



## Resolución Gerencial Regional N° 0185-2020-GORE-ICA/GRAF

Ica, **24 NOV. 2020**

Visto, el Informe N° 087-2020-GORE-ICA-GRAF/SGRH de la Subgerencia de Gestión de los Recursos Humanos de fecha 06 de noviembre de 2020, Nota N° 036-2020-GORE-ICA-GRPPAT/SMGE de la Subgerencia de Modernización de la Gestión, que contiene el Informe N° 036-2020-GORE-ICA-GRPPAT-SMGE/FHH, ambos de fecha 20 de noviembre de 2020 y demás documentos que forman parte de la presente resolución.

### CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, se establece la estructura, organización, competencias y funciones de los Gobiernos Regionales, constituyéndolos como una persona jurídica de derecho público, con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia;

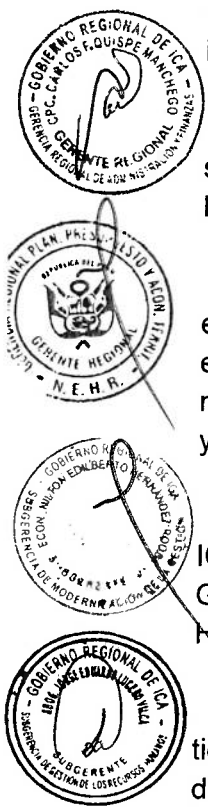
Que conforme a lo establecido en el inciso 1) del artículo 9° de la mencionada Ley N° 27867, los gobiernos regionales son competentes para aprobar su organización interna y su presupuesto;

Que, mediante Ordenanza Regional N° 0013-2019-GORE.ICA de fecha 18 de setiembre de 2019, se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional de Ica actualmente vigente;

Que, el artículo 26° del citado Reglamento de Organización y Funciones, establece que la Gobernación Regional, de la cual es titular el Gobernador Regional, ejecuta sus actos de gobierno mediante Decretos Regionales y los actos administrativos mediante Resoluciones Ejecutivas Regionales, suscritas con el Gerente General Regional y/o los Gerentes Regionales;

Que, mediante la Resolución Gerencial Regional N° 0100-2019-GORE-ICA/GRAF de fecha 12 de junio de 2019, se aprobó la Directiva N° 0001-2019-GORE-ICA/GRAF denominada "Directiva para la Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Gobierno Regional de Ica";

Que, la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, tiene por objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación, igualmente cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo;





# Gobierno Regional de Ica



Que, a través del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP publicada en el diario oficial El Peruano el 22 de julio de 2019, se aprobó el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (en adelante el Reglamento), con el objeto de desarrollar las normas generales y específicas para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual, derogando el Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, reglamento inicial de la Ley N° 27942;

Que, el numeral 35.1 del artículo 35 del Reglamento señala que las entidades públicas, de acuerdo a los lineamientos o protocolos que determine la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, deberán implementar canales internos de presentación de quejas o denuncias por hostigamiento sexual que permitan garantizar la confidencialidad de los hechos, medios probatorios e identidad de la presunta víctima;

Que, la Quinta Disposición Complementaria Final del citado Reglamento, establece que todas las instituciones públicas o privadas que se encuentran dentro de los alcances de la Ley N° 27942 y su Reglamento, aprueban o adecúan sus protocolos de atención y sanción del hostigamiento sexual a lo establecido en la Ley y el Reglamento;

Que, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE de fecha 30 de octubre de 2019, la Autoridad Nacional del Servicio Civil aprobó los "Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas";

Que, por Resolución Ministerial N° 115-2020-MIMP de fecha 17 de julio de 2020, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, aprobó los "Formatos referenciales para queja o denuncia por hostigamiento sexual en el Sector Público y Privado" y su respectivo instructivo;

Que, mediante Resolución Gerencial General Regional N° 0043-2020-GORE-ICA/GGR de fecha 30 de enero de 2020, se aprobó la Directiva "Lineamientos para la Formulación, Modificación y Aprobación de Directivas", que expidan los Órganos, Unidades Orgánicas y demás dependencias que conforman el Gobierno Regional de Ica;

Que, a través del Informe N° 087-2020-GORE-ICA-GRAF/SGRH, la Subgerencia de Gestión de los Recursos Humanos propone a la Subgerencia de Modernización de la Gestión el proyecto de "Directiva para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Gobierno Regional de Ica", precisando que si bien la entidad cuenta con la Directiva N° 0001-2019-GORE-ICA-GRAF denominada "Directiva para la Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Gobierno Regional de Ica", se ha emitido un nuevo reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, así como nuevas disposiciones que regulan sobre la materia, por lo que resulta necesario contar con un instrumento normativo actualizado;





# Gobierno Regional de Ica



Que, con Nota N° 036-2020-GORE-ICA-GRPPAT/SMGE, la Subgerencia de Modernización de la Gestión remite a la Subgerencia de Gestión de los Recursos Humanos el Informe N° 036-2020-GORE-ICA-GRPPAT-SMGE/FHH por el que se otorga la opinión favorable al proyecto de directiva denominado "Directiva para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Gobierno Regional de Ica";

Estando a lo expuesto y de conformidad con las facultades previstas en el Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional de Ica, aprobado por Ordenanza Regional N° 013-2019-GORE-ICA y la Resolución Gerencial General Regional N° 0074-2020-GORE-ICA/GGR;

## SE RESUELVE:

**Artículo 1°.-** Aprobar la Directiva N° 0002-2020-GORE-ICA-GRAF denominada "Directiva para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Gobierno Regional de Ica", que forma parte de la presente resolución.

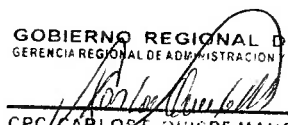
**Artículo 2°.-** Derogar la Directiva N° 001-2019-GORE-ICA-GRAF denominada "Directiva para la Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Gobierno Regional de Ica", aprobada mediante la Resolución Gerencial Regional N° 0100-2019-GORE-ICA-GRAF.

**Artículo 3°.-** Notificar la presente Resolución Gerencial Regional a la Gerencia General Regional y a las instancias administrativas del Gobierno Regional de Ica que resulten competentes de acuerdo a normatividad.

**Artículo 4°.-** **DISPONER** que la Subgerencia de Tecnologías de la Información, proceda con la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional del Gobierno Regional de Ica ([www.regionica.gob.pe](http://www.regionica.gob.pe)).

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.**

GOBIERNO REGIONAL DE ICA  
GERENCIA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

  
CPC CARLOS ST. QUISPE MANCHEGO  
GERENTE REGIONAL



## DIRECTIVA No. 0002-2020-GORE-ICA-GRAF

### DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL GOBIERNO REGIONAL DE ICA

Formulada por: Subgerencia de Gestión de los Recursos Humanos.

#### 1. OBJETIVO

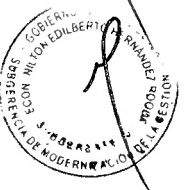
La presente Directiva tiene por objeto establecer las disposiciones para regular las acciones de prevención, denuncia, atención, investigación y sanción de los actos de hostigamiento sexual en el Gobierno Regional de Ica, producidos en las relaciones de autoridad o dependencia y cuando se presente entre personas independientemente de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo.

#### 2. FINALIDAD

Prevenir y sancionar los actos de hostigamiento sexual con el propósito de propiciar un ambiente laboral seguro y de respeto que promueva el desarrollo integral de los servidores/as.

#### 3. BASE LEGAL

- 3.1 Constitución Política del Estado Peruano
- 3.2 Declaración Universal de los Derechos Humanos proclamada el 10 de diciembre de 1948, aprobada por el Perú con Resolución Legislativa N° 13282, de fecha 19 de diciembre de 1959.
- 3.3 Convenio N° 111 (1958), relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación de la Organización Internacional de Trabajo, aprobado por Decreto Ley N° 17687.
- 3.4 Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y modificatorias
- 3.5 Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 3.6 Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- 3.7 Ley N° 29430, Ley que modifica la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 3.8 Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil
- 3.9 Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- 3.10 Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.





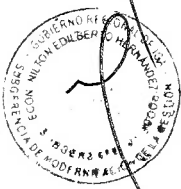
# Gobierno Regional Ica



- 3.11 Decreto Legislativo N° 1401, que aprueba el Régimen Especial que regula las modalidades formativas de servicios en el Sector Público.
- 3.12 Decreto Legislativo N° 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.
- 3.13 Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- 3.14 Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM.
- 3.15 Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, aprueban Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 3.16 Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- 3.17 Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 3.18 Decreto Supremo N° 083-2019-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1401, Decreto Legislativo que aprueba el Régimen Especial que regula las modalidades formativas de servicios en el Sector Público.
- 3.19 Resolución Ministerial N° 115-2020-MIMP, que aprueba los "Formatos referenciales para queja o denuncia por hostigamiento sexual en el sector público y privado" y su respectivo instructivo.
- 3.20 Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, Aprueba la Directiva N° 002- 2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil".
- 3.21 Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, que formaliza el acuerdo de Consejo Directivo mediante el cual se aprueban los "Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas"
- 3.22 Resolución Gerencial General Regional N° 0043-2020-GORE-ICA/GGR, que aprueba la Directiva "Lineamientos para la Formulación, Modificación y Aprobación de Directivas", que expidan los Órganos, Unidades Orgánicas y demás dependencias que conforman el Gobierno Regional de Ica.
- 3.23 Resolución Gerencial Regional N° 0277-2019-GORE-ICA/GRAF, que aprueba el Nuevo Reglamento Interno de Trabajo del Gobierno Regional de Ica.
- 3.24 Ordenanza Regional N° 0013-2019-GORE-ICA, que aprueba el Nuevo Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional de Ica.

## 4. ALCANCE

La presente Directiva es de aplicación a los/las funcionarios/as y servidores/as civiles del Gobierno Regional de Ica, independientemente del régimen laboral en el que se encuentren, así como para las personas que prestan servicios a través de modalidades formativas.





## 5. RESPONSABILIDAD

La oficina de recursos humanos, o la que haga sus veces, en la Sede del Gobierno Regional de Ica, Direcciones Regionales, proyecto especial, es responsable del cumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente Directiva.

## 6. DEFINICIONES

### a) 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 otros de similar naturaleza.

b) **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.

### c) Hostigamiento Sexual

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.

### d) 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.

### e) Hostigador/a

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

### f) Denuncia o queja

Acción mediante la cual una persona comunica, de forma verbal o escrita, a la entidad sobre la ocurrencia de uno o más 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.

**g) Denunciante**

Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.

**h) Denunciado**

Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.

**i) Relación de autoridad**

Todo vínculo existente entre dos personas a través del cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a ella. Este concepto incluye el de relación de dependencia.

**j) Modalidades formativas**

Se consideran modalidades formativas las prácticas pre profesionales y profesionales.

## 7. DISPOSICIONES GENERALES

### 7.1 Principios aplicables al hostigamiento sexual

Las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual se sustentan en los siguientes principios:

**a) Principio de dignidad y defensa de la persona humana**

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 N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, 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 normativa que regula la investigación y sanción del hostigamiento sexual, 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 N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP 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 denunciados/as 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.

Subgerencia de Gestión de los Recursos Humanos o la que haga sus veces

## 7.2 Manifestaciones que constituyen hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual se manifiesta a través de las siguientes conductas del hostigador:

- 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.
- 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 ofensivos y no deseados por la víctima.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas.
- f) Cualquier otra conducta que encaje en el concepto de hostigamiento sexual.

## 7.3 Configuración del hostigamiento sexual

7.3.1 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 indiciario.

7.3.2 El hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y el/la hostigador/a o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada de trabajo o formativa o similar; o si este ocurre o no en el lugar de trabajo, ambientes formativos o similares.

## 8. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

### 8.1 Medidas de prevención del hostigamiento sexual

La Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, realiza acciones de prevención y difusión de información que permita identificar conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual, siguientes:

8.1.1 Evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual o riesgos de que estas sucedan, y proponer acciones para su prevención. Para ello, puede utilizar cuestionarios u otra herramienta de evaluación que incluya preguntas o mecanismos destinados a levantar información que permitan identificar acciones de mejora para la prevención del hostigamiento sexual, garantizando el respeto del derecho a la intimidad de los/las evaluados.

8.1.2 Brindar como mínimo las siguientes capacitaciones:





- Una (1) capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral o formativa, con el objeto de sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las denuncias o quejas. La capacitación no implica la desnaturalización de las modalidades formativas de servicio.
- Una (1) capacitación anual especializada para el personal de la oficina de recursos humanos o la que haga sus veces, Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, como quienes puedan fungir de Órgano Instructor y Órgano Sancionador, con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el método de investigación en casos de hostigamiento sexual y el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario, considerando para ello los distintos enfoques que se señalan en el artículo 5 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

8.1.3 Difundir periódicamente, a través de los medios de comunicación interna con que cuenta la entidad, la información que permita identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables.

El contenido de los mensajes a difundir debe incluir información respecto a:

- Manifestaciones del hostigamiento sexual.
- Canales de denuncia/queja internos y externos.
- Los formatos para la presentación de la denuncia/queja y donde obtenerlos.
- Identificación de los/las servidores/as designados/as por la entidad como responsables de la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario y de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces para la atención de denuncias.
- Información básica sobre el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

8.1.4 Incluir en los contratos laborales y convenios de prácticas a suscribirse, como parte de las obligaciones de las partes, las siguientes cláusulas:

- En obligaciones de las entidades públicas:  
*“Adoptar medidas de prevención y sancionar los supuestos de hostigamiento sexual que involucren a algún servidor/a civil o practicante, de conformidad con la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su*





Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP; y, modificatorias; en lo que resulte aplicable”.

- En obligaciones del servidor/a civil o practicante preprofesional o profesional:

“Respetar las normas de integridad y ética pública, así como las referidas al hostigamiento sexual”.

## 8.2 Aspectos Generales del Procedimiento de Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual.

### 8.2.1 Confidencialidad

De conformidad con lo establecido en la Novena Disposición Final y Complementaria de la Ley N° 27942, 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.

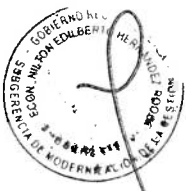
La Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces y la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, toman las siguientes medidas de confidencialidad:

- Asegurar que solo las personas involucradas en el procedimiento de investigación y sanción tengan acceso al expediente de denuncia (Oficina de Recursos Humanos, o la haga sus veces, Secretario/a Técnico/a, Órgano Instructor y Órgano Sancionador).
- Asignar códigos a las presuntas víctimas con la finalidad de evitar que quienes tomen conocimiento del caso conozcan su identidad.

### 8.2.2 Comunicaciones durante el procedimiento de investigación y sanción.

8.2.2.1 Los/as miembros de los órganos encargados de investigar y sancionar el hostigamiento sexual, así como cualquier otro/a servidor/a de la entidad en la cual se ha formulado la denuncia o queja, deben comunicarse con la presunta víctima solo a través de los canales formalmente establecidos para ello.

8.2.2.2 La Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, 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 al término





del procedimiento disciplinario. La comunicación que se realice debe asegurar la reserva de la identidad de la presunta víctima.

## 8.2.3 Tratamiento a las víctimas de hostigamiento sexual

Al tomar contacto con una presunta víctima de hostigamiento sexual, los/as involucrados/as en el procedimiento de denuncia, atención, investigación y sanción deben guiar su actuación conforme a los parámetros establecidos en el Anexo N° 02 de la presente Directiva, con la finalidad de evitar cualquier situación que pudiera generar su revictimización.

## 8.3 Procedimiento de Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual para funcionarios, empleados de confianza y servidores civiles.

La investigación y sanción de los actos de hostigamiento sexual se rige por el Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento, y de acuerdo a las pautas específicas conforme a lo dispuesto por la Ley N° 27942 y su Reglamento.

El Procedimiento Administrativo Disciplinario por hostigamiento sexual no puede extenderse por un plazo mayor de treinta (30) días calendario. Excepcionalmente, y atendiendo a la complejidad del caso, el procedimiento disciplinario puede extenderse por un plazo adicional de quince (15) días calendario, con la debida justificación.

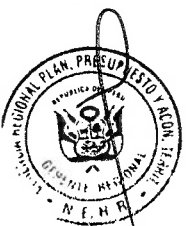
### 8.3.1 Participan en el procedimiento de denuncia, atención, investigación y sanción

#### a) Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces.

Recibe y deriva las denuncias por hostigamiento sexual a la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, brindando orientación a la presunta víctima durante el procedimiento a llevarse a cabo en la entidad.

#### b) Directivos/as o servidores/as con personal a cargo.

Cuando los/as directivos/as o servidores/as con personal a cargo tomen conocimiento de hechos que podrían configurar actos de hostigamiento sexual, deberán poner de conocimiento tales situaciones a la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, o la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario en el plazo máximo de veinticuatro (24) horas para continuar con el trámite respectivo.





## c) Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario – STPAD

La STPAD está a cargo de llevar a cabo la investigación preliminar del caso de hostigamiento sexual y emitir el Informe de Precalificación, así como asistir a las autoridades instructoras y sancionadoras durante todo el procedimiento administrativo disciplinario.

## d) Autoridades competentes

Son autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario:

### Primera instancia

#### • Órgano Instructor

Tiene a cargo las acciones conducentes a la determinación de la responsabilidad disciplinaria. De acuerdo al tipo de sanción propuesta en el Informe de Precalificación emitido por la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, pueden ser:

- Jefe/a inmediato (amonestación escrita o suspensión)
- Jefe/a de recursos humanos (destitución)

#### • Órgano Sancionador

Tiene a cargo determinar la sanción al denunciado. De acuerdo al tipo de sanción propuesta en el Informe de Precalificación emitido por la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, pueden ser:

- Jefe/a de recursos humanos (amonestación escrita o suspensión).
- Titular de la entidad (destitución).

### Segunda instancia

En caso de interposición del recurso de apelación, el órgano encargado de resolver, puede ser:

- Jefe/a de recursos humanos (amonestación escrita).
- Tribunal del Servicio Civil (suspensión o destitución).





Sanciones	Primera instancia			Segunda instancia
	Órgano Instructor	Órgano Sancionador	Oficialización de la sanción	
Amonestación escrita	Jefe inmediato	Jefe inmediato	Jefe de recursos humanos	Jefe de recursos humanos
Suspensión	Jefe inmediato	Jefe de recursos humanos	Jefe de recursos humanos	Tribunal del Servicio Civil
Destitución	Jefe de recursos humanos	Titular de la entidad	Titular de la entidad	Tribunal del Servicio Civil

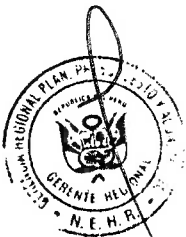
### 8.3.2 Presentación de la denuncia/queja

8.3.2.1 La denuncia por actos de hostigamiento sexual puede presentarse ante la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, o ante la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario - STPAD, de forma verbal, escrita y/o a través de otro medio que se habilite para tal fin.

8.3.2.2 Cuando la denuncia se presente por escrito, esta debe realizarse en el formato del Anexo N° 01, preferentemente. En caso se realice de forma verbal, la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, deberá registrar la información de el/la denunciante en dicho formato.

8.3.2.3 La denuncia puede ser presentada por la presunta víctima, por terceros o de oficio (cuando la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces o Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario toman conocimiento por cualquier medio de hechos que podrían constituir hostigamiento sexual). Las denuncias presentadas de manera anónima deben contener al menos la identificación de la víctima, el/la agresor/a y el contexto de los hechos en el cual se habría producido el acto de hostigamiento; estas denuncias deberán entenderse como una forma de inicio de las investigaciones de oficio a cargo de la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

8.3.2.4 La Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, remitirá la denuncia a la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario – STPAD en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas de conocido el hecho. En caso, la STPAD tome conocimiento directo del hecho, informa dentro del mismo plazo a la Oficina de Recursos Humanos para que adopte las medidas de protección correspondientes.





8.3.2.5 En caso que el/la presunto/a hostigador/a sea titular de la Oficina de Recursos Humanos, o el/la Secretario/a Técnico/a, 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. La abstención se tramita de conformidad con lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

8.3.2.6 Para el inicio de la investigación preliminar de oficio basta con la declaración de el/la denunciante; complementariamente se pueden presentar las siguientes pruebas:

- Declaración de testigos
- Documentos públicos o privados
- Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros.
- Pericias psicológicas, psiquiátricas, forense grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
- Cualquier otro medio probatorio idóneo.

8.3.2.7 Los datos personales obrantes en el formato para presentar queja o denuncia, se encuentran protegidos bajo el marco de lo dispuesto en la Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales.

## 8.3.3 Atención a la víctima de hostigamiento sexual

### 8.3.3.1 Atención médica y psicológica

La Oficina de Recursos Humanos, o la que ha sus veces, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la denuncia/queja, 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, entre ellos a los siguientes:

- Centro de 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.

### 8.3.3.2 Medidas de protección

Desde que se interpuso la denuncia/queja o tomo conocimiento de los hechos por cualquier medio, la Oficina de los Recursos Humanos, o la que haga sus veces, cuenta con un plazo máximo de tres (3) días hábiles para dictar medidas de protección a favor de la víctima.

Estas medidas se otorgan de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata. Pueden ser las siguientes:

- Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
- Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a.
- Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
- Solicitud al Órgano competente para la emisión de un orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima.
- 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.

La Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, también puede dictar determinadas medidas de protección a favor de la persona denunciante (distinta a la presunta víctima) o testigo/s, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

Las medidas de protección pueden ser sustituidas o ampliadas, a pedido de parte, atendiendo a las circunstancias de cada caso, con la debida justificación y cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para la víctima, y se mantendrán vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. Sin perjuicio de ello, en la resolución que pone fin al procedimiento, el órgano encargado de sancionar puede establecer medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.





## 8.3.4 Investigación y sanción del hostigamiento sexual

### 8.3.4.1 Investigación Preliminar

Durante la investigación preliminar, la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario debe tomar en consideración todos los medios de prueba presentados por el/la denunciante y las investigaciones realizadas por su cuenta con la finalidad de fijar su postura en el Informe de Precalificación.

La declaración de la víctima constituye un elemento esencial de suma relevancia cuando se investiguen hechos que podrían constituir actos de hostigamiento sexual, con la finalidad de esclarecer las investigaciones y, de ser el caso, sancionar al infractor o, de lo contrario, evitar la imposición de sanciones injustificadas.

Para la valoración de la declaración de la víctima, y que esta genere indicio razonable sobre la comisión de los hechos denunciados, al menos deberán considerarse los siguientes criterios:

- Que, exista una mínima corroboración con otras acreditaciones indiciarias en contra del denunciado/a, que incorporen algún hecho, dato o circunstancia externa, aún de carácter periférico, que consolide su contenido.
- Coherencia y solidez del relato: debe observarse la uniformidad en la declaración, sin ambigüedades o contradicciones.

Durante la investigación preliminar, la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario puede incluir las declaraciones de compañeros/as de trabajo, así como considerar, de ser el caso, el informe psicológico de la víctima.

La ausencia de medios probatorios adicionales a la declaración de la víctima en ningún caso justifica el archivo de la denuncia durante la investigación preliminar.

Si durante la investigación, el/la Secretario/a Técnico/a requiere entrevistar al/la denunciante, orienta su actuación conforme al Anexo N° 02.





## a. Informe de Precalificación

La Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario emite el Informe de Precalificación en un plazo no mayor a quince (15) días calendario, contados desde que se recibe la denuncia o queja o desde que toma conocimiento del hecho, bajo responsabilidad. Si la Secretaría Técnica aprecia que existen indicios razonables o aparentes de la configuración del hostigamiento sexual, debe recomendar el inicio del procedimiento a fin que la autoridad respectiva continúe con la instrucción. La Secretaría Técnica de las Autoridades de Procedimiento Administrativo Disciplinario tiene un plazo máximo de un (1) día hábil para notificar del Informe de Precalificación al Órgano Instructor.

Para emitir este informe, la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario considera la totalidad de las circunstancias en que ocurrieron los hechos y el contexto en el cual sucedió la conducta. La determinación de la conducta imputada se basará en los hechos de cada caso particular.

El Informe de Precalificación no solo cuenta con el contenido establecido por la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, sino también con un análisis completo del estándar probatorio antes señalado.

## b. Informar al Ministerio Público o a la Policía Nacional del Perú

En los casos en los que el Informe de Precalificación recomienda dar inicio al PAD, la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario informa al Ministerio Público o a la Policía Nacional del Perú para que estos actúen conforme a sus funciones. El plazo máximo para esta comunicación es de veinticuatro (24) horas computadas a partir de la emisión del Informe de Precalificación.

### 8.3.4.2 Fase Instructiva

Se encuentra a cargo del Órgano Instructor determinado en el Informe de Precalificación y comprende las acciones





conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria de el/la denunciado/a.

El procedimiento administrativo disciplinario - PAD inicia con la notificación del acto de inicio del PAD al denunciado/a, debiéndose llevar a cabo en estricta observancia del principio de celeridad.

Los descargos se presentan dentro del plazo de cinco (5) días hábiles de notificado el acto de inicio de PAD, prorrogables de acuerdo al marco normativo de la Ley N° 30057. Con los descargos, el imputado tiene la oportunidad de solicitar informe oral.

Vencido el plazo para la presentación de los descargos, el órgano instructor en un plazo de diez (10) días calendarios emite un informe en el que se pronuncia acerca de la existencia o no de la falta de hostigamiento sexual imputada, recomendando la sanción que debe ser impuesta o recomendando su archivo.

#### 8.3.4.3 Fase Sancionadora

Una vez recibido el informe del Órgano Instructor, el Órgano Sancionador cuenta con cuatro (4) días hábiles para la emisión de su pronunciamiento. El pronunciamiento podrá determinar la existencia de hostigamiento sexual e imponer una sanción o declarar no ha lugar y disponer el archivamiento.

Si se hubiera solicitado informe oral, el Órgano Sancionador notificará la programación al/a la denunciado/a indicando lugar, fecha y hora, teniendo en cuenta el plazo para emitir su pronunciamiento.

### 8.4 Procedimiento de Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual – modalidades formativas.

#### 8.4.1 Participan en el procedimiento

##### a. Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces.

Recibe y atiende las denuncias por hostigamiento sexual y orienta a la presunta víctima, manteniendo la confidencialidad del caso.





Asimismo, evalúa y dicta las medidas de protección necesarias a la víctima y conforma un Comité de Investigación.

## b. Comité de Investigación

Se conforma para la atención de los casos de hostigamiento sexual producidos entre o desde modalidades formativas.

El Comité está integrado por dos (2) representantes de la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces y uno (1) del área usuaria conforme al numeral 8.4.5 de la presente Directiva.

Lleva a cabo la evaluación de los hechos denunciados conforme a los plazos establecidos en la presente directiva, debiendo respetar el derecho de defensa.

Una vez concluida la investigación, de ser el caso, se determina la configuración del acto de hostigamiento sexual, propone al área correspondiente las medidas correctivas o acciones necesarias para evitar posteriores actos de hostigamiento.

### 8.4.2 Presentación de la denuncia/queja

La denuncia se realiza ante la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces de la entidad, conforme al procedimiento establecido en el numeral 8.3.2 de la presente Directiva.

### 8.4.3 Atención médica y psicológica

Se realiza conforme al procedimiento establecido en el numeral 8.3.3 de la presente Directiva.

### 8.4.4 Medidas de Protección

La Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, dicta medidas de protección a favor de la víctima en un plazo máximo de tres (3) días hábiles, desde que se interpuso la denuncia/queja, las mismas que son otorgadas de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata. Pueden ser las siguientes:

- Cambio o solicitud de cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
- Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por esta misma.
- 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 hacer uso de su descanso físico subvencionado.

La Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, también puede dictar determinadas medidas de protección a favor de la persona denunciante (distinta a la presunta víctima) o testigo/s, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

Las medidas de protección pueden ser sustituidas o ampliadas, a pedido de parte, atendiendo a las circunstancias de cada caso, con la debida justificación y cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para la víctima, y se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. Sin perjuicio de ello, en la resolución que pone fin al procedimiento, el órgano encargado de sancionar puede establecer medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.

#### 8.4.5 Conformación del Comité de Investigación

En un plazo máximo de veinticuatro (24) horas de conocido el hecho, el/la jefe/a de la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, conforma el Comité de Investigación, para lo cual notifica a los miembros, solicitando que asuman sus funciones y se procede con la suscripción de un acta de conformación.

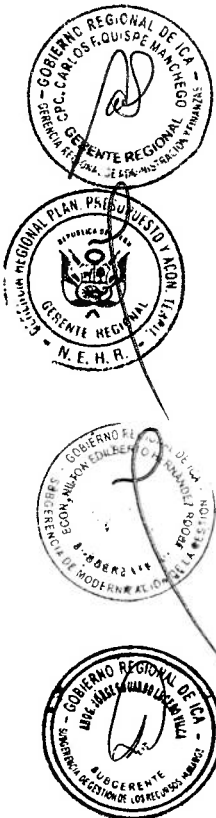
El Comité de Investigación está integrado por dos (2) representantes de la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, y uno (1) del área usuaria en la cual viene desempeñando sus labores la presunta víctima, de la siguiente manera:

Representantes de la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces:

- Jefe/a
- Servidor/a, designado por el jefe/a de la Oficina de Recursos Humanos, o el que haga sus veces. Con funciones vinculadas al Subsistema de Relaciones Humanas y Sociales o a Procedimiento Administrativo Disciplinario, de preferencia, con conocimiento en materia de hostigamiento sexual.

Representante del área usuaria:

- Jefe del área o su representante.





Si alguno de los representantes se encontrare o incurriese en alguno de los supuestos del artículo 99 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, deberá abstenerse, comunicando de dicha decisión a su superior inmediato para que este designe a un nuevo representante.

## 8.4.6 Investigación

El procedimiento de investigación inicia cuando la denuncia remitida por la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, es recibida por el Comité de Investigación, lo cual se realiza en un plazo máximo de un (1) día hábil, contado a partir de la conformación del Comité.

El Comité de Investigación informa a la persona denunciada sobre el inicio de las investigaciones, en el plazo de un día (1) hábil contado a partir de recibida la denuncia, solicitándole que realice sus descargos en el plazo de cinco (5) días hábiles.

Para la investigación, el Comité debe tomar en consideración todos los medios de prueba presentados por el/la denunciante con la finalidad de fijar su postura en el informe de investigación.

Durante la investigación, en caso el Comité requiera entrevistar al/la denunciante, orienta su actuación conforme al Anexo N° 02, evitando durante su desarrollo que genere una situación de revictimización.

El Comité de Investigación cuenta con el plazo máximo de quince (15) días calendario, contados a partir de recibida la denuncia, para emitir un Informe de Investigación conforme al modelo del Anexo N° 03 de la presente Directiva, en el cual resuelve el caso proponiendo al área competente las medidas correctivas y de protección de la víctima, o de lo contrario, el archivo del caso. Dicho informe, es puesto en conocimiento de la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, para su traslado al/la denunciado/a y al presunto/a hostigado/a.

Para los casos, en los cuales el Comité de Investigación resuelva que existió hostigamiento sexual, la Oficina de los Recursos Humanos, o la que haga sus veces, informa al Ministerio Público o Policía Nacional del Perú, para que estos actúen conforme a sus funciones. El plazo máximo para esta comunicación es de veinticuatro (24) horas desde la emisión del Informe de Investigación.

## 9. Disposiciones Complementarias Finales

- 9.1 La Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario informa de las sanciones impuestas por hostigamiento sexual a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR en el plazo máximo de diez (10) días hábiles contados desde la notificación de la resolución que impone





sanción. Este informe se realiza a través del registro de la sanción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles – RNSSC, debiendo precisarse que la causal de sanción es el hostigamiento sexual.

9.2 La Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, informarán semestralmente a SERVIR el número de denuncias o quejas recibidas y las investigaciones iniciadas de oficio en la materia. Este informe se realizará en los meses de julio y diciembre, respectivamente, a través de la Plataforma Virtual de SERVIR.

9.3 La Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, realiza el registro de las sanciones en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles – RNSSC.

9.4 Cuando la denuncia de hostigamiento sexual es declarada infundada y queda acreditada la mala fe del/de la denunciante, la persona a quien se le imputan los hechos en la denuncia podrá interponer las acciones pertinentes judicial y administrativamente.

9.5 La presente Directiva entrará en vigencia a partir del día hábil siguiente de su publicación.

## 10. ANEXOS

Anexo N° 01 Formato referencial de presentación de queja o denuncia por actos de hostigamiento sexual – Ámbito laboral sector público.

Anexo N° 02 Protocolo de Actuación para la Atención de Denuncias y Entrevista con Víctimas de Hostigamiento Sexual.

Anexo N° 03 Estructura de Informe de Investigación (Comité de Investigación).







## ANEXO N° 01

### FORMATO REFERENCIAL DE PRESENTACIÓN DE QUEJA O DENUNCIA POR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL – ÁMBITO LABORAL SECTOR PÚBLICO

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

Señor/a Director/a de la Oficina de Recursos Humanos o su equivalente  
Institución Pública: .....

Por el presente documento, me dirijo a usted con la finalidad de formular una queja o denuncia por hostigamiento sexual laboral, identificando al hostigador/a, narrando los hechos en forma clara, detallando los medios probatorios, si los hubiera, que coadyuvarán a la comprobación de los actos de hostigamiento sexual; así como, solicitando las medidas de protección conforme a lo estipulado en el Ley N° 27942 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

#### I. Datos de la víctima de actos de hostigamiento sexual

Nombres y apellidos	
Documento de identidad (DNI, Carnet de Extranjería, Pasaporte)	
Domicilio	
Teléfono	Fijo:            Celular:            Correo electrónico
Cargo o servicio o modalidad formativa que desempeña.	
Dirección, Oficina o Área	

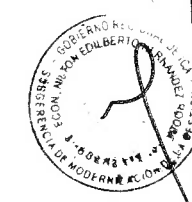
#### II. Datos de la persona contra quien se formula la queja o denuncia

Nombres y apellidos		
Cargo o servicio o modalidad formativa que desempeña.		
Relación con la persona afectada (Marcar con un aspa X)	Superior Jerárquico:	Mismo nivel jerárquico:
	Subordinado/a:	Proveedor/a:
	Practicante:	Otro:

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

Nombres y apellidos	
Documento de identidad (DNI, Carnet de Extranjería, Pasaporte)	
Cargo o servicio o modalidad formativa que desempeña	
Dirección, Oficina o Área	
Teléfono	Fijo:            Celular:            Correo electrónico

#### IV. Detalle de los hechos materia de la queja o denuncia (precisando circunstancias, fecha o período, lugar/es, autor/es, partícipes, consecuencias laborales, sociales o psicológicas, entre otros)





# Gobierno Regional Ica




## V. Medios probatorios<sup>1</sup> ofrecidos o recabados que permitan la verificación de los actos de hostigamiento sexual denunciados (\*)

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

## VI. Medidas de protección para la víctima

Solicito se me otorgue las siguientes medidas de protección (marcar con un aspa X)

1. Rotación o cambio de lugar del/la presunto/a hostigador/a	
2. Suspensión temporal del/la presunto/a hostigador/a	
3. Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que lo haya solicitado.	
4. Orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar o de entablar algún tipo de comunicación con ella.	
5. Atención médica, física y mental o psicológica.	
6. Otras medidas de protección (especificar)	

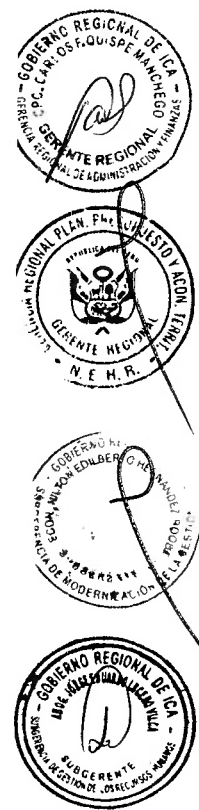
(\*) En caso de presentar testigos/as: Solicito se garanticen medidas de protección a los/as testigos/as ofrecidos/as a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación, conforme a la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

Por lo antes expuesto, **SOLICITO** la tramitación de la presente denuncia, de acuerdo con el procedimiento que establece la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

Sin otro particular,

Firma	Huella Digital
Nombres y Apellidos:	

- <sup>1</sup> - Declaración de testigos  
 - Documentos públicos y/o privados  
 - Grabaciones de audio, correos electrónicos, videos, mensajes de texto, fotografías, objetos u otros  
 - Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafo técnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.  
 - Cualquier otro medio idóneo





## Instructivo para llenar el formato referencial de presentación de queja o denuncia por actos de hostigamiento sexual – Ámbito laboral Sector Público

En el caso del apartado I) “datos de la víctima de actos de hostigamiento sexual” se debe consignar los nombres y apellidos, documento de identidad, domicilio, teléfono, correo electrónico y el puesto o ubicación dentro de la entidad, según tipo.

En el apartado II “datos de la persona contra quien se formula la queja o denuncia” se deberá registrar sus nombres y apellidos, el cargo o servicio que desempeña y la relación con la persona afectada.

En lo que corresponde al apartado III “datos de la persona que formula la queja o denuncia” se deberá consignar los nombres y apellidos, documento de identidad, parentesco/relación, dirección, teléfono y correo electrónico.

Acerca del apartado IV “detalle de los hechos materia de la queja o denuncia” se debe precisar las circunstancias, período, lugar/es, autor/es, partícipes, consecuencias educativas, sociales o psicológicas, entre otros.

En el apartado V “medios probatorio ofrecidos o recabados que permitan la verificación de los actos de hostigamiento sexual denunciados” se deberá citar todas las pruebas que demuestran las situaciones de hostigamiento sexual como audios, videos, correo electrónico, mensajería instantánea, redes sociales, entre otros.

En el apartado VI “medidas de protección para la víctima” se deberá detallar qué medidas de protección estipuladas en el Reglamento de la Ley N° 27942 se solicita, tanto para la víctima como para los/as testigos/as, de ser el caso.





## ANEXO N° 02

### Protocolo de Actuación para la Atención de Denuncias y Entrevistas con Víctimas de Hostigamiento Sexual

#### a. Ambiente para la entrevista

La entrevista, en cualquier instancia deberá realizarse en un espacio que permita la privacidad de la persona denunciante y donde se garantice la confidencialidad.

#### b. Parámetros de conducta para los entrevistadores

- Establecer una relación personalizada y respetuosa con el/la denunciante.
- Escuchar y mostrar atención a la narración de la persona.
- Comunicarle a el/la denunciante que en todo momento el procedimiento será llevado a cabo con discreción y confidencialidad
- Si la persona afectada no se encuentra lo suficientemente cómoda para relatar los detalles de su caso, se le debe preguntar si prefiere escribirlo o que otra persona tome su declaración.
- Prestar atención a la expresión corporal que muestran, a fin de que ésta refleje empatía con el relato y estado emocional de la presunta víctima.

#### c. Conductas a evitar, bajo cualquier circunstancia

- Emitir opiniones personales respecto a lo sucedido.
- Llegar a conclusiones prematuras o anticipar respuestas en el momento de la entrevista.
- Negar o minimizar la situación narrada por el/la denunciante.
- Cuestionar el relato de la persona.
- Realizar promesas respecto a la resolución de su caso.
- Presionar a la presunta víctima para la interposición de la denuncia.

#### d. Preguntas a realizar durante la entrevista como parte de la denuncia o investigación.

- ¿Qué hizo la persona acusada?
- ¿Cuándo sucedieron los hechos?
- ¿Dónde sucedieron los hechos?
- ¿En qué contexto ocurrieron los hechos?
- ¿Hubo testigos?
- ¿Cómo describiría la relación de los testigos con la persona acusada?





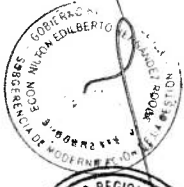
- ¿Antes del hecho denunciado había ocurrido alguna situación igual o similar?
- ¿Cómo lo/a ha afectado lo ocurrido?
- ¿Cómo se siente en este momento?
- ¿Siente que puede regresar a su lugar de trabajo?

Con la finalidad de evitar que la persona afectada relate más de una vez los hechos, se sugiere que si al inicio de la entrevista la persona comienza a relatar los hechos y, de este relato, se contestan una o varias de las interrogante planteadas previamente, se tome nota de lo relatado y se evite formular nuevamente estas preguntas, salvo que resulte estrictamente necesario.

## e. Firma de la declaración

Terminada la entrevista se le entregará a la persona entrevistada su declaración y se le dará un tiempo prudente para que la revise y apruebe o solicite las modificaciones necesarias.

Cuando la persona esté de acuerdo con la toma de la declaración, se le solicitará que la firme.





## ANEXO N° 03

### Estructura de Informe de Investigación

(Comité de Investigación)

Habiendo sido notificados con fecha ..... de la denuncia por hostigamiento sexual presentado por ..... (nombre completo del/la denunciante), este Comité de Investigación, conforme a las competencias otorgadas, ha realizado la investigación, dentro del plazo correspondiente. En tal sentido, a continuación se informa de los detalles de la misma:

1. Antecedentes y documentos que fueron recopilados durante el procedimiento de investigación.
2. Identificación de denunciado, así como la modalidad de sujeción en la entidad.
3. Descripción de los hechos que configuran la falta, identificación de los hechos señalados en la denuncia, así como de ser el caso, los hechos identificados producto de las investigaciones realizadas y los medios probatorios presentados y los obtenidos de oficio.
4. Análisis de los descargos presentados por el/la denunciado/a.
5. Propuesta de medidas correctivas y recomendaciones finales o archivo. De ser el caso, propuesta de medida cautelar. Debe tenerse en cuenta la gravedad de la presunta falta, así como la afectación que esta genera al interés general.
6. Proyecto de resolución o comunicación que pone fin al procedimiento.

