

DIRECTIVA PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO EN EL INSTITUTO GEOLÓGICO, MINERO Y METALÚRGICO – INGEMMET

DIRECTIVA GENERAL N° 002-2020-INGEMMET/GG

I. OBJETIVO:

Establecer disposiciones para normar las acciones de prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual y acoso, dentro del Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico – INGEMMET.

II. FINALIDAD:

La presente directiva tiene por finalidad poner en conocimiento de los servidores de INGEMMET las herramientas necesarias para enfrentar cualquier acto de hostigamiento sexual y acoso, y protegerse del mismo.

III. ALCANCE:

Las disposiciones establecidas en la presente directiva son de aplicación y cumplimiento de todos los funcionarios y servidores civiles del INGEMMET, independientemente del vínculo laboral o contractual que tengan (régimen laboral privado, contratación administrativa de servicios, servicios no personales, formación laboral)¹. Asimismo, la presente Directiva es de aplicación obligatoria para todos los órganos, unidades orgánicas, programas y órganos desconcentrados de la entidad.

IV. BASE LEGAL:

- 4.1. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer – CEDAW.
- 4.2. Protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- 4.3. Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer “Convención de Belem Do Para”.
- 4.4. Convenio N° 111 de la OIT, sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.
- 4.5. Constitución Política del Perú.
- 4.6. Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- 4.7. Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- 4.8. Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 4.9. Ley N° 28983, Ley de igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- 4.10. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 4.11. Decreto Legislativo N° 1410, que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido



¹ En el presente documento se utilizan de manera inclusiva términos tales como “servidor civil”, “hostigador”, “hostigado”, “denunciado”, “denunciante”, “funcionario” y sus respectivos plurales para referirse a hombres y mujeres. Esto se justifica, en tanto la Real Academia Española considera que la actual tendencia al desdoblamiento indiscriminado del sustantivo en su forma masculina y femenina va contra el principio de economía del lenguaje y se funda en razones extralingüísticas.

- sexual al código penal, y modifica el procedimiento de sanción de hostigamiento sexual.
- 4.12. Decreto Legislativo N° 1401, que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público.
 - 4.13. Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
 - 4.14. Política Nacional de Igualdad de Género, aprobada por Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP.
 - 4.15. Texto único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004.2019-JUS.
 - 4.16. Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.
 - 4.17. Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico- INGEMMET, aprobado por Decreto Supremo N° 035-2007-EM.
 - 4.18. Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR/PE.
 - 4.19. Directiva denominada "Lineamientos para la formulación, aprobación, modificación y extinción de directivas en el Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico – INGEMMET, aprobada por Resolución de Presidencia N° 077-INGEMMET/PCD.
 - 4.20. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, que aprueba los Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas.

V. RESPONSABILIDAD:

- 5.1. La Unidad de Personal supervisa el cumplimiento de la presente directiva. Es responsable de ejecutar las medidas de capacitación y difusión señaladas en el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Asimismo, es responsable de dictar las medidas de protección correspondientes hacia la víctima de hostigamiento en el plazo de tres (3) días hábiles, como máximo, desde conocido el hecho; y remite el caso a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario dentro de las 24 horas de conocido el hecho. Además, dicta medidas de protección a favor de los testigos que el caso amerite.

Por último, la entidad informa al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que ha recibido una queja o denuncia, o ha iniciado de oficio una investigación por hostigamiento sexual, y le informa acerca de las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima, en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles de recibida. Así también, informa del resultado de las investigaciones efectuadas para verificar el cumplimiento de la presente Ley.

- 5.2. La Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario (STPAD) es responsable de informar a la Unidad de Personal sobre la comisión de un acto de hostigamiento sexual, desde que tome conocimiento del hecho. Así también, se encarga de investigar y proponer el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, atendiendo a las reglas establecidas en el marco



normativo vigente. Finalmente, se encarga de informar el acto sancionador a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR).

- 5.3. El Comité de investigación, en los procedimientos en que sea conformado, es responsable de llevar a cabo una evaluación de hechos denunciados según el plazo que el marco normativo indique. Además, propone al área correspondiente las medidas correctivas o necesarias para evitar posteriores actos de hostigamiento.
- 5.4. Las dependencias y los servidores o funcionarios que participen como autoridades en el procedimiento administrativo disciplinario, tienen la responsabilidad de resolver el proceso mediante una adecuada motivación. Lo anterior debe ser realizado cumpliendo los plazos que señala el marco jurídico vigente.
- 5.5. Todas las autoridades que participen en el procedimiento administrativo disciplinario tienen la responsabilidad de aplicar los principios y enfoques establecidos en el marco jurídico vigente.
- 5.6. Los servidores de INGEMMET, tiene la responsabilidad de denunciar cualquier acto de hostigamiento del que tengan conocimiento; y, asimismo, de participar como testigos. El referido accionar debe realizarse en el cabal seguimiento de los valores de la entidad, y del Código de Ética de la Función Pública. Así también, los servidores deben participar en las acciones de prevención y capacitación que la entidad realice en su beneficio. Los servidores, tienen la obligación de cumplir con todas las disposiciones del marco jurídico vigente, relativo al hostigamiento sexual, en el marco de sus funciones, competencias y deberes.

VI. DISPOSICIONES GENERALES:

6.1. Sobre el hostigamiento sexual

- 6.1.1. El hostigamiento sexual 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 y que puede afectar su dignidad. 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.
- 6.1.2. 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 reiteración puede ser considerada como un elemento indiciario.
- 6.1.3. El hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada formativa, de trabajo o similar.
- 6.1.4. El hostigamiento sexual puede manifestarse a través de cualquier conducta que encaje en la presente directiva y en el artículo 6 de la Ley 27492, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.



- 6.1.5.** Para el establecimiento de las sanciones, la condición de la persona que sufre los actos de hostigamiento sexual puede considerarse como una agravante de los mismos.

6.2. Evaluación y diagnóstico

- 6.2.1.** El INGEMMET deberá desarrollar una encuesta anual, de acuerdo con lo señalado en el punto 7.1.1. de los Lineamientos, utilizando el cuestionario contenido en el Anexo N° 01 de los mismos – que en esta directiva aparece como Anexo N° 2. Esta herramienta deberá aplicarse sobre todas las personas indicadas en el alcance de la norma, o sobre una muestra representativa de cada órgano y unidad.

El INGEMMET puede desarrollar mecanismos complementarios, que deberán tener en cuenta el marco jurídico aplicable, así como la disponibilidad presupuestal de la entidad.

Todas las herramientas de diagnóstico deben preservar la intimidad y privacidad de los participantes.

Los resultados obtenidos, deben servir a de insumo a la Unidad de Personal a fin de realizar acciones de prevención e intervención de actos de hostigamiento sexual.

6.3. Medidas de prevención

- 6.3.1.** El INGEMMET, debe brindar las capacitaciones anuales indicadas en el Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Para ello debe atender al contenido temático que indica el Anexo 2 de los Lineamientos, – que en esta directiva aparece como Anexo N° 3.
- 6.3.2.** Las disposiciones complementarias que emita SERVIR sobre la materia son automáticamente incorporadas a la presente directiva, desde su entrada en vigencia.

6.4. Difusión de información y canales de denuncia.

- 6.4.1.** De manera periódica se realizará difusión de información instruccional que permita entender cómo identificar una situación de hostigamiento sexual o comportamiento sexista; cuáles son las consecuencias que dicho comportamiento acarrea; así como cuáles son los mecanismos que dispone la entidad para enfrentar ese tipo de actos.

VII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS:

7.1. Procedimiento de denuncia de actos de hostigamiento sexual

7.1.1. Pautas durante el procedimiento



7.1.1.1. Confidencialidad

Todos los documentos relacionados con la denuncia de hostigamiento sexual son confidenciales y reservados. Para garantizar su condición, la Unidad de Personal y la STPAD, vigilarán que a ellos accedan sólo las personas autorizadas; y, brindarán códigos a las presuntas víctimas con la finalidad de proteger su identidad.

7.1.1.2. Comunicaciones

Para interactuar con la presunta víctima, los miembros encargados del proceso disciplinario, así como cualquier servidor, deben usar los canales de comunicación formalmente establecidos para ello.

7.1.1.3. Tratamiento a las víctimas de hostigamiento sexual

Al tomar contacto con una presunta víctima de hostigamiento sexual, se deberá actuar conforme con los parámetros establecidos en el protocolo de atención que figura en el Anexo N° 04 de los Lineamientos - - que en esta directiva aparece como Anexo N° 5, con la finalidad de evitar cualquier situación que pudiera generar su revictimización.

7.1.2. Presentación de la denuncia

La víctima - o cualquier persona, que tenga conocimiento de un acto de hostigamiento sexual en INGEMMET - está habilitada para presentar una denuncia ante la Unidad de Personal. Esta puede ser por medio escrito, verbal o mediante los mecanismos virtuales que la entidad habilite.

Las denuncias que se presenten de manera escrita, deben observar el formato que consta como Anexo N° 3 de los lineamientos - que en esta directiva aparece como Anexo N° 4. Si la denuncia se realiza de manera verbal, el servidor de la Unidad de Personal, que se encarga de recibir la denuncia, deberá llenar el formato señalado.

Si por la cantidad de hechos denunciados, el formato de denuncia resulta insuficiente, el formato citado puede modificarse, o en todo caso, los hechos pueden registrarse en el reverso de dicho formato.

La Unidad de Personal se encargará de difundir los datos de contacto de las personas encargadas de recibir las denuncias de hostigamiento sexual.

Todo mecanismo adicional de presentación de denuncia que implemente INGEMMET deberá contar con la difusión suficiente para el conocimiento de los servidores de INGEMMET.

Si la STPAD toma conocimiento de algún caso de hostigamiento sexual, debe informarlo dentro de las 24 horas siguientes a la Unidad de Personal.

En caso que la denuncia recaiga sobre el jefe (a) o cualquier otro servidor de la Unidad de Personal, la denuncia debe presentarse ante el superior inmediato de la Unidad de Personal. Asimismo, de existir alguna causal de abstención, establecida en el TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, el jefe (a) de la Unidad de Personal, o quien corresponda, debe abstenerse de participar en el procedimiento de la denuncia por hostigamiento formulada.



7.1.3. Contenido de la denuncia

Toda denuncia por actos de hostigamiento sexual, debe contener los siguientes elementos:

7.1.3.1. Identificación

1. Datos del denunciante, que incluirán nombres completos, número de Documento Nacional de Identidad, nombre de la unidad en la que labora, correo, teléfono, de ser el caso.
2. Datos del denunciado, que incluirán nombres completos, dependencia en la que presta servicios, y el cargo que ocupa.
3. Datos de la víctima de los actos de hostigamiento sexual, que incluirán nombres completos y dependencia en la que labora, y cargo que ocupa (de ser posible). Si víctima y denunciante son la misma persona, entonces deberá consignarse los datos indicados en el numeral 1.
4. De ser el caso, la denunciante deberá consignar los datos de su representante: nombre, DNI, domicilio, correo y teléfono.
5. La víctima y/o denunciante tienen derecho a solicitar reserva de su identidad.

7.1.3.2. Medios probatorios

Los medios probatorios deben estar dirigidos a demostrar la comisión de actos de hostigamiento sexual, estos pueden ser:

- a) Declaración de testigos.
- b) Documentos públicos y/o privados cuya veracidad pueda ser demostrada.
- c) Grabaciones de audio, correos electrónicos, videos, mensajes de texto, fotografías, objetos u otros similares.
- d) Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, toxicológicas, entre otros. La Unidad de Personal pondrá a disposición de la víctima los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con que cuente, o derivará a la víctima a los servicios públicos o privados de salud a los que ésta pueda acudir. Si la víctima lo autoriza, el informe que se emita como resultado de la atención se incorpora al procedimiento como medio probatorio.
- e) Cualquier otro medio probatorio idóneo que permita esclarecer los actos de hostigamiento denunciados.

7.1.4. Medidas de Protección y atención

7.1.4.1. Medidas de protección

La Unidad de Personal dicta las medidas de protección correspondientes a favor de la presunta víctima, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles a partir de la interposición de la queja o denuncia, o de conocido el hecho.

Las medidas de protección aplicables a las víctimas del hostigamiento sexual son las siguientes:

- a) Rotación o cambio de lugar del presunto hostigador.
- b) Suspensión temporal del la presunto hostigador.
- c) Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.



- d) Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima.
- e) Despido o no renovación del presunto hostigador, medida que dependerá de la claridad de las pruebas que se obtengan en el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario.
- f) Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

La Unidad de Personal podrá dictar determinadas medidas de protección a favor del denunciante o testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

A pedido de parte, las medidas de protección pueden ser sustituidas o ampliadas, atendiendo a las circunstancias de cada caso, con la debida justificación y cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para la víctima. La víctima podrá solicitar la ampliación de las medidas de protección, motivando su requerimiento.

Las medidas de protección que establezca la Unidad de Personal se entienden aplicables 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.

En ningún caso se considera una medida de protección válida proponer a la víctima tomar vacaciones cuando esta no lo ha solicitado.

7.1.4.2. Medidas de atención

La Unidad de Personal, en un plazo no mayor a un (1) día hábil - a partir de la interposición de la queja o denuncia, o de conocido el hecho - pone a disposición de la víctima los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuente. De no contar con dichos servicios, informa a la víctima a aquellos servicios públicos o privados de salud a los que esta puede acudir. Tales servicios son, como mínimo, los Centros de Emergencia Mujer – CEM; Centros de Atención de EsSalud; y, los Centros de Atención del Ministerio de Salud.

El informe que se emite como resultado de la atención médica, física y mental o psicológica, es incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio, solo si la víctima lo autoriza.

7.1.5. Denuncia contra el(la) jefe(a) de la Unidad de Personal

Cuando se denuncie a el (la) Jefe (a) de la Unidad de Personal, la delación deberá ser presentada en la Oficina de Administración, la cual se encargará de establecer medidas de protección y atención para la víctima, así como de comunicar al STPAD sobre los hechos denunciados, en el transcurso de las siguientes veinticuatro (24) horas.



7.1.6. Precalificación a cargo de la STPAD

Dentro de las 24 horas de recibida la denuncia, la Unidad de Personal remite el caso a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario. Esta última contará con 15 días calendario, a partir que recibe la denuncia, bajo responsabilidad, para emitir el informe de precalificación.

Durante la investigación preliminar, la STPAD debe tomar en consideración todos los medios de prueba presentados por el/la denunciante y obtenidos en las investigaciones realizadas por su cuenta. 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.

Para valorar que la declaración de la víctima genere indicio razonable sobre la comisión de los hechos denunciados, se debe considerar, los criterios señalados en el punto 7.3.4.1. de los lineamientos de SERVIR.

Si, durante la investigación, la STPAD requiere entrevistar al denunciante, debe proceder conforme a los parámetros fijados en el Anexo N° 4 de los Lineamientos - que en esta directiva aparece como Anexo N° 5.

Si la secretaría mencionada considera que existen los elementos suficientes que configuran la realización de actos de hostigamiento sexual, deberá recomendar el inicio del procedimiento administrativo disciplinario. De ser así, deberá poner en conocimiento del Ministerio Público o la Policía Nacional del Perú para, dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes de emitido el informe de pre calificación.

Si el servidor sobre el que recae la STPAD fuera señalado como el ejecutor de actos de hostigamiento sexual, o si este se encontrara incluido en alguna de las causales de abstención establecidas en el TUO de la Ley de Procedimiento Administrativo General, la autoridad que lo designó deberá designar a un suplente que se avoque al conocimiento del caso.

7.1.7. Procedimiento Administrativo Disciplinario

El procedimiento administrativo disciplinario no podrá extenderse por un plazo mayor a treinta (30) calendario, pudiendo ampliarse por un plazo adicional de quince (15) días calendario en función a la complejidad del caso. La inobservancia de los plazos señalados acarrea responsabilidad administrativa pero no implica la caducidad del proceso.

7.1.7.1. Fase instructiva

Si el Órgano Instructor considera razonable el contenido del informe de la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario, emitirá la resolución de inicio al procedimiento administrativo disciplinario de conformidad a lo establecido en el Reglamento General de la Ley de Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, dentro de los 15 días calendarios de recibir el informe de precalificación; y, notificará al presunto hostigador dentro de tres (3) días calendarios, contados a partir del día de su expedición.



El presunto hostigador dispone de cinco (05) días hábiles para presentar sus descargos. Asimismo, en dicho plazo, podrá solicitar una prórroga, que será evaluada por el órgano instructor. De no contar con respuesta, la solicitud se entiende por aceptada automáticamente, por tres (3) días hábiles adicionales contados desde el vencimiento del plazo inicial.

Vencido el plazo para la presentación de los descargos, o al día siguiente de presentados los mismos, el órgano instructor en un plazo de diez (10) días calendarios emite el 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. Dicho informe será remitido al órgano sancionador dentro del término de un (1) día de emitido.

7.1.7.2. Fase sancionadora

El Órgano Sancionador cuenta con cuatro (4) días hábiles para emitir un pronunciamiento en el que imponga sanción o disponga el archivamiento. Dicho plazo inicia desde que recibe el informe del Órgano Instructor.

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.

7.2. Procedimiento para modalidades formativas

El procedimiento de denuncia, atención, investigación y sanción para el caso de actos de hostigamiento sexual contra las personas que se desempeñan de la siguiente manera:

- a) La Unidad de Personal, recibe y atiende las denuncias de hostigamiento sexual. Para ello desarrolla las facultades y diligencias ya explicadas en la presente directiva. Asimismo, dentro de las 24 horas de conocido el hecho, la Unidad de Personal conforma el Comité de Investigación.
- b) El Comité de investigación está Integrado por dos (2) representantes de la Unidad de Personal y uno (1) del área usuaria, en la que se desarrollan las prácticas, que se conformará de acuerdo con el numeral 7.4.5. de los lineamientos emitidos por SERVIR.

La Unidad de Personal traslada la denuncia a dicho comité en un (1) día hábil, desde su conformación. Éste último informa a la persona denunciada respecto al inicio de las investigaciones, en el plazo de un día (1) hábil, contado a partir de recibida la denuncia, requiriendo sus descargos, dentro de cinco (5) días hábiles.

Si el Comité requiera entrevistar al denunciante, debe fijar su interacción a los parámetros del protocolo establecido en el Anexo N° 04 de los Lineamientos - que en esta directiva aparece como Anexo N° 5 - y procurar evitar la revictimización.

El Comité de Investigación emite un Informe de Investigación, con la estructura indicada en el Anexo N° 05 de los lineamientos - que en esta directiva aparece como Anexo N° 6, 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. Este documento se emite dentro de los quince (15) días calendario, desde que la



denuncia es recibida; y, se pone en conocimiento de la Unidad de Personal para su traslado al denunciado y la presunta víctima.

Si el Comité determina la existencia de hostigamiento sexual, la Unidad de Personal informa al Ministerio Público o Policía Nacional del Perú, para que estos actúen conforme a sus funciones. Ello dentro de las 24 horas de la emisión del Informe de Investigación.

7.3. Comunicación a SERVIR:

Dentro de los diez (10) días hábiles de haber sido notificada la sanción al denunciado, la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario informa a SERVIR de la sanción impuesta.

7.4. Medios impugnatorios

Luego de que la resolución que pone fin al procedimiento administrativo disciplinario sea notificada, el servidor sancionado tiene quince (15) días hábiles para interponer los recursos impugnatorios que considere necesarios:

Recurso de reconsideración: Se sustentará en la presentación de prueba nueva y se interpondrá ante el órgano impuso la sanción.

Recurso de apelación: se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas o se trate de cuestiones de puro derecho. Este recurso se dirige a la misma autoridad que expidió la resolución que se impugna, quien lo remite al Tribunal del Servicio Civil. La apelación no tiene efecto suspensivo.

Según la tercera disposición complementaria modificatoria del Reglamento General del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, los mencionados recursos no requieren la firma de abogado.

VIII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS:

Primera.- La sanción que se establezca en virtud del procedimiento indicado en la presente directiva, no impide el establecimiento de las acciones civiles o penales que correspondan.

Segunda.- Si, durante o como resultado del procedimiento, se aprecien indicios de comisión de delitos, la institución debe poner en conocimiento de tales hechos al Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima. Esta comunicación deberá efectuarse en un plazo no mayor de veinticuatro (24) horas de conocidos los hechos.

Tercero.- En todo lo no regulado en la presente Directiva se aplicarán las disposiciones de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General y la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC, denominada "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE; y, su modificatoria. Además, se tendrán en cuenta los Lineamientos, aprobados por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE.

IX. ANEXOS:

Anexo N° 1: Glosario de términos.

Anexo N° 2: Cuestionario para el Diagnóstico de Hostigamiento Sexual en la Entidad.

Anexo N° 3: Temario para la Ejecución de Capacitaciones en Hostigamiento Sexual.

Anexo N° 4: Formato de Denuncia de Hostigamiento Sexual.

Anexo N° 5: Protocolo de Actuación para la Atención de Denuncias y Entrevista con Víctimas de Hostigamiento Sexual.

Anexo N° 6: Estructura de Informe de Investigación del Comité de Investigación.

Anexo N° 7: Flujograma.



ANEXO N° 01:

Glosario de términos

Definiciones: Para la aplicación de la directiva se usarán las siguientes definiciones², que no excluyen las demás que señale el marco normativo vigente:

- a) Conducta de naturaleza sexual:** Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual.
- b) Conducta sexista:** Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos 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.
- e) Hostigador/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- f) 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.
- g) Relación de sujeción:** Todo vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicios, formación, capacitación u otras similares, en las que existe un poder de influencia de una persona frente a la otra.
- h) Modalidades formativas:** Se consideran modalidades formativas las prácticas preprofesionales y profesionales.
- i) Procedimiento Administrativo Disciplinario:** conjunto de etapas y actuaciones establecido por la Administración Pública para ejercer su facultad sancionadora disciplinaria por la ocurrencia de las faltas disciplinarias que pudiesen haber cometido los servidores civiles y –en caso de quedar acreditada su existencia– proceder con la aplicación de sanción correspondiente. Ello, conforme a los principios del debido proceso señalados en la Constitución Política del Perú, los principios del procedimiento administrativo sancionador establecidos en la Ley N° 27444 y aquellos indicados en las normas especiales.
- j) Relato de los hechos:** Es la descripción de los sucesos de hostigamiento sexual que el denunciante considera haber presenciado o sufrido.

Principios: Las instituciones, autoridades y personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, deben tener en cuenta lo siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros vinculados a dicha materia:

² Las mismas se encuentran incluidas en el artículo 3 del título 1 del Reglamento de la Ley N° 27942.

a) Principio de dignidad y defensa de la persona: Se debe actuar teniendo en cuenta que la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado, asegurando su protección.

b) Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso: Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades laborales, formativas o contractuales en un ambiente sano y seguro.

c) Principio de igualdad y no discriminación por razones de género: Se debe garantizar la igualdad entre las personas, independiente de su sexo o género. Está prohibida cualquier acción discriminatoria basada en el sexo, identidad de género u orientación sexual.

d) Principio de respeto de la integridad personal: Se debe garantizar el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.

e) Principio de intervención inmediata y oportuna: Se debe actuar de manera oportuna, disponiendo las medidas de prevención necesarias para la víctima.

f) Principio de confidencialidad: La información contenida en los procedimientos regulados por la Ley y el Reglamento tienen carácter confidencial, salvo las excepciones establecidas en las leyes sobre la materia.

g) Principio del debido procedimiento: Los/as participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la presente norma, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, que comprende, el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho en un plazo razonable y todos aquellos atributos derivados de su contenido esencial.

h) Principio de impulso de oficio: Se debe 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 normas aplicables deben ser interpretadas de la forma más favorable a la admisión y decisión final de la queja o denuncia; sin afectar los derechos e intereses de los involucrados, por exigencia de aspectos formales subsanables dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público.

j) Principio de celeridad: Se debe evitar 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: Se debe priorizar el interés superior de las niñas, niños y adolescentes, en todas las medidas que los afecten directa o indirectamente, 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: Se debe adoptar todas las medidas necesarias en el marco de la Constitución Política del Perú y los Tratados Internacionales para evitar que la víctima de hostigamiento sexual sea revictimizada.



ANEXO N° 2

Cuestionario Modelo para el Diagnóstico de Hostigamiento Sexual en la Entidad

1. Datos Generales

Género	
Edad	
Órgano/Unidad orgánica	
Régimen laboral / modalidad formativa	

2. Indicaciones

“Las siguientes preguntas son de respuesta cerrada (sí o no), para responderlas debes basarte en tu actual experiencia laboral en la entidad. Responde con total sinceridad y responsabilidad, de ello depende que la entidad pueda contar con un adecuado diagnóstico respecto a los casos de hostigamiento sexual y realizar las acciones preventivas y correctivas que se requieran. Recuerda que es anónimo.”

3. Preguntas propuestas

Sobre la difusión de información y canales de denuncia de la entidad

Preguntas (Sí / No)	Diagnóstico y Acciones de Prevención
¿Conoces si en la entidad existen protocolos, lineamientos u otra normativa interna para la prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual?	Si se identifican personas que no conocen las normas internas, será necesario realizar acciones de difusión o evaluar la estrategia de comunicación interna al respecto.
¿Te has enterado de alguna capacitación o acción de sensibilización sobre el hostigamiento sexual que se realizó en la entidad?	Si se identifica un número considerable de personas que no han recibido información sobre las acciones de capacitación, será necesario realizar mayores acciones de difusión o plantear una estrategia distinta de comunicación al respecto.
¿Has observado que en la entidad se difunde información útil sobre el hostigamiento sexual?	Si se identifica un número considerable de personas que no han recibido información, será necesario realizar mayores acciones de difusión o plantear una estrategia distinta de comunicación al respecto.
¿Conoces cuáles son los canales de denuncia casos de hostigamiento sexual en la entidad?	Si se identifican personas que no conocen las normas internas, será necesario realizar acciones de difusión o evaluar la estrategia de comunicación interna al respecto.



Sobre la percepción del clima laboral en relación al hostigamiento sexual

Preguntas (Sí / No)	Diagnóstico y Acciones de Prevención
¿Consideras que las bromas y/o burlas de contenido sexual (doble sentido) son frecuentes en tu centro de trabajo?	

¿En tu entorno de trabajo existen personas que suelen utilizar apelativos que hacen referencia a la apariencia física de las personas o denotan un trato impersonal para dirigirse a ellas (por ejemplo: bonita, linda, flaquita, princesa, gordito, etc.)?	Si se identifican personas que responden que estas manifestaciones son comunes en el entorno laboral, será necesario realizar acciones de sensibilización y capacitación respecto a las manifestaciones de hostigamiento sexual. Asimismo, será conveniente para ello, identificar las áreas donde ocurren dichas manifestaciones para planificar las acciones.
¿Has presenciado situaciones donde se emiten comentarios de tipo sexual o despectivos sobre la sexualidad de alguna persona que te han hecho sentir incómodo, generando un ambiente hostil?	
¿Consideras que en tu trabajo se realizan las acciones necesarias para mantener un buen clima laboral y evitar situaciones de hostigamiento sexual?	Si se identifica un número considerable de personas que responden negativamente a esta pregunta, se deberán evaluar las estrategias de prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual.
¿Consideras que en la entidad existe tolerancia cero contra el hostigamiento sexual?	Si se identifican personas que consideran que en la entidad no se cuenta con una postura de tolerancia cero frente al hostigamiento sexual, será necesario reforzar el compromiso desde la alta dirección en esta materia.

Sobre su experiencia

Preguntas (Sí / No)	Diagnóstico y Acciones de Prevención
¿Consideras que en algún momento has estado expuesto/a situaciones de hostigamiento sexual?	Si se detectan personas que responden afirmativamente a alguna de estas preguntas, será necesario promover la denuncia de estos hechos, difundiendo el procedimiento de investigación, sanción y los canales de atención de la entidad, así como la posibilidad de presentar la denuncia de manera anónima.
¿Has sentido miradas insinuantes y/o morbosas en el ejercicio de tus labores o por parte de alguien de tu trabajo?	
¿Te han enviado o mostrado comunicaciones de contenido sexual y/o pornográfico (fotos, videos, mensajes, notas escritas, etc.) que te hayan incomodado por parte de alguien de tu entorno laboral?	
¿Has sido víctima de bromas, comentarios o amenazas por tu orientación sexual o identidad de género?	
¿Alguien te ha propuesto tener algún tipo de contacto sexual a cambio de algún beneficio en tu trabajo?	
¿Te han perjudicado de alguna manera o amenazado con hacerlo porque te negaste a una propuesta de carácter sexual?	
¿En tu centro de labores te han insinuado mejoras laborales a cambio de favores sexuales?	



¿Alguien dentro de tu entorno laboral, ha tocado tu cuerpo (besar, abrazar, manosear, acorralar, pellizcar, sobarse, jalar la ropa, etc.) de manera no deseada y desagradable para ti?	
¿Han difundido mensajes sexuales sobre ti en áreas de la institución (baños, vestuarios, etc.)?	

Sobre sus actitudes frente al hostigamiento sexual

Preguntas (Sí / No)	Diagnóstico y Acciones de Prevención
¿Consideras que la forma de vestir o comportarse de una mujer muchas veces provoca el acoso sexual?	Si se identifica un número considerable de personas que consideran que la premisa planteada es cierta, será necesario realizar acciones de sensibilización y capacitación respecto a los estereotipos de género y el consentimiento.
¿Crees que piropear a tus compañeros y/o compañeras de trabajo es aceptado?	Si se identifican personas que responden que esta manifestación del hostigamiento sexual es común en el entorno laboral, será necesario realizar acciones de sensibilización y capacitación respecto a las manifestaciones de hostigamiento sexual señalando que son conductas sancionables.
¿Consideras que cuando una persona dice "no" a una insinuación sexual, probablemente lo que realmente quiere decir es "sí"?	Si se identifica un número considerable de personas que consideran que la premisa planteada es cierta, será necesario realizar acciones de sensibilización y capacitación respecto al consentimiento y las manifestaciones del hostigamiento sexual.
¿Crees que una persona que está siendo acosada sexualmente podría detener esta situación si así lo quisiera?	Si se identifica un número considerable de personas que responden afirmativamente a estas preguntas, será necesario realizar acciones de sensibilización y capacitación en relación a los mitos y realidades respecto a las víctimas de hostigamiento sexual.
¿Consideras que en algunos casos las personas son muy sensibles o consideran que están siendo víctimas de hostigamiento sexual, cuando en realidad no es así?	



(*) Los resultados globales del diagnóstico podrán ser difundidos entre los/as servidores/as de la entidad, con la finalidad de sensibilizar y comunicar al respecto.

ANEXO N° 3

Temario para la Ejecución de Capacitaciones en Hostigamiento Sexual

1. Capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral o modalidad formativa

a. **Objetivo:** Sensibilizar sobre la importancia de prevenir y combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las denuncias.

b. Temario de capacitaciones

- Definición y elementos del hostigamiento sexual en el ámbito laboral
- El hostigamiento sexual como un tipo de violencia de género
- Identificación de las manifestaciones del hostigamiento sexual en el ámbito laboral
- Procedimiento de denuncia, canales de atención y responsables de su atención

2. Capacitación anual especializada para la Unidad de Personal, Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario e involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual

a. **Objetivo:** Informar y sensibilizar respecto al tratamiento de las víctimas y el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el ámbito laboral

b. Temario de capacitaciones

Módulo I: Marco conceptual del hostigamiento sexual

- Principales elementos para la comprensión y manejo de acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual laboral.
- Impacto del hostigamiento sexual laboral y problemática en el Perú.
- El hostigamiento sexual laboral como una manifestación de la violencia de género.
- Intercambio de experiencias, responsabilidades y compromisos en materia de hostigamiento sexual.

Módulo II: Marco normativo nacional e internacional en materia de hostigamiento sexual

- El marco normativo nacional e internacional en materia de hostigamiento sexual laboral
- Aplicación de las normas en el análisis y resolución de casos.

Módulo III: Prevención, atención, investigación y sanción de casos de hostigamiento sexual

- Atención de casos de hostigamiento sexual laboral. Estrategias para realizar un proceso de entrevista sensible al género
- Revisión y valoración de medios de prueba aplicada a casos de hostigamiento sexual laboral
- Redacción de informes o resoluciones motivadas



ANEXO N° 4

Formato de Denuncia de Hostigamiento Sexual

Ciudad de, a los días del mes de

Yo,, identificado/a con DNI N° y con domicilio en, me presento ante usted con la finalidad de presentar denuncia por hostigamiento sexual contra:

..... (nombres y apellidos del denunciado/a), quien presta servicios como (indicar puesto/modalidad formativa) en (indicar órgano/unidad orgánica), conforme a los hechos que a continuación expongo:

.....
.....
.....
.....
.....
.....

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

Adjunto como medio(s) probatorio(s) lo siguiente:

1.
2.
3.
4.



Firma del Denunciante

ANEXO N° 5

Protocolo de Actuación para la Atención de Denuncias y Entrevista 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.

a. 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 una denuncia

b. 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 interrogantes planteadas previamente, se tome notas de lo relatado y se evite formular nuevamente estas preguntas, salvo que resulte estrictamente necesario.

c. 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° 6

Estructura de Informe de Investigación del 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 dieron recopilados durante el procedimiento de investigación
2. Identificación de denunciado, así como la modalidad de sujeción con 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.



ANEXO N° 7: Flujoograma



