

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la universalización de la salud"

Lima, 22 de Septiembre del 2020

## RESOLUCION JEFATURAL N° 000284-2020-JN/ONPE

**VISTOS:** El Informe N° 000173-2020-GCPH/ONPE, de la Gerencia Corporativa de Potencial Humano; el Memorando N° 000253-2020-GGC/ONPE, de la Gerencia de Gestión de la Calidad; Memorando N° 000512-2020-GAJ/ONPE, e Informe N° 000431-2020-GAJ/ONPE, de la Gerencia de Asesoría Jurídica; y,

### CONSIDERANDO:

La Gerencia Corporativa de Potencial Humano procedió a la revisión de la Directiva "Prevención y Sanción ante el Hostigamiento Sexual", con código DI07-GCPH/RRHH, versión 00, que fue aprobada mediante Resolución Jefatural N° 000262-2016-J/ONPE de fecha 30 de noviembre de 2016, en el marco de la potestad dispuesta en el OD: Clasificación y Niveles de Aprobación de la Información Documentada Interna del Sistema de Gestión, Código: OD01-GGC/GC, Versión 06, a fin de actualizarla adecuándola a las disposiciones contenidas en el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP; la "Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el Sector Privado y Público", aprobada por la Resolución Ministerial N° 223-2019-TR; y, los "Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas", aprobados por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE; normas legales posteriores a la aprobación de la Directiva vigente;

En este sentido, por Memorando N° 000512-2020-GAJ/ONPE, la Gerencia de Asesoría Jurídica suscribe el Informe N° 000354-2020-SGAD-GAJ/ONPE de la Sub Gerencia de Asesoría Administrativa, y opina que la Gerencia Corporativa de Potencial Humano ha cumplido con levantar las observaciones a la propuesta de actualización de la Directiva "Prevención y Sanción ante el Hostigamiento Sexual" remitidas por Memorando N° 000478-2020-GAJ/ONPE de la Gerencia de Asesoría Jurídica;

Asimismo, con Memorando N° 000253-2020-GGC/ONPE la Gerencia de Gestión de la Calidad señala que se ha cumplido con los requisitos establecidos en el PR01-GGC/GC "Creación y actualización de la información documentada" y el OD09-GGC/GC "Estructura de la información documentada", y solicita que la Gerencia Corporativa de Potencial Humana emita el Informe Técnico y se remita a la Gerencia General para seguir con el procedimiento de aprobación de la actualización de la Directiva "Prevención y Sanción ante el Hostigamiento Sexual";

En este orden de ideas, la Gerencia Corporativa de Potencial Humano señala mediante el Informe N° 000173-2020-GCPH/ONPE, que la actualización de la referida Directiva cuenta con la revisión de la Gerencia de Gestión de la Calidad y conforme al OD01-GGC/GC "Clasificación y niveles de aprobación de la información documentada" y dando cumplimiento al procedimiento PR01-JN-GD1: Emisión de Resoluciones Jefaturales Electrónicas solicita a la Gerencia General que se continúe con la aprobación mediante Resolución Jefatural;

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por la Oficina Nacional de Procesos Electorales, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://cdn.sisadm.onpe.gob.pe/verifica/inicio.do> e ingresando el siguiente código de verificación:

UEWFREA



Por su parte, la Gerencia de Asesoría Jurídica, conforme a la revisión de la Gerencia de Gestión de la Calidad, opina a favor de la procedencia de la emisión de la Resolución Jefatural que apruebe la actualización de la Directiva “Prevención y Sanción ante el Hostigamiento Sexual”;

En uso de las atribuciones otorgadas en el artículo 13 de la Ley N° 26487, Ley Orgánica de la Oficina Nacional de Procesos Electorales; así como por los literales s) y t) del artículo 11 del Reglamento de Organización y Funciones de la ONPE, aprobado con Resolución Jefatural N° 063-2014-J/ONPE y sus modificatorias;

Con el visado de la Gerencia General y las Gerencias de Gestión de la Calidad, Corporativa de Potencial Humano y de Asesoría Jurídica;

#### **SE RESUELVE:**

**Artículo Primero.-** Dejar sin efecto la Directiva “Prevención y Sanción ante el Hostigamiento Sexual”, con código DI07-GCPH/RRHH, versión 00, aprobada por Resolución Jefatural N° 000262-2016-J/ONPE de fecha 30 de noviembre de 2016.

**Artículo Segundo.-** Aprobar la Directiva “Prevención y Sanción ante el Hostigamiento Sexual”, con código DI07-GCPH/RRHH, versión 01, cuyo anexo forma parte integrante de la presente resolución.

**Artículo Tercero.-** Precisar que el cumplimiento de la Directiva aprobada en el artículo segundo de la presente resolución, será responsabilidad de todos los órganos de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, quedando a cargo de la Gerencia Corporativa de Potencial Humano vigilar el estricto cumplimiento de la misma.

**Artículo Cuarto.-** Poner el contenido de la presente resolución en conocimiento de todos los órganos de la entidad.

**Artículo Quinto.-** Disponer la publicación de la presente resolución en el portal institucional, [www.onpe.gob.pe](http://www.onpe.gob.pe) y en el Portal de Transparencia de la ONPE, en el plazo de tres (3) días de su emisión.

Regístrese y comuníquese.

**PIERO ALESSANDRO CORVETTO SALINAS**  
Jefe  
Oficina Nacional de Procesos Electorales

PCS/ght/mbb/bbf





## GERENCIA CORPORATIVA DE POTENCIAL HUMANO

### PREVENCIÓN Y SANCIÓN ANTE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

DIRECTIVA

<p>Elaborado por:</p> <p> Firmado digitalmente por PACHECO HERRERA Leslie Edilma FAU 20291973851 soft Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 25.08.2020 20:34:19 -05:00</p> <p>Gerenta de la Gerencia Corporativa de Potencial Humano</p>	<p>Revisado por:</p> <p> Firmado digitalmente por HERRERA TAN Gabriela Bertha FAU 20291973851 hard Motivo: Doy V° B° Fecha: 11.09.2020 17:30:16 -05:00</p> <p>Gerenta de la Gerencia de Asesoría Jurídica</p> <p> Firmado digitalmente por CHUMBE GUTIERREZ Guillermo Alexander FAU 20291973851 soft Motivo: Doy V° B° Fecha: 11.09.2020 17:38:13 -05:00</p> <p>Gerente de la Gerencia de Gestión de la Calidad (e)</p>
---	---

Código : DI07-GCPH/RRHH  
Versión: 01



	<b>DIRECTIVA</b>	Código:	DI07-GCPH/RRHH
	<b>PREVENCIÓN Y SANCIÓN ANTE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	Versión:	01
		Página:	2 de 12

## INDICE

1.	OBJETIVO: .....	3
2.	ALCANCE: .....	3
3.	BASE NORMATIVA: .....	3
4.	REFERENCIAS: .....	4
5.	DEFINICIONES Y ABREVIATURAS: .....	4
6.	NORMAS GENERALES: .....	7
7.	MECÁNICA OPERATIVA: .....	10
8.	CUADRO DE CONTROL DE CAMBIOS: .....	12



	<b>DIRECTIVA</b>	Código:	DI07-GCPH/RRHH
	<b>PREVENCIÓN Y SANCIÓN ANTE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	Versión:	01
		Página:	3 de 12

## 1. OBJETIVO:

Establecer los lineamientos que permitan prevenir y sancionar administrativamente aquellos actos que configuren hostigamiento sexual en las relaciones laborales o contractuales de la entidad.

## 2. ALCANCE:

Es de aplicación en la Gerencia Corporativa de Potencial Humano – GCPH, la Sub Gerencia de Atención al Ciudadano y Trámite Documentario, Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios - STPAD, Órganos y Unidades Orgánicas (UUOO) en general de la ONPE y de todo denunciante en cualquier sede institucional.

## 3. BASE NORMATIVA:

- 3.1. Constitución Política del Perú.
- 3.2. Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 3.3. Ley N.º 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- 3.4. Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil.
- 3.5. Ley N.º 30364, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar.
- 3.6. Decreto Legislativo N.º 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR y sus modificatorias.
- 3.7. Decreto Legislativo N.º 1401, que Aprueba el Régimen Especial que Regula las Modalidades Formativas de Servicios en el Sector Público.
- 3.8. Decreto Legislativo N.º 1410, que Incorpora el Delito de Acoso, Acoso Sexual, Chantaje Sexual y Difusión de Imágenes, Materiales Audiovisuales o Audios con Contenido Sexual al Código Penal, y Modifica el Procedimiento de Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 3.9. Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil y sus modificatorias.
- 3.10. Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y sus modificatorias, aprobado por Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS.
- 3.11. Decreto Supremo N.º 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.º 30364, y Personas Afectadas por Violencia Sexual.
- 3.12. Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.



	<b>DIRECTIVA</b>	Código:	DI07-GCPH/RRHH
	<b>PREVENCIÓN Y SANCIÓN ANTE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	Versión:	01
			Página:

- 3.13. Decreto Supremo N.° 083-2019-PCM, 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.
- 3.14. Resolución de Presidencia Ejecutiva N.° 101-2015-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N.° 02-2015-SERVIRGPGGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil, y sus modificatorias.
- 3.15. Resolución de Presidencia Ejecutiva N.° 144-2019-SERVIR-PE, que formaliza el acuerdo de Consejo Directivo mediante el cual se aprueban los “Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas”.
- 3.16. 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”.

Nota: Los documentos mencionados son los vigentes incluyendo sus modificatorias.

#### 4. REFERENCIAS:

- 4.1 Reglamento Interno de Trabajo ONPE, aprobado por Resolución Jefatural N° 172-2014-J/ONPE.

Nota: Los documentos mencionados son los vigentes incluyendo sus modificatorias.

#### 5. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS:

##### 5.1 Definiciones:

N.°	Término	Definición
1	Acción de Prevención	Mecanismo a través del cual la GCPH implementa acciones concretas para prevenir los actos de hostigamiento sexual en los órganos y unidades orgánicas de la ONPE.
2	Comité de Investigación	Es el encargado de llevar a cabo una investigación y evaluación de los hechos denunciados, y determinar, de ser el caso, la configuración de actos de hostigamiento sexual, proponiendo al área correspondiente las medidas correctivas o necesarias para evitar posteriores actos de hostigamiento.  En ese sentido, los requisitos que deben contar los miembros del Comité de Investigación son:  No tener conflicto de intereses con el denunciante o denunciado. Reconocida solvencia moral y ética.  Ser imparciales.
3	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.
4	Conducta de Naturaleza Sexual	Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones,



	<b>DIRECTIVA</b>	Código:	DI07-GCPH/RRHH
	<b>PREVENCIÓN Y SANCIÓN ANTE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	Versión:	01
		Página:	5 de 12

N.º	Término	Definición
		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.
5	Hostigado/a	Toda persona que es víctima de hostigamiento sexual, al margen del tipo de vinculación laboral o contractual con la entidad.
6	Hostigador/a	Toda persona 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.
7	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, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante, o que puede afectar la actividad o situación laboral, formativa o de cualquier otra índole de la víctima.
8	Denuncia o Queja	Acción mediante la cual una persona comunica de forma escrita o verbal 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.  <u>Tipos de Denuncias o Quejas</u> a) Denuncias o Quejas Escritas b) Denuncias o Quejas Verbales
9	Denunciado	Persona contra la que se presenta la denuncia o queja por hostigamiento sexual.
10	Denunciante	Persona que presenta la denuncia o queja por hostigamiento sexual, no necesariamente es el hostigado.
11	Medidas de Protección	Mecanismo dictado por la GCPH por presuntos actos de hostigamiento sexual, derivado de una denuncia, queja o por haber tomado conocimiento de los hechos por cualquier medio, para garantizar la seguridad e integridad del/la hostigado/a.
12	Medidas de Protección	Son tipos especiales de convenios que relacionan el aprendizaje teórico y práctico mediante el desempeño de tareas programadas de capacitación y formación profesional.
13	Órgano Instructor	Órgano cuyo funcionario se encarga de ejecutar la fase instructiva del PAD, y tiene la competencia de conducir el procedimiento en los siguientes supuestos:  a) En el caso que la sanción a imponer sea de amonestación escrita o suspensión, el Órgano Instructor es el jefe inmediato del investigado. b) En el caso que la sanción a imponer sea de destitución, actúa como Órgano Instructor el Gerente de la GCPH.
14	Órgano Sancionador	Órgano cuyo funcionario se encarga de ejecutar la fase sancionadora, y tiene la competencia de conducir el procedimiento en los siguientes casos de acuerdo a la presunta sanción a imponerse:  a) En el caso de la sanción de amonestación escrita el jefe inmediato del investigado. b) En el caso de la sanción de suspensión el el Gerente de la



	<b>DIRECTIVA</b>	Código:	DI07-GCPH/RRHH
	<b>PREVENCIÓN Y SANCIÓN ANTE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	Versión:	01
		Página:	6 de 12

N.º	Término	Definición
		GCPH. c) En el caso de la sanción de destitución, el titular de la entidad.
15	Procedimiento Administrativo Disciplinario - PAD	Es el conjunto de etapas y actuaciones establecidas 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.  Este cuenta con dos fases  <u>Fase Instructiva</u> Esta fase consiste en el desarrollo de todas las acciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria del servidor civil. Está a cargo del órgano instructor y se inicia con la notificación de la resolución que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario.  <u>Fase Sancionadora</u> Esta fase se encuentra a cargo del órgano sancionador y comprende desde la recepción del informe del órgano instructor, hasta la emisión de la comunicación que determina la imposición de sanción o que determina la declaración de no a lugar, disponiendo, en este último caso, el archivo del procedimiento.
16	Relación de Autoridad	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.
17	Relación de Jerarquía	Es toda relación que se origina en una escala de poder legítimo o investidura jerárquica, en la que una persona tiene poder sobre otra por el grado que ocupa dentro de la escala.
18	Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario	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.
19	Situación Ventajosa	Es aquella que se produce en una relación en la que no existe una posición de autoridad atribuida, pero sí un poder de influencia de una persona frente a la otra, aun cuando dichas personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual sean de igual cargo, nivel o jerarquía.

## 5.2 Abreviaturas:

N.º	Definición	Abreviatura
1	Autoridad Nacional del Servicio Civil	SERVIR
2	Centros Emergencia Mujer	CEM



	<b>DIRECTIVA</b>	Código:	DI07-GCPH/RRHH
	<b>PREVENCIÓN Y SANCIÓN ANTE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	Versión:	01
			Página:

N.º	Definición	Abreviatura
3	Comité de Investigación	CI
4	Establecimientos de Salud	EE.SS
5	Gerencia Corporativa de Potencial Humano	GCPH
6	Oficina Nacional de Procesos Electorales	ONPE
7	Procedimiento Administrativo Disciplinario	PAD
8	Registro Nacional de Sanciones Contra Servidores Civiles	RNSSC
9	Secretaria Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario	STPAD
10	Seguro Social de Salud	ESSALUD
11	Sistema de Gestión Documental	SGD
12	Texto Único Ordenado	TUO
13	Órganos o Unidades Orgánicas	UOOO
14	Secretario Técnico	ST
15	Órgano Instructor	OI
16	Órgano Sancionador	OS

## 6. NORMAS GENERALES:

### 6.1. De las manifestaciones del hostigamiento sexual

- 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.

### 6.2. De la 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.



	<b>DIRECTIVA</b>	Código:	DI07-GCPH/RRHH
	<b>PREVENCIÓN Y SANCIÓN ANTE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	Versión:	01
		Página:	8 de 12

### 6.3. De las acciones de prevención, difusión y protección

La ONPE a través de la GCPH es la responsable de las acciones de prevención, difusión y protección siguiente:

- a) Informar, capacitar y sensibilizar a las personas que prestan servicios o realizan labores bajo cualquier modalidad contractual, sobre las normas y el procedimiento sancionador por hostigamiento sexual.
- b) Poner conocimiento de quienes inician la prestación de labores o servicios de la entidad, las normas para la prevención del hostigamiento sexual, brindando información de forma completa, clara y asequible.
- c) Realizar campañas de difusión para la prevención de hostigamiento sexual, además de otras orientadas a la detección de casos, las cuales podrán ser realizadas mediante encuestas, correo institucional, entre otros.
- d) Colocar en lugares visibles de la ONPE información sobre el procedimiento para denunciar, quejar o sancionar el hostigamiento sexual.
- e) Realizar talleres de capacitación y módulos itinerantes que promuevan la toma de conciencia y los cambios en los patrones socioculturales que toleren o legitimen el hostigamiento sexual.
- f) Coordinar con las entidades gubernamentales y no gubernamentales sobre las acciones afirmativas a adoptar con relación a la prevención de la violencia de género y del hostigamiento sexual.
- g) Orientar a los denunciados de hostigamiento sexual respecto del procedimiento que corresponde para el trámite de sus denuncias o quejas.
- h) Proponer e implementar las medidas cautelares necesarias para la protección de la víctima.
- i) Adoptar las medidas necesarias para que cesen las amenazas o represalias ejercidas por el hostigador, así como todas las acciones conducentes a la sanción de las conductas físicas o comentarios de carácter sexual o sexista que generen un clima hostil o de intimidación en el ambiente donde se produzcan.
- j) Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de los casos de hostigamiento sexual y el resultado de las investigaciones efectuadas para verificar el cumplimiento de la ley.
- k) Insertar en el legajo personal respectivo, las sanciones por hostigamiento sexual que hayan merecido los funcionarios o servidores de la ONPE.
- l) Informar a la Presidencia del Consejo de Ministros, respecto de las sanciones de destitución que por causal de hostigamiento sexual les hayan sido impuestas a los funcionarios y servidores de la ONPE.



	<b>DIRECTIVA</b>	Código:	DI07-GCPH/RRHH
	<b>PREVENCIÓN Y SANCIÓN ANTE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	Versión:	01
		Página:	9 de 12

#### 6.4. De las medidas Cautelares

A fin de asegurar la eficacia de la resolución final y la protección de la víctima, la GCPH podrá adoptar las siguientes acciones relacionadas con las medidas cautelares que a continuación se detallan:

- Disponer la rotación o separación física del presunto hostigador.
- Disponer la rotación de la presunta víctima, a solicitud de ésta, respetando su especialidad, categoría, nivel y remuneración.
- Solicitar ante la autoridad competente el otorgamiento de garantías personales para la presunta víctima y su entorno familiar.
- Disponer que se brinde asistencia psicológica u otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psicológica y/o moral de la presunta víctima, por ser el mayor afectado con el hostigamiento sexual sufrido. La asistencia estará a cargo de la GCPH.

#### 6.5. De las medidas de protección

La GCPH 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 denuncia o queja 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 GCPH 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



	<b>DIRECTIVA</b>	Código:	DI07-GCPH/RRHH
	<b>PREVENCIÓN Y SANCIÓN ANTE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	Versión:	01
		Página:	10 de 12

temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.

#### **6.6. De la atención médica y psicológica**

La GCPH en un plazo no mayor a un (1) día hábil, 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. MECÁNICA OPERATIVA:**

Para el inicio y desarrollo del PAD contra los trabajadores de la entidad y las personas sujetas a modalidad de servicios, debe tenerse en cuenta lo siguiente:

##### **7.1. De la finalidad del procedimiento**

El procedimiento tiene por finalidad determinar la existencia o configuración del hostigamiento sexual y la responsabilidad correspondiente, garantizando una investigación reservada confidencial, imparcial y eficaz que permita sancionar al hostigador y proteger a la víctima, cumpliendo con el debido proceso.

##### **7.2. De las garantías mínimas del procedimiento**

Los órganos competentes deberán durante la tramitación de la denuncia o queja, generar las condiciones para otorgar las garantías mínimas siguientes.

###### **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 GCPH 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 (GCPH, Secretario Técnico, 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.



	<b>DIRECTIVA</b>	Código:	DI07-GCPH/RRHH
	<b>PREVENCIÓN Y SANCIÓN ANTE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	Versión:	01
		Página:	11 de 12

### 7.2.2. Garantía del debido proceso

Durante la tramitación de la denuncia o queja, se deben respetar los derechos y garantías procesales, ello para asegurar un correcto procedimiento disciplinario justo y transparente.

Nota:

La mecánica operativa es la establecida en el “Procedimiento para la Presentación de Denuncias, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual” vigente y en los numerales 7.2, 7.3 y 7.4 del punto 7 Disposiciones Específicas de los “Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas” formalizada a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N.° 144-2019-SERVIR-PE.

### 7.3. Responsabilidades

La GCPH es responsable de:

- Velar por el cumplimiento de la presente Directiva.
- Garantizar la protección de los testigos ofrecidos por las partes, con medidas de protección personal, laboral o contractual, entre otras, dentro del ámbito administrativo.
- Garantizar la confidencialidad de la denuncia o queja, así como de los actos y documentos correspondientes al procedimiento.

### 7.4. Disposiciones complementarias

- La presente Directiva entrará en vigencia a partir del día hábil siguiente de su aprobación.
- Los aspectos no contemplados en la presente Directiva relacionados al régimen disciplinario y procedimiento sancionador, son regulados supletoriamente por la Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N.° 040-2014-PCM, así como por la Directiva N.° 02-2015-SERVIR/GPGSC, “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N.° 30057, “Ley del Servicio Civil” y el Reglamento de la Ley N.° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual aprobado por Decreto Supremo N.° 014-2019-MIMP, la “Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el Sector Privado y Público” aprobado por Resolución Ministerial N.° 223-2019-TR y finalmente por los “Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas” formalizado a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N.° 144-2019-SERVIR-PE.
- La presente Directiva no es aplicable para las personas contratadas bajo la modalidad de Locación de Servicios, debido a que el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil no considera a los locadores de servicios, conforme ha sido señalado por la SERVIR en reiterados Informes Técnicos.
- En ese sentido, en caso que el hostigador sea un locador de servicios, se deberá actuar conforme a lo establecido por el artículo 75° del Reglamento de la Ley N.° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual



	<b>DIRECTIVA</b>	Código:	DI07-GCPH/RRHH
	<b>PREVENCIÓN Y SANCIÓN ANTE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	Versión:	01
		Página:	12 de 12

aprobado por Decreto Supremo N.° 014-2019-MIMP, sin perjuicio por parte del hostigado (a) de acudir a la vía judicial.

#### 8. CUADRO DE CONTROL DE CAMBIOS:

Versión anterior	Fecha de aprobación	Sección / Ítem	Categoría N: Nuevo M: Modificado E: Eliminado	Principales cambios realizados con respecto a la versión anterior
00	30/11/2016	1. Objetivo	M	Mejora en la redacción
00	30/11/2016	2. Alcance	M	Se precisan órganos y unidades orgánicas.
00	30/11/2016	3. Base normativa	N	Se adicionan 6 bases normativas aplicables.
00	30/11/2016	4. Referencias	N	Se adiciona el Reglamento Interno de Trabajo.
00	30/11/2016	5. Definiciones y Abreviaturas	N	Se adicionan 8 nuevas definiciones y 13 nuevas abreviaturas.
00	30/11/2016	5. Definiciones y Abreviaturas	M	Se modifican 10 definiciones mejorándose su redacción.
00	30/11/2016	5. Definiciones y Abreviaturas	E	Se eliminan 4 definiciones.
00	30/11/2016	6. Normas Generales	N	Se adicionan Configuración, Medidas Cautelares, Medidas de Protección y Atención Médica y Psicológica.
00	30/11/2016	6. Normas Generales	M	Se mejora la redacción de la Manifestación.
00	30/11/2016	6. Normas Generales	E	Se elimina Elementos del Hostigamiento Sexual.
00	30/11/2016	7. Mecánica Operativa	N	Se adicionan la Finalidad del Procedimiento y Garantías Mínimas del Procedimiento; Además se hace referencia al "Procedimiento para la Presentación de Denuncias, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual" vigente. Esto genera una mejora a la mecánica operativa.
00	30/11/2016	7. Mecánica Operativa	M	Se mejora la redacción de la Segunda y Cuarta Disposición Complementaria.

