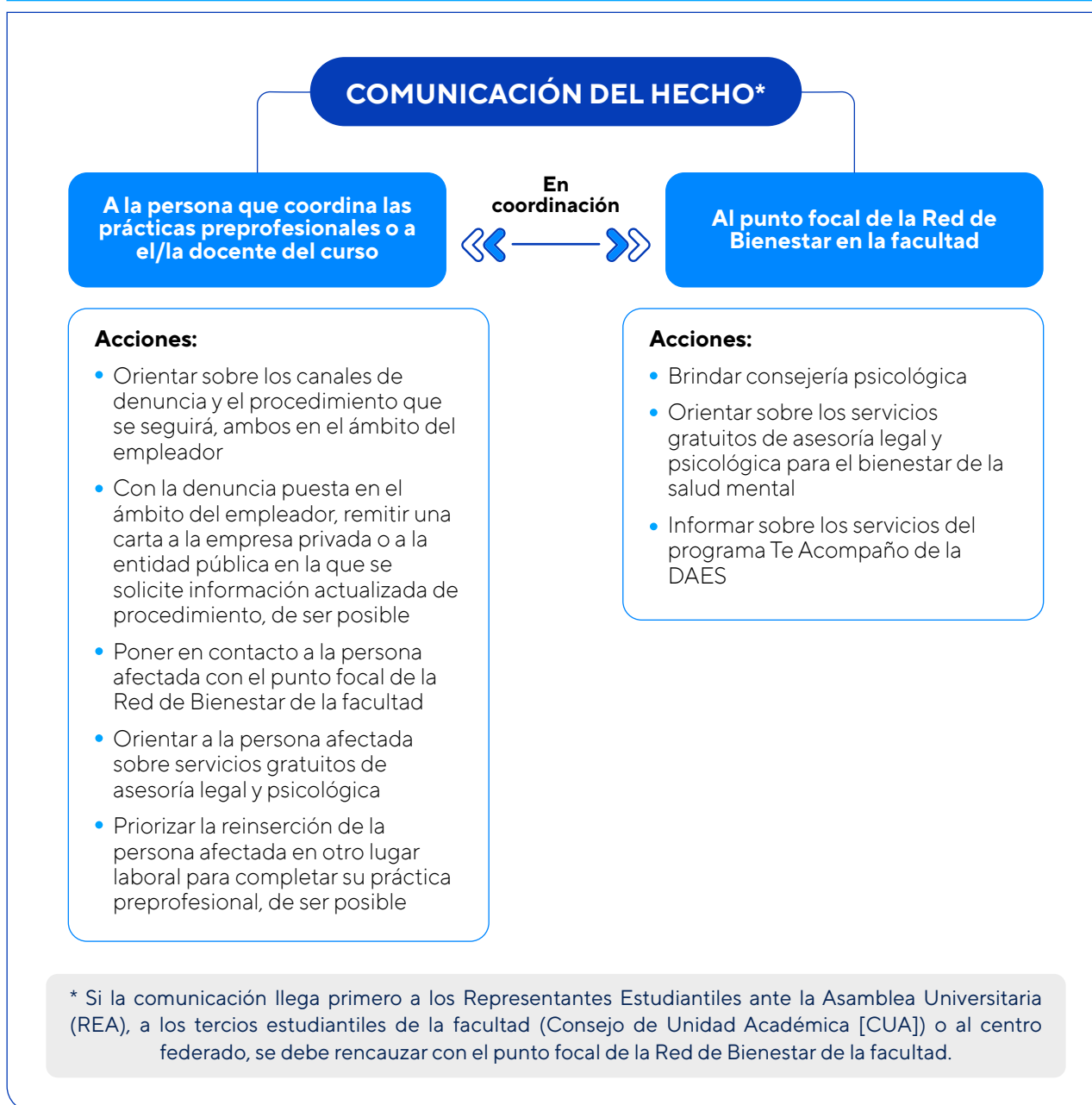
Esta etapa es posterior a la ocurrencia de una situación de HSL en la práctica preprofesional. En esa medida, se propone las siguientes acciones a las personas responsables de coordinar las prácticas preprofesionales en las facultades.

### **6.2.1. Directrices para las personas responsables de coordinar las prácticas preprofesionales en las facultades**

#### **18. Considerar el siguiente procedimiento para la orientación en situaciones de HSL.**

A partir de las acciones que se han identificado en las diferentes unidades, se propone el siguiente flujograma para que, en situaciones de HSL en la práctica preprofesional, se oriente al alumnado de manera articulada (ver Gráfico 1).

**Gráfico 1.** Flujograma de procedimiento para brindar orientación al alumnado en situaciones de HSL en la práctica preprofesional



*Elaboración propia*

**19. Facilitar una reunión con el/la estudiante afectado(a) para orientarlo frente a la situación de HSL en las prácticas preprofesionales.** A continuación, se brindan pautas orientadoras a tener en cuenta en la reunión con la persona afectada por una situación de HSL en sus prácticas preprofesionales (ver Gráfico 2):

**a. Antes de la reunión**

- Ten en cuenta los criterios sobre los PAP (ver Recuadro 1)
- Recíbela en un espacio amigable y privado para generar un entorno de confianza. Es posible que la persona afectada esté emocionalmente desbordada y con ansiedad; por ello, es

fundamental generar un espacio de calidez y empatía.

- Evita emitir juicios de valor y muestra empatía.
- Modula la voz buscando un tono calmado y motivador, y emplea un lenguaje sencillo.

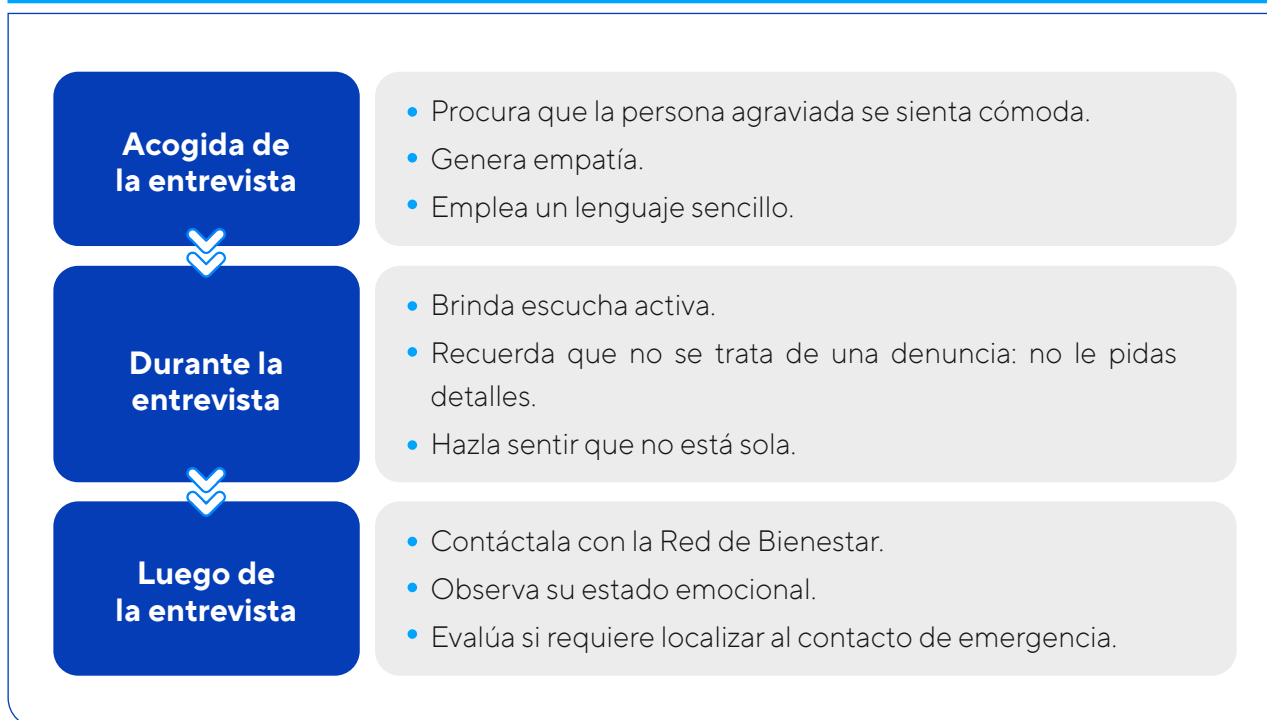
***b. Desarrollo de la reunión***

- Mediante la escucha activa, da facilidades para que la persona comparta los hechos que ha experimentado.
- Recuerda que la reunión tiene una finalidad de orientar y no es una toma de declaración. En ese sentido, no se requiere un detalle de lo sucedido, pues ello podría implicar una revictimización, ya que, en el caso que decida denunciar los hechos, tendrá que contar nuevamente lo sucedido.
- No utilices frases como “no lo escuché”, “¿podrías repetirlo, por favor?”, “perdona, ¿qué decías?”; con ello se podría sugerir que no se está prestando atención.
- A lo largo de la entrevista, hazle tener presente que cuenta con apoyo: “estoy para escucharte”, “no estás sola(o)”, “puedo imaginar lo difícil que es para ti todo esto”.
- Menciónale que toda la información que se reciba en dicha reunión será estrictamente confidencial.
- Si la situación que se relata presenta un riesgo a su vida o a la de terceras personas, será importante que des aviso a la OBP o al programa Te Acompaño de la DAES, para que estas unidades brinden un servicio personalizado, según las necesidades de la persona afectada.
- Es clave que tengas presente que no se puede obligar a la persona afectada a interponer una denuncia en su centro de prácticas preprofesional: la decisión de hacerlo es exclusivamente personal. Lo que corresponde en la reunión es proporcionar información precisa, de modo que pueda tomar una decisión conociendo cuáles serían los siguientes pasos.

***c. Luego de la reunión***

- Contáctala con la persona responsable de Bienestar de la facultad a fin de facilitar una adecuada consejería psicológica.
- Observa el estado emocional de la persona afectada.
- Evalúa si se requiere localizar al contacto de emergencia.

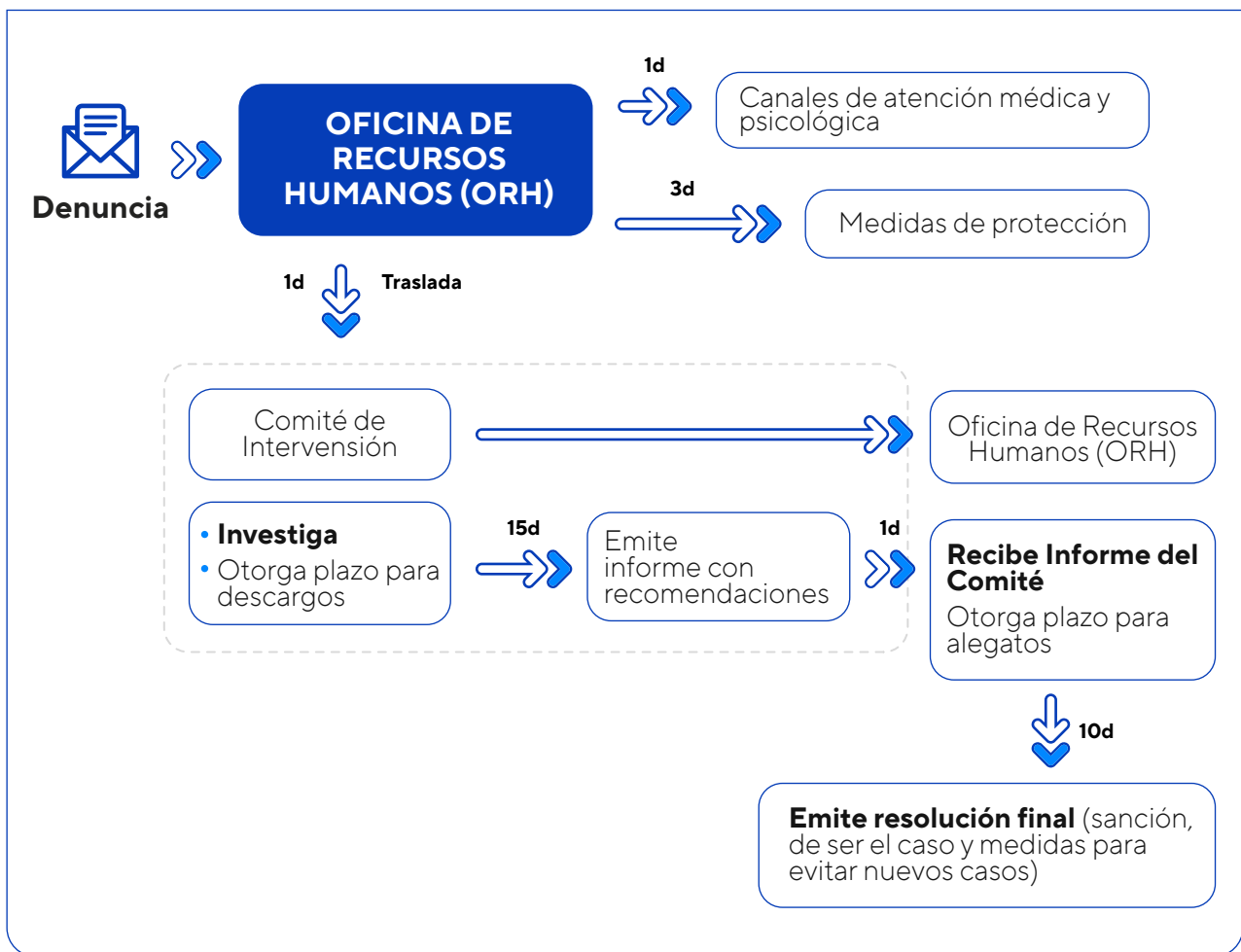
**Gráfico 2.** Pautas orientadoras a la persona responsable de coordinar las prácticas preprofesionales para la reunión con la persona afectada



*Elaboración propia*

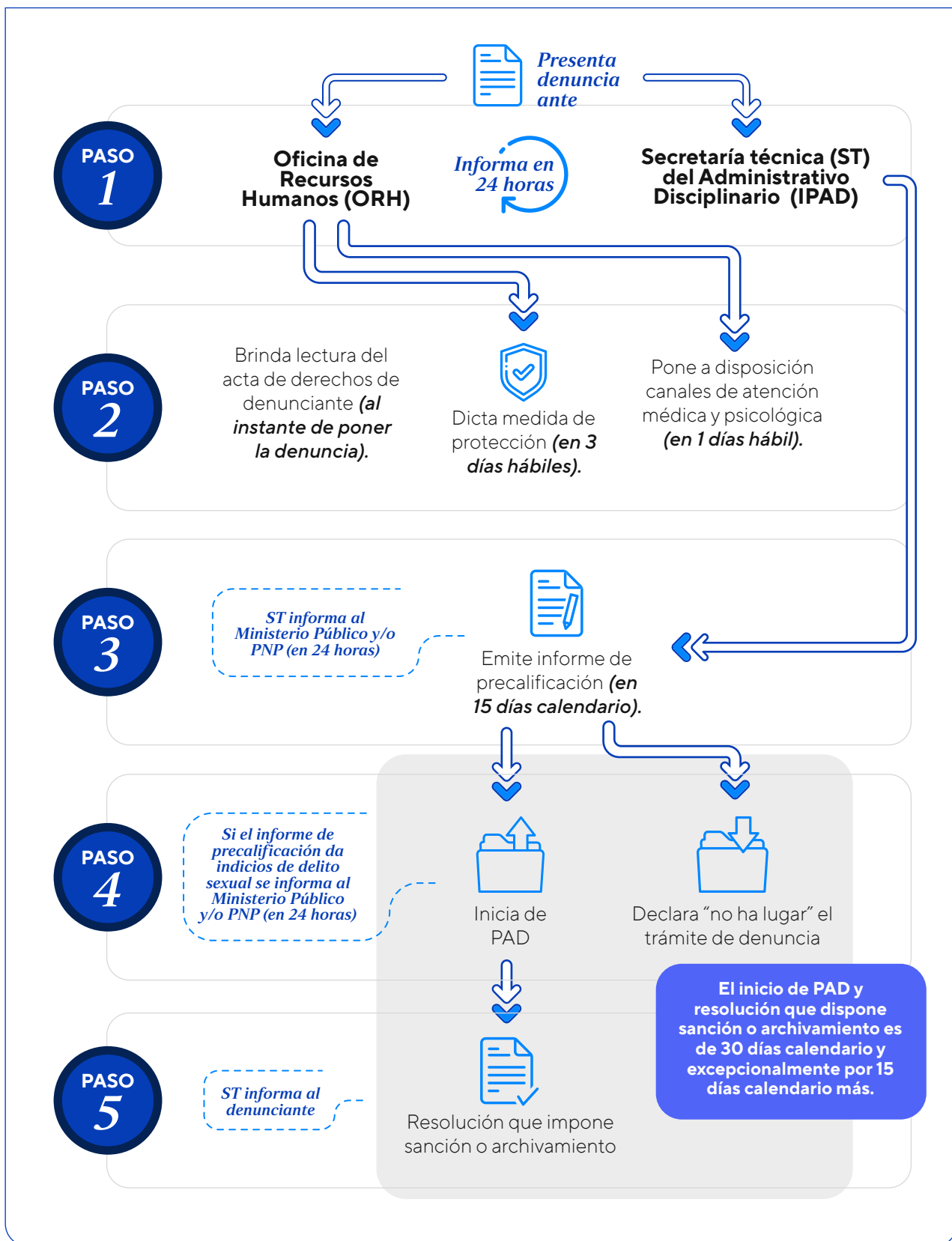
**20. Informar sobre el procedimiento de denuncia que podría iniciar el alumnado practicante preprofesional que haya experimentado situaciones de HSL.** Es indispensable tener en cuenta que el procedimiento disciplinario será distinto si se trata de una empresa privada (Gráfico 3) o de una entidad pública (Gráfico 4).

**Gráfico 3. Procedimiento administrativo disciplinario para empresas privadas**



Adaptado de la *Guía práctica para la prevención y sanación del hostigamiento sexual en el trabajo en el sector privado y público* (p. 23 y 24), por el MTPE, 2019, <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/297167-223-2019>

**Gráfico 4. Procedimiento administrativo disciplinario para entidades públicas**



Tomado de *Infórmate sobre el hostigamiento sexual laboral* (p. 6), por Servir, 2025, <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2853075/1375-estado-sin-acoso-cartilla-informativa-sobre-el-hostigamiento-sexual-laboral-espanol.pdf>

**21. Ofrecer información sobre los mecanismos de atención en situaciones de HSL.**

Estos mecanismos de atención están previstos en la ley N° 27942 y su reglamento, son idénticos al que recibiría un(a) trabajador(a) y deben ser brindados por las empresas privadas o entidades públicas en las que el alumnado practicante preprofesional desarrolla sus actividades laborales (ver Recuadro 5).

**Recuadro 5. Mecanismos de atención en situaciones de HSL en la empresa privada o en la entidad pública**

Mecanismo de atención	Quién lo hace	En qué consiste	En qué momento
<b>Orientar sobre los derechos</b>	ORH	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se brinda a la persona denunciante información sobre los derechos que la asisten.</li> <li>• Toda la información brindada es consignada en un <i>Acta de derechos del denunciante</i>.</li> </ul>	Con la recepción de la denuncia
<b>Poner a disposición canales de atención médica y psicológica</b>	ORH	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estos canales pueden ser internos.</li> <li>• De no contar con ellos, se puede derivar a los servicios públicos como EsSalud, Empresa Prestadora de Salud (EPS) o Centros de Emergencia Mujer (CEM).</li> </ul>	1 día hábil después de interpuesta la denuncia
<b>Otorgar medidas de protección</b>	ORH	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entre estas medidas se encuentra:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>– rotación del presunto hostigador,</li> <li>– suspensión del presunto hostigador,</li> <li>– rotación de la víctima (a su solicitud),</li> <li>– solicitud al órgano competente que indique una orden de impedimento de acercamiento.</li> </ul> </li> <li>• En ningún caso, puede dictarse vacaciones a la víctima, si esta no lo solicita.</li> <li>• Se otorgan de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata.</li> </ul>	3 días hábiles después de interpuesta la denuncia

**22. Brindar información a la persona afectada de los servicios de orientación o acompañamiento a los que puede acceder para conocer más sobre el proceso de denuncia de HSL.** A continuación, se señalan los contactos de los diferentes servicios de orientación a los que se pueden remitir a la persona afectada.

### Servicios que brindan una orientación general en la PUCP

#### ***Consultorio Jurídico de Violencia Basada en Género de la Oficina Académica de Responsabilidad Social de la Facultad de Derecho***

Brinda orientación legal gratuita ante alguna situación de violencia basada en género para que, en caso se decida denunciar, se conozcan los derechos y saber cómo será el procedimiento. Está dirigido a toda la comunidad PUCP. Cabe precisar que el personal de este consultorio no acompaña en la denuncia.

 **Correo:** [rsu.derecho@pucp.pe](mailto:rsu.derecho@pucp.pe)

#### ***Programa Te Acompaño de la DAES***

Brindan contención emocional, derivan a servicios de protección y gestionan adaptaciones académicas, de ser necesario. Asimismo, previa evaluación, se puede coordinar con la Oficina de Apoyo y Promoción Social.

 **WhatsApp:** 983 781 882

 **Correo:** [generodaes@pucp.edu.pe](mailto:generodaes@pucp.edu.pe)

### ***Servicios que se brindan desde el Estado Peruano***

El servicio público específico en situaciones de HSL dependerá de si ha realizado sus prácticas preprofesionales en una empresa privada o entidad pública.

#### **Empresas privadas**

**Trabaja  
sin acoso**

 <https://trabajasinacoso.trabajo.gob.pe/tesths/inicio>

 Central telefónica - Línea 1819

 Av. Gral. Salaverry 655 - Jesús María - Lima


#### **Entidades públicas**

**Estado  
sin  
acoso**



 <https://www.gob.pe/estadosinacoso>

 (01) 206 3370 - anexo 2522

 Psj. Francisco Zela 150 - Jesús María (piso 10 del MTPE) - Lima

### Servicios que pueden acompañar el proceso de denuncia

#### **Servicios públicos que brindan servicios especializados en situaciones de HSL**

Estos servicios públicos brindan orientación, patrocinio jurídico y realizan un acompañamiento emocional.

#### Asistencia legal

*Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)*

[Trabaja sin Acoso \(entidades privadas\)](#)

*Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir)*

[Estado sin Acoso \(entidades públicas\)](#)

*Directorio de Centros de Asistencia Legal Gratuita (ALEGRA)  
de la Defensa Pública del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUSDH)*

[Centros ALEGRA](#)

#### Orientación psicológica

*Centros de Salud Mental Comunitaria*

[Pasos para registrarse](#) o [Ubicación de centros en Lima y Callao](#)

#### Ambos (asistencia legal y orientación psicológica)

*Centros de Emergencia Mujer*

[Directorio de los CEM a nivel nacional](#)

### **23. Considerar la posibilidad de remitir una comunicación a la empresa privada o entidad pública en la que el/la estudiante está realizando las prácticas preprofesionales.**

La situación de HSL que sucede en el ámbito de la práctica preprofesional está fuera del ámbito de competencia de la Universidad y, por esa razón, no tiene capacidad resolutoria. Sin embargo, se puede considerar la posibilidad de que, desde la coordinación de las prácticas preprofesionales en la facultad, se remita una comunicación a la empresa privada o entidad pública en la que se le indique que la facultad está informada de la denuncia interpuesta y le solicite, adicionalmente, información sobre el estado de la misma. Se puede considerar la realización de esta acción siempre que sea autorizada por la persona afectada denunciante (ver Recuadro 6).

### Recuadro 6. Modelo de carta dirigida a empresa privada o entidad pública

Señor(a)           (nombre)          

(Representante de la empresa privada o entidad pública)

Presente.-

**Asunto:** Solicito información sobre la denuncia interpuesta con fecha *(fecha)*

De nuestra consideración,

Tengo el agrado de dirigirme a usted en atención al asunto de la referencia, mediante el cual hemos tomado conocimiento que un(a) estudiante de nuestra casa de estudios habría iniciado en su entidad una denuncia por una posible situación de hostigamiento sexual laboral en el marco del desarrollo de sus prácticas preprofesionales.

En relación a ello, solicitamos tenga a bien se nos informe sobre las acciones que se han realizado en relación con este hecho y de acuerdo con lo previsto en el Reglamento de la Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP.

Atentamente,

Facultad de *(nombre de la facultad)* de la Pontificia Universidad Católica del Perú

**24. Informar a el/la estudiante practicante preprofesional que ha experimentado situaciones de HSL sobre ofertas laborales disponibles.** En el caso de que la persona afectada decida cambiar de centro de labores, corresponderá considerar una rotación. Esta alternativa puede realizarse en coordinación con la Red de Bienestar.



#### Buena práctica identificada

Se ha identificado que, en estos casos, algunas unidades académicas brindan a la persona afectada orientación sobre las ofertas laborales disponibles para lograr su reinserción en otra entidad. Esta acción se puede realizar independientemente de la denuncia realizada dentro del centro de labores.

**25. Generar un registro de organizaciones que no hayan resuelto satisfactoriamente las situaciones de HSL que se han presentado en las prácticas preprofesionales.** De este modo, la facultad pueda consultar este registro antes de la autorización de la difusión de oportunidades de prácticas en aquellas organizaciones, así como antes de la firma de un convenio o del establecimiento de las prácticas preprofesionales.



### **Importante**

Se puede considerar el envío de este registro, así como el nombre de las organizaciones o entidades que se van identificando, a la **Oficina de Empleabilidad de la DAES**. Esta unidad revisa de manera previa y sistemática todas las ofertas laborales que se publican en el Sistema de Oportunidades Laborales, siendo un filtro inicial que ayuda como una primera medida preventiva. Para comunicarse con la Oficina de Empleabilidad de la DAES, se puede escribir al correo **[empleabilidad@pucp.edu.pe](mailto:empleabilidad@pucp.edu.pe)**.

## 7. Referencias

Autoridad Nacional del Servicio Civil [Servir]. (2014, 10 de noviembre). *Normas de Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas*. Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 238-2014-SERVIR-PE. Diario Oficial El Peruano.  
<https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/118569-238-2014-servir-pe>

Autoridad Nacional del Servicio Civil [Servir]. (2025, marzo). *Infórmate sobre el hostigamiento sexual laboral*. República del Perú.  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2853075/1375-estado-sin-acoso-cartilla-informativa-sobre-el-hostigamiento-sexual-laboral-espanol.pdf>

Decreto Supremo N.º 007-2005-TR. Aprueba Reglamento de la Ley N.º 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales. (2005, 16 de septiembre). Diario Oficial El Peruano.  
<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H900244>

Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP. Aprueba Reglamento de la Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. (2019, 22 de julio). Diario Oficial El Peruano.  
<https://www.gob.pe/institucion/mimp/normas-legales/285411-014-2019-mimp>

Dirección de Asuntos Estudiantiles [DAES]. (2025). *Área de Bienestar Psicológico*. Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP).  
<https://daes.pucp.edu.pe/areas/bienestar-psicologico#servicios>

Facultad de Ciencias Contables. (2025). *Charla prácticas preprofesionales*. Secretaría Académica de la Facultad de Ciencia Contables. Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP).  
<https://view.genially.com/682cffbd7e26505a3478973e>

Facultad de Ciencias Sociales. (2014). *Reglamento de la Facultad de Ciencias Sociales*. Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), Resolución Rectoral N.º 007/2014.  
<https://facultad-ciencias-sociales.pucp.edu.pe/wp-content/uploads/2024/06/Reglamento-de-la-Facultad-2022.pdf>

Facultad de Derecho. (2019). *Reglamento de la Facultad de Derecho*. Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), Resolución Rectoral N.º 1135/2018.  
<https://facultad-derecho.pucp.edu.pe/wp-content/uploads/2022/08/reglamento-de-la-facultad-de-derecho-1.pdf>

Facultad de Derecho. (2022). *Protocolo para la atención, investigación y sanción de casos de hostigamiento sexual en los centros de prácticas preprofesionales*. Oficina de Prácticas Preprofesionales y Secigra Derecho. Pontificia Universidad Católica del Perú (Perú).  
<https://facultad-derecho.pucp.edu.pe/wp-content/uploads/2022/08/protocolo-para-la-atencion-investigacion-y-sancion-de-casos-de.pdf>

Facultad de Derecho. (2023). *Guía de prácticas*. Oficina de Prácticas Preprofesionales y Secigra Derecho. Pontificia Universidad Católica del Perú (Perú).  
<https://facultad-derecho.pucp.edu.pe/wp-content/uploads/2023/10/guia-para-practicantes-2023.pdf>

Facultad de Derecho. (2024). *Guía de buenas prácticas*. Oficina de Prácticas Preprofesionales y Secigra Derecho. Pontificia Universidad Católica del Perú (Perú).  
<https://facultad-derecho.pucp.edu.pe/wp-content/uploads/2024/12/guia-de-practicas-2025-final.pdf>

Facultad de Psicología. (2018). *Reglamento de la Facultad de Psicología*. Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), Resolución Rectoral N.º 928/2018.  
<https://facultad-psicologia.pucp.edu.pe/wp-content/uploads/2024/05/Reglamento-de-la-facultad-de-Psicologia.pdf>

Facultad de Psicología. (s.f.). *Protocolo de atención de situaciones irregulares reportadas en centros de desempeño preprofesional*. Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP).  
<https://facultad-psicologia.pucp.edu.pe/wp-content/uploads/2025/06/PROTOCOLO-DE-ATENCION-CASOS-IRREGULARES-DPP.pdf>

Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. (2023, 26 de febrero). Diario Oficial El Peruano.  
[https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgignd/normatividad/27942\\_Ley\\_de\\_Prevencion\\_Hostiga.pdf](https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgignd/normatividad/27942_Ley_de_Prevencion_Hostiga.pdf)

Ley N.º 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales. (2005, 24 de mayo). Diario Oficial El Peruano.  
<https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/28518.pdf>

Ley N.º 30220, Ley Universitaria. (2014, 09 de julio). Diario Oficial El Peruano.  
<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1105565>

Ley N.º 32396, Ley que Modifica el artículo 10 de la Ley 28238, Ley General del Voluntariado, e incorpora el artículo 42-A en la Ley 30220, Ley Universitaria, a fin de Reconocer al Voluntariado Certificado con Créditos Académicos en los Estudios de Pregrado

Universitarios y otro Beneficio. (2025, 30 de junio). Diario Oficial El Peruano.  
<https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2414678-2>

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables [MIMP]. (2022). *Marco conceptual para la prevención de la violencia de género contra las mujeres*. República del Perú.  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2935176/Marco-Conceptual-para-la-prevencion-de-la-violencia-de-genero-contra-las-mujeres.pdf?v=164804653>

Ministerio de Salud [Minsa]. (2020, 08 de julio). *Guía técnica de primeros auxilios psicológicos*. Resolución Ministerial N.º 476-2020-MINSA. Diario Oficial El Peruano.  
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/971035/RM\\_476-2020-MINSA.pdf?v=1594308470](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/971035/RM_476-2020-MINSA.pdf?v=1594308470)

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE]. (2019, 23 de septiembre). *Guía práctica para la prevención y sanación del hostigamiento sexual en el trabajo en el sector privado y público*. Resolución Ministerial N.º 223-2019-TR. Diario Oficial El Peruano.  
<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/297167-223-2019>

Ministerio Público. (2016). *Guía de evaluación psicológica forense en casos de violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar; y en otros casos de violencia*. República del Perú. Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses “Dr. Leonidas Avendaño Ureta”.  
<https://www.mpfm.gob.pe/Docs/iml/files/manual10.pdf>

Pontificia Universidad Católica del Perú [PUCP]. (2020). *Protocolo de prevención, atención y protección para víctimas de violencia de género*.  
<https://oigd-vrac.pucp.edu.pe/politicas-y-lineamientos/protocolo-de-prevencion-atencion-y-proteccion-para-victimas-de-violencia-de-genero>

Oficina para la Igualdad de Género y Diversidad [OIGD]. (2024). *Directrices para la prevención del hostigamiento sexual y la violencia basada en género en el trabajo de campo*. Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP).  
<https://oigd-vrac.pucp.edu.pe/politicas-y-lineamientos/directrices-para-la-prevencion-del-hostigamiento-sexual-y-la-violencia-basada-en-genero-en-el-trabajo-de-campo>

Oficina para la Igualdad de Género y Diversidad [OIGD]. (2024). *Directrices para la prevención de la violencia basada en género hacia las personas con discapacidad en el ámbito universitario, las prácticas preprofesionales y el contexto laboral*. Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP).  
<https://oigd-vrac.pucp.edu.pe/politicas-y-lineamientos/directrices-para-la-prevencion-de-la-violencia-basada-en-genero-hacia-las-personas-con-discapacidad-en-el-ambito-universitario-las-practicas-preprofesionales-y-el-contexto-laboral>

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2016). *Informe de la reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*.

<https://www.ilo.org/es/media/207666/download>

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2019, 10 de junio). C190 - *Convenio sobre la Violencia y el Acoso (núm. 190)*.

[https://normlex.ilo.org/dyn/rmlx\\_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3999810](https://normlex.ilo.org/dyn/rmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3999810)

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2019, 21 de junio). R206 - *Recomendación sobre la Violencia y el Acoso (núm. 206)*.

[https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R206](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206)

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2021). *La violencia y el acoso en el mundo del trabajo: Guía sobre el Convenio núm. 190 y sobre la Recomendación núm. 206*.

[https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40gender/documents/publication/wcms\\_830029.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40gender/documents/publication/wcms_830029.pdf)

Pontificia Universidad Católica del Perú [PUCP]. (2020, 24 de diciembre). *Estatuto Universitario*.

<https://www.pucp.edu.pe/la-universidad/documentos/?buscar=estatuto>

Pontificia Universidad Católica del Perú [PUCP]. (2021, 19 de octubre). *Reglamento Unificado de Procedimientos Disciplinarios de la Pontificia Universidad Católica del Perú*.

<https://www.pucp.edu.pe/documento/reglamento-unificado-procedimientos-disciplinarios/>

Pontificia Universidad Católica del Perú [PUCP] (2024, junio). *Plan Institucional de Género PUCP 2024-2028 (resumen ejecutivo)*.

<https://oigd-vrac.pucp.edu.pe/politicas-y-lineamientos/plan-institucional-de-genero-pucp-2024-2028>

## Apéndice 1. Recomendaciones para brindar al alumnado practicante preprofesional

### A. Antes del inicio de las prácticas preprofesionales

**1. Consulta con la persona responsable de coordinar las prácticas preprofesionales de tu facultad la información relevante.** Cuando se inicie el momento de realizar las prácticas preprofesionales, ya sea en una empresa privada o entidad pública, se recomienda cuidar que estas se realicen en el marco de una relación jurídica (prácticas preprofesionales, voluntariados, etc.). Por ello, es primordial que recurras a la persona responsable de coordinar las prácticas preprofesionales en tu facultad para recibir asesoría acerca de las alternativas, derechos y obligaciones de las empresas privadas o entidades públicas.

**2. Cursa la capacitación virtual “Prevención y reporte del hostigamiento sexual laboral” en la plataforma del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).** Es clave que desarrolles esta capacitación, ya que te proporcionará herramientas para identificar y prevenir situaciones de hostigamiento sexual en el ámbito laboral, que serán de utilidad para el autocuidado y el desarrollo de tus actividades en un marco de bienestar.



#### Importante

##### Capacitación “Prevención y reporte del hostigamiento sexual laboral”

Este curso fortalece las habilidades para reconocer las señales de hostigamiento sexual en el ámbito laboral e intervenir de manera adecuada en beneficio del alumnado. Se exploran conceptos sobre el hostigamiento sexual, así como estrategias para promover un ambiente seguro y respetuoso (**disponible en la plataforma del MTPE**).

**3. Proporciona los datos que solicite la persona responsable de coordinar las prácticas preprofesionales, dependiendo de la facultad en la que te encuentres.** La información que brindes en la ficha de información personal para casos de emergencia será utilizada exclusivamente en caso de ser necesario para contactar a tus redes en posibles casos de emergencia y se guardará estricta confidencialidad.

### Recuadro 1. Modelo de formulario para solicitar información para casos de emergencia

La información compartida a través de este formulario tiene como único objetivo facilitar las gestiones en caso de emergencia para garantizar tu bienestar físico y emocional en el caso de que sea necesario. Las respuestas tienen carácter confidencial y serán revisadas únicamente por la persona responsable de coordinar las prácticas preprofesionales de tu facultad. Al completar y enviar este formulario, aceptas que la información proporcionada se utilice con este fin específico.

Nombres y apellidos de la/del practicante preprofesional:

- 
- Nombre de la empresa privada o entidad pública en la que realiza sus prácticas preprofesionales:

- 
- Nombres y apellidos de la persona que supervisa las prácticas en el centro de desempeño preprofesional:

- 
- Nombres y apellidos del contacto de emergencia:

- 
- Número celular del contacto de emergencia:

- 
- Relación de parentesco con el contacto de emergencia:
- 

Recuerda que, si crees estar experimentando una situación de hostigamiento sexual en tu centro de prácticas preprofesionales o conoces algún caso, puedes comunicarte con la Red de Bienestar en tu facultad. Para ello puedes escribir a **redbienestardaes@pucp.edu.pe** o **bienestarpsicologico@pucp.edu.pe**.

## **B.** *En el momento de inicio de las prácticas preprofesionales*

**4. Identifica los canales de comunicación para casos de emergencia.** Es crucial que guardes información de fácil acceso para casos de emergencia, como los contactos con las oficinas de recursos humanos o la Red de Bienestar de la PUCP. De esa manera, si consideras que hay una situación de posible riesgo de HSL, podrás comunicarte fácilmente. Puedes tomar una foto o tener un correo con un nombre sencillo de recordar, tal como “datos en caso de emergencia”.

**5. Conoce los reglamentos, políticas o protocolos de la empresa privada o entidad pública en la que realizas tus prácticas preprofesionales.** Como parte de la realización de tus prácticas preprofesionales, debes conocer tus obligaciones y derechos en caso de una situación de HSL. Al respecto, ten presente que una empresa privada o entidad pública de más de veinte (20) trabajadores<sup>8</sup> está obligada a contar con políticas de prevención del HSL, las cuales te sugerimos solicitar y revisar.

.....

<sup>8</sup> Según el Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP: “Las instituciones con veinte (20) o más servidores/as, trabajadores/as, estudiantes o personal en general, cuentan con políticas internas para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual, las mismas que deben estar reguladas en directivas, reglamentos internos u otros documentos. Dichos documentos deben especificar los canales para la presentación de quejas o denuncias, el procedimiento de investigación y sanción y los plazos de cada etapa, los cuales no pueden ser mayores a los previstos en la Ley y el Reglamento” (art. 24).

**6. Reconoce si las labores realizadas revisten riesgo de HSL e informa a la persona responsable de coordinar las prácticas preprofesionales.** Puedes tomar como referencia las siguientes actividades de riesgo de HSL propuestas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

**Actividades que podrían generar algunas situaciones de riesgo de HSL según la OIT (2016, párr. 9):**

- a) trabajar en contacto con el público;
- b) trabajar con personas en situación difícil;
- c) trabajar con objetos de valor;
- [...];
- f) trabajar con horarios de difícil conciliación con la vida social (por ejemplo, trabajo vespertino o nocturno);
- g) trabajar solo o en un aislamiento relativo o en lugares apartados;
- [...];
- j) trabajar en zonas de conflicto, en particular prestando servicios públicos y de emergencia.

**7. Ten en cuenta la siguiente información en caso de que una persona requiera de asistencia por alguna situación de HSL.** Si en el marco de tus prácticas preprofesionales, observas alguna posible situación de HSL, considera las siguientes recomendaciones:

- Acércate con respeto y ofrece tu ayuda.
- Usa tu empatía para ofrecerle comodidad y seguridad a la persona afectada; no pidas que te cuente lo sucedido, pues hay instancias especializadas para ello.
- Pueden servirte de referencia las pautas ofrecidas como los primeros auxilios psicológicos (PAP) (ver Recuadro 2).
- Coméntale los canales de denuncia y apoyo; no la presiones a denunciar, solo informarle pausadamente acerca de los canales existentes (ver Gráficos 1 y 2).
- Asegúrate de que pueda tomar contacto con su red de soporte emocional.
- Como testigo, puedes denunciar la situación. Te recomendamos hacerla directa e inmediatamente a los canales correspondientes; esta denuncia no te compromete de ninguna forma y estarás colaborando en la prevención de este tipo de hechos.

## Recuadro 2. Pautas para brindar PAP al alumnado practicante preprofesional que quiera comunicar una situación de HSL

En lo posible, los PAP deben realizarse en un lugar seguro, confortable y privado. A partir de ello, se recomiendan las siguientes acciones.



### 1. Observar

Toma atención a si la persona afectada presenta un estado con un alto nivel de alteración, confusión o desorientación.



### 2. Escuchar

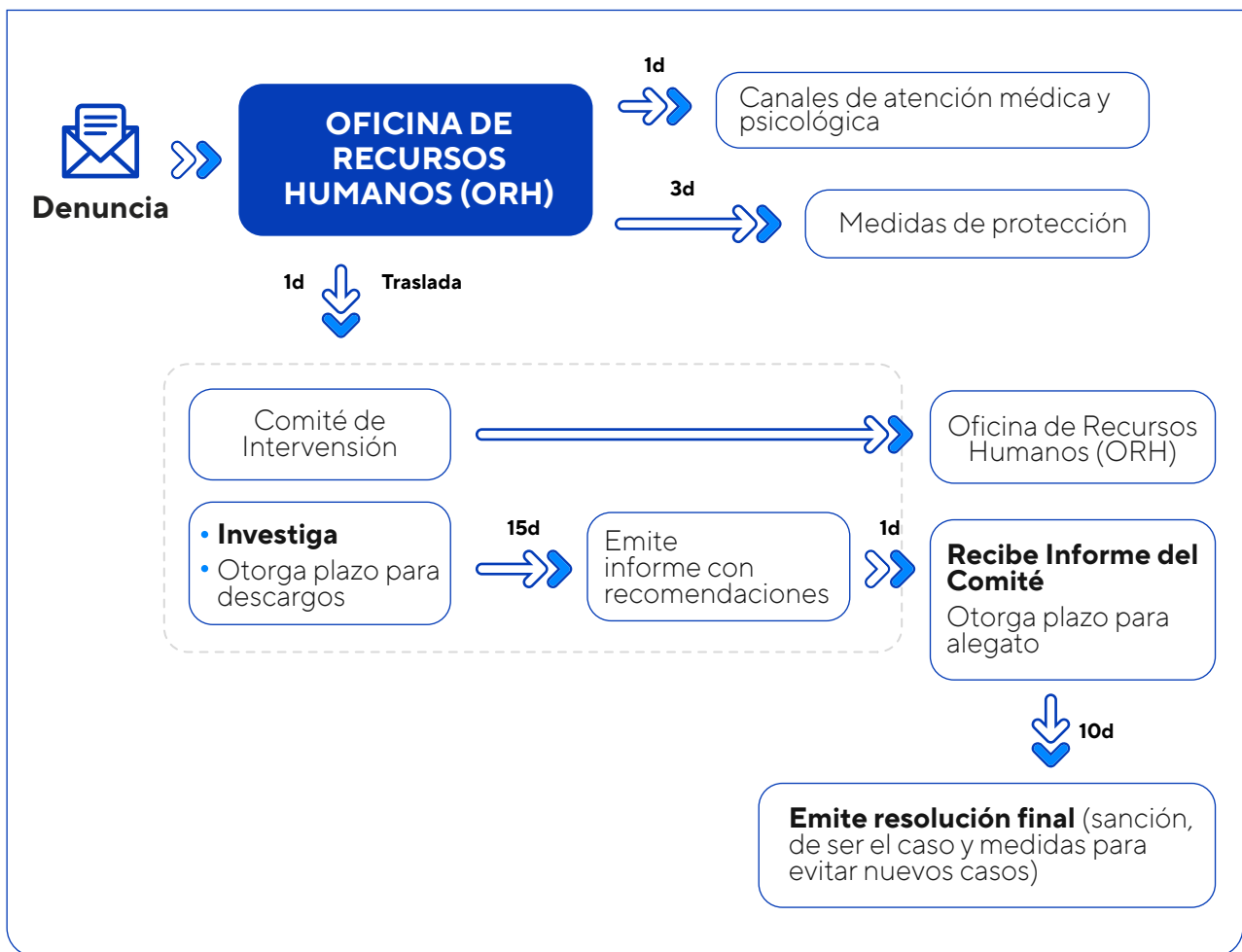
- Preséntate con tu nombre y tu rol dentro de la facultad.
- Escucha con atención (escucha activa), sin interrumpir, presionar, ni juzgar, y expresando respeto por lo que se dice.
- Empatiza con las vivencias para generar un clima de confianza.
- Respeta los silencios.
- Mantén contacto visual.
- Conserva una postura hacia adelante o de frente, no hacia atrás o de costado.
- Sostén un ritmo adecuado al hablar y claridad en los mensajes; no hables rápido o lento.



### 3. Conectar

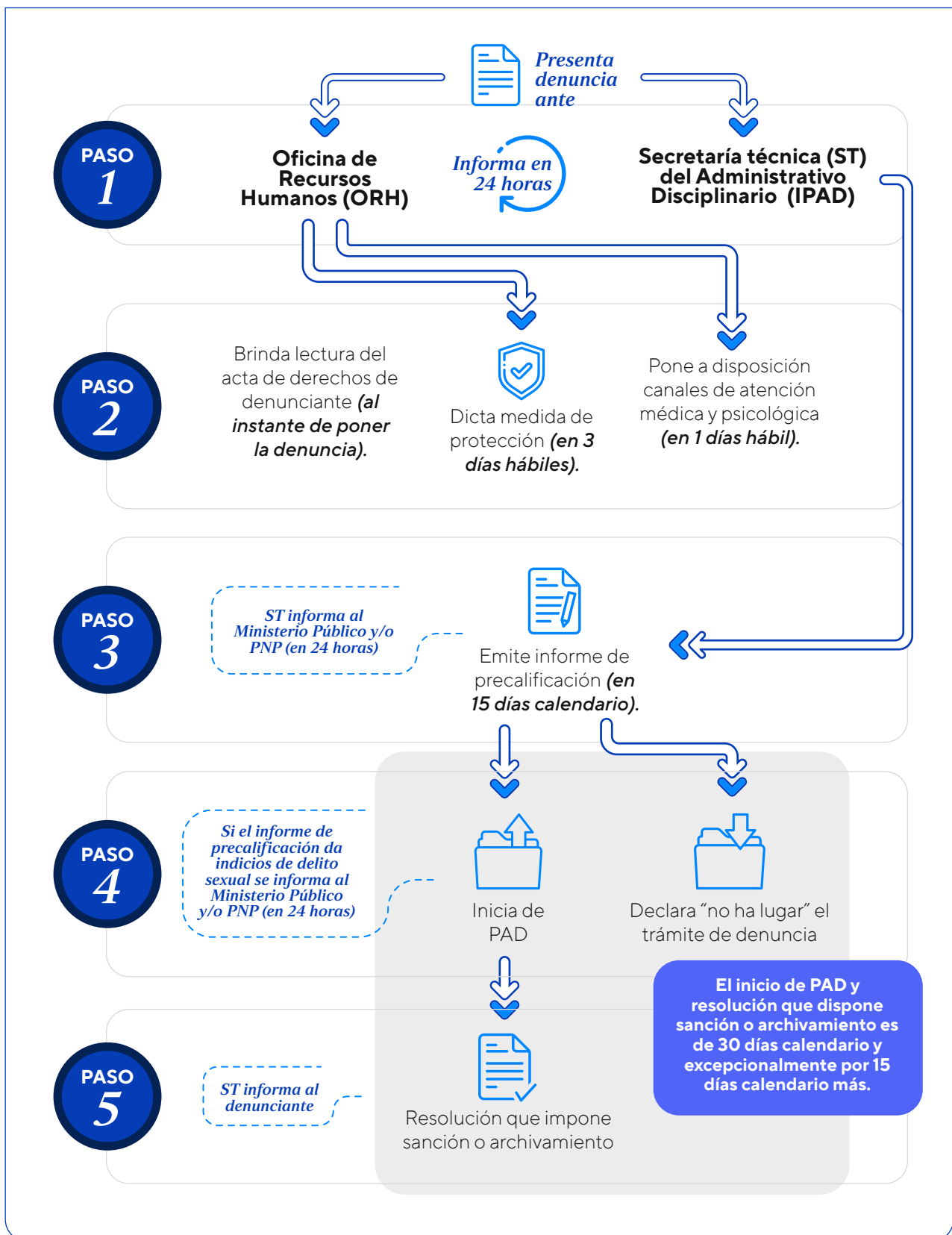
- Identifica las necesidades y preocupaciones inmediatas preguntándole sobre qué necesita en este momento y qué es lo primero que requiere que se atienda.
- Explora mecanismos de apoyo y enmarca la angustia dentro de las reacciones normales frente a las crisis.
- Brinda información actualizada sobre el acceso a los servicios.
- Consulta si desea comunicarse con su contacto de emergencia.

**Gráfico 1. Procedimiento administrativo disciplinario para empresas privadas**



Tomado de *Guía práctica para la prevención y sanación del hostigamiento sexual en el trabajo en el sector privado y público* (p. 23 y 24), por el MTPE, 2019, <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/297167-223-2019>

**Gráfico 2. Procedimiento administrativo disciplinario para entidades públicas**



Tomado de *Infórmate sobre el hostigamiento sexual laboral* (p. 6), por Servir, 2025,

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2853075/1375-estado-sin-acoso-cartilla-informativa-sobre-el-hostigamiento-sexual-laboral-espanol.pdf>

