



Aprueba Directiva "Normas y Procedimientos para la prevención y sanción del Hostigamiento Sexual en los Órganos Policiales y No Policiales del Ministerio del Interior".


KARINA LIZETTE APAZA MINI
DIRECTORA GENERAL
Dirección General de Gestión en Recursos Humanos
MINISTERIO DEL INTERIOR

Resolución Ministerial

Nº 1075-2012-IN/DGRH

Lima, 17 de Octubre de 2012

CONSIDERANDO:

Que, la Ley Nº 27942 –Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada por la Ley Nº 29430, 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, mediante Decreto Supremo Nº 010-2003-MIMDES, se aprobó el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, cuya Primera Disposición Complementaria establece que por Resolución Ministerial los Sectores podrán aprobar normas específicas y complementarias que requieran para implementar las disposiciones establecidas en las precitadas normas legales;



Que, asimismo, la Tercera Disposición Complementaria del referido Reglamento de la Ley Nº 27942 modificó y derogó las disposiciones previstas en las "Normas y Procedimientos para la Promoción de Relaciones Interpersonales Respetuosas y para la Prevención y Sanción del Acoso Sexual en el Sector Interior", Directiva Nº 001-2002-IN/DDP-OE-MUJ, aprobada por Resolución Ministerial Nº 2072-2002-IN/DDP y otras normas de menor rango, en lo que sea incompatible con la Ley y su Reglamento;



Que, en ese sentido, resulta pertinente contar con un instrumento normativo acorde con las nuevas disposiciones que regulan la materia, siendo conveniente la aprobación de una nueva Directiva sobre las Normas y Procedimientos para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en los Órganos Policiales y No Policiales del Ministerio del Interior, observando para ello las pautas establecidas en la Directiva Nº 04-2011-IN-0305 "Lineamientos para la Formulación, Aprobación, Modificación y/o Actualización de Directivas del Ministerio del Interior", aprobada por Resolución Ministerial Nº 1010-2011-IN/0301, del 14 de setiembre de 2011 y;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Nº 27942 –Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada por la Ley Nº 29430, Ley Nº 29334 – Ley de Organización y Funciones del Ministerio del Interior, el Reglamento de la Ley Nº 27942, aprobado por Decreto Supremo Nº 010-2003-MIMDES y el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio del Interior, aprobado por Decreto Supremo Nº 002-2012-IN;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar la Directiva N° 017 -2012-IN-DM “Normas y Procedimientos para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en los Órganos Policiales y No Policiales del Ministerio del Interior”.

Artículo 2.- La Directiva N° 017 -2012-IN-DM “Normas y Procedimientos para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en los Órganos Policiales y No Policiales del Ministerio del Interior, aprobado en el artículo 1, será publicado en el Portal del Ministerio del Interior (www.mininter.gob.pe) el mismo día en que se publique la presente Resolución Ministerial en el Diario Oficial El Peruano.

Regístrese, comuníquese y publíquese.


WILFREDO PEDRAZA SIERRA
Ministro del Interior



**NORMAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA PREVENCION Y SANCION DEL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LOS ORGANOS POLICIALES Y NO POLICIALES
DEL MINISTERIO DEL INTERIOR**

I. OBJETO

Establecer las normas y procedimientos para la prevención, cese, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de la misma, en los Órganos Policiales y No Policiales del Ministerio del Interior. Igualmente, cuando se presente entre personas con prescindencia de la jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo.

II. FINALIDAD

- A. Promover el trato respetuoso, equitativo y digno entre el personal masculino y femenino del Sector, así como prevenir las prácticas discriminatorias en razón de género.
- B. Establecer el procedimiento para el cese, la investigación y la sanción de las conductas que importen hostigamiento sexual o sexista que afecten al personal comprendido en el numeral III de la presente Directiva.
- C. Normar los procedimientos, competencia y responsabilidades de los órganos responsables de la aplicación de la presente norma.



III. ALCANCE

La presente Directiva es de aplicación al personal de los Órganos Policiales y No Policiales del Ministerio del Interior que presten servicios o realicen labores bajo cualquier modalidad. Las Escuelas de Formación de la Policía Nacional del Perú, adecuaran su régimen interno disciplinario, de conformidad con lo establecido en la presente Directiva.



Los/as funcionarios/rias, servidores y personal que preste servicios bajo cualquier modalidad de contratación en los Órganos Policiales y No Policiales del Ministerio del Interior, son responsables de dar cumplimiento a las disposiciones contenidas en la presente Directiva bajo responsabilidad.



IV. BASE LEGAL

- A. Constitución Política del Perú de 1993.
- B. Ley N° 29334- Ley de Organización y Funciones del Ministerio del Interior, del 24 de marzo de 2009.
- C. Ley 28983 – Ley de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, del 16 de marzo de 2007.
- D. Ley N° 28175 – Ley de Marco del Empleo Público, del 19 de febrero de 2004.
- E. Ley Nro. 27942 - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, del 27 de febrero de 2003, modificada mediante Ley N° 29430, del 08 de noviembre de 2009.



- F. Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública, del 13 de agosto de 2002, modificada por la Ley Nro. 28496.
- G. Ley Nro. 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- H. Ley Nro. 27238, Ley Orgánica de la Policía Nacional del Perú.
- I. Ley N° 24975 – Ley que amplía para las mujeres el acceso a la Escuela de Oficiales, bajo los mismos principios y normas que rigen al personal masculino en las Fuerzas Policiales, del 28 de Diciembre de 1988.
- J. Ley Nro. 29356, Ley del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú, del 11 de mayo de 2009.
- K. Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, del 24 de marzo de 1984.
- L. Decreto Legislativo N° 1057 – Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, del 28 de junio de 2008.
- M. Decreto Ley N° 21929 - Que autoriza el acceso de personal femenino en la categoría de subalterno, en la Policía Nacional del Perú, con los mismos derechos y obligaciones que el personal masculino, del 13 de setiembre de 1977.
- N. Decreto Supremo Nro. 033-2005-PCM - Aprueba el Reglamento de la Ley N° 27815, Código de Ética de la Función Pública, del 19 de abril de 2005.
- O. Decreto Supremo Nro. 010-2003-MINDES – Aprueba el Reglamento de la Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, del 26 de noviembre de 2003.
- P. Decreto Supremo N° 075-2008-PCM – Aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM del 27 de julio de 2011.
- Q. Decreto Supremo N° 005-90-PCM – Aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, del 18 de enero de 1990.
- R. Decreto Supremo N° 002-2012, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio del Interior, del 25 de junio de 2012.
- S. Resolución Directoral N° 621-2010-DIRGEN/DIREUD – Aprueba el Manual de Régimen de Educación de las Escuelas de Formación de la Policía Nacional del Perú, del 10 de julio de 2010.



V. DISPOSICIONES GENERALES

- A. **Referencias.** Cuando en la presente Directiva se haga referencia a “La Ley”, se entenderá que se trata de la Ley N° 27942 - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada por Ley N° 29430 y al “Reglamento”, al aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-MINDES.
- B. **Competencias y responsabilidades:**
 1. La Dirección General de Gestión en Recursos Humanos del Ministerio del Interior y la Dirección General de la Policía Nacional del Perú son los responsables de la implementación de la presente Directiva en los Órganos No Policiales y Policiales del Ministerio del Interior, respectivamente.
 2. El Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Institución Policial y el Ministerio del Interior será el responsable de la evaluación del cumplimiento de la presente Directiva en el Sector Interior para lo cual podrá requerir la colaboración de los Órganos Policiales y No Policiales del Sector Interior.
 3. El órgano rector encargado del cese, investigación y sanción de las conductas de hostigamiento sexual en las que se encuentre involucrado personal de la Policía

Nacional del Perú será la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú. En el caso del personal de los Órganos No Policiales, lo será la Dirección General de Gestión en Recursos Humanos del Ministerio del Interior.

- C. **Conceptos.** Los recogidos en la presente Directiva son aquellos definidos en el glosario de términos en La Ley y su Reglamento en lo que corresponde al Sector Interior.

1. Conductas

- a. **Hostigamiento sexual típico o chantaje sexual.** Conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales.

Para el caso de los menores de edad será de aplicación lo dispuesto en el literal a) del artículo 18 de la Ley N° 27337, Código de Niño y Adolescentes, referido al acoso a los alumnos, entendiéndose a este como hostigamiento sexual.

- b. **Hostigamiento sexual ambiental.** Conducta física o verbal reiterada de carácter sexual o sexista de una o más personas hacia otras con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.

- c. **Manifestaciones del hostigamiento sexual.** Para los efectos de la presente Directiva serán entendidas como tal las siguientes:

- Promesa explícita o implícita de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- Amenazas o actitudes de presión o intimidación mediante las cuales se exige en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agrave 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 (escritos con mensaje de contenido sexual, exposiciones indecentes con contenido sexual, conversaciones con términos de corte sexual, miradas lascivas reiteradas con contenido sexual, llamadas telefónicas de contenido sexual, proposiciones reiteradas para citas que han sido rechazadas, comentarios de contenido sexual o de la vida sexual de la persona agraviada, mostrar de manera reiterada dibujos, grafitis, fotos, revistas, calendarios con contenido sexual), entre otros actos de similar naturaleza.
- Acercamientos corporales, roces, tocamientos, u otras conductas físicas de naturaleza sexual, que resulten ofensivos y no deseados por la víctima como: arrinconar, besar, abrazar, pellizcar, palmear, obstruir intencionalmente el paso, entre otras conductas de similar naturaleza.
- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este acápite.

- d. **Configuración del hostigamiento sexual.** Deberá presentarse alguno 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 su situación laboral, contractual o de otra índole.
- 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.

2. Actores

- Hostigador/a.** Persona que dirige a otros 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 y Reglamento.
- Hostigado/a.** Persona que sufrió el hostigamiento de otra. Este concepto recoge el de víctima al que hace referencia la Ley.
- Quejado/a.** Demandado/a, denunciado/a: presunto/a hostigador/ra.
- Quejoso/a.** Demandante, denunciante: presunta víctima



3. Relaciones

- Relación de autoridad.** 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.
- Relación de Jerarquía.** 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.
- Relación ambiental vertical institucional.** Es aquella que existe en las relaciones de autoridad o dependencia, jerarquía, o en una situación ventajosa, por el poder de dirección o influencia que tiene una persona sobre la otra y que forman parte de las Instituciones a que alude la Ley.



4. Definiciones

- Queja.** Cuando la Directiva mencione indistintamente los términos queja, demanda, denuncia u otras, se referirá a aquellos términos propios que cada procedimiento administrativo disciplinario o de investigación deba emplear y tramitar de conformidad a los dispositivos legales existentes para cada condición laboral, educacional e institucional que alcance la aplicación de la Ley y el Reglamento.
- Falsa queja.** Queja o demanda de hostigamiento sexual declarada infundada por resolución firme, la cual faculta a interponer una acción judicial consistente en exigir la indemnización o resarcimiento y dentro de la cual deberá probarse el dolo, nexo causal y daños establecidos en el Código Civil.
- Indemnización.** Resarcimiento económico al que tiene derecho el hostigado, exigible a través de los procedimientos establecidos por la ley.



- d. **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 Ley.
- e. **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, aún cuando dichas personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual sean de igual cargo, nivel o jerarquía.

VI. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

A. PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Es deber de todas y todos los funcionarios, servidores y personal que laboren bajo cualquier modalidad de contratación en los Órganos Policiales y No Policiales del Sector, contribuir y salvaguardar un ambiente de trabajo digno, saludable y humano, desplegando el máximo esfuerzo para prevenir cualquier práctica discriminatoria en razón de género que afecte la dignidad humana de mujeres y hombres en el Ministerio del Interior.

Las Direcciones que se señalan a continuación serán responsables específicas de lo siguiente:

1. Dirección General de Gestión en Recursos Humanos del Ministerio del Interior:
 - a. Informar y/o capacitar a funcionarios, empleados de confianza, servidores públicos y personal contratado bajo la modalidad CAS, secigristas, practicantes pre profesionales, profesionales, a los inmersos en los convenios de aprendizaje, así como cualquier otra relación laboral de servicios prestados de los Órganos No Policiales del Ministerio del Interior sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual.
 - b. Orientar a las/los denunciantes que son víctimas de hostigamiento sexual, sobre el procedimiento que corresponde al trámite de su queja.
 - c. Elaborar una Base de Datos con carácter confidencial que registrará a funcionarios, empleados de confianza, servidores públicos y personal contratado por la modalidad CAS de los Órganos No Policiales del Ministerio del Interior que hayan sido sancionados o cuyos contratos hayan sido resueltos por la comisión de un acto de hostigamiento sexual, a fin de evitar futuras contrataciones.
 - d. Insertar en el legajo de Personal de las/os funcionarios, empleados de confianza, servidores públicos y personal contratado bajo la modalidad CAS de los Órganos No Policiales del Ministerio del Interior las sanciones de hostigamiento sexual.
 - e. Informar a la Presidencia del Consejo de Ministros sobre las sanciones de destitución por causal de hostigamiento sexual en caso de funcionarios.
 - f. Gestionar la reparación de los perjuicios laborales ocasionados el hostigado y adoptar medidas necesarias para que cesen las represalias ejercidas por el hostigador y asegurar la integridad física, psicológica y laboral de la presunta víctima, así como el resultado de las investigaciones y procedimiento disciplinario posterior, de ser el caso.



2. Dirección General de la Policía Nacional y de la Dirección de Educación y Doctrina de la PNP
 - a. La Dirección General de la Policía Nacional del Perú en coordinación con la Dirección de Educación y Doctrina de la Policía Nacional del Perú, son los responsables de la prevención y difusión de la presente Directiva a todas las Unidades de la PNP.
 - b. La Dirección General de la Policía Nacional del Perú, a través de los diferentes niveles de comando de la PNP están obligados a difundir y realizar acciones de prevención de la presente Directiva en los programas no escolarizados a través de charlas y conferencias en cada una de sus áreas de responsabilidad, sobre el contenido de la Ley y su Reglamento debiendo:
 - Comunicar a todo el personal de la Policía Nacional del Perú y aquellos que se incorporen, sobre la existencia de una política de prevención y sanción del hostigamiento sexual, brindando información completa asequible y comprensible
 - Realizar campañas de detección, prevención y difusión del hostigamiento sexual dentro de la Policía Nacional del Perú, tales como encuestas de opinión, buzón de sugerencias, entre otras.
 - Colocar en lugares visibles información sobre el procedimiento para denunciar y sancionar el hostigamiento sexual.
 - Elaborar una Base de Datos con carácter confidencial que registre al personal de los Órganos Policiales del Ministerio del Interior que hayan sido sancionado.



Dirección de Educación y Doctrina de la Policial Nacional del Perú, será responsable que en los diferentes niveles del Sistema Educativo Policial se incluya en las curriculas, la Ley y su Reglamento, debiendo

- Realizar actividades académicas de capacitación que promuevan la toma de conciencia y los cambios en los patrones socioculturales que toleren y legitimen el hostigamiento sexual.
- Coordinar con entidades gubernamentales y no gubernamentales sobre acciones afirmativas a adoptar con relación a la prevención de violencia de género y del hostigamiento sexual.



3. Oficina General de Comunicación Social e Imagen Institucional

1. Realizar campañas para la detección, prevención y difusión del hostigamiento sexual en el Ministerio del Interior.
2. Colocar en lugares visibles la información sobre el procedimiento para denunciar y sancionar el hostigamiento sexual.



B. INVESTIGACION Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

1. Garantías del procedimiento

- a. Confidencialidad. Todos los actos y documentos del proceso de queja tienen carácter reservado. La infidencia producida en los procesos de queja por

hostigamiento sexual será sancionada conforme el artículo 10° del Reglamento de la Ley y Reglamentos internos.

- b. Debido proceso. Durante la tramitación de la queja hasta el final del procedimiento, la persona designada para el seguimiento del proceso tendrá acceso a la información y a los actos realizados por las entidades encargadas de la investigación, con la finalidad de asegurar la transparencia y el debido proceso al trámite de queja. Esta facultad incluye la posibilidad de sugerir la realización de acciones tendientes al esclarecimiento de la queja. El Ministerio del Interior adoptará los mecanismos necesarios, de manera que esta persona no sufra ningún tipo de hostilización de índole laboral como consecuencia de su labor de vigilancia del proceso.
 - c. Protección de testigos. En los casos que amerite, y de acuerdo a la gravedad del caso, se garantizará debidamente a los testigos ofrecidos por las partes con medidas de protección personales y laborales, entre otras, dentro del ámbito administrativo a fin de evitar represalias durante y luego de finalizado el procedimiento de investigación.
2. **Medios probatorios.** Buscan acreditar los hechos expuestos por las partes y producir certeza en las autoridades a cargo del proceso. Los encargados de la investigación deberán evaluarlos, así como todos los indicios existentes que coadyuven a determinar la comisión de los hechos por los actos denunciados. Podrán ser ofrecidos por el quejoso/a o actuados de oficio.

En aplicación del principio constitucional de presunción de inocencia, corresponde a la víctima del hostigamiento sexual probar lo que afirma en la queja presentada, al punto de crear una duda razonable a su favor para que la queja sea admitida a trámite. Por tanto, serán admitidos como medios probatorios los siguientes:

- a. Declaración de testigos
- b. Documentos públicos o privados
- c. Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos cintas de grabación, entre otros.
- d. Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
- e. Cualquier otro medio probatorio idóneo para la verificación de los actos de hostigamiento sexual.

3. Tramite ante los Órganos No Policiales

a. Presentación de la Queja

La queja podrá ser presentada por la persona presuntamente hostigada en forma verbal o escrita ante la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio del Interior, debiéndose remitirse dentro del plazo máximo de (24) horas o del término de la distancia debidamente fundamentada al órgano competente de la investigación. En el caso que el quejado es un servidor, será ante la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios y si es funcionario, ante la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios.

En el caso que la queja por hostigamiento sexual se formule contra la autoridad encargada de recabar y/o evaluar la queja, la competencia será asumida por el jefe inmediato superior o quien haga sus veces.

b. Requisitos de la Queja



El Acta que se levante ante la queja verbal o el escrito de queja que presente la parte demandante deberá contener los siguientes requisitos:

- Datos generales de la presunta persona hostigada (nombre completo, cargo, puesto, dependencia, régimen laboral) y relación laboral con la presunta persona hostigadora.
- Datos generales de la persona presuntamente hostigadora (nombre completo, cargo, puesto, dependencia, régimen laboral).
- Descripción clara y concreta de los actos denunciados que se consideran manifestaciones de hostigamiento sexual, presentados en una narración cronológica, lugar en que se produjeron y la reacción de la presunta víctima frente a estos hechos.
- Indicación de los medios probatorios que acrediten la queja.
- Solicitud de medidas cautelares de considerarlo necesario.

c. Procedimiento de la Queja

Dependerá del régimen laboral en el que se encuentre la persona hostigadora, independientemente del régimen laboral al que pertenece la presunta víctima y aún en el caso de que hubiere concluido el vínculo laboral

En el caso que la persona quejada sea funcionario o servidor público sujeto al Régimen Laboral Público, regulado por el Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

- La queja será recibida por la Dirección General en Gestión en Recursos Humanos del Ministerio del Interior y en un plazo no mayor a veinticuatro (24) horas será derivada a la Comisión Especial de Procesos Administrativos ó propondrá la conformación de la correspondiente Comisión Especial.
- En el caso que la persona quejada sea miembro titular de las referidas Comisiones de Procesos Administrativos Disciplinarios, será reemplazado por el miembro suplente elegido por la víctima.
- Teniendo conocimiento de la queja, la Comisión respectiva le dará inmediata prioridad sobre otros temas de su agenda, la calificará y elevará un Informe al Despacho Ministerial, pronunciándose sobre la procedencia o la no procedencia de la apertura de proceso.
- Instaurado el proceso administrativo disciplinario, tendrá una duración que no excederá de treinta (30) días hábiles improrrogables, y se desarrollará conforme a las disposiciones del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, los artículos 30° al 33° del Reglamento de la Ley y supletoriamente, las disposiciones del Capítulo II del Título II de la Ley.

En el caso que la persona quejada sea personal contratado que no está comprendido en el Régimen del Decreto Legislativo N° 276

- La Dirección General en Gestión en Recursos Humanos del Ministerio del Interior en un plazo de tres (3) días hábiles de presentada la queja, correrá traslado al quejado, quien en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación, presentará su descargo por escrito. Asimismo, se deberá poner en conocimiento de ambas partes todos los documentos que se presenten.

- Vencido el plazo otorgado a la persona quejada, la Dirección de Procesos de Personal y Remuneraciones de la Dirección General de Gestión en Recursos Humanos del Ministerio del Interior tiene un plazo máximo de diez (10) días hábiles para emitir un informe, calificando la falta, evaluando las pruebas presentadas y solicitando de oficio, las que considere pertinente. En caso de estar comprobada la queja, recomendará la aplicación de la sanción correspondiente.
- El procedimiento durará como máximo 20 días hábiles, salvo el término de la distancia debidamente fundamentado, para el caso de las regiones geográficamente apartadas.
- El Informe será remitido a la Dirección General de Gestión en Recursos Humanos del Ministerio del Interior, a efectos de que emita el acto administrativo pertinente, en atención a las recomendaciones de dicho documento.

d. **Sanción del hostigamiento sexual.** Las conductas de hostigamiento sexual serán sancionadas según su gravedad y de conformidad con la legislación vigente.

- A funcionarios y servidores bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276::

- Amonestación escrita.
- Suspensión temporal en el ejercicio de sus funciones, sin goce de remuneraciones, no mayor de 30 días.
- Cese Temporal mayor de 30 días hasta 12 meses.
- Destitución

- Personas que desempeñen función pública y que no se encuentren comprendidas bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, de acuerdo a su gravedad:

- Tratándose de una falta leve, corresponderá la sanción de amonestación escrita o suspensión.
- En caso de falta grave, se emitirá el acto administrativo pertinente, dándose por concluido el contrato respectivo

4. Tramite ante los Órganos Policiales.

a. Presentación de la queja

Podrá ser presentada por la persona presuntamente hostigada de forma verbal o escrita ante la instancia establecida en cada ámbito de investigación o ante su inmediato superior, para lo cual se actuara de conformidad a lo establecido en la Ley y Reglamento. En ningún caso se puede obligar a la víctima a interponer la queja ante la presunta persona hostigadora, por ser coincidentemente la autoridad encargada del proceso, debiendo corresponderle al inmediato superior o quien haga sus veces.

b. Requisitos de la queja. La queja verbal o escrita debe contener los siguientes requisitos:

- Nombre, cargo, función que realiza y relación laboral de la víctima con la persona denunciada.



- Identificación del presunto hostigador, cargo, relación laboral con el denunciante.
- Descripción de los actos que considere manifestaciones de hostigamiento sexual y las circunstancias de tiempo y lugar en que se produjeron.
- Solicitud de medidas cautelares de considerarlo necesario.

c. Procedimiento de la queja

- Recibida la queja, la autoridad u órgano administrativo tiene un plazo de veinticuatro (24) horas o el del término de la distancia debidamente fundamentado, para elevar la queja a la instancia u órgano competente.
- Las quejas serán tramitadas y diligenciadas con absoluta discreción y confidencialidad. El procedimiento durará como máximo 20 días hábiles, salvo el término de la distancia debidamente fundamentado para el caso de las regiones geográficamente apartadas.
- El procedimiento tiene por finalidad determinar la existencia o configuración del hostigamiento sexual y la responsabilidad correspondiente, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, eficaz, que permita sancionar al hostigador y proteger a la víctima, cumpliendo con el debido proceso.
- La Investigación y sanción de las infracciones por la comisión de inconductas de hostigamiento sexual estará a cargo de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú –IGPNP-, mediante los órganos de Investigación y Decisión debiendo sujetarse a lo establecido en la Ley y el Reglamento.



- Es el Órgano de Investigación y Decisión de IGPNP, quien estará a cargo de la investigación y aplicación de la potestad sancionadora, debiendo, de conformidad a los principios de legalidad, debido proceso, imparcialidad, presunción de veracidad, impulso de oficio, razonabilidad, informalismo, celeridad, eficacia, verdad material, participación, simplicidad, uniformidad, predictibilidad, así como la valoración de las pruebas presentadas y obtenidas durante la etapa investigadora, establecer la responsabilidad, si hubiere, en los infractores a la Ley y el Reglamento, preservando los bienes protegidos.



Asimismo, tomará en cuenta la protección de la dignidad e intimidad de la persona, la integridad física, psíquica y moral que implica, así como el derecho a la salud mental de quien lo padece, el derecho al trabajo y el derecho a un ambiente saludable y armonioso que genere un bienestar personal.



- Culminada la investigación, el Órgano de Investigación y Decisión emitirá la resolución correspondiente, informando del resultado de la investigación a la persona investigada y el/la denunciante.
- El superior jerárquico que habiendo tomado conocimiento de conductas de hostigamiento sexual y no procede a comunicar a la instancia correspondiente, incurre en falta grave. La Inspectoría General de la PNP al tomar conocimiento actuará al término de la distancia estableciendo responsabilidad a la inactividad del superior jerárquico.



- d. **Sanción del hostigamiento sexual.** Las conductas de hostigamiento sexual serán sancionadas según su gravedad y de conformidad con lo establecido en la Ley y su Reglamento.

VII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

A. Medidas cautelares

Con la finalidad de asegurar la eficacia de la Resolución final y la protección a la víctima, se podrá solicitar y/o dictar medidas cautelares. Las medidas que se adopten deberán ajustarse a la intensidad, proporcionalidad y necesidad, y podrán ser las que a continuación se detallan:

1. Rotación de la persona presuntamente hostigadora.
2. Rotación de la persona presuntamente hostigada, a solicitud de la misma.
3. Solicitar ante la autoridad competente para el otorgamiento de garantías personales para la presunta víctima y su entorno familiar.
4. Adopción de procedimientos simples para proteger a quienes son víctimas de acoso sexual
5. Impedimento de acercarse a la víctima o su entorno familiar, para lo cual se deberá efectuar una constatación policial al respecto.
6. Asistencia psicológica y otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral de la víctima, por ser la persona mayor afectada con el hostigamiento sexual.
7. La medida referida en el numeral anterior también será aplicable para la persona denunciada, siempre y cuando no sea destituida o separada del servicio activo por la gravedad de su conducta.



VIII. DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

PRIMERA.- APLICACIÓN SUPLETORIA

En lo que no se encuentre regulado en la presente Directiva, será de aplicación supletoria lo previsto en la Ley N° 27444, la Ley N° 27942, modificada por la Ley N° 29430, el Reglamento de la Ley N° 27942, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-MINDES, Ley 29356, Decreto Legislativo N° 276 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, la Ley N° 27815 y Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, el Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM.

SEGUNDA.- ACCIONES JUDICIALES

- A. Cuando la queja o demanda de hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme y queda acreditada la mala fe del/la demandante, la persona a quien se le imputan los hechos en la queja o demanda tiene expedito su derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes. En este caso, el supuesto hostigado/da queda obligado a pagar la indemnización que fije el juez respectivo.
- B. Por el mérito de sentencia firme que declare infundada la queja o demanda de hostigamiento sexual, y atendiendo a la naturaleza del contrato o régimen laboral al cual pertenece, se podrá resolver justificadamente el contrato o proceder al cese definitivo de sus actividades, de acuerdo al marco legal vigente.



D. La queja de hostigamiento sexual declarada fundada, faculta a la persona hostigada a iniciar las acciones ante el Órgano Jurisdiccional competente.



D. NAPURI



M. APAZA M



W. PEÑAZA



P. FIGUEROA