



Resolución Ministerial

Lima, 29 MAR. 2017

N° 048-2017-MIDIS

VISTOS:

El Informe N° 327-2016-MIDIS/SG/OGRH y el Memorando N° 424-2016-MIDIS/SG/OGRH, emitidos por la Oficina General de Recursos Humanos; el Informe N° 143-2016-MIDIS/SG/OGPPM, los Memorandos N° 272-2016-MIDIS/SG/OGPPM y N° 58-2017-MIDIS/SG/OGPPM, emitidos por la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización; y, los Informes N° 063-2016-MIDIS/SG/OGPPM/OM, N° 074-2016-MIDIS/SG/OGPPM/OM y N° 16-2017-MIDIS/SG/OGPPM/OM, emitidos por la Oficina de Modernización de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 29792, se crea el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, determinándose su ámbito, competencias, funciones y estructura orgánica básica;

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, e igualmente cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo;

Que, la Primera Disposición Complementaria del Reglamento de la Ley N° 27942, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, establece que por Resolución Ministerial, los sectores podrán aprobar normas específicas y complementarias que requieran para implementar las disposiciones establecidas en la citada Ley N° 27942 y en su mencionado Reglamento;

Que, la Oficina General de Recursos Humanos, en el marco de su competencia y funciones establecidas en el artículo 46 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, aprobado mediante Decreto Supremo N° 006-2017-MIDIS, propone y sustenta la aprobación de la "Guía para orientar las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual en el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social", cuyo objetivo es establecer las disposiciones internas y mecanismos de acción para la prevención y sanción de los actos de hostigamiento sexual producidos en el Ministerio;

Que, estando a lo propuesto por la Oficina General de Recursos Humanos, y contándose con la opinión favorable de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización, así como de la Oficina de Modernización, corresponde aprobar la "Guía para orientar las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual en el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social";

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29792, Ley de Creación, Organización y Funciones del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, y su Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-MIDIS;



SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar la Guía N°001 -2017-MIDIS, "Guía para orientar las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual en el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social", según el texto que, en anexo, forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2.- Los Programas Nacionales que dependen del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social deben adecuar sus protocolos o lineamientos internos, a las disposiciones previstas en la Guía que se aprueba en el artículo 1 de la presente resolución, en lo que resulte aplicable.

Artículo 3.- Notificar la presente resolución a los Despachos Viceministeriales de Políticas y Evaluación Social y de Prestaciones Sociales, a la Secretaría General, al Gabinete de Asesores, a las Direcciones Ejecutivas de los Programas Nacionales, a los órganos y unidades orgánicas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social.

Artículo 4.- Disponer la publicación de la presente resolución y su anexo en el Portal Institucional del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (www.midis.gob.pe).

Regístrese y comuníquese.



.....
Caystana Aljovín Gazzani
MINISTRA DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL





PERÚ

Ministerio de Desarrollo
e Inclusión Social

OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

Fecha de vigencia: 29/03/2017

Página 1 de 9

**“GUÍA PARA ORIENTAR LAS ACCIONES DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN
DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL
EN EL MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL”**

Guía N° 001 -2017-MIDIS

Etapa	Responsable	Visto Bueno y sellado
Formulado por:	Eduardo Jaime Alfaro Esparza	
Cargo:	Jefe (e) de la Oficina General de Recursos Humanos	
Fecha:	17/02/17	
Revisado por:	Luis Humberto Nañez Aldaz	
Cargo:	Jefe de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización	
Fecha:	20/02/17	
Revisado por:	Giovanna Epifanía Lavado Chávez	
Cargo:	Jefa de la Oficina General de Asesoría Jurídica	
Fecha:	13/03/17	
Aprobado por:	Lucía Cayetana Aljovín Gazzani	
Cargo:	Ministra de Desarrollo e Inclusión Social	
Fecha:	/ /	

 PERÚ Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social	
Título: GUÍA PARA ORIENTAR LAS ACCIONES DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL.	Fecha de vigencia:
	Página 2 de 9

HOJA DE CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Justificación 1/	Textos Modificados 2/	Responsable 3/
01		Elaboración inicial del documento		Oficina General de Recursos Humanos
02				
..				

Notas:

1/ Justificación de la nueva versión del documento, puede darse en los casos de:

a) Modificación, b) Actualización, c) Reestructuración.

2/ Señalar los párrafos, secciones, literales que se han incorporado.

3/ Señalar la Unidad orgánica que solicita la nueva versión del documento e indicar el informe sustentatorio.



 PERÚ Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social	
Título: GUÍA PARA ORIENTAR LAS ACCIONES DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL.	Fecha de vigencia: Página 3 de 9

1. OBJETIVO

Establecer las pautas internas y mecanismos de acción para la prevención y sanción de hostigamiento sexual en el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS), en las relaciones laborales o contractuales de la entidad.

2. ALCANCE

La presente guía es de aplicación a todas las personas que prestan servicios o realizan labores en el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, incluyendo sus Programas Nacionales, cualquiera sea su régimen laboral o modalidad de contratación, en cualquiera de sus sedes a nivel nacional.

3. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su modificatoria.
- Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y su modificatoria
- Ley N° 29792, Ley de Creación, Organización y Funciones del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social.
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Supremo N° 006-2017-MIDIS, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social.
- 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".

4. DEFINICIONES:

- Denuncia y/o Queja:** Acción mediante la cual el/la servidor/a civil formaliza la comunicación de uno o más presuntos hechos de hostigamiento sexual que ocurren en el MIDIS, comprendiendo a sus Programas Nacionales. Su tramitación es gratuita, pudiendo el denunciante solicitar información sobre el estado de la denuncia y/o queja.
- Denunciado/a:** presunto/a hostigador/a.
- Denunciante:** presunta víctima.
- Falsa denuncia:** Aquella denuncia de hostigamiento sexual declarada infundada por resolución firme, la cual faculta al/a la denunciado/a a interponer una acción judicial consistente en exigir la indemnización o resarcimiento y dentro de la cual debe probarse el dolo, nexo causal y daño establecidos en el Código Civil.
- Indemnización:** Resarcimiento económico al que tiene derecho el hostigado, exigible a través de los procedimientos establecidos en la vía civil.



 PERÚ Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social	
Título: GUÍA PARA ORIENTAR LAS ACCIONES DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL.	Fecha de vigencia: Página 4 de 9

f) Hostigamiento sexual: Conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos de connotación sexual, sea física, verbal, escrita o de similar naturaleza, no deseados o rechazados por la persona contra la cual se dirige y que afectan la dignidad de la persona, su libertad sexual, sus derechos, entre otros.

Tipos de hostigamiento sexual:

- **El hostigamiento sexual típico o chantaje sexual:** Realizada por una persona o más personas que se aprovecha de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa para realizar los actos de hostigamiento sexual.
- **El hostigamiento sexual ambiental:** Realizada por una persona o más personas hacia otra, sin necesidad de contar con jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.

g) Hostigador/a: Toda persona que dirige a otros/as comportamientos de naturaleza sexual no deseados, cuya responsabilidad ha sido determinada y que ha sido sancionada previa queja o demanda según sea el caso, por hostigamiento sexual, de acuerdo al procedimiento establecido en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su reglamento.

h) Hostigado/a: Toda persona que es víctima de hostigamiento sexual.

i) Personal del MIDIS: Toda persona que labora o presta servicios en el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, que incluye a sus Programas Nacionales.

j) Procedimiento Administrativo Disciplinario: Procedimiento orientado a determinar la existencia o configuración del hostigamiento sexual y la responsabilidad administrativa del denunciado o quejado con la consecuente aplicación de la sanción disciplinaria correspondiente.

k) Relación de autoridad: Todo vínculo existente entre dos personas a través de la cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a la otra. Este concepto incluye el de relación de dependencia.

l) 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.

m) Responsabilidad solidaria: Es el grado de responsabilidad atribuible al titular de la investigación o al funcionario encargado de la instauración del procedimiento administrativo disciplinario por hostigamiento sexual, por no haber iniciado el proceso dentro del plazo y en los supuestos establecidos por la normativa vigente.

n) 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.

o) Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario (STPAD): es la Secretaría Técnica de las Autoridades u Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario del MIDIS o de los respectivos Programas Nacionales, según corresponda, responsable de tramitar las denuncias verbales o escritas, precalificar y documentar todas las etapas del Procedimiento Administrativo Disciplinario, asistiendo a los órganos instructores y sancionadores del mismo, según las disposiciones de la Ley



	PERÚ Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social	
Título: GUÍA PARA ORIENTAR LAS ACCIONES DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL.		Fecha de vigencia:
		Página 5 de 9

Nº 30057, su Reglamento General, aprobado mediante Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, demás disposiciones complementarias y los lineamientos impartidos por SERVIR.

5. DESARROLLO

5.1. Elementos constitutivos del hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual se configura cuando se presenten algunos de los elementos constitutivos siguientes:

- El **sometimiento** a los actos de hostigamiento sexual es la condición a través de la cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral, contractual o de otra índole.
- El **rechazo** a los actos de hostigamiento sexual genera que se tomen decisiones que afectan a la víctima en cuanto a su situación laboral, contractual o de otra índole de la víctima.
- La **conducta del hostigador**, sea explícita o implícita, que afecte el trabajo de una persona, interfiriendo en el rendimiento en su trabajo creando un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo.

5.2. Manifestaciones de la conducta de hostigamiento sexual

Se considera como manifestaciones de la conducta de hostigamiento sexual, las siguientes:

- 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.
- Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
- Uso de términos de naturaleza o 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.
- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este numeral.

5.3. Responsable de las acciones de prevención del hostigamiento sexual

El órgano responsable de velar por el cumplimiento de la presente guía, sin desmedro de la responsabilidad individual que le compete a cada personal del MIDIS, es la Oficina General de Recursos Humanos, o la que haga sus veces en los Programas Nacionales, la misma que tiene a su cargo la ejecución de las siguientes acciones de prevención del hostigamiento sexual:

- Informar y capacitar al personal del MIDIS, y a quienes se incorporan a la entidad, bajo cualquier modalidad laboral o contractual, sobre la normativa y el procedimiento sancionador por hostigamiento sexual.



	PERÚ Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social	
Título: GUÍA PARA ORIENTAR LAS ACCIONES DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL.		Fecha de vigencia: Página 6 de 9

- b) Realizar campañas de detección y prevención del hostigamiento sexual dentro del MIDIS (Talleres de sensibilización, campañas y espacios lúdicos), así como la difusión de las acciones a seguir ante los casos de hostigamiento sexual.
- c) Promover un adecuado ambiente y clima laboral, fomentando un cambio de conductas hacia el respecto a la dignidad de las personas.

Además, de acuerdo a su competencia, la Oficina General de Recursos Humanos, o la que haga sus veces en los Programas Nacionales, tiene a su cargo:

- a) Elaborar una Base de Datos con carácter confidencial para registrar quienes han merecido sanción por hostigamiento sexual, contando para dicho efecto con el apoyo de la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario y la Oficina de Tecnologías de la Información, según corresponda.
- b) Insertar y registrar en el legajo de los/las funcionarios/as, servidores/as y personal del MIDIS, según corresponda, las sanciones por hostigamiento sexual; excepto en el caso de amonestación verbal que tiene carácter reservado.
- c) Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre los procedimientos instaurados por hostigamiento sexual y, de ser el caso, sobre las sanciones impuestas.
- d) Inscribir aquellas sanciones que correspondan en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido (RNSDD), que administra la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR).

Asimismo, la Oficina General de Recursos Humanos, o la que haga sus veces en los Programas Nacionales, deberá orientar a los denunciantes que son víctimas de hostigamiento sexual acerca del procedimiento que corresponde al trámite de su denuncia.

5.4. Presentación y admisión a trámite de denuncia y/o queja sobre hostigamiento sexual

La denuncia y/o queja debe ser presentada en forma verbal o escrita por el/la denunciante u hostigado/a ante la Oficina General de Recursos Humanos (OGRH) o la que haga sus veces en los Programas Nacionales.

El/la titular de la OGRH o la que haga sus veces en los Programas Nacionales tiene un plazo de 24 horas para derivar la denuncia a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, para su trámite correspondiente.

La denuncia y/o queja debe presentarse a través del Formato N° 01 "Formato de Queja o Denuncia", del anexo de la presente guía y debe cumplir con los siguientes requisitos:

- a. Identificación del presunto hostigado/a: Nombre y apellidos completos, DNI, domicilio, teléfono, e-mail institucional, órgano o unidad orgánica donde labora o presta servicios, cargo o puesto que ocupa en el MIDIS y fecha de inicio de labores.



 PERÚ Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social	
Título: GUÍA PARA ORIENTAR LAS ACCIONES DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL.	Fecha de vigencia: Página 7 de 9

- b. Identificación del presunto hostigador/a: Nombre y apellidos completos, órgano o unidad orgánica donde labora o presta servicios, cargo o puesto que ocupa en el MIDIS.
- c. Descripción de los actos o hechos que considera manifestaciones de hostigamiento sexual, las circunstancias de tiempo y lugar en que se produjeron.
- d. Medios probatorios que acrediten la queja o denuncia.
- e. Solicitud de medidas cautelares, de considerarlo necesario.

En ningún caso se puede obligar a la víctima a interponer la denuncia ante el presunto hostigador, cuando sea coincidentemente la autoridad encargada del procedimiento, debiendo corresponder su interposición ante el inmediato superior o quien haga sus veces.

La Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, en un plazo máximo de treinta (30) días hábiles, informará al denunciante el estado de la denuncia que interpuso.

5.5. El procedimiento administrativo disciplinario ante casos de hostigamiento sexual

La Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, previa investigación preliminar, efectuará la precalificación de los hechos materia de denuncia, emitiendo un informe acorde con las disposiciones establecidas en la normativa del Servicio Civil.

La determinación de la responsabilidad administrativa se rige por lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificatoria; demás disposiciones complementarias y los lineamientos impartidos por SERVIR.

5.6. Sanción por infidencia de la reserva o confidencialidad

Cualquier infidencia respecto a las actuaciones substanciadas dentro de una causa disciplinaria de hostigamiento sexual consistente en difundir de cualquier modo o permitir el acceso a la información confidencial, es sancionada de conformidad con el procedimiento establecido en la normativa del Servicio Civil, en concordancia con el numeral 10 del artículo 239 y el numeral 160.1 del artículo 160 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

5.7. Garantías del Procedimiento

- a) Confidencialidad: Todos los actos y documentos del proceso producto de la denuncia tienen carácter reservado y confidencial, en el marco de lo establecido en la Novena Disposición Final y Complementaria de la Ley N° 27942 y el literal e) del artículo 2 de su Reglamento, a tal efecto la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario adopta las medidas y seguridades del caso.



	PERÚ Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social	
Título: GUÍA PARA ORIENTAR LAS ACCIONES DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL.		Fecha de vigencia: Página 8 de 9

- b) Protección de los testigos: Se brinda a los testigos del procedimiento, la protección necesaria frente a posibles represalias, debiendo adoptar la Oficina General de Recursos Humanos o la que haga sus veces, las medidas personales y laborales que correspondan dentro del ámbito administrativo.
- c) Falsa queja o denuncia: Cuando la denuncia o queja de un acto de hostigamiento sexual es declarada infundada y queda acreditada la mala fe del denunciante, se podrá interponer las acciones legales y administrativas señaladas en la Décima Disposición Final y Complementaria de la Ley N° 27942 y el artículo 17 de su Reglamento.

6. ANEXO

Formato N° 01 - Formato de queja o denuncia.



 PERU Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social	
Título: GUÍA PARA ORIENTAR LAS ACCIONES DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL.	Fecha de vigencia: Página 9 de 9

FORMATO N° 01 - FORMATO DE QUEJA O DENUNCIA

San Isidro, ____ de ____ del 201 ____.

Señor/a
Jefe de la Oficina General de Recursos Humanos

Por el presente documento el/la suscrito/a (nombre y apellidos completos del denunciante) identificado/a con DNI N° (número de documento identidad), con domicilio en (señalar domicilio personal), servidor/a civil de (señalar órgano/unidad orgánica o programa nacional en donde labora), donde vengo desempeñándome como (indicar cargo o puesto) a la fecha, me presento ante usted con la finalidad de presentar una denuncia contra el/la servidor/a civil (nombre y apellidos completos del hostigador/a) quien se desempeña en el MIDIS en el cargo de (indicar cargo o puesto) en la de (señalar órgano/unidad orgánica o programa nacional en donde labora), conforme a los hechos que a continuación expongo de forma clara, indicando el tiempo, lugar y modo en que se produjeron, precisando además la relación laboral con la persona denunciada o quejada, así como cualquier elemento que permita su comprobación:

MEDIOS PROBATORIOS¹:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

Asimismo, declaro bajo juramento que la (nombre y apellidos completos de la persona que tiene los medios probatorios) tiene en su poder los medios probatorios (señalar el medio probatorio) (**En caso no se cuente con la prueba física**)

Opcional: Con la finalidad de asegurar la eficacia de la resolución final y la protección a mi persona, solicito se aplique la medida cautelar de rotación de mi puesto de trabajo².



Nombre y Apellidos : _____

DNI N° : _____ Celular N°: _____

Email : _____

Firma : _____ Huella digital: 

Adjunto:

- a) Copia de DNI
- b) .
- c) .



¹ Las pruebas que pueden presentarse son: 1) Declaración de testigos, 2) Documentos públicos o privados, 3) Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros., 4) Pericias psicológicas, psiquiátricas forense, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros., 5) Cualquier otro medio probatorio idóneo.
² De conformidad al literal c) del numeral 7.2 del Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.



