

Resolución Directoral Ejecutiva



Nº 038-2020-MINAGRI-PROVRAEM/DE

Ayna, Aurora Alta, 18 de junio de 2020.

VISTO:

El Informe Legal Nº 005-2020-MINAGRI-PROVRAEM-OAL, de la Oficina de Asesoría Legal, sobre la implementación de las “Políticas Internas para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en el PROVRAEM”;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Supremo Nº 011-2014-MINAGRI, se crea el Proyecto Especial de Desarrollo del Valle de los Ríos Apurímac, Ene y Mantaro – PROVRAEM, en el ámbito del Ministerio de Agricultura y Riego – MINAGRI; cuyo objetivo es elevar el nivel de desarrollo rural con enfoque territorial, que requiere una intervención multisectorial articulada con los actores públicos y privados, con la finalidad de generar oportunidades locales para el desarrollo de la actividad económica en el ámbito rural con enfoque en la inclusión de las familias menos favorecidas en el marco de la estrategia de desarrollo del VRAEM;

Que, con Resolución Ministerial Nº 0554-2014-MINAGRI, de fecha 02 de octubre de 2014, se aprueba el Manual de Operaciones del Proyecto Especial de Desarrollo del Valle de los Ríos Apurímac, Ene y Mantaro – PROVRAEM, teniendo como función promover y ejecutar actividades, programas y proyectos con fines de reconversión productiva, competitividad, asociatividad, cadenas productivas, innovación tecnológica y acceso al financiamiento, la gestión productiva forestal y sostenibilidad ambiental;

Que, la Ley Nº 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 Nº 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 Nº 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 al Proyecto Especial de Desarrollo del Valle de los Ríos Apurímac, Ene y Mantaro – PROVRAEM, a emitir las políticas internas 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

Resolución Directoral Ejecutiva



Nº **038**-2020-MINAGRI-PROVRAEM/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 Oficina de Asesoría Legal, a través del documento del visto, propuso las políticas internas para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en el PROVRAEM;

Con los vistos de la Dirección Ejecutiva, la Oficina de Programación, Presupuesto y Seguimiento, la Oficina de Asesoría Legal y la Oficina Administración y;

De conformidad con lo establecido en la Resolución Ministerial Nº 0554-2014-MINAGRI, que aprueba el Manual de Operaciones del Proyecto Especial de Desarrollo del Valle de los Ríos Apurímac, Ene y Mantaro – PROVRAEM; la Ley Nº 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo Nº 014-2019-MIMP;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR las “Políticas Internas para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en el PROVRAEM”, que en anexo forman parte de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- DISPONER que la Oficina de Administración, conforme el Comité de Intervención de acuerdo a Ley.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER la publicación de la presente Resolución y su anexo en el Portal Institucional del PROVRAEM (www.provraem.gob.pe).

ARTÍCULO CUARTO.- COMUNICAR el presente acto resolutivo y su contenido a todo el personal del PROVRAEM para su conocimiento y cumplimiento de sus disposiciones.

REGISTRESE, PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

AAT/fpv
Cc. Arch.


PROYECTO ESPECIAL DE DESARROLLO
PROVRAEM
Ing. Arturo Alarcón Tanta
DIRECTOR EJECUTIVO

PROVRAEM
PROYECTO ESPECIAL DE DESARROLLO DEL VALLE
DE LOS RÍOS APURÍMAC, ENE Y MANTARO

**Políticas Internas para la
Prevención,
Denuncia, Atención, Investigación
y Sanción del Hostigamiento
Sexual en el PROVRAEM**

**AYNA SAN FRANCISCO
2020**



“POLÍTICAS INTERNAS PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL PROVRAEM”

I. OBJETO


Regular las acciones de prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en el Proyecto Especial de Desarrollo del Valle de los Ríos Apurímac, Ene y Mantaro - PROVRAEM, conforme a lo establecido en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento.

II. FINALIDAD


Prevenir y sancionar los casos de hostigamiento sexual en el PROVRAEM, 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° 011-2014-MINAGRI, se crea el Proyecto Especial de Desarrollo del Valle de los Ríos Apurímac, Ene y Mantaro – PROVRAEM.
- 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, que aprueba el Protocolo de actuación conjunta entre los Centros de 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 Ministerial N° 0554-2014-MINAGRI, se aprueba el Manual de Operaciones del Proyecto Especial de Desarrollo del Valle de los Ríos Apurímac, Ene y Mantaro – PROVRAEM
- 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 sujetos al cumplimiento de las presentes Políticas Internas, los/as funcionarios/as y servidores/as civiles del Proyecto Especial de Desarrollo del Valle de los Ríos Apurímac, Ene y Mantaro – PROVRAEM, contratados/as bajo el régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057, comprendidos/as en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; así como todas las personas que prestan servicios a través modalidades formativas de servicios en el Sector Público.

V. DEFINICIONES

- 
- 
- 
- 
- 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.
 - 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.
 - 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.
 - 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.
 - 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.
 - 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. Las Políticas Internas utilizarán indistintamente los términos denuncia y queja.
 - Denunciante:** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
 - Denunciado:** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
 - 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.
 - 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. Proyecto Especial de Desarrollo del Valle de los Ríos Apurímac, Ene y Mantaro - PROVRAEM.

En el marco de sus competencias realiza las siguientes acciones:

- Capacitar a los trabajadores sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual en el PROVRAEM.
- Adoptar las medidas necesarias para que cesen las amenazas o represalias ejercidas por el hostigador, así como las conductas físicas o comentarios de carácter sexual o sexista que generen un clima hostil o de intimidación en el ambiente donde se produzcan.
- Atiende, acompaña y orienta a las/los denunciante/s sobre los mecanismos de denuncia y el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.
- Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de hostigamiento sexual y el resultado de las investigaciones efectuadas para verificar el cumplimiento de las presentes Políticas Internas.

6.2.2. Funcionarios/as y Directivos/as

Los/as funcionarios/as y directivos/as del PROVRAEM, lideran e impulsan la implementación de las disposiciones contenidas en el presente documento dentro del ámbito de su competencia.

6.2.3. Oficina de Administración

La Oficina de Administración, por intermedio del Especialista en Recursos Humanos, implementan las disposiciones dictadas en el presente documentos. Tienen a cargo lo siguiente:

- 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.
- 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.
- Poner a disposición de la víctima, oportunamente, los canales de atención médica y psicológica, más idóneos, de acuerdo a su accesibilidad.
- Proponer al Director/a de la Oficina de Administración, las 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.
- Emitir informe a fin que se comunique 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 del Comité de Investigación, este tiene como responsabilidades:

- a. Llevar a cabo una evaluación de hechos denunciados conforme a los plazos establecidos en el presente dispositivo.
- b. Cuando determine la configuración de actor 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.


VII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

7.1. Prevención del hostigamiento sexual




Las acciones de prevención del hostigamiento sexual se encuentran a cargo del Especialista en Recursos Humanos de la Oficina de Administración, 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, se aplicará 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, el Especialista en Recursos Humanos debe asegurar la participación de todas las personas conforme a lo establecido en el numeral IV. de las presentes Políticas Internas, 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 Oficina de Administración 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 Oficina de Administración, 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 Oficina de Administración es la responsable de planificar, ejecutar y evaluar las capacitaciones.

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

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 constituyan 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 Oficina de Administración 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, el PROVRAEM incluye en los contratos laborales y convenios a suscribirse, como parte de las obligaciones de las partes las siguientes cláusulas:

- En obligaciones del PROVRAEM:

“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 pre-profesional 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 Oficina de Administración y STPAD toman las siguientes medidas de confidencialidad:

- Asegurar que solo las personas involucradas en el procedimiento de investigación sanción tengan acceso al expediente de denuncia y sanción tengan acceso al expediente de denuncia (Oficina de Administración, 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° 4, 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 las presentes Políticas Internas 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 Administración

Corresponde a la Oficina de Administración 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 Oficina de Administración 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 Oficina de Administración 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:
 - Jefe/a inmediato (amonestación escrita o suspensión)
 - 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:
 - Jefe/a de recursos humanos (amonestación escrita o suspensión)
 - 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 Oficina de Administración, 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 Oficina de Administración 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 la Oficina de Administración 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 Oficina de Administración 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 Oficina de Administración para que adopte las medidas de protección correspondientes.

En caso que el/la presunto/a hostigador/a sea titular de la Oficina de Administración 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 Oficina de Administración, 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 ésta 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 Oficina de Administración 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 corroboración con otras acreditaciones indiciarias en contra del denunciado/a, que incorpore 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 calendario 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 la 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, celeridad y eficaz.



7.4.1. Actores involucrados en el procedimiento

a. Oficina de Administración

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

La Oficina de Administración 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 Oficina de Administración 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 a la defensa. Una vez concluida la investigación, de ser el caso, se determina la configuración de 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 las presentes Políticas Internas.



7.4.3. Atención médica y psicológica

Se realiza conforme al procedimiento establecido en el numeral 7.3.3. de las presentes Políticas Internas.

Medidas de Protección

La Oficina de Administración 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 Oficina de Administración 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.

7.4.4. Conformación del Comité de Investigación

El Comité de Investigación está integrado por dos (2) representantes de la Oficina de Administración y dos (2) trabajadores del PROVRAEM.

El/la Director/a de la Oficina de Administración en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas de conocido el hecho, notifica a los miembros solicitando que asuman sus funciones y se procede con la suscripción de un acta de atención del caso.

Representantes de la Oficina de Administración:

- Director/a de la Oficina de Administración.
- Servidor/a, designado/a por el Director/a de la Oficina de Administración, o el que haga sus veces. Con funciones vinculadas al Subsistema de Relaciones Humanas y Sociales, de preferencia, con conocimiento en materia de hostigamiento sexual.

Representantes de los trabajadores del PROVRAEM:

- 2 servidores civiles de las distintas oficinas del PROVRAEM.

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.

7.4.5. Investigación

El procedimiento de investigación inicia cuando la denuncia remitida por la Oficina de Administración es recibida por el Comité de Investigación, lo cual se realiza en un plazo máximo de un (1) día hábil de conocido los hechos.

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 Oficina de Administración 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 Oficina de Administración 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 las presentes Políticas Internas que se encuentran 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.
 - 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. 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





ANEXO N° 01

Cuestionario Modelo para el Diagnóstico de Hostigamiento Sexual en la Entidad.

1. Datos Generales

Género	
Edad	
Órgano/Unidad orgánica	
Régimen laboral / modalidad formativa	

2. Indicaciones

“Las siguientes preguntas son de respuesta cerrada (sí o no), para responderlas debes basarte en tu actual experiencia laboral en la entidad. Responde con total sinceridad y responsabilidad, de ello depende que la entidad pueda contar con un adecuado diagnóstico respecto a los casos de hostigamiento sexual y realizar las acciones preventivas y correctivas que se requieran. Recuerda que es anónimo.”

3. Preguntas propuestas

Sobre la difusión de información y canales de denuncia de la entidad

Preguntas (Sí / No)	Diagnóstico y Acciones de Prevención
¿Conoces si en el PROVRAEM existen protocolos, lineamientos, políticas u otra normativa interna para la prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual?	Si se identifican personas que no conocen las normas internas, será necesario realizar acciones de difusión o evaluar la estrategia de comunicación interna al respecto.
¿Te has enterado de alguna capacitación o acción de sensibilización sobre el hostigamiento sexual que se realizó en el PROVRAEM?	Si se identifica un número considerable de personas que no han recibido información sobre las acciones de capacitación, será necesario realizar mayores acciones de difusión o plantear una estrategia distinta de comunicación al respecto.
¿Has observado que en el PROVRAEM se difunde información útil sobre el hostigamiento sexual?	Si se identifica un número considerable de personas que no han recibido información, será necesario realizar mayores acciones de difusión o plantear una estrategia distinta de comunicación al respecto.
¿Conoces cuáles son los canales de denuncia casos de hostigamiento sexual en el PROVRAEM?	Si se identifican personas que no conocen las normas internas, será necesario realizar acciones de difusión o evaluar la estrategia de comunicación interna al respecto.

Sobre la percepción del clima laboral en relación al hostigamiento sexual

Preguntas (Sí / No)	Diagnóstico y Acciones de Prevención
¿Consideras que las bromas y/o burlas de contenido sexual (doble sentido) son frecuentes en tu ambiente de trabajo?	



¿En tu entorno de trabajo existen personas que suelen utilizar apelativos que hacen referencia a la apariencia física de las personas o denotan un trato impersonal para dirigirse a ellas (por ejemplo: bonita, linda, flaquita, princesa, gordito, etc.)?	Si se identifican personas que responden que estas manifestaciones son comunes en el entorno laboral, será necesario realizar acciones de sensibilización y capacitación respecto a las manifestaciones de hostigamiento sexual. Asimismo, será conveniente para ello, identificar las áreas donde ocurren dichas manifestaciones para planificar las acciones.
¿Has presenciado situaciones donde se emiten comentarios de tipo sexual o despectivos sobre la sexualidad de alguna persona que te han hecho sentir incómodo, generando un ambiente hostil?	
¿Consideras que en tu ambiente de trabajo se realizan las acciones necesarias para mantener un buen clima laboral y evitar situaciones de hostigamiento sexual?	Si se identifica un número considerable de personas que responden negativamente a esta pregunta, se deberán evaluar las estrategias de prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual.
¿Consideras que en el PROVRAEM existe tolerancia cero contra el hostigamiento sexual?	Si se identifican personas que consideran que en la entidad no se cuenta con una postura de tolerancia cero frente al hostigamiento sexual, será necesario reforzar el compromiso desde la alta dirección en esta materia.

Sobre su experiencia



Preguntas (Sí / No)	Diagnóstico y Acciones de Prevención
¿Consideras que en algún momento has estado expuesto/a a situaciones de hostigamiento sexual?	Si se detectan personas que responden afirmativamente a alguna de estas preguntas, será necesario promover la denuncia de estos hechos, difundiendo el procedimiento de investigación, sanción y los canales de atención de la entidad, así como la posibilidad de presentar la denuncia de manera anónima.
¿Has sentido miradas insinuantes y/o morbosas en el ejercicio de tus labores o por parte de alguien de tu trabajo?	
¿Te han enviado o mostrado comunicaciones de contenido sexual y/o pornográfico (fotos, videos, mensajes, notas escritas, etc.) que te hayan incomodado por parte de alguien de tu entorno laboral?	
¿Has sido víctima de bromas, comentarios o amenazas por tu orientación sexual o identidad de género?	
¿Alguien te ha propuesto tener algún tipo de contacto sexual a cambio de algún beneficio en tu trabajo?	
¿Te han perjudicado de alguna manera o amenazado con hacerlo porque te negaste a una propuesta de carácter sexual?	
¿En tu centro de labores te han insinuado mejoras laborales a cambio de favores sexuales?	
¿Alguien dentro de tu entorno laboral, ha tocado tu cuerpo (besar, abrazar, manosear, acorrallar, pellizcar, sobarse, jalar la ropa, etc.) de manera no deseada y desagradable para ti?	
¿Han difundido mensajes sexuales sobre ti en áreas de la institución (baños, vestuarios, etc.)?	

Sobre sus actitudes frente al hostigamiento sexual

Preguntas (Sí / No)	Diagnóstico y Acciones de Prevención
¿Consideras que la forma de vestir o comportarse de una mujer muchas veces provoca el acoso sexual?	Si se identifica un número considerable de personas que consideran que la premisa planteada es cierta, será necesario realizar acciones de sensibilización y capacitación respecto a los estereotipos de género y el consentimiento.
¿Crees que piropear a tus compañeros y/o compañeras de trabajo es aceptado?	Si se identifican personas que responden que esta manifestación del hostigamiento sexual es común en el entorno laboral, será necesario realizar acciones de sensibilización y capacitación respecto a las manifestaciones de hostigamiento sexual señalando que son conductas sancionables.
¿Consideras que cuando una persona dice “no” a una insinuación sexual, probablemente lo que realmente quiere decir es “sí”?	Si se identifica un número considerable de personas que consideran que la premisa planteada es cierta, será necesario realizar acciones de sensibilización y capacitación respecto al consentimiento y las manifestaciones del hostigamiento sexual.
¿Crees que una persona que está siendo acosada sexualmente podría detener esta situación si así lo quisiera?	Si se identifica un número considerable de personas que responden afirmativamente a estas preguntas, será necesario realizar acciones de sensibilización y capacitación en relación a los mitos y realidades respecto a las víctimas de hostigamiento sexual.
¿Consideras que en algunos casos las personas son muy sensibles o consideran que están siendo víctimas de hostigamiento sexual, cuando en realidad no es así?	

(*) Los resultados globales del diagnóstico podrán ser difundidos entre los/as servidores/as de la entidad, con la finalidad de sensibilizar y comunicar al respecto.



ANEXO N° 02

Temario para la Ejecución de Capacitaciones en Hostigamiento Sexual

1. Capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral o modalidad formativa

a. **Objetivo:** Sensibilizar sobre la importancia de prevenir y combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las denuncias.

b. Temario de capacitaciones

- Definición y elementos del hostigamiento sexual en el ámbito laboral
- El hostigamiento sexual como un tipo de violencia de género
- Identificación de las manifestaciones del hostigamiento sexual en el ámbito laboral
- Procedimiento de denuncia, canales de atención y responsables de su atención

2. Capacitación anual especializada para la Oficina de Administración (quien hace las veces de Recursos Humanos), Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios e involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual

a. **Objetivo:** Informar y sensibilizar respecto al tratamiento de las víctimas y el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el ámbito laboral

b. Temario de capacitaciones

Módulo I: Marco conceptual del hostigamiento sexual

- Principales elementos para la comprensión y manejo de acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual laboral.
- Impacto del hostigamiento sexual laboral y problemática en el Perú.
- El hostigamiento sexual laboral como una manifestación de la violencia de género.
- Intercambio de experiencias, responsabilidades y compromisos en materia de hostigamiento sexual.

Módulo II: Marco normativo nacional e internacional en materia de hostigamiento sexual

- El marco normativo nacional e internacional en materia de hostigamiento sexual laboral
- Aplicación de las normas en el análisis y resolución de casos.

Módulo III: Prevención, atención, investigación y sanción de casos de hostigamiento sexual

- Atención de casos de hostigamiento sexual laboral. Estrategias para realizar un proceso de entrevista sensible al género
- Revisión y valoración de medios de prueba aplicada a casos de hostigamiento sexual laboral
- Redacción de informes o resoluciones motivadas

ANEXO N° 03

Formato de Denuncia de Hostigamiento Sexual



Ciudad de, a los días del mes de

Yo,, identificado/a con DNI N° y con domicilio en, me presento ante usted con la finalidad de presentar denuncia por hostigamiento sexual contra:

..... (nombres y apellidos del denunciado/a), quien presta servicios como (indicar puesto/modalidad formativa) en (indicar órgano/unidad orgánica), conforme a los hechos que a continuación expongo:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

(Se debe incluir una exposición clara en relación a las manifestaciones de hostigamiento sexual, circunstancias, fecha, lugar, autores y partícipes, y si hubiera consecuencias laborales, psicológicas, etc.)

Adjunto como medio(s) probatorio(s) lo siguiente:

1.
2.
3.
4.



Firma del Denunciante

ANEXO N° 04

Protocolo de Actuación para la Atención de Denuncias y Entrevista con Víctimas de Hostigamiento Sexual

a. Ambiente para la entrevista

La entrevista, en cualquier instancia deberá realizarse en un espacio que permita la privacidad de la persona denunciante y donde se garantice la confidencialidad.

b. Parámetros de conducta para los entrevistadores

- Establecer una relación personalizada y respetuosa con el/la denunciante.
- Escuchar y mostrar atención a la narración de la persona.
- Comunicarle a el/la denunciante que en todo momento el procedimiento será llevado a cabo con discreción y confidencialidad.
- Si la persona afectada no se encuentra lo suficientemente cómoda para relatar los detalles de su caso, se le debe preguntar si prefiere escribirlo o que otra persona tome su declaración.
- Prestar atención a la expresión corporal que muestran, a fin de que ésta refleje empatía con el relato y estado emocional de la presunta víctima.

c. Conductas a evitar, bajo cualquier circunstancia

- Emitir opiniones personales respecto a lo sucedido
- Llegar a conclusiones prematuras o anticipar respuestas en el momento de la entrevista
- Negar o minimizar la situación narrada por el/la denunciante
- Cuestionar el relato de la persona
- Realizar promesas respecto a la resolución de su caso
- Presionar a la presunta víctima para la interposición de una denuncia

d. Preguntas a realizar durante la entrevista como parte de la denuncia o investigación

- ¿Qué hizo la persona acusada?
- ¿Cuándo sucedieron los hechos?
- ¿Dónde sucedieron los hechos?
- ¿En qué contexto ocurrieron los hechos?
- ¿Hubo testigos?
- ¿Cómo describiría la relación de los testigos con la persona acusada?
- ¿Antes del hecho denunciado había ocurrido alguna situación igual o similar?
- ¿Cómo lo/a ha afectado lo ocurrido?
- ¿Cómo se siente en este momento?
- ¿Siente que puede regresar a su lugar de trabajo?

Con la finalidad de evitar que la persona afectada relate más de una vez los hechos, se sugiere que si al inicio de la entrevista la persona comienza a relatar los hechos y, de este relato, se contestan una o varias de las interrogantes planteadas previamente, se tome

notas de lo relatado y se evite formular nuevamente estas preguntas, salvo que resulte estrictamente necesario.

e. Firma de la declaración

Terminada la entrevista se le entregará a la persona entrevistada su declaración y se le dará un tiempo prudente para que la revise y apruebe o solicite las modificaciones necesarias. Cuando la persona esté de acuerdo con la toma de la declaración, se le solicitará que la firme.



ANEXO N° 05

Estructura de Informe de Investigación

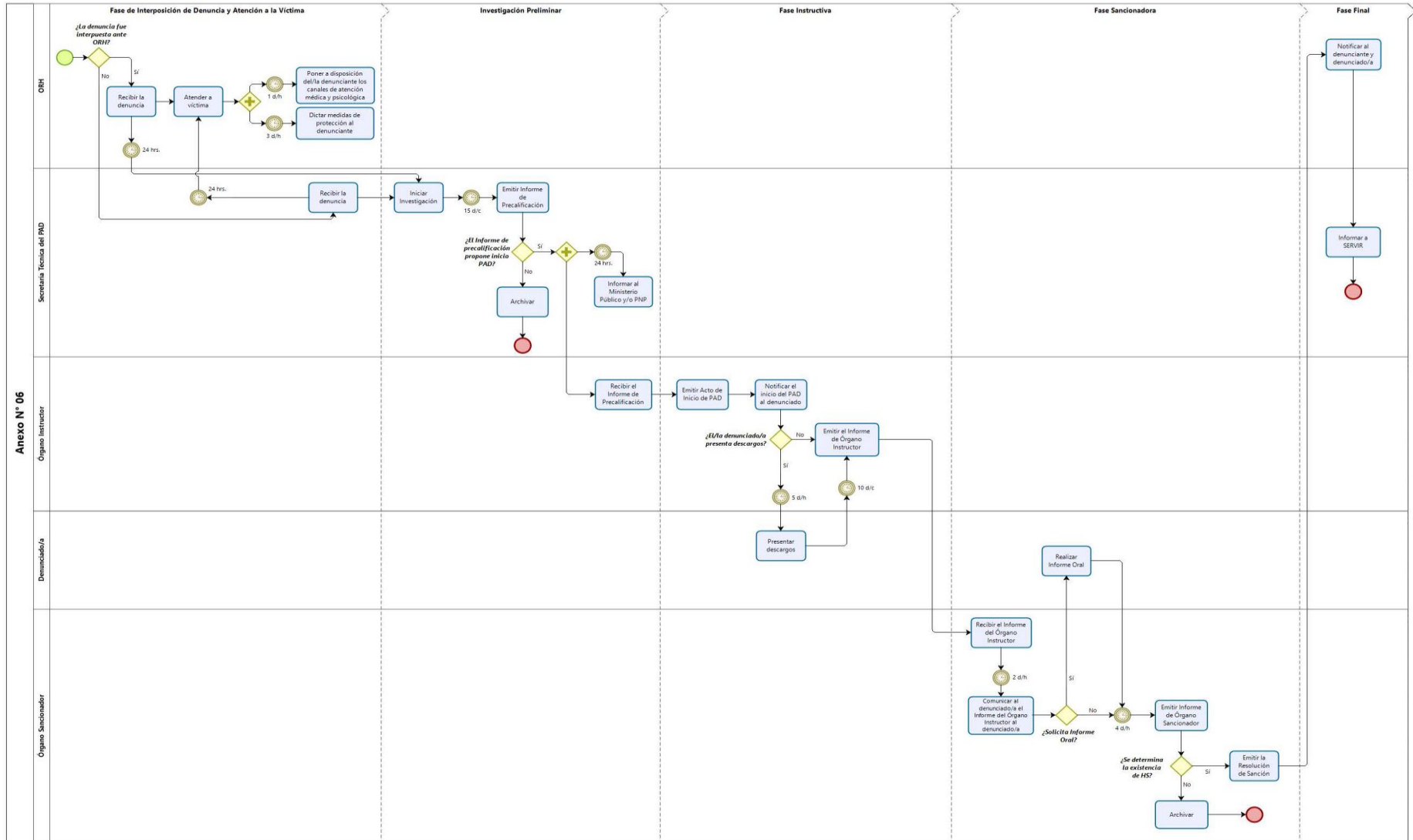
(Comité de Investigación)

Habiendo sido notificados con fecha _____ de la denuncia por hostigamiento sexual presentado por _____ (nombre completo del/la denunciante), este Comité de Investigación, conforme a las competencias otorgadas, ha realizado la investigación, dentro del plazo correspondiente. En tal sentido, a continuación se informa de los detalles de la misma

1. Antecedentes y documentos que dieron recopilados durante el procedimiento de investigación
2. Identificación de denunciado, así como la modalidad de sujeción con la entidad
3. Descripción de los hechos que configuran la falta. Identificación de los hechos señalados en la denuncia, así como, de ser el caso, los hechos identificados producto de las investigaciones realizadas y los medios probatorios presentados y los obtenidos de oficio.
4. Análisis de los descargos presentados por el/la denunciado/a.
5. Propuesta de medidas correctivas y recomendaciones finales o archivo. De ser el caso, propuesta de medida cautelar. Debe tenerse en cuenta la gravedad de la presunta falta, así como la afectación que esta genera al interés general.
6. Proyecto de resolución o comunicación que pone fin al procedimiento.



ANEXO N° 6



ANEXO N° 7

