

DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL MINISTERIO DE DESARROLLO AGRARIO Y RIEGO, PROGRAMAS, PROYECTOS ESPECIALES Y ORGANISMOS PÚBLICOS ADSCRITOS

DIRECTIVA SECTORIAL N° 001-2020- MIDAGRI-SG

Formulada por: OFICINA GENERAL DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS

Fecha: 30 DIC. 2020

I. OBJETIVO

Regular las acciones de prevención, denuncia, atención, investigación y sanción de aquellas conductas que configuren actos de hostigamiento sexual en el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego - MIDAGRI, Programas, Proyectos Especiales y Organismos Públicos adscritos.

II. FINALIDAD

Prevenir y sancionar los casos de hostigamiento sexual en el MIDAGRI, Programas, Proyectos Especiales y Organismos Públicos adscritos, con el propósito de promover un ambiente laboral seguro, digno y libre de hostigamiento sexual, promoviendo la igualdad, libertad y respeto en las relaciones interpersonales.

III. BASE LEGAL

- 3.1 Constitución Política del Perú.
- 3.2 Declaración Universal de Derechos Humanos.
- 3.3 Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación).
- 3.4 Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y sus modificatorias.
- 3.5 Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- 3.6 Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, y sus modificatorias.
- 3.7 Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y sus modificatorias.
- 3.8 Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, y sus modificatorias.
- 3.9 Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, y sus modificatorias.
- 3.10 Decreto Legislativo N° 1401, que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el Sector Público.
- 3.11 Decreto Legislativo N° 1410, Decreto Legislativo que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.
- 3.12 Decreto Supremo N° 008-2014-MINAGRI, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Agricultura y Riego, y sus modificatorias.
- 3.13 Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y sus modificatorias.
- 3.14 Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el "Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021".
- 3.15 Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, y su modificatoria.
- 3.16 Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.



- 3.17 Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género.
- 3.18 Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 3.19 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.
- 3.20 Resolución Ministerial N° 223-2019-TR, que aprueba el documento denominado "Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el sector privado y público".
- 3.21 Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR- PE, que aprueba la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", y sus modificatorias.
- 3.22 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".
- 3.23 Resolución Ministerial N° 0545-2014-MINAGRI, que aprueba la Directiva Sectorial N° 003-2014-MINAGRI-DM, "Normas para la formulación, aprobación y actualización de directivas".

IV. ALCANCE

La presente Directiva es de cumplimiento obligatorio para todo el personal de los órganos y unidades orgánicas que conforman el MIDAGRI, así como los Programas, Proyectos Especiales y Organismos Públicos adscritos, independientemente de su régimen laboral o modalidad de contratación, y todas las personas que prestan servicios a través de modalidades formativas.

V. DISPOSICIONES GENERALES

5.1 Principios

Las acciones de prevención, atención de denuncias, investigación y sanción del hostigamiento sexual en el MIDAGRI, así como los Programas, Proyectos Especiales y Organismos Públicos adscritos, se rigen por los principios establecidos en el artículo 4 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019- MIMP; sin perjuicio de la vigencia de otros principios vinculados a esta materia.

Protección oportuna a la víctima de hostigamiento sexual

El MIDAGRI tiene como prioridad garantizar oportunamente las medidas de protección a la víctima y/o testigos del hostigamiento sexual.

Investigación y sanción eficaz

El MIDAGRI, así como los Programas, Proyectos Especiales y Organismos Públicos adscritos a través de su OGGRH o la que haga sus veces y la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario (en adelante, STPAD), garantizan el inicio del procedimiento de investigación y sanción correspondiente dentro de los plazos legales, en el marco del debido procedimiento.

Principio de Confidencialidad

La información contenida en los procedimientos regulados por la Ley N° 27972, Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual; y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, tiene carácter confidencial, salvo las excepciones establecidas por la Ley de la materia.



5.2 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 laboral o modalidad formativa de servicio en el Sector Público.
- e) **Hostigador/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual, al margen del tipo de vinculación laboral 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. En la presente Directiva se utilizan indistintamente los términos denuncia y queja.
- g) **Denunciante:** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- h) **Denunciado/a:** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- i) **Relación de autoridad:** Todo vínculo existente entre dos (2) 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) **Relación de sujeción:** Todo vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicios, capacitación u otras similares no reguladas por el derecho laboral, en las que existe un poder de influencia de una persona frente a la otra.



- k) **Modalidades formativas:** Se consideran modalidades formativas las prácticas preprofesionales y profesionales, que pueden incluir a los secigristas.

5.3 Manifestaciones o comportamientos del hostigamiento sexual

Son manifestaciones, comportamientos o actitudes que se consideran hostigamiento sexual las siguientes:

- a) Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las cuales se exija de forma explícita o implícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
- c) Uso de términos de naturaleza de connotación sexual o sexista (escritos o verbales), 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 para la víctima.
- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas.
- f) Cualquier otra conducta que encaje en el concepto de hostigamiento sexual.

5.4 Reglas aplicables para la configuración de hostigamiento sexual

En la configuración del hostigamiento sexual no es necesario acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso.

El hostigamiento sexual puede presentarse 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 del MIDAGRI, los Programas, Proyectos Especiales y Organismos Públicos adscritos.

5.5 Medios para la presentación de las denuncias sobre hostigamiento sexual

La información contenida en la denuncia es considerada confidencialidad, y puede presentarse a través de las siguientes vías:

- a) **Vía Documental:** La denuncia o queja puede ser presentada ante la STPAD, OGGRH o la que haga sus veces, a través de la Mesa de Partes del MIDAGRI, los Programas, Proyectos Especiales y Organismos Públicos adscritos, en sobre cerrado con la anotación de "Denuncia de acto de hostigamiento sexual", para ello se puede usar el formato del Anexo N° 03.
- b) **Vía Presencial/ Verbal:** El/la denunciante puede presentar la queja o denuncia de manera verbal ante la STPAD, OGGRH o la que haga sus veces, así como en los Programas, Proyectos Especiales y Organismos Públicos adscritos.

El/la servidor/a a cargo de su atención debe registrar la información del/de la denunciante en el formato del Anexo N° 03.

- c) **Vía Virtual:** La queja o denuncia se presentará al correo electrónico denunciashostigamientosexual@midaqri.gob.pe.

En todos los casos el/la servidor/a a cargo de su atención deberá guardar el grado de confidencialidad del contenido de la información, bajo responsabilidad.

5.6 Atención oportuna a la víctima

La OGGRH o la que haga sus veces, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica y/o psicológica más idóneos. De estimarlo conveniente, deriva a la víctima a los servicios públicos o privados de salud a los que esta tenga acceso.

Los servicios públicos que son comunicados a la presunta víctima como mínimo son: Centros de Emergencia Mujer - CEM, Centros de atención del Seguro Social de Salud - ESSALUD o Centros de atención del Ministerio de Salud.

El informe que se emita como resultado de la atención médica y/o psicológica puede ser incorporado al procedimiento administrativo disciplinario (PAD) y ser considerado como parte de los medios probatorios, solo si la víctima así lo autoriza.

5.7 Nulidad de despido e impedimento de no renovación

La nulidad del despido a que aluden los artículos 8.4 y 12.3 de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y sus modificatorias, rige por las normas de cada régimen laboral. Tratándose del régimen de contratación administrativa de servicios, al ser uno de tipo temporal, el impedimento de no renovación a la persona denunciante o testigo en favor de esta se extiende durante el trámite del PAD. Una vez concluido el PAD, el impedimento se extiende por el mismo plazo de vigencia del contrato o de la última renovación, contado desde la notificación a persona denunciante de la finalización del proceso.

5.8 Acciones y medidas para prevenir el hostigamiento sexual

Las acciones de prevención del hostigamiento sexual se encuentran a cargo de la OGGRH o la que haga sus veces, y son las que se detallan a continuación:

a) Capacitaciones

La OGGRH es la responsable de planificar, ejecutar y evaluar las capacitaciones, brindando como mínimo las siguientes:

- Una (1) capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral o formativa. En ningún caso la capacitación implica la desnaturalización de las modalidades formativas de servicio.
- Una (1) capacitación anual especializada para la OGGRH, la STPAD y los/as demás involucrados/as en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, como quienes puedan fungir de Órgano Instructor y Órgano Sancionador del PAD.

b) Difusión de información

Periódicamente y cada vez que se identifiquen situaciones de riesgo, se difunde información que permita identificar las conductas que constituyan actos de



hostigamiento sexual y las sanciones aplicables, a través de los medios de comunicación interna disponibles.

c) Inclusión de cláusulas en los contratos y convenios

El MIDAGRI, los Programas, Proyectos Especiales y Organismos Públicos adscritos incluye en los contratos laborales y convenios a suscribirse, como 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, profesional: *"Respetar las normas de integridad y ética pública, así como las referidas al hostigamiento sexual".*

VI. MECÁNICA OPERATIVA

6.1 Procedimiento aplicable para servidores civiles

La investigación y sanción de actos de hostigamiento sexual cometidos por servidores/as civiles se rige por el PAD establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y sus modificatorias, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, y sus modificatorias; y, de acuerdo a las pautas específicas conforme con lo dispuesto por la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y sus modificatorias, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

El PAD por hostigamiento sexual no puede extenderse por un plazo mayor de treinta (30) días calendario; excepcionalmente, y atendiendo a la complejidad del caso, el PAD puede extenderse por un plazo adicional de quince (15) días calendario, con la debida justificación.

El incumplimiento de los plazos indicados en el párrafo precedente implica la responsabilidad administrativa correspondiente, pero no la caducidad del procedimiento.

6.1.1 Autoridades competentes

Son autoridades competentes del PAD:

- a) Órgano Instructor: Tiene a su 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 STPAD dicho órgano puede ser asumido por el/la jefe/a inmediato/a (suspensión) o el/la Director/a General de la OGGRH o quien haga sus veces (destitución).
- b) Órgano Sancionador: Tiene a su cargo determinar la sanción al/a la, denunciado/a. De acuerdo al tipo de sanción propuesta en el Informe de Precalificación emitido por la STPAD dicho órgano puede ser asumido por el/la Directora/a General de la OGGRH o quien haga sus veces



(amonestación escrita o suspensión) o el/la Titular de la entidad (destitución).

6.1.2 Interposición de denuncia

La denuncia por actos de hostigamiento sexual puede ser presentada por la presunta víctima, por terceros o de oficio (cuando la OGGRH o quien haga sus veces, así como la STPAD toman conocimiento directamente por cualquier medio de los hechos que pueden constituir actos de hostigamiento sexual) ante la STPAD o ante la OGGRH o quien haga sus veces, a través de las vías señaladas en el numeral 5.5 de la presente Directiva.

La OGGRH, o quien haga sus veces, remite la denuncia a la 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 OGGRH o quien haga sus veces, para que adopte las medidas de protección correspondientes.

6.1.3 Medidas de protección

La OGGRH o quien haga sus veces, cuenta con un plazo máximo de tres (3) días hábiles para dictar medidas de protección a favor de la víctima desde que se interpuso la queja/denuncia o tomó conocimiento de los hechos por cualquier medio, manteniendo su vigencia hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al PAD.

Las medidas de protección pueden ser las siguientes: a) Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a; b) suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a; c) rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella; d) 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 ésta no lo ha solicitado.

La OGGRH o quien haga sus veces también puede dictar determinadas medidas de protección a favor de la persona denunciante 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.

En la resolución que pone fin al PAD el órgano encargado de sancionar puede establecer medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.

6.1.4 Investigación y sanción del hostigamiento sexual

Durante la investigación preliminar la STPAD deberá 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 respectivo.



La declaración de la víctima constituye un elemento esencial de suma relevancia cuando se investiguen hechos que podrían constituir actos de hostigamiento sexual. Para la valoración de la declaración de la víctima se debe considerar los siguientes criterios: (i) 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; y, (ii) coherencia y solidez del relato, es decir, debe observarse uniformidad en la declaración, sin ambigüedades o contradicciones.

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.

a) Informe de Precalificación

La STPAD emite el Informe de Precalificación en un plazo no mayor a quince (15) días calendario, contados desde que se recibe la queja o denuncia o desde que toma conocimiento del hecho, bajo responsabilidad, el cual debe contener un análisis completo de los medios probatorios.

La STPAD tiene un plazo máximo de un (1) día hábil para notificar del Informe de Precalificación al Órgano Instructor, debiendo considerar en el referido informe un análisis completo sobre la totalidad de las circunstancias en que ocurrieron los hechos y el contexto en el cual sucedió la conducta.

b) Informe 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 STPAD 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.

c) Fase instructiva

El PAD inicia con la notificación del acto de inicio del PAD al/a la denunciado/a, debiéndose llevar a cabo en estricta observancia del principio de celeridad, conforme el numeral 1.9 del artículo VI del Título Preliminar del TUO de LPAG.

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, Ley del Servicio Civil, y sus modificatorias. Con los descargos, el/la imputado/a 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.



d) Fase sancionadora

Desde que el Órgano Sancionador recibe el informe del Órgano Instructor cuenta con cuatro (4) días hábiles para la emisión de su pronunciamiento. El pronunciamiento puede determinar la existencia de hostigamiento sexual e imponer una sanción o declarar no ha lugar y disponer el archivamiento, el cual debe ser notificado al/la denunciado/a dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de haber sido emitida.

Si se hubiera solicitado informe oral, el Órgano Sancionador notifica la programación al/la denunciado/a indicando lugar, fecha y hora.

En caso se determine la configuración del acto de hostigamiento sexual, las sanciones aplicables dependen de la gravedad y pueden ser: suspensión sin goce de remuneraciones desde un (1) día hasta doce (12) meses o destitución.

Las sanciones son inscritas por el Director/a General de la OGGRH o quien haga sus veces, en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles - RNSSC, que administra la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.

La STPAD informa las sanciones impuestas a SERVIR en el plazo máximo de diez (10) días hábiles.

6.2 Procedimiento aplicable en las modalidades formativas

6.2.1 Actores involucrados en el procedimiento



Para los casos de hostigamiento sexual producidos entre o desde modalidades formativas, el procedimiento de investigación y sanción tiene por finalidad determinar si se ha configurado el acto de hostigamiento sexual y dictar medidas correctivas necesarias para evitar posteriores actos de igual o similar naturaleza, protegiendo a la víctima durante el desarrollo del mismo y garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, celeridad y eficaz.



La interposición de la denuncia se ejecuta conforme con el numeral 5.1.5 de la presente Directiva. En cuanto a las medidas de protección, se ejecutan de acuerdo con lo establecido en el numeral 7.4.4 de los "Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas", aprobados por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE.

a) Oficina General de Gestión Recursos Humanos

Corresponde a la OGGRH o quien haga sus veces, recibir y atender las denuncias por hostigamiento sexual y orientar a la presunta víctima.

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

b) Comité de Investigación

El/la Director/a General de la OGGRH o quien haga sus veces, conforma el Comité de Investigación en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas de conocido el hecho, para lo cual notifica a los/as 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 OGGRH o quien haga sus veces y uno (1) del área usuaria, es decir del área en la cual viene desempeñando sus labores la presunta víctima, de la siguiente manera: Director/a General de la OGGRH, un/a servidor/a designado/a por el/la Director/a General de la OGGRH, y el/la Director/a del área usuaria o su representante.

Si alguno/a de los/as representantes se encontrare o incurriese en alguno de los supuestos del artículo 99 del TUO de LPAG, debe abstenerse, comunicando de dicha decisión a su superior inmediato/a para que éste designe a un nuevo/a representante.

6.2.2 Investigación y sanción del hostigamiento sexual

El procedimiento de investigación inicia cuando la denuncia remitida por la OGGRH o quien 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 respecto al 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.

Finalmente, el Comité de Investigación emite un Informe de Investigación, 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. El plazo para la emisión del Informe de Investigación es como máximo de quince (15) días calendario, contados a partir de recibida la denuncia. Dicho informe es puesto en conocimiento de la OGGRH para su traslado al/la denunciado/a y al presunto/a denunciante.

Para los casos, en los cuales el Comité resuelva que existe hostigamiento sexual, la OGGRH 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.

6.3 Medios impugnatorios

La resolución o decisión emitida producto del procedimiento de hostigamiento sexual puede ser impugnada ante la instancia administrativa correspondiente, por el/la



quejado/a o denunciado/a, hasta los quince (15) días hábiles luego de ser recibida la notificación de dicha sanción.

De interponerse recurso de reconsideración, este es resuelto por la misma autoridad que impuso la sanción.

En el caso de la sanción de suspensión y destitución, el recurso de apelación es resuelto por el Tribunal del Servicio Civil - SERVIR.

La interposición de los recursos de impugnación no suspende la ejecución de la sanción.

VII. RESPONSABILIDAD

Los titulares de los órganos y unidades orgánicas del MIDAGRI, de los Programas, Proyectos Especiales y Organismos Públicos adscritos, están a cargo del cumplimiento de las disposiciones establecidas en la presente Directiva, en todo aquello que sea de su competencia.

La OGGRH o quien haga sus veces, es responsable de:

- a) Velar por el cumplimiento de las disposiciones que conforman la presente Directiva.
- b) Garantizar la protección de la víctima de hostigamiento sexual, así como de los testigos, con las medidas de protección que correspondan.
- c) Cautelar el cumplimiento del principio de confidencialidad, respecto a las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual.
- d) Observar el debido procedimiento, desde la presentación de la queja o denuncia hasta la conclusión del mismo.



VIII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

8.1 Los aspectos no contemplados en la presente Directiva relacionados al Régimen disciplinario y procedimiento sancionador son regulados supletoriamente por las disposiciones reguladas por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y sus modificatorias, y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y sus modificatorias; así como por la Directiva N° 02-2015-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 y sus modificatorias; y , por la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y sus modificatorias, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

8.2 En caso de duda sobre la interpretación y en los aspectos no regulados expresamente en la presente Directiva, son resueltos por la OGGRH o quien haga sus veces.

IX. FLUJOGRAMA

X. ANEXO

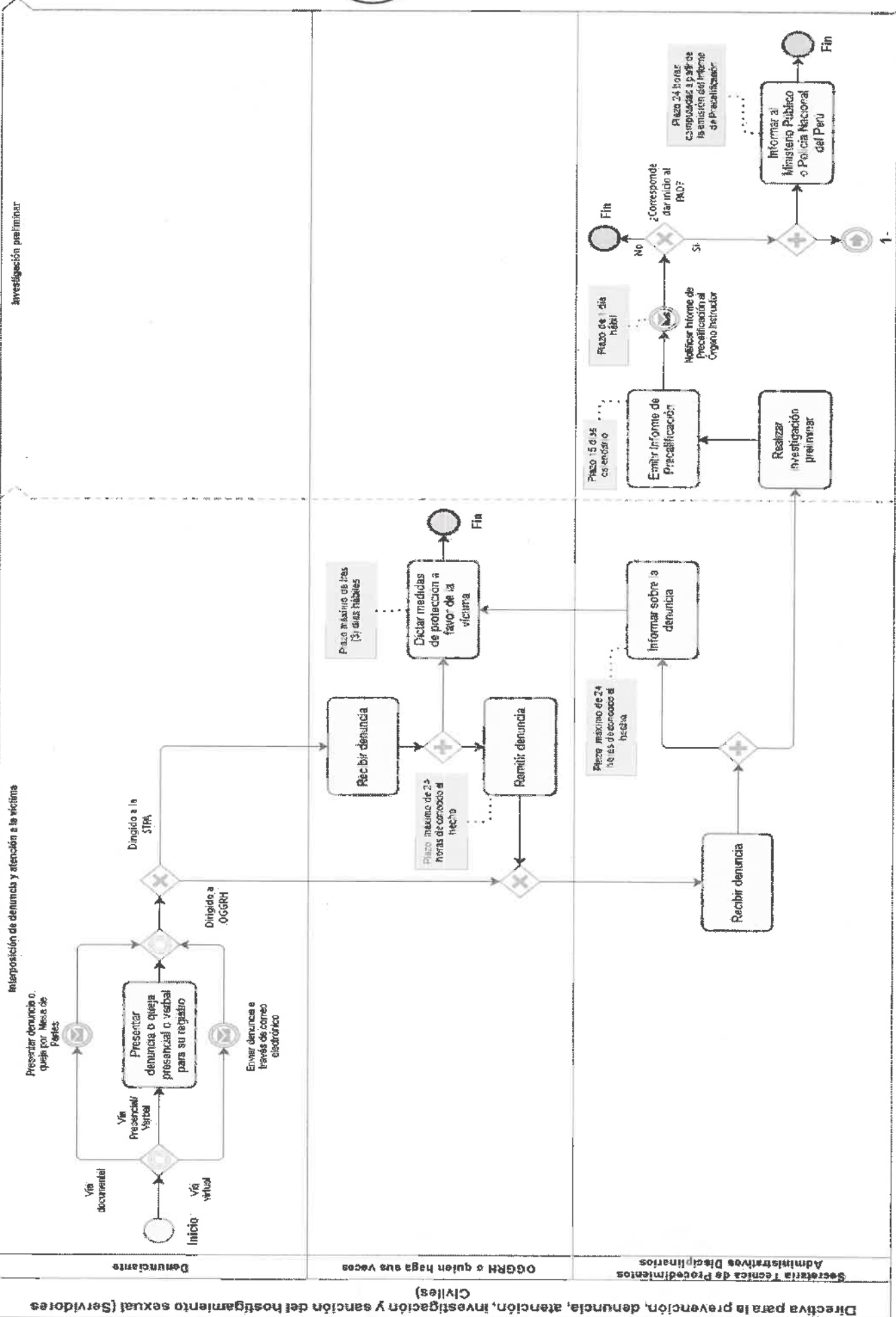
1. Cuestionario Modelo para el Diagnóstico de Hostigamiento Sexual en la Entidad
2. Temario para la Ejecución de Capacitaciones en Hostigamiento Sexual
3. Formato de Denuncia de Hostigamiento Sexual

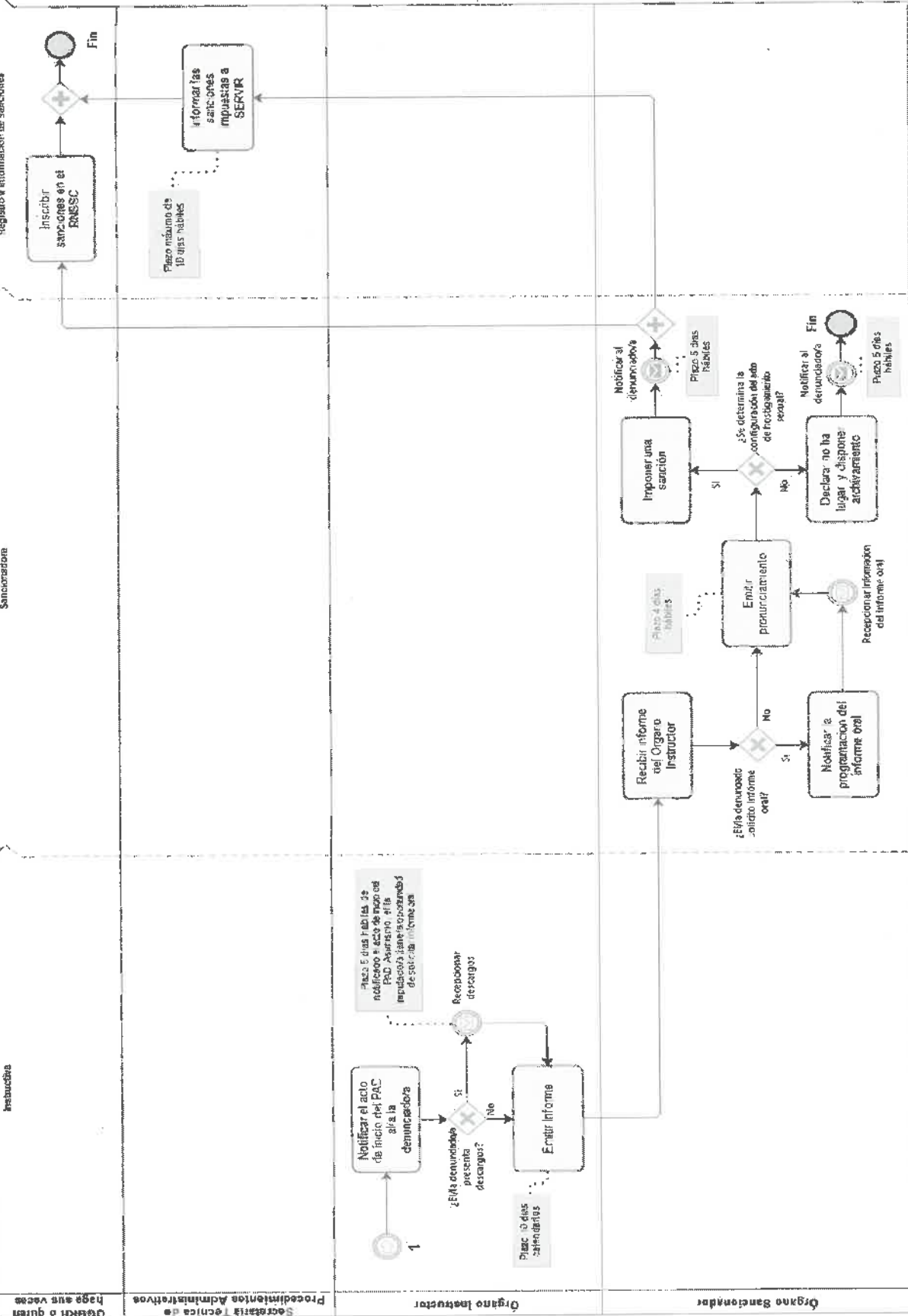


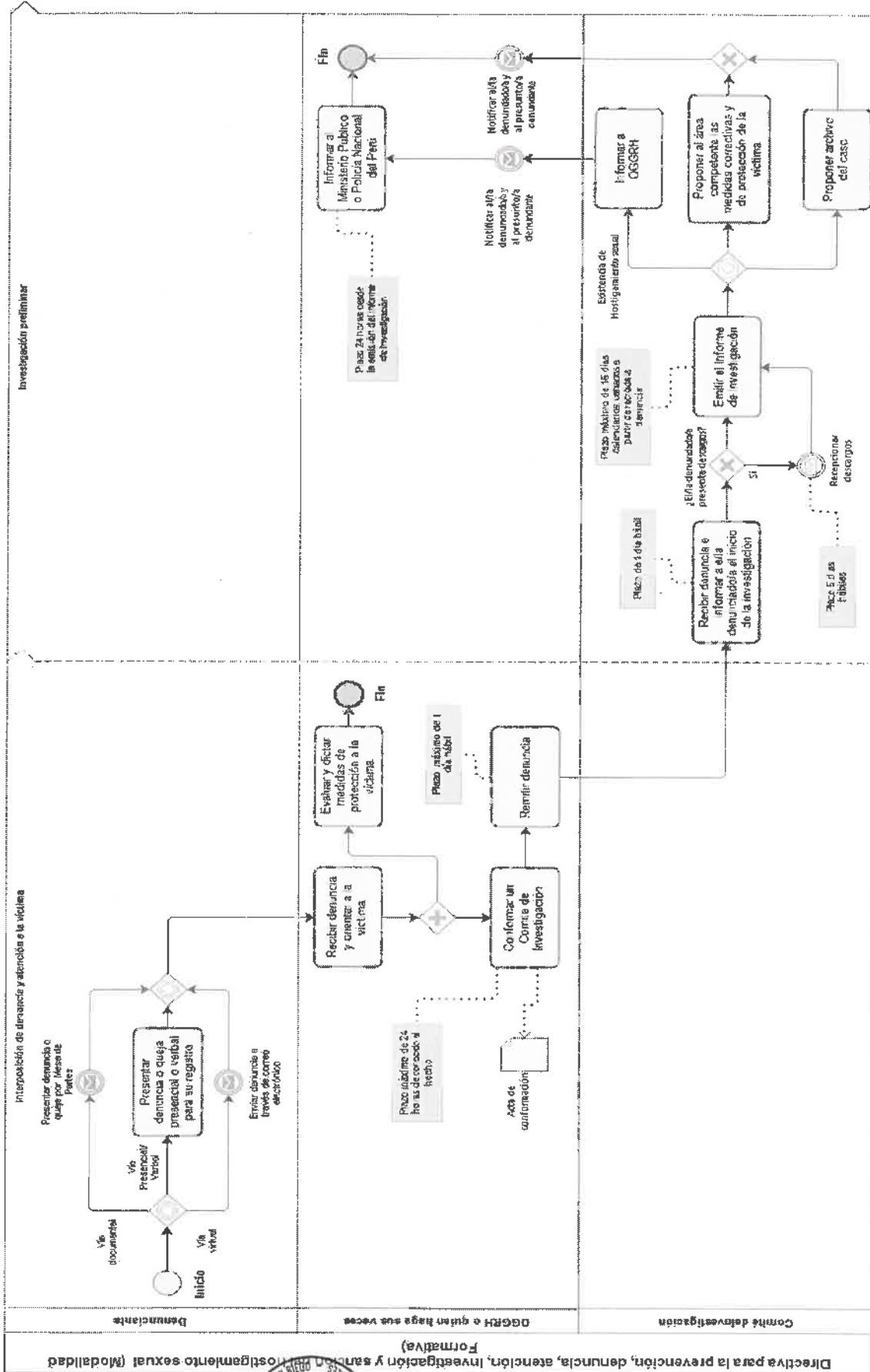
4. Protocolo de Actuación para la Atención de Denuncias y Entrevista con Víctimas de Hostigamiento Sexual
5. Estructura de Informe de Investigación



Interposición de denuncia y atención a la víctima







ANEXO N° 01

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 de acción de sensibilización sobre hostigamiento sexual que se realizó en la entidad?	Si se identifica al 10% de trabajadores 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 al 10% de trabajadores 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 para los 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?	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.
¿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.)?	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 a situaciones	Si se detectan personas que responden afirmativamente a alguna de estas

de hostigamiento sexual?	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, acorrallar, 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 con palabras de contenido o connotación sexual que haga referencia a una parte específica del cuerpo de 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° 02

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 Oficina General de Gestión de Recursos Humanos o la que haga sus veces, Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios 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° 03
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° 04

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 esta refleje empatía con el relato y estado emocional de la presunta víctima, para lo cual es necesario el acompañamiento de una persona de salud o psicólogo.

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 una 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 igualo 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.

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° 05
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 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.

Proyecto de resolución o comunicación que pone fin al procedimiento.

