

  
**El Peruano**

FUNDADO EL 22 DE OCTUBRE DE 1825 POR EL LIBERTADOR SIMÓN BOLÍVAR

AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD

Sábado 2 de noviembre de 2019



RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA EJECUTIVA  
Nº 144-2019-SERVIR-PE

**Lineamientos para la Prevención,  
Denuncia, Atención, Investigación  
y Sanción del HOSTIGAMIENTO  
SEXUAL en las Entidades Públicas**

**NORMAS LEGALES**

**SEPARATA ESPECIAL**

**RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA EJECUTIVA  
N° 144-2019-SERVIR-PE**

Lima, 30 de octubre de 2019

**VISTO**, el Informe Técnico N° 111-2019-SERVIR/GDSRH de la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos;

**CONSIDERANDO:**

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1023, se creó la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, como Organismo Técnico Especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, que comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos;

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

Que, el capítulo II del Título II de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, prevé las reglas mínimas que regulan el procedimiento administrativo disciplinario en los casos de hostigamiento sexual en que hayan incurrido los funcionarios y servidores públicos. Por su parte, el Reglamento de dicha Ley, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP establece las reglas generales y específicas – para el trabajo en el sector público – relativas a la prevención, protección y sanción contra el hostigamiento sexual;

Que, el mencionado Reglamento habilita a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR a emitir Lineamientos sobre las disposiciones aplicables a las modalidades formativas de servicios en el sector público, canales internos de presentación de quejas o denuncias, gestión adecuada de la cultura y clima en las entidades y el diseño de protocolos de atención de casos de hostigamiento sexual laboral para las/los servidoras/es públicas/os y practicantes;

Que, en cumplimiento de dicho mandato normativo, la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos a través del documento del visto, propuso los Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas;

Que, el Consejo Directivo de SERVIR en la Sesión N° 27-2019, del 25 de octubre de 2019, aprobó la propuesta de Lineamientos formulada por la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos, disponiendo que la Presidencia Ejecutiva emita la Resolución que formalice dicho acuerdo;

Con los vistos de la Gerencia General, la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos y la Oficina de Asesoría Jurídica y;

De conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil; la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP y el Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 062-2008-PCM y modificatorias;

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1º.-** Formalizar el acuerdo de Consejo Directivo mediante el cual se aprueban los "Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas", que en anexo forman parte de la presente Resolución.

**Artículo 2º.-** Disponer la publicación de la presente Resolución y su anexo en el diario oficial "El Peruano"; y, en el Portal institucional de SERVIR ([www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

**“LINEAMIENTOS PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS”****I. OBJETO**

Regular las acciones de prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas, conforme a lo establecido en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento.

**II. FINALIDAD**

Prevenir y sancionar los casos de hostigamiento sexual en las entidades públicas, con el propósito de brindar un ambiente laboral seguro, digno y libre de violencia que promueva el desarrollo integral de los/as servidores/as.

**III. BASE LEGAL**

- Constitución Política del Perú
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y sus modificatorias, aprobado con Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.
- Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil- SERVIR y sus modificatorias.
- Decreto Legislativo N° 1401, que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público.
- Decreto Legislativo N° 1410, que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al código penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.
- Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil y sus modificatorias.
- Decreto Supremo N° 062-2008-PCM, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil y sus modificatorias.
- Decreto Supremo N° 008-2019-SA, que aprueba el Protocolo de actuación conjunta entre los Centros Emergencia Mujer - CEM y los Establecimientos de Salud - EE.SS para la atención de las personas víctimas de violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, en el marco de la Ley N° 30364, y personas afectadas por violencia sexual.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y sus modificatorias.
- Convenio N° 111 (1958) de la OIT, referido a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1965).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer - Convención de Belem do Pará (1994).
- Informe N° 007-2018-DP/ADM – Aproximación a la problemática del hostigamiento sexual contra mujeres, Defensoría del Pueblo.

**IV. ALCANCE**

Están sujetas al cumplimiento de los presentes Lineamientos, todas las entidades públicas de acuerdo con lo establecido en el artículo 1 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordado con el artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1023.

También están sujetos al cumplimiento de los presentes Lineamientos, los/as funcionarios/as y servidores/as civiles comprendidos/as en los regímenes de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; los/as contratados/as bajo el régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057 y, de manera supletoria, los/as servidores/as civiles comprendidos/as en carreras especiales de acuerdo con la Ley; así como todas las personas que prestan servicios a través modalidades formativas de servicios en el Sector Público.

## V. 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 contractual con la entidad.
- e. **Hostigador/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual, cualquiera sea su régimen de vinculación laboral 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. Los Lineamientos utilizarán indistintamente los términos denuncia y queja.
- g. **Denunciante:** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- h. **Denunciado:** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- i. **Relación de autoridad:** Todo vínculo existente entre dos personas a través del cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a ella. Este concepto incluye el de relación de dependencia.
- j. **Modalidades formativas:** Se consideran modalidades formativas las prácticas preprofesionales y profesionales.

## VI. DISPOSICIONES GENERALES

### 6.1. Principios

Las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual se sustentan en los principios establecidos en el artículo 4 del Reglamento de la Ley N° 27942.

### 6.2. Responsabilidades

#### 6.2.1. Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR

En el marco de sus competencias como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, SERVIR realiza las siguientes acciones:

- a. Atiende, acompaña y orienta a las/los denunciantes sobre los mecanismos de denuncia y el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.
- b. Asiste técnicamente a las oficinas de recursos humanos o a las que hagan sus veces en materia de prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual.
- c. Supervisa que las oficinas de recursos humanos o las que hagan sus veces, cuando tenga conocimiento de una denuncia sobre hostigamiento sexual, activen el procedimiento de investigación y sanción y cumplan con los plazos establecidos.

#### 6.2.2. Funcionarios/as y Directivos/as

Los/as funcionarios/as y directivos/as de las entidades públicas lideran e impulsan la implementación de las disposiciones contenidas en los presentes Lineamientos en el ámbito de su competencia.

#### 6.2.3. Oficina de Recursos Humanos - ORH

Las ORH como responsables de la gestión de los recursos humanos en las entidades, implementan las disposiciones que emite SERVIR. Tienen a cargo lo siguiente:

- a. Ejecutar el diagnóstico anual respecto a posibles situaciones de hostigamiento sexual o riesgos de que estas sucedan con la finalidad de implementar medidas de prevención y mantener un ambiente laboral libre de violencia.
- b. Atender las denuncias, brindar orientación a las presuntas víctimas respecto al procedimiento de investigación y sanción, así como realizar el seguimiento a dicho procedimiento en el ámbito laboral.

- c. Poner a disposición de la víctima, oportunamente, los canales de atención médica y psicológica, más idóneos, de acuerdo a su accesibilidad.
- d. Dictar medidas de protección a favor de la presunta víctima, así como a favor de los/as testigos/as, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.
- e. Informar semestralmente a SERVIR el número de quejas o denuncias recibidas, investigaciones iniciadas de oficio en la materia, medidas de mejora o ajustes implementados a la cultura y clima laboral. Este informe se realizará en los meses de julio y diciembre, respectivamente, a través de la Plataforma Virtual de SERVIR.
- f. Realizar el registro de las sanciones en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles o el que haga sus veces.

#### 6.2.4. Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario - STPAD

La STPAD está a cargo de llevar a cabo la investigación preliminar y presta apoyo a las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario en el conjunto de acciones orientadas a determinar la existencia o configuración de hostigamiento sexual y la consecuente responsabilidad administrativa del funcionario/a o servidor/a público/a denunciado/a y la aplicación de la sanción disciplinaria correspondiente. Para ello, tiene entre sus funciones:

- a. Realizar el procedimiento de investigación preliminar y el consecuente Informe de Precalificación, en los plazos establecidos en la Ley 27942 y su Reglamento.
- b. Informar a SERVIR respecto a las sanciones impuestas por hostigamiento sexual, dentro del plazo máximo de diez (10) días hábiles contados desde la notificación de la resolución que impone sanción. Este informe se realiza a través del registro de la sanción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles – RNSSC; para ello, la entidad deberá precisar que la causal de sanción es el hostigamiento sexual.

#### 6.2.5. Comité de Investigación

Para los procedimientos donde se conforme un Comité de Investigación, este tiene como responsabilidades:

- a. Llevar a cabo una evaluación de hechos denunciados conforme a los plazos establecidos en los presentes Lineamientos.
- b. Cuando determine la configuración de actos de hostigamiento sexual, propone al área correspondiente las medidas correctivas o necesarias para evitar posteriores actos de hostigamiento.

#### 6.2.6. Servidores/as civiles y modalidades formativas

Toda persona con relación laboral o modalidad formativa de servicio al Sector Público, tiene las siguientes responsabilidades:

- a. Participar obligatoriamente en las acciones de prevención que realice la ORH, o la que haga sus veces.
- b. Hacer uso de los canales de denuncia en la entidad o a través de SERVIR.

### 6.3. Manifestaciones del hostigamiento sexual

Son manifestaciones de 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 connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- d. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten 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.

### 6.4. Configuración del hostigamiento sexual

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

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

## 7. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

### 7.1. Prevención del hostigamiento sexual

Las acciones de prevención del hostigamiento sexual se encuentran a cargo de la ORH, o la que haga sus veces, de cada entidad y son las que se detallan a continuación.

#### 7.1.1. Diagnóstico

Se realiza una encuesta anual con la finalidad de identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual, o riesgos de que estas sucedan y, proponer acciones para su prevención. Para estos efectos, la ORH aplica el cuestionario modelo – Anexo N° 01, u otra herramienta de evaluación anónima basada en dichas preguntas, garantizando el respeto del derecho a la intimidad de los/las evaluados/as.

Para la evaluación, la ORH debe asegurar la participación de todas las personas conforme a lo establecido en el numeral IV. de los presentes Lineamientos, o de una muestra representativa por cada órgano o unidad orgánica de la entidad. La encuesta puede estar incluida como una dimensión adicional del diagnóstico de clima laboral u otras evaluaciones al personal de la entidad, siempre y cuando se mantenga su anonimato.

Con los resultados, la ORH desarrolla las acciones de prevención e intervención frente a los casos o riesgos de hostigamiento sexual.

#### 7.1.2. Medidas de prevención del hostigamiento sexual

Se han establecido las siguientes acciones como medidas de prevención del hostigamiento sexual:

##### a. Capacitaciones

Las entidades brindan como mínimo las siguientes capacitaciones para prevenir situaciones de hostigamiento sexual:

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

En todos los casos, la ORH es la responsable de planificar, ejecutar y evaluar las capacitaciones.

Para la ejecución de estas capacitaciones, SERVIR pone a disposición de las ORH, el contenido general de las mismas, conforme se detalla en el Anexo N° 02, y brinda asistencia técnica a las ORH.

##### b. Difusión de información y canales de denuncia

Periódicamente y cada vez que se identifiquen situaciones de riesgo, se difunde información que permita identificar las conductas que constituyen actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables, a través de los medios de comunicación interna disponibles para todos/as los/as servidores/as de la entidad.

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

- Manifestaciones del hostigamiento sexual
- Canales de denuncia/queja internos y externos
- Acciones a cargo de SERVIR (orientación a los/as denunciantes y supervisión de los procedimientos de investigación y sanción).
- Los formatos para la presentación de la denuncia/queja y donde obtenerlos.
- Identificación de los/las servidores/as designados/as por la entidad como responsables de la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios y de la ORH para la atención de denuncias.
- Información básica sobre el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual

##### c. Inclusión de cláusulas en los contratos y convenios a suscribirse

Como medida de prevención, las entidades incluyen en los contratos laborales y convenios a suscribirse, como parte de las obligaciones de las partes las siguientes cláusulas:

- En obligaciones de las entidades públicas:  
*“Adoptar medidas de prevención y sancionar los supuestos de hostigamiento sexual que involucren a algún servidor/a civil o practicante, de conformidad con la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del hostigamiento sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP; y, modificatorias; en lo que resulte aplicable”.*
- En obligaciones del servidor/a civil o practicante preprofesional o profesional:  
*“Respetar las normas de integridad y ética pública, así como las referidas al hostigamiento sexual”.*

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

### 7.2.1. Confidencialidad

De acuerdo a la Novena Disposición Final Complementaria de la Ley 27942, la denuncia por hostigamiento sexual y todos sus efectos investigatorios y de sanción administrativa sin restricción alguna, tiene carácter reservado y confidencial.

La publicidad solo procede para la resolución o decisión final de acuerdo a la normatividad sobre la materia.

La ORH y STPAD toman las siguientes medidas de confidencialidad:

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

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

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

La STPAD brinda una respuesta a la/el denunciante en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles a partir del día siguiente de interpuesta la denuncia y al término del procedimiento disciplinario. La comunicación que se realice debe asegurar la reserva de la identidad de la presunta víctima.

### 7.2.3. Tratamiento a las víctimas de hostigamiento sexual

Al tomar contacto con una presunta víctima de hostigamiento sexual, los/as involucrados/as en el procedimiento de denuncia, atención, investigación y sanción deben guiar su actuación conforme a los parámetros establecidos en el Anexo N° 04, con la finalidad de evitar cualquier situación que pudiera generar su revictimización.

## 7.3. Procedimiento de Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual para funcionarios/as, directivos/as y servidores/as civiles

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

El 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 procedimiento disciplinario puede extenderse por un plazo adicional de quince (15) días calendario, con la debida justificación. En tal sentido, en los presentes Lineamientos se establecen plazos ordenadores para las actuaciones de las autoridades del PAD, con la finalidad de salvaguardar la celeridad imperante en este tipo de procedimientos.

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

### 7.3.1. Actores involucrados en el procedimiento de denuncia, atención, investigación y sanción

#### a. Oficina de Recursos Humanos – ORH

Corresponde a la ORH o la que haga sus veces recibir y derivar las denuncias por hostigamiento sexual a la Secretaría Técnica - STPAD; así como orientar y acompañar a la presunta víctima durante el procedimiento a llevarse en la entidad, así como en las acciones que decida realizar en otras instancias, con su consentimiento y manteniendo la confidencialidad del caso.

La ORH evalúa y dicta las medidas de protección necesarias a la/el denunciante.

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

Cuando los/las Directivos/as o servidores/as con personal a cargo tomen conocimiento de hechos que podrían configurar actos de hostigamiento sexual, deberán poner de conocimiento tales

situaciones a la ORH o a la STPAD en el plazo de máximo de veinticuatro (24) horas para continuar con el trámite respectivo.

**c. Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario - STPAD**

La STPAD apoya el desarrollo del procedimiento disciplinario, teniendo como principal función llevar a cabo la investigación preliminar del caso de hostigamiento sexual y emitir el Informe de Precalificación que tome en consideración las particularidades de estos casos; así como asistir a las autoridades instructoras y sancionadoras durante todo el procedimiento.

**d. Autoridades competentes**

Son autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario:

- **Órgano Instructor:** Tiene a cargo las acciones conducentes a la determinación de la responsabilidad disciplinaria. De acuerdo al tipo de sanción propuesta en el Informe de Precalificación emitido por la STPAD pueden ser:
  - o Jefe/a inmediato (amonestación escrita o suspensión)
  - o Jefe/a de recursos humanos (destitución)
- **Órgano Sancionador:** Tiene a cargo determinar la sanción al denunciado. De acuerdo al tipo de sanción propuesta en el Informe de Precalificación emitido por la STPAD pueden ser:
  - o Jefe/a de recursos humanos (amonestación escrita o suspensión)
  - o Titular de la entidad (destitución)

**7.3.2. Interposición de la denuncia/queja**

La denuncia por actos de hostigamiento sexual puede presentarse ante la STPAD o ante la ORH, de forma verbal, escrita y/o a través de otro medio que la entidad habilite para tal fin.

En el caso de que la denuncia sea presentada por escrito ésta debe realizarse, en el formato del Anexo N° 03, preferentemente. En caso se realice de forma verbal, el/la servidor/a a cargo de su atención, deberá registrar la información de el/la denunciante en dicho formato.

La denuncia puede ser presentada por la presunta víctima, por terceros o de oficio (cuando la ORH o STPAD toman conocimiento por cualquier medio de hechos que podrían constituir hostigamiento sexual). Las denuncias presentadas de manera anónima deberán contener al menos la identificación de la víctima, el/la agresor/a y el contexto de los hechos en el cual se habría producido el acto de hostigamiento; estas denuncias deberán entenderse como una forma de inicio de las investigaciones de oficio a cargo de la STPAD.

Corresponde a las ORH recibir las denuncias por hostigamiento sexual, debiendo identificarse a las personas responsables de atender las denuncias con sus nombres completos y los medios de contacto como parte del contenido que se difunda en las medidas de prevención, actualizando dichos datos cada vez que sea necesario.

La ORH remitirá 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 ORH para que adopte las medidas de protección correspondientes.

En caso que el/la presunto/a hostigador/a sea titular de la ORH o el/la Secretario/a Técnico/a, la denuncia se interpone ante su inmediato superior o quien haga sus veces. El/la presunto/a hostigador/a debe abstenerse de participar en la investigación. La abstención se tramita de conformidad con lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

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

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

**7.3.3. Atención a la víctima de hostigamiento sexual**

**7.3.3.1. Atención médica y psicológica**

La ORH, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica y/o psicológica, con los que cuente. De no contar con dichos



servicios, deriva a la víctima a los servicios públicos o privados de salud a los que esta tenga acceso.

Los servicios públicos que son comunicados a la presunta víctima como mínimo son:

- Centros de Emergencia Mujer - CEM
- Centros de atención de EsSalud
- Centros de atención del Ministerio de Salud

El informe que se emita como resultado de la atención médica y/o psicológica, podrá ser incorporado al procedimiento y considerado como parte de los medios probatorios, solo si la víctima lo autoriza.

### **7.3.3.2. Medidas de protección**

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

- Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
- Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a.
- Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
- Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

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

La ORH 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.

Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. Sin perjuicio de ello, en la resolución que pone fin al procedimiento, el órgano encargado de sancionar puede establecer medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.

## **7.3.4. Investigación y sanción del hostigamiento sexual**

### **7.3.4.1. Investigación Preliminar**

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

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

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

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

Durante la investigación preliminar, la STPAD puede incluir las declaraciones de compañeros/as de trabajo, así como considerar, de ser el caso, el informe psicológico de la víctima.

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

Si durante la investigación, el/la Secretario/a Técnico/a requiere entrevistar al/la denunciante, orienta su actuación conforme el Anexo N° 04.

**a. Informe de Precalificación**

La Secretaría Técnica 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. Si la Secretaría Técnica aprecia que existen indicios razonables o aparentes de la configuración del hostigamiento sexual, debe recomendar el inicio de procedimiento a fin que la autoridad respectiva continúe con la instrucción. La STPAD tiene un plazo máximo de un (1) día hábil para notificar del Informe de Precalificación al Órgano Instructor.

Para emitir este informe, la STPAD considera la totalidad de las circunstancias en que ocurrieron los hechos y el contexto en el cual sucedió la conducta. La determinación de la conducta imputada se basará en los hechos de cada caso particular.

El Informe de Precalificación no solo cuenta con el contenido establecido por la Directiva 02-2015-SERVIR-GPGGSC, sino también con un análisis completo del estándar probatorio antes señalado.

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

En los casos en los que el Informe de Precalificación recomiende 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.

**7.3.4.2. Fase Instructiva**

Se encuentra a cargo del Órgano Instructor y comprende las acciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria de el/la denunciado/a.

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

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

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

**7.3.4.3. 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 podrá determinar la existencia de hostigamiento sexual e imponer una sanción o declarar no ha lugar y disponer el archivamiento.

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

**7.4. Procedimiento de Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual – modalidades formativas**

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, célere y eficaz.

**7.4.1. Actores involucrados en el procedimiento****a. Oficina de Recursos Humanos - ORH**

Corresponde a la ORH recibir y atender las denuncias por hostigamiento sexual y orientar a la presunta víctima, manteniendo la confidencialidad del caso.

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

**b. Comité de Investigación**

El Comité está integrado por dos (2) representantes de la ORH y uno (1) del área usuaria conforme al numeral 7.4.5., para la evaluación de los hechos denunciados. Tal evaluación debe respetar el derecho de defensa. Una vez concluida la investigación, de ser el caso, se determina la configuración del acto de hostigamiento sexual y se propone al área correspondiente las medidas correctivas o acciones necesarias para evitar posteriores actos de hostigamiento.

#### 7.4.2. Interposición de la denuncia/queja

La denuncia se realiza ante la ORH de la entidad, conforme al procedimiento establecido en el numeral 7.3.2 de los presentes Lineamientos.

#### 7.4.3. Atención médica y psicológica

Se realiza conforme al procedimiento establecido en el numeral 7.3.3 de los presentes Lineamientos.

#### 7.4.4. Medidas de Protección

La ORH 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. Cabe precisar que son otorgadas de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata. Pueden ser las siguientes:

- Cambio o solicitud de cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
- Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por esta misma.
- Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

En ningún caso se considera una medida de protección válida proponer a la víctima hacer uso de su descanso físico subvencionado.

La ORH 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.

Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. Sin perjuicio de ello, en la resolución que pone fin al procedimiento, el órgano encargado de sancionar puede establecer medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.

#### 7.4.5. Conformación del Comité de Investigación

El/la jefe/a de la ORH conforma el Comité de Investigación en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas de conocido el hecho, para lo cual notifica a los miembros, solicitando que asuman sus funciones y se procede con la suscripción de un acta de conformación.

El Comité de Investigación está integrado por dos (2) representantes de ORH y uno (1) del área usuaria, es decir del área en la cual viene desempeñando sus labores la presunta víctima, de la siguiente manera:

Representantes de la ORH:

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

Representante del área usuaria:

- Directivo/a del área o su representante

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

#### 7.4.6. Investigación

El procedimiento de investigación inicia cuando la denuncia remitida por la ORH 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.

Durante la investigación, en caso el Comité requiera entrevistar al/la denunciante, orienta su actuación conforme el Anexo N° 04, evitando durante su desarrollo que se genere una situación de revictimización.

Finalmente, el Comité de Investigación emite un Informe de Investigación, conforme al modelo del Anexo N° 05, 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 ORH para su traslado al/la denunciado/a y al presunto/a hostigado/a.

Para los casos, en los cuales el Comité resuelva que existió hostigamiento sexual, la ORH 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.

#### VIII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

- Los aspectos no previstos en los presentes Lineamientos que se encuentren relacionados al régimen disciplinario serán regulados supletoriamente por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva N° 002-2015-SERVIR-GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057; así como la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada por la Ley N° 29430 y por el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Aquel titular de entidad y/o servidor/a que estando encargado no hubiera adoptado las acciones oportunas y adecuadas para tramitar, investigar y sancionar los hechos será responsable solidario por el pago de la indemnización que corresponde al hostigador/a, sin perjuicio de la responsabilidad penal y/o administrativa que corresponda.
- Cuando la denuncia de hostigamiento sexual es declarada infundada y queda acreditada la mala fe del/de la denunciante, la persona a quien se le imputan los hechos en la denuncia podrá interponer las acciones pertinentes judicial y administrativamente.
- Las entidades que cuenten con normativa interna respecto al hostigamiento sexual, adecúan sus lineamientos a lo establecido en los presentes Lineamientos en el plazo de noventa (90) días hábiles siguientes a su publicación.
- SERVIR pone a disposición de las entidades una plataforma virtual para el registro semestral de las denuncias, así como para el procedimiento de investigación y sanción.

#### IX. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

- Los procedimientos por hostigamiento sexual que se encuentren en curso se rigen por las normas procedimentales vigentes al momento en que se interpuso la denuncia hasta su finalización.

#### X. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICATORIAS

##### PRIMERA.- Modificación de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC

Aiciónese un último párrafo al punto 16 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en los términos siguientes:

*“16.4 Para los casos de hostigamiento sexual, deberán considerarse los plazos establecidos en los Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del Hostigamiento Sexual en las entidades públicas”.*

Aiciónese un último párrafo al punto 17.1 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en los términos siguientes:

*“Para los casos de hostigamiento sexual, deberán considerarse los plazos establecidos en los Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del Hostigamiento Sexual en las entidad públicas”.*

#### XI. ANEXOS

- Anexo N° 01: Cuestionario Modelo para el Diagnóstico de Hostigamiento Sexual en la Entidad
- Anexo N° 02: Temario para la Ejecución de Capacitaciones en Hostigamiento Sexual
- Anexo N° 03: Formato de Denuncia de Hostigamiento Sexual
- Anexo N° 04: Protocolo de Actuación para la Atención de Denuncias y Entrevista con Víctimas de Hostigamiento Sexual
- Anexo N° 05: Estructura de Informe de Investigación – Comité de Investigación
- Anexo N° 06: Flujograma del Procedimiento de Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual – Funcionarios, directivos y servidores civiles
- Anexo N° 07: Flujograma del Procedimiento de Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual - modalidades formativas