



# Gobierno Regional de Ica



## Resolución Gerencial Regional Nº 195-2020-GORE-ICA/GRAF

Ica, 30 NOV. 2020

Visto, el Informe N° 0094-2020-GORE-ICA-GRAF/SGRH de fecha 18 de noviembre del presente año mediante el cual la Subgerencia de Gestión de los Recursos Humanos remite a la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial el proyecto de Directiva "Código de Conducta de los Funcionarios y Servidores de la Sede Central del Gobierno Regional de Ica", con NOTA N° 037-2020-GORE-ICA-GRPPAT/SMGE, mediante la cual se remite el INFORME N° 037-2020-GORE-ICA-GRPPAT-SMGE/FHH, de fecha 26 de Noviembre de 2020; con la opinión favorable para la aprobación de la Directiva antes mencionada;

### 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 numeral 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, con Resolución Gerencial General Regional N° 0043-2020-GORE-ICA/GGR, de fecha 30 de enero de 2020, se aprobó la Directiva Regional N° 0001-2020-GORE.ICA-GGR, mediante la cual se establecieron los lineamientos para la formulación, modificación y aprobación de directivas del Gobierno Regional de Ica;

Que, de acuerdo al artículo 1° de la Ley N° 27815 Ley de del Código de Ética de la Función Pública establece que Los Principios, Deberes y Prohibiciones éticos que se establecen en el presente Código de Ética de la Función Pública rigen para los servidores públicos de las entidades de la Administración Pública, de acuerdo a lo establecido en el artículo 4 del presente Código;

Que, de acuerdo a la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG, tiene como finalidad lograr que las entidades del estado implemente el Sistema de Control Interno como una herramienta de gestión permanente, que contribuye el cumplimiento de los objetivos institucionales;





# Gobierno Regional de Ica



Que, conforme la Quinta Disposición Complementaria Transitoria de la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG, modificado mediante la Resolución de Contraloría N° 130-2020-CG, ha ampliado los plazos excepcionales para la entrega del primer producto del Plan de Acción Anual hasta el último día hábil del mes de noviembre del 2020;

Que, en ese sentido la Subgerencia de Gestión de los Recursos Humanos mediante Informe 0094-2020-GORE.ICA-GRAF/SGRH, de fecha 18 de noviembre del 2020, solicita Opinión Técnica para la aprobación del Proyecto de Directiva denominado "Código de Conducta de los Funcionarios y Servidores de la Sede Central del Gobierno Regional de Ica";

Que, conforme el numeral 12 del artículo 56° del Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional de Ica, establece que una las funciones de la Subgerencia de Modernización de la Gestión es; "Formula informes de opinión técnica sobre proyectos de directivas, lineamientos, instructivos, y otros instrumentos normativos de gestión administrativa interna que presenten los Órganos, Órganos Desconcentrados, Programas Regionales, proyectos Especiales, Órganos Públicos y otras Instancias del Gobierno Regional de Ica";

Que, mediante Informe N° 0094-2020-GORE.ICA-GRAF/SGRH de fecha de 18 de noviembre de 2020, la Subgerencia de Gestión de los Recursos Humanos sustenta la emisión de una directiva denominado "Código de Conducta de los Funcionarios y Servidores de la Sede Central del Gobierno Regional de Ica";

Que, con Informe N° 037-2020-GORE.ICA-GRPPAT-SMGE/FHH, la Subgerencia de Modernización de la Gestión otorga la opinión favorable al proyecto de directiva denominado "Código de Conducta de los Funcionarios y Servidores de la Sede Central del Gobierno Regional de Ica";

Estando a lo expuesto y en uso de las facultades conferidas por la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y modificatorias, Ordenanza Regional N° 013-2019-GORE-ICA, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional de Ica;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.** - Aprobar la Directiva N° 0003-2020-GORE-ICA/GRAF denominada "Directiva Código de Conducta de los Funcionarios y Servidores de la Sede Central del Gobierno Regional de Ica", que forma parte de la presente resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO.** - Notificar la presente Resolución a las instancias administrativas que resulten competentes de acuerdo a normatividad.





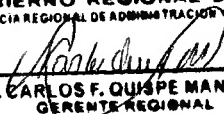
# Gobierno Regional de Ica



**ARTÍCULO TERCERO.** - **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 FINANZAS**

  
**CPC. CARLOS F. QUIPE MANCHEGO**  
**GERENTE REGIONAL**



# DIRECTIVA N° 0003 2020-GORE-ICA-GRAF/SGRH

## CODIGO DE CONDUCTA DE LOS FUNCIONARIOS Y SERVIDORES DE LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE ICA

### I. OBJETIVO

Establecer lineamientos que orienten al desarrollo de una conducta correcta, eficiente facilitando la convivencia en una colectividad.

Asimismo, tiene como objetivo incidir en el comportamiento de los individuos para contribuir al logro de los fines colectivos promoviendo la integridad del servidor público. Este Código de Conducta lleva a fomentar la generación de valor de forma responsable.

### II. FINALIDAD

Instaurar en el personal de la Sede Central del Gobierno Regional de Ica un compromiso con la puesta en práctica de los valores éticos, principios, deberes y prohibiciones en el desempeño de las funciones encomendadas, con el propósito de contribuir a brindar un servicio de calidad a los ciudadanos, creando un ambiente de confianza, credibilidad y permitir un sano ambiente de gestión, regido por la moralidad y honestidad a efecto de asegurar el debido y transparente accionar en el desempeño de las labores encomendadas

### III. ALCANCE

La presente Directiva es de observación y cumplimiento obligatorio para todos los servidores públicos de nuestra institución en todos los niveles jerárquicos, sean servidores nombrados, contratados, de confianza o electos.

### IV. BASE LEGAL

- Ley N° 27867 - Ley que reforma los artículos 91, 191 y 194 de la Constitución Política del Perú.
- Ley N° 27783 "Ley de Bases de la Descentralización"
- Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público
- Ley N° 27815 -Ley del Código de Ética de la Función Pública, modificada por la Ley N° 28496.

- Ley N° 27588 - Ley sobre Prohibiciones e Incompatibilidades de Funcionarios y Servidores Públicos, así como de las personas que presten servicios al Estado bajo cualquier modalidad contractual.
- Ley N° 26771 - Ley sobre prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público, en casos de parentesco.
- Decreto Legislativo N° 1327, establece medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe.
- Reglamento de la Ley N° 27588, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2002-PCM.
- Reglamento de la Ley N° 26771, aprobado por Decreto Supremo N° 021-2000-PCM, modificado por Decretos Supremos Nos 017-2002-PCM y 034-2005-PCM.
- Decreto Supremo N° 044-2018-PCM que aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021
- Decreto Supremo N° 033-2005-PCM que prueba Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Decreto Supremo N° 092-2017-PCM que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción.
- Resolución N° 130-2020-CG Modifica el Sistema de Control Interno en las entidades del Estado
- Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la ley N° 30057, Ley del servicio civil.



## V. DISPOSICIONES GENERALES

### 5.1 DEFINICIONES

Las definiciones a tener en cuenta en la presente directiva son las siguientes:

- a) Personal:** Comprende a los funcionarios y servidores de la Sede del Gobierno Regional de Ica que pertenecen a cualquiera de los niveles jerárquicos de dirección o de confianza. Estos pueden ser nombrados, contratados que desempeñen funciones en nombre de la



institución, independientemente del régimen laboral o la modalidad de contratación a la que estén sujetos.

**b) Acto de corrupción:** Describe aquella conducta o hecho que da cuenta del abuso del poder público por parte de un servidor civil que lo ostente con el propósito de obtener para sí o para terceros un beneficio indebido.

**c) Denunciante:** Es toda persona natural o jurídica que en forma individual o colectiva pone en conocimiento de la institución a través de sus órganos competentes un acto de corrupción.

**d) Denunciado:** Es todo servidor civil de la entidad de la administración Pública con prescindencia del régimen laboral contractual o aquél que mantenga cualquier otra vinculación con el estado al que se le atribuye en la denuncia la comisión de un acto de corrupción susceptible de ser investigado en sede administrativa y/o penal.

**e) Denuncia:** Es aquella comunicación verbal, escrita o virtual, individual o colectiva que da cuenta de un acto de corrupción susceptible de ser investigado en sede administrativa y/o penal.

**f) Medidas de protección:** Conjunto de medidas dispuestas por la autoridad administrativa competente orientadas a proteger el ejercicio de los derechos personales o laborales de los denunciantes y testigos de actos de corrupción en cuanto le fuere aplicable. Su aplicación dependerá de las circunstancias y condiciones de vulnerabilidad evaluadas por la autoridad competente.

**g) Persona protegida:** Es el denunciante o testigo de un acto de corrupción al que se le ha concedido medidas de protección con la finalidad de garantizar el ejercicio de sus derechos personales o laborales.

## 5.2 ÓRGANOS COMPETENTES PARA LA PROMOCIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA SEDE DEL GOBIERNO REGIONAL DE ICA



### 5.2.1 SUBGERENCIA DE GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

La Subgerencia de Gestión de los Recursos Humanos es la responsable de la difusión y cumplimiento por parte del personal del presente Código de conducta de la Sede del Gobierno Regional de Ica.

## 5.3 VALORES INSTITUCIONALES

El personal de la Sede Central del Gobierno Regional de Ica se identifica con los siguientes valores:

### • RESPONSABILIDAD

Valor trascendental en base al compromiso que se asume con la institución para lograr las metas y objetivos desempeñando la labor de manera proactiva, oportuna, íntegra y con calidad.

Desde la percepción de los trabajadores se considera que **ser responsable** es:

- Desarrollar nuestras actividades de manera oportuna.
- Hacer el trabajo bien.
- Cumplir con sus metas y/u objetivos.
- Asumir el contenido que nosotros mismo generamos en nuestros documentos.
- Cumplir con las funciones que nos asignan de manera adecuada.
- Desarrollar nuestras actividades de forma productiva.
- Ser puntuales en el cumplimiento del horario y desarrollo de nuestras actividades.
- Cumplir con los trabajos en tiempos y plazos adecuados.
- Desempeñar el trabajo en los tiempos previstos
- Usar adecuadamente los bienes de la institución

### • HONESTIDAD

Valor que debe ser inherente a cada persona que se basa en la coherencia y sinceridad del comportamiento y genera confianza, credibilidad y liderazgo, lo que contribuye al adecuado trabajo en equipo en el cumplimiento de nuestros objetivos

Desde la percepción de los trabajadores se considera que **ser Honesto** es:

- Hacer buen uso de los recursos públicos.



- Evitar la corrupción.
- Ser transparente en el desarrollo de las actividades que cumplimos
- Desarrollar nuestro trabajo de manera productiva, eficiente y eficazmente.
- Servir a la sociedad de manera transparente frente a la institución.
- Es actuar con verdad y justicia.

- **RESPETO**

Regla básica de convivencia y pilar fundamental para el desarrollo de actividades que mejora las relaciones interpersonales y genera un buen clima laboral entre jefes y compañeros de trabajo. Lo que se ve reflejado en la calidez del servicio al ciudadano y por consiguiente la mejora de la imagen institucional.

Desde la percepción de los trabajadores se considera que **ser respetuoso es:**

- Valorar y reconocer los derechos humanos de las personas.
- Valorar a una persona y respetar sus opiniones
- Desarrollar nuestras actividades con prudencia y humildad
- Respetar aquello que no es tuyo (no coger) o usarlo de manera racional.
- No utilizar los bienes de la institución para beneficio personal.
- Trato con tolerancia a las personas.
- Cumplir las normas de trabajo
- Realizar una adecuada atención y buen trato al ciudadano.
- Buen trato al compañero de trabajo.
- Saludar al ciudadano y compañero de trabajo.
- Permite lograr los objetivos institucionales
- Esencia del ser humano, respeto a la dignidad de la persona.

- **LEALTAD**

Es la convicción y comportamiento basado en el compromiso de defender y ser fieles bajo principios y valores que generen una convivencia más sincera, basada en la confianza y en el trabajo en equipo.





Desde la percepción de los trabajadores se considera que **ser leal es:**

- Guardar reserva con la institución.
- Ser fiel y leal a la institución
- No denigrar a la institución.
- Cumplir con los compromisos de la institución.
- Representar a nuestra institución de manera adecuada.
- Ser conscientes del rol que cumplimos como integrantes de nuestra institución.

#### • **TRANSPARENCIA**

La transparencia en el ejercicio de la labor supone aspectos que reflejan una actuación diáfana en el servicio que se brinda, e involucra lo siguiente:

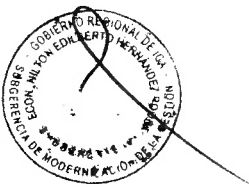
- a. Generar y transmitir información útil, oportuna, pertinente, comprensible, fiable y verificable a sus superiores jerárquicos y a cualquier persona facultada para evaluar sus actividades;
- b. Generar información actualizada sobre sus operaciones y documentar la sustentación técnica de sus actos; así como manifestar con claridad e integridad las instrucciones, los pareceres y las opiniones especializadas de acuerdo con los actuados analizados; y,
- c. Permitir y preservar en todo momento el acceso a la información, a los superiores jerárquicos y a las personas encargadas del control interno o externo de sus actividades.

#### • **COMPROMISO**

Los servidores del Gobierno Regional de Ica se encuentran comprometidos en la labor que desempeñan, así como la capacidad y obligación de atender al ciudadano con responsabilidad y respeto para lo cual laboran de manera organizada y ordenada con la finalidad de brindar un servicio de calidad al ciudadano enfocándose en las necesidades de la ciudadanía y la satisfacción de estas a través del conocimiento de los procedimientos adecuados, entendiendo que el ciudadano espera un resultado de nuestra actuación como institución.

#### **Algunos ejemplos de conductas inadecuadas**

- Brindar una orientación incorrecta al ciudadano respecto de los procedimientos.



- No brindar una atención cálida, respetuosa y empática al ciudadano.
- Abrumar a los ciudadanos utilizando un lenguaje técnico que ellos no pueden entender.
- Atender de manera inapropiada las quejas, reclamos y derechos de petición de los usuarios del servicio.
- No hacer uso de las herramientas de información o de gestión para llevar a cabo las tareas de mejor manera.

- **ÉTICA**

El servidor del Gobierno Regional de Ica, en el ejercicio de sus funciones, actuará con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés público representado por el Estado y desechando todo provecho o ventaja obtenida por si o por interpósita persona.

## VI. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

### 6.1 PRINCIPIOS

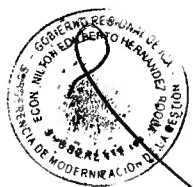
El personal del Gobierno Regional de Ica debe actuar dentro del marco de los siguientes principios:

- **RESPECTO**

El servidor del Gobierno Regional de Ica adecuará su conducta hacia el respeto que merece toda persona, evitando situaciones de discriminación, de acoso u otras que vayan en desmedro de su dignidad, así como, que se respeten sus derechos a la defensa y al debido procedimiento, garantizándose con ello, que todas las fases del proceso de toma de decisiones, del proceso de control o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se efectúen conforme lo dispone la Constitución y las Leyes.

- **PROBIDAD**

Mantener una conducta intachable, de entrega honesta y leal al desempeño del cargo, labor o función, con preeminencia del interés público. Ello alude a la rectitud e integridad en el obrar respecto a recursos, documentos, bienes públicos, conocimientos, en la ejecución de cualquier acto funcional y personal.



- **EFICIENCIA**

El servidor del Gobierno Regional de Ica ejerce las actividades y funciones que le han sido asignadas con calidad, empleando los medios y recursos que sean estrictamente necesarios, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento.

- **IDONEIDAD**

El personal del Gobierno Regional de Ica debe reunir las competencias necesarias para desempeñar sus funciones, asimismo disposición para capacitarse para el adecuado cumplimiento de las mismas.

- **LEALTAD Y OBEDIENCIA**

El personal del Gobierno Regional de Ica debe ser leal a la institución y a todo el personal que forma parte de ella asimismo cumplir con las órdenes que el superior jerárquico les imparta siempre y cuando estén vinculadas a sus funciones.

- **JUSTICIA Y EQUIDAD**

El personal del Gobierno Regional de Ica debe estar predispuesto al correcto desempeño de sus funciones, brindando cada uno lo que es debido, así como también con igualdad con sus superiores, sus subordinados y el público en general

## 6.2 DEBERES

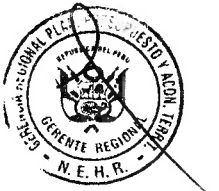
El personal del Gobierno Regional de Ica debe actuar dentro del marco de los siguientes deberes:

- **NEUTRALIDAD**

El personal del Gobierno Regional de Ica debe actuar de acuerdo a sus funciones y no dejarse influenciar por factores externos a la institución, con ello demostrará independencia y raciocinio en el desempeño de las mismas.

- **TRANSPARENCIA**

El servicio que brinde el personal del Gobierno Regional de Ica dentro del desempeño de sus funciones debe ser ejecutado de manera transparente y de carácter público. La información será accesible para



el conocimiento de una persona natural o jurídica; asimismo se deberá facilitar la información de manera oportuna y fidedigna.

- **DISCRECIÓN**

El personal del Gobierno Regional de Ica durante el ejercicio de sus funciones debe guardar las reservas respecto a hechos y/o informaciones generadas de manera directa o indirecta, sin perjuicio de los deberes y responsabilidades que le correspondan en virtud de las normas que regulan el acceso y la transparencia de la información pública.

- **EJERCICIO ADECUADO DEL CARGO**

El personal del Gobierno Regional de Ica debe actuar de forma correcta en función a los fines institucionales y dentro del marco de las responsabilidades asumidas conforme a Ley, sin que por ello se abuse, coaccione u obligue lo contrario a derecho a los administrados.

- **USO ADECUADO DE LOS BIENES**

El personal del Gobierno Regional de Ica debe mantener, proteger, conservar y hacer uso eficiente de los bienes asignados para el cumplimiento de sus funciones.

- **RESPONSABILIDAD**

El personal del Gobierno Regional de Ica debe desarrollar sus funciones de manera correcta, íntegra y enfocadas al desarrollo de los objetivos trazados en función de la misión y visión.

Además, ante situaciones extraordinarias puede desarrollar otras funciones que no sean estrictamente las designadas a su cargo, siempre y cuando se mantengan los principios y estas resulten necesarias para enfrentar, reducir o neutralizar las dificultades de la entidad.

### 6,3 PROHIBICIONES

El personal del Gobierno Regional de Ica debe actuar dentro del marco de las siguientes prohibiciones:

- **CONFLICTO DE INTERESES**



El personal del Gobierno Regional de Ica debe evitar desarrollar en forma directa o indirecta cualquier actividad vinculada con las funciones que ejercen o actividades que desempeñan en la entidad que involucren bajo cualquier forma o modalidad, algún conflicto de intereses personales, laborales, económicos o financieros lo que puede afectar el buen nombre y prestigio de la institución

- **NEPOTISMO**

El personal del Gobierno Regional de Ica no puede contratar a una persona con la que tiene parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad.

- **PECULADO**

Se prohíbe que el personal del Gobierno Regional de Ica se apropie de los bienes de la institución sea a favor suyo o de terceros, así como hacer uso indebido de los mismos.



- **COHECHO**

El personal del Gobierno Regional de Ica no puede obtener dinero u otro beneficio a cambio de realizar u omitir una conducta funcional.

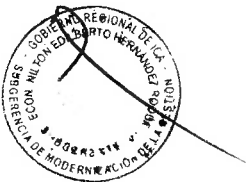
- **OBTENER VENTAJAS INDEBIDAS**

El personal del Gobierno Regional de Ica debe evitar hacer uso de su cargo, función o autoridad, con el objeto de obtener ventajas indebidas para sí o para terceros, en desmedro de la imparcialidad u objetividad que deben observar en sus actos, entendiéndose dentro de esta prohibición cualquier preferencia en el trato a favor de personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, o del propio personal al servicio de la entidad.



- **PROHIBICION DE REGALOS, DONACIONES O AGASAJOS**

El personal del Gobierno Regional de Ica no debe aceptar, cualquier forma de estipendio o retribución económica, en dinero o especie, agasajos o atenciones sociales, cualquiera que sea su modalidad o valor patrimonial, de parte de personas naturales o jurídicas cualquiera sea su naturaleza y que pueda recibir de forma directa o indirecta con la finalidad de beneficiarse a sí mismo como a terceros, así como a familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad.



- **REALIZAR ACTIVIDADES DE PROSELITISMO POLITICO**

El personal del Gobierno Regional de Ica debe evitar realizar actividades de proselitismo político partidario en forma pública, durante el ejercicio del cargo o función que desempeña, así como la utilización de la infraestructura, bienes y recursos de la institución en favor o en contra de candidatos o partidos políticos, movimientos políticos u otros conforme a la ley de elecciones. Esta prohibición incluye expresamente la emisión de declaraciones públicas, o formuladas a través de cualquier medio de comunicación masivo.

- **HACER MAL USO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA**

El personal del Gobierno Regional de Ica debe evitar utilizar, revelar o entregar información confidencial, secreta o reservada, incluyendo la contenida en medios magnéticos de la entidad en la que prestan o hayan prestado servicios, bajo cualquier modalidad, obtenida en el ejercicio de sus funciones y/o cargos desempeñados con el objeto de obtener una ventaja indebida para así o para terceros.

- **PRESIONAR, AMENAZAR Y/O ACOSAR**

El personal del Gobierno Regional de Ica debe evitar cualquier acto, situación o medio de comunicación escrita, verbal o física que pueda interpretarse como amenaza y/o presión afectando la dignidad de la persona.

No se permite ninguna forma de acoso de tipo sexual, moral o de otra naturaleza o situación que humille y afecte la dignidad de una persona y que constituya una falta de respeto, intimidación, o amenazas entre empleados, independientemente de su nivel jerárquico.

Todos los servidores públicos garantizamos un ambiente libre de acoso u hostigamiento sexual, es decir de toda conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista que puede implicar rechazo activo o pasivo<sup>1</sup> por parte de la o el agraviado.

Todos los servidores públicos estamos comprometidos con la erradicación del acoso sexual a través del reporte de todo comportamiento o conducta de este tipo y el soporte a la persona o personas afectadas.



### Algunos ejemplos de conductas inadecuadas

- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas.
- El uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escrita o verbal) insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos.
- El trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas antes señaladas.
- Ejercer presión sobre un subordinado para realizar un acto sexual no consentido por el mismo, bajo la amenaza de no renovar un contrato laboral, privarle de servicios a las que tiene derecho, retrasar su ascenso laboral, rotar fuera de la jurisdicción o sancionar.
- La promesa implícita o expresa al acosado de un trato preferente o beneficiosa respecto a su situación a futuro a cambio de favores sexuales.



<sup>1</sup> El rechazo pasivo se refiere a la no manifestación del rechazo al acoso u hostigamiento sexual por parte de la o el agraviado y se puede presentar por las siguientes razones: Represalias, vergüenza, naturalización del acoso sexual en el ambiente de trabajo, incentivos perversos para ascensos o promociones, entre otras.

## VII DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

### 7.1 DE LAS FALTAS Y/O INFRACCIONES

El incumplimiento de lo dispuesto en la presente Directiva, por el servidor o funcionario del Gobierno Regional de Ica genera responsabilidad de orden administrativo, civil y/o penal, según corresponda, conforme a la normativa pertinente.

Del mismo modo, se considerarán faltas y/o infracciones a la presente Directiva, las siguientes acciones:

- Acoso sexual, hostigamiento o discriminación de cualquier tipo de personal.



- Denunciar infundadamente y de mala fe a un funcionario, servidor y/o colaborador inocente.

## 7.2 DE LAS DENUNCIAS Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Todo el personal del Gobierno Regional de Ica se encuentra en la obligación de comunicar los actos contrarios a los principios, deberes y prohibiciones de la presente Directiva que regula la conducta del servidor y funcionario público. Por este motivo al conocer alguna infracción o presunta infracción debe presentar su denuncia ante la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios o ante la Subgerencia de Gestión de los Recursos Humanos ya sea de forma presencial o no presencial (telefónica y/o virtual), y solicitar las medidas de protección si lo considera necesario, conforme a lo establecido en la normativa vigente.

Las medidas de protección están orientadas a resguardar el ejercicio de los derechos personales o laborales de los denunciantes y de los testigos de actos de corrupción. Su vigencia se extiende mientras dure el peligro que las motiva y, su solicitud, deberá ser evaluada y otorgarlas en coordinación con la Subgerencia de Gestión de los Recursos Humanos y la Gerencia Regional de Administración.

En ningún caso, la presentación de una denuncia debe perjudicar al denunciante, en su relación contractual o laboral con la institución.

Está prohibido divulgar cualquier aspecto relacionado a la denuncia, particularmente la identidad de la persona denunciante, de los testigos u otras personas, salvo que estos manifiesten expresamente lo contrario.

## 7.3 DE LAS SANCIONES

Los servidores y funcionarios del Gobierno Regional de Ica que incumplan cualquiera de las disposiciones de la presente Directiva, previa investigación, serán sujetos a las medidas disciplinarias en el marco de la normativa vigente (Reglamento Interno de Trabajo aprobado por Resolución Gerencial Regional N° 0277-2019-GORE.ICA/GRAF, la Ley N° 30075 "Ley del Servicio Civil" y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y normas modificatorias), siendo posible dar por terminada sin ningún tipo de responsabilidad para el Gobierno Regional de Ica la relación existente con el personal, siempre y cuando así lo determine





el debido procedimiento administrativo o judicial, respetando el derecho de defensa consagrado por la Constitución Política del Perú.

