



Resolución de Gerencia General

Nº 022-2020-BNP-GG

Lima, 14 de mayo de 2020

VISTOS:

El Memorando Nº 000050-2020-BNP-GG-OA de fecha 13 de enero de 2020, de la Oficina de Administración; el Informe Nº 000183-2020-BNP-GG-OA-ERH de fecha 14 de febrero de 2020, del Equipo de Trabajo de Recursos Humanos de la Oficina de Administración; el Memorando Nº 000357-2020-BNP-GG-OA de fecha 17 de febrero de 2020, de la Oficina de Administración; el Informe Técnico Nº 000020-20120-BNP-GG-OPP-EMO de fecha 18 de marzo de 2020, del Equipo de Trabajo de Modernización de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto; el Memorando Nº 000307-2020-BNP-GG-OPP de fecha 18 de marzo de 2020, de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto; el Informe Nº 000030-2020-BNP-GG-OA-STPAD de fecha 05 de mayo de 2020, de la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Oficina de Administración; y, el Informe Legal Nº 000122-2020-BNP-GG-OAJ de fecha 13 de mayo, de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 3 de la Ley Nº 30570, Ley General de la Biblioteca Nacional del Perú dispone lo siguiente: *"La Biblioteca Nacional del Perú tiene personería jurídica pública, autonomía económica, administrativa y financiera y ajusta su actuación a lo dispuesto en la presente ley y a la Ley 29565, Ley de creación del Ministerio de Cultura; (...)"*;

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 referida Ley Nº 27942, 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 Reglamento en mención habilitó a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR a emitir Lineamientos sobre las disposiciones aplicables a las modalidades formativas de servicios en el sector público, canales internos de presentación de quejas o

bnp
Firmado digitalmente por
FABRICO ADAMCZAK DE FARIAS
021733284
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2020/05/14 10:23:00-0500

bnp
Firmado digitalmente por
ALEXANDER GONZALEZ
021733284
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2020/05/14 11:12:00-0500

bnp
Firmado digitalmente por
MARCOS JACOBINO
021733284
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2020/05/14 11:12:00-0500

bnp
Firmado digitalmente por
SAMUEL ALONSO MARTIN
FAU 20131279563 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2020/05/14 15:03:50-0500

bnp
Firmado digitalmente por
GONZALO GONZALEZ
021733284
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2020/05/14 15:03:50-0500

Resolución de Gerencia General N° 022-2020-BNP-GG

denuncias, gestión adecuada de la cultura y clima en las entidades y el diseño de protocolos de atención de casos de hostigamiento sexual laboral para las/los servidoras/es públicas/os y practicantes;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE se aprobó el instrumento denominado "Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas", el cual tiene por objeto regular las acciones de prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas, conforme a lo establecido en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento. Dicho instrumento normativo resulta de alcance a todas las entidades públicas;

Que, el numeral 1.2.1 del artículo 1 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS establece que los actos de administración interna de las entidades se encuentran "(...) destinados a organizar o hacer funcionar sus propias actividades o servicios. Estos actos son regulados por cada entidad (...)";

Que, el numeral 7.1 del artículo 7 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, dispone que "Los actos de administración interna se orientan a la eficacia y eficiencia de los servicios y a los fines permanentes de las entidades. Son emitidos por el órgano competente, su objeto debe ser física y jurídicamente posible (...)";

Que, sobre dicha base normativa, mediante Memorando N° 000357-2020-BNP-GG-OA e Informe N° 000183-2020-BNP-GG-OA-ERH, la Oficina de Administración y su Equipo de Trabajo de Recursos Humanos, propusieron la aprobación de la Directiva "Lineamientos para la prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en todas sus modalidades en la Biblioteca Nacional del Perú", la cual tiene como objetivo: "Establecer los lineamientos para la prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en todas sus modalidades, producido en relaciones de autoridad o dependencia, como también en relaciones con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, independientemente del régimen laboral, que generen un clima de intimidación, humillación u hostilidad en la Biblioteca Nacional del Perú";

Que, a través del Memorando N° 000307-2020-BNP-GG-OPP e Informe Técnico N° 000020-20120-BNP-GG-OPP-EMO, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y su Equipo de Trabajo de Modernización, emitieron opinión favorable respecto de la propuesta de Directiva;

Que, mediante Informe N° 000030-2020-BNP-GG-OA-STPAD, la Secretaria Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Oficina de Administración señaló, entre otros aspectos, lo siguiente: "II.2. (...) dicha propuesta se ajusta a las disposiciones señaladas por la Autoridad del Servicio Civil sobre hostigamiento sexual";

Resolución de Gerencia General N° 022-2020-BNP-GG

Que, por medio del Informe Legal N° 000122-2020-BNP-GG-OAJ, la Oficina de Asesoría Jurídica emitió opinión en el marco de su competencia, recomendando la aprobación de la Directiva denominada “Lineamientos para la prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en todas sus modalidades en la Biblioteca Nacional del Perú”;

Que, a través de la Resolución Jefatural N° 002-2020-BNP de fecha 07 de enero de 2020 y publicada en el Diario Oficial El Peruano el 09 de enero de 2020, se delegó a la Gerencia General la facultad de aprobar y modificar directivas, manuales de procedimientos y todo tipo de disposiciones internas vinculadas a la conducción de la institución;

Con el visado de la Oficina de Administración, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, la Oficina de Asesoría Jurídica, el Equipo de Trabajo de Modernización de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Oficina de Administración;


De conformidad con la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual; el Reglamento de Organización y Funciones de la Biblioteca Nacional del Perú, aprobado por Decreto Supremo N° 001-2018-MC; los “Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas”, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE; y, demás normas pertinentes;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- APROBAR la Directiva “Lineamientos para la prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en todas sus modalidades en la Biblioteca Nacional del Perú”, que como Anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2.- ENCARGAR a la Oficina de Tecnologías de la Información y Estadística la publicación de la presente Resolución en el portal web institucional (www.bnp.gob.pe).

Regístrese y comuníquese.


CARLOS FELIPE PALOMARES VILLANUEVA
Gerente General
Biblioteca Nacional del Perú



PERÚ

Ministerio
de Cultura

Biblioteca
Nacional del Perú

**DIRECTIVA N° 002-2020-BNP
LINEAMIENTOS PARA LA PREVENCIÓN,
INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO
SEXUAL EN TODAS SUS MODALIDADES EN LA
BIBLIOTECA NACIONAL DEL PERÚ**

bnp
Firmado digitalmente por
FERNANDEZ CARRERA Luis
Adriano FAU 20131379863
soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2020/05/14 11:32:13-0500

bnp
Firmado digitalmente por
RAMIREZ ARDINELLI Angella FAU 20131379863
soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2020/05/14 12:20:13-0500

bnp
Firmado digitalmente por
SANCHEZ APONTE Manuel Martin
FAU 20131379863 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2020/05/14 14:56:04-0500

bnp
Firmado digitalmente por
ENRIQUEZ RAMIREZ Claudia
Elizabeth FAU 20131379863
soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 2020/05/14
17:07:22-0500

2020

DIRECTIVA N° 002-2020-BNP

LINEAMIENTOS PARA LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN TODAS SUS MODALIDADES EN LA BIBLIOTECA NACIONAL DEL PERÚ

I. OBJETIVO

Establecer los lineamientos para la prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en todas sus modalidades, producido en relaciones de autoridad o dependencia, como también en relaciones con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, independientemente del régimen laboral, que generen un clima de intimidación, humillación u hostilidad en la Biblioteca Nacional del Perú.

II. FINALIDAD

Contar con pautas para la prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en todas sus modalidades, producido en relaciones de autoridad o dependencia, como también en relaciones con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, independientemente del régimen laboral, que generen un clima de intimidación, humillación u hostilidad en la Biblioteca Nacional del Perú.

III. BASE NORMATIVA

- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.
- Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 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° 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- 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° 001-2018-MC, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Biblioteca Nacional del Perú.
- Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familia.
- Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP, que aprueba el Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021.
- Decreto Supremo N° 008-2019-SA, que aprueba el Protocolo de actuación conjunta entre los Centros Emergencia Mujer – CEM y los Establecimientos de Salud – EE.SS para la atención de las personas víctimas de violencia contra

las mujeres y los integrantes del grupo familiar, en el marco de la Ley N° 30364, y personas afectadas por violencia sexual.

- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 019-2006-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.
- Resolución Ministerial N° 223-2019-TR, que aprueba el documento denominado "Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el sector privado y público".
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, que aprueba los "Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas".
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR.

IV. ALCANCE

La presente Directiva es de aplicación para todos/as los/as servidores/as de la Biblioteca Nacional del Perú, bajo cualquier régimen de contratación laboral. Los/as beneficiarios/as de las modalidades formativas, se encuentran sujetos a lo dispuesto en la presente Directiva, en lo que corresponda.

V. RESPONSABILIDADES

5.1. La Oficina de Administración, a través del Equipo de Trabajo de Recursos Humanos, es responsable de velar por el cumplimiento de lo previsto en la presente Directiva y de implementar las acciones de prevención, protección y sanción contra el hostigamiento sexual, detalladas a continuación:

- Ejecutar el diagnóstico anual respecto a posibles situaciones de hostigamiento sexual o riesgos de que estas sucedan.
- Difundir los canales de quejas o denuncias.
- Recibir y atender las denuncias sobre hostigamiento sexual en todas sus modalidades.
- Brindar orientación, poner a disposición canales de atención médica, física y mental o psicológica, así como medidas de protección a las presuntas víctimas.
- Informar semestralmente a SERVIR el número de quejas o denuncias recibidas, investigaciones iniciadas de oficio en la materia, medidas de mejora o ajustes implementados a la cultura y clima laboral.
- Realizar el registro de las sanciones en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles o el que haga sus veces.

5.2. La Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario es responsable de llevar a cabo la investigación preliminar, elaborar el Informe de Precalificación e 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.

5.3. Los órganos de la Biblioteca Nacional del Perú son responsables del cumplimiento de la presente Directiva, en el marco de sus competencias.

VI. ABREVIATURAS Y GLOSARIO DE TÉRMINOS

6.1. Abreviaturas:

- **BNP** : Biblioteca Nacional del Perú.
- **ERH** : Equipo de Trabajo de Recursos Humanos.
- **OA** : Oficina de Administración.
- **PAD** : Procedimiento Administrativo Disciplinario.
- **RNSSC** : Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles
- **SERVIR** : Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- **STPAD** : Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Biblioteca Nacional del Perú.

6.2. Glosario de términos:

- **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.
- **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 su actividad o situación laboral, formativa o de cualquier otra índole.
- **Hostigador/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- **Hostigado/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- **Órgano Instructor:** Según el tipo de sanción puede ser el/la Director/a o Jefe/a inmediato del órgano.
- **Órgano Sancionador:** Según el tipo de sanción puede ser el/la Director/a o Jefe/a del órgano, el/la Jefe/a de la OA o el/la Titular de la BNP.
- **Procedimiento Administrativo Disciplinario:** Conjunto de actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria de un servidor/a, hasta la emisión de la comunicación que determina la imposición de sanción o que determina la declaración de no a lugar, disponiendo, en este último caso, el archivo del procedimiento.
- **Queja o denuncia:** Acción mediante la cual una persona pone de conocimiento, de forma verbal o escrita, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto que la

autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.

- **Quejado/a o denunciado/a:** Servidor/a contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual en todas sus modalidades.
- **Quejoso/a o denunciante:** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.

VII. DISPOSICIONES GENERALES

7.1. PREVENCIÓN

- La OA a través del ERH aplica anualmente un cuestionario u otra herramienta de evaluación anónima, en base al Anexo N° 2, garantizando el respeto del derecho a la intimidad de los/as evaluados/as.
- Con los resultados, el ERH desarrolla las acciones de prevención e intervención frente a los casos o riesgos de hostigamiento sexual. Estas acciones deben programarse dentro del año de realizado el cuestionario a los/as servidores/as de la BNP, de preferencia por periodos trimestrales.
- El ERH se encarga de brindar capacitaciones en materia de hostigamiento sexual a los/as servidores/as de la BNP, así como de difundir periódicamente la información necesaria para el debido proceso.

7.2. INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

- Se inicia con la presentación de la queja o denuncia por parte de la presunta víctima, un tercero, o de oficio, cuando el ERH conoce por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual, bajo responsabilidad.
- El ERH remite la queja o denuncia a la OA para su conocimiento y remisión a la STPAD en un plazo no mayor a veinticuatro (24) horas. En caso la STPAD tome conocimiento directo del hecho, informa dentro de las veinticuatro (24) horas a la OA y al ERH.
- La OA dicta las medidas de protección en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles, en ningún caso se considera como medida de protección las vacaciones cuando la presunta víctima no lo haya solicitado.
- La STPAD emite un informe de pre calificación en un plazo no mayor a quince (15) días calendario, en caso existan indicios razonables o aparentes de hostigamiento sexual, la STPAD recomienda el inicio del PAD.
- El PAD tiene como plazo máximo treinta (30) días calendario, según la complejidad del caso, puede extenderse por un plazo adicional de quince (15) días calendario.
- La STPAD informa a SERVIR sobre las sanciones impuestas en materia de hostigamiento sexual, en un plazo máximo de diez (10) días hábiles.

7.3. CONFIDENCIALIDAD

De acuerdo a la Novena Disposición Final Complementaria de la Ley N° 27942, la queja o denuncia por hostigamiento sexual, todos sus efectos

investigativos y la sanción administrativa sin restricción alguna, tienen carácter reservado y confidencial.

Al respecto, la OA, el ERH y la STPAD, toman las siguientes medidas de confidencialidad:

- Asegurar que solo los/as servidores/as involucrados/as en la investigación y sanción de la queja o denuncia presentada, tengan acceso al expediente de denuncia (ERH, el/la 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
- Garantizar a los/as testigos las medidas de protección personal y laborales, entre otras, dentro del ámbito administrativo, a fin de evitar que continúen las conductas de hostigamiento advertidas y/o las amenazas o represalias ejercidas por el/la hostigador/a contra el/la quejoso/a o denunciante o testigos.
- La difusión del procedimiento solo procede para la resolución o decisión final.

VIII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

8.1. DE LA PREVENCIÓN

8.1.1. La OA aplica el cuestionario durante el primer trimestre de cada año, la cual será incluida, de ser el caso, como una dimensión adicional del diagnóstico de clima laboral o como parte de otras evaluaciones a los/as servidores/as de la entidad, siempre y cuando se mantenga su anonimato.

8.1.2. El ERH realiza como mínimo las siguientes capacitaciones en materia de hostigamiento sexual sobre la importancia de combatir e identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las quejas o denuncias:

- Una (1) capacitación al inicio de la relación laboral, la misma que será incluida en la Charla de Inducción del personal nuevo.
- Una (1) capacitación anual dirigida a todos los/as servidores/as.
- Una (1) capacitación especializada para el ERH, la STPAD y los involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, así como quienes puedan ser Órgano Instructor u Órgano Sancionador.

8.1.3. El ERH debe difundir periódicamente y cada vez que se identifiquen situaciones de riesgo, la siguiente información:

- Manifestaciones del hostigamiento sexual detalladas en el artículo 6 de la Ley N° 27942.
- Canales de denuncia/queja internos y externos, descritos en el numeral 8.2. de la presente Directiva.
- Los formatos para la presentación de la denuncia/queja y donde obtenerlos, o el enlace web para acceder a los mismos.

- Señalar a los responsables de la STPAD y del ERH, para la atención de las quejas o denuncias.
- Brindar información básica sobre la investigación y sanción del hostigamiento sexual.

8.1.4. El ERH, debe incluir en los contratos laborales y convenios a suscribirse, como parte de las obligaciones de las partes, las siguientes cláusulas:

- En obligaciones de las entidades públicas:

“Adoptar medidas de prevención y sancionar los supuestos de hostigamiento sexual que involucren a algún servidor/a civil o practicante, de conformidad con la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del hostigamiento sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP; y, modificatorias; en lo que resulte aplicable”.

- En las obligaciones del/la servidor/a o practicante pre profesional o profesional:

“Respetar las normas de integridad y ética pública, así como las referidas al hostigamiento sexual”.

8.2. DE LA PRESENTACIÓN QUEJA O DENUNCIA

La queja o denuncia por actos de hostigamiento sexual puede presentarse, indistintamente, ante la STPAD o ante el ERH, a través de las siguientes vías:

- **Por escrito:** La queja o denuncia deberá ser presentada en el formato según el Anexo N° 3, preferentemente ante la Mesa de Partes de la BNP.

El documento es presentado en sobre cerrado con la anotación “Queja o denuncia”, donde se consignará el sello de CONFIDENCIAL, y, en el día de recibido, será derivado a la STPAD; debiendo reservarse la identidad del/la quejoso/a o denunciante, en caso lo solicite.

- **Verbal/presencial:** El/la servidor/a a cargo de su atención, deberá registrar la información del/la quejoso/a o denunciante en el formato según el Anexo N° 3.
- **Vía virtual:** La queja o denuncia será remitida al correo electrónico que será puesto a conocimiento de los/as servidores/as, y que será administrado por la STPAD, respectivamente.

En caso el/la quejoso/a o denunciante decida actuar bajo representación, deberá proporcionar los datos de su representante.

Las quejas o denuncias presentadas de manera anónima deberán contener al menos la identificación de la presunta víctima, el/la agresor/a y el contexto de los hechos en el cual se habría producido el acto de hostigamiento; estas

quejas o denuncias deberán entenderse como una forma de inicio de las investigaciones de oficio a cargo de la STPAD.

Cuando el ERH reciba la denuncia la remitirá 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 al ERH para que adopte las medidas de protección correspondientes.

En caso que el/la presunto/a hostigador/a sea titular del ERH, de la OA o el/la Secretario/a Técnico/a de la STPAD, la queja o 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.


8.3. DE LA INVESTIGACIÓN

8.3.1. Investigación preliminar

- El ERH y la STPAD toma conocimiento de la queja o denuncia a través de los medios mencionados en el numeral 8.2. de la presente Directiva.
- El ERH, a través del encargado de Bienestar Social, debe brindar apoyo y acompañamiento a la presunta víctima de hostigamiento sexual, para que reciba los servicios y atenciones médicas y psicológicas, de manera oportuna.
- 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 presunta víctima lo autoriza.
- De oficio o a pedido de parte se podrán adoptar las medidas de protección mencionadas en el numeral 18.2 del artículo 18 del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. En ambos casos deberán ejecutarse de manera inmediata.
- La STPAD emite el informe de pre calificación; en caso se encuentren indicios razonables de la configuración de hostigamiento sexual, la STPAD propone el inicio del PAD e informa al Ministerio Público o a la Policía Nacional del Perú para que actúen conforme a sus funciones en un plazo no mayor de veinticuatro (24) horas de emitido el informe, caso contrario se archiva.
- Si la presunta víctima es un/a servidor/a, el procedimiento continúa con el inicio del PAD contemplado en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- En caso la presunta víctima se encuentre bajo alguna modalidad formativa u otra relación de sujeción, la OA debe conforma un Comité de Investigación en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas de conocido el hecho, para lo cual notifica a los miembros, solicitando que

 Firmado digitalmente por
RAMIREZ APONTE Manuel Martin
FAU 20131379863 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2020/05/14 11:32:13-0500

 Firmado digitalmente por
RAMIREZ APONTE Manuel Martin
FAU 20131379863 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2020/05/14 12:20:13-0500

 Firmado digitalmente por
SANCHEZ APONTE Manuel Martin
FAU 20131379863 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2020/05/14 14:56:04-0500

 Firmado digitalmente por
ENRIQUEZ RAMIREZ Claudia
Elizabeth FAU 20131379863
soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 2020/05/14
17:07:22-0500

asuman sus funciones y procede con la suscripción de un acta de conformación. Dicho Comité estará conformado por:

- Dos (2) representantes de la OA, pudiendo ser el/la Jefe/a del ERH y un/a (1) servidor/a designado por este, con funciones vinculadas al Bienestar Social o al PAD.
 - Un (1) representante del órgano en el que la presunta víctima desempeña labores, siendo el/la Jefe/a del órgano.
- El Comité de Investigación se encarga de determinar la configuración del hostigamiento sexual y las medidas correctivas o acciones necesarias al órgano correspondiente.
 - Los casos de hostigamiento sexual realizados por usuarios o visitantes de la BNP, sin ningún tipo de relación de sujeción o vinculación laboral con la entidad, deben ser comunicados al ERH para la atención inmediata de la presunta víctima y acompañamiento de la misma para la presentación de su queja o denuncia ante las autoridades policiales y del Ministerio Público, contra el presunto hostigador/a.

8.3.2. Fase instructiva

- El PAD inicia con la notificación del acto de inicio del mismo al/a la denunciado/a, debiéndose llevar a cabo en estricta observancia del principio de celeridad.
- En caso la presunta víctima se encuentre bajo alguna modalidad formativa u otra relación de sujeción el procedimiento de investigación, inicia cuando la queja o denuncia es recibida por el Comité de Investigación, lo cual se realiza en un plazo máximo de un (1) día hábil, contado a partir de la conformación del Comité.
- 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, Ley del Servicio Civil. Con los descargos, el/la imputado/a tiene la oportunidad de solicitar informe oral.
- Vencido el plazo para la presentación de los descargos, el órgano instructor en un plazo de diez (10) días calendarios emite un informe en el que se pronuncia acerca de la existencia o no de la falta de hostigamiento sexual imputada, recomendando la sanción que debe ser impuesta por el Órgano Sancionador o recomendando su archivo.
- Sin perjuicio de la sanción administrativa impuesta al/a la quejado/a o denunciado/a, previo procedimiento administrativo disciplinario, la presunta víctima está facultada para iniciar en la vía civil y/o penal el proceso correspondiente.
- Cuando la queja o denuncia de hostigamiento sexual sea declarada infundada y quede acreditada la mala fe del/de la denunciante, a quien se le imputan los hechos en la denuncia podrá interponer las acciones pertinentes a nivel judicial y administrativo.

8.4. DE LA SANCIÓN

8.4.1. Fase sancionadora

- El Órgano Sancionador recibe el informe del Órgano Instructor, en un plazo máximo de dos (2) días calendarios luego de emitido el informe.
- El Órgano Sancionador podrá aplicar las sanciones disciplinarias de: suspensión temporal o la destitución, de acuerdo con el inciso k) del artículo 85 y 88 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- La graduación e imposición de la sanción se realiza conforme a las disposiciones del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador regulado por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. La apelación de la sanción es resuelta por el Tribunal de Servicio Civil.
- Sin perjuicio de lo anterior, la STPAD debe informar de las sanciones impuestas a SERVIR en el plazo máximo de diez (10) días hábiles de interpuesta.

IX. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

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

SEGUNDA: En los aspectos no regulados en la presente Directiva, la Oficina de Administración y su Equipo de Trabajo de Recursos Humanos deben aplicar las disposiciones contenidas en la Ley N° 27492, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento; así como los lineamientos dispuestos por SERVIR.

ANEXOS

- **Anexo N° 1:** Protocolo de actuación para la atención de denuncias y entrevista con víctimas de hostigamiento sexual.
- **Anexo N° 2:** Cuestionario modelo para el diagnóstico de hostigamiento sexual en la entidad.
- **Anexo N° 3:** Modelo de formato de queja o denuncia de hostigamiento sexual.
- **Anexo N° 4:** Estructura de Informe de Investigación (Comité de Investigación).

Anexo N° 1: Protocolo de actuación para la atención de denuncias y entrevista con víctimas de hostigamiento sexual

1. Ambiente para la entrevista

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

2. Parámetros de conducta para los entrevistadores

- Establecer una relación personalizada y respetuosa con el/la denunciante.
- Escuchar y mostrar atención a la narración del/ de la denunciante.
- 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.

3. 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 del/ de la denunciante.
- Realizar promesas respecto a la resolución de su caso.
- Presionar a la presunta víctima para la interposición de una denuncia.

4. 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 el/la denunciante relate más de una vez los hechos, se sugiere que, si al inicio de la entrevista el/la denunciante comienza a relatar los hechos y, de este relato, se contestan una o varias de las interrogantes planteadas previamente, se tome nota de lo relatado y se evite formular nuevamente estas preguntas, salvo que resulte estrictamente necesario.


5. 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.

 Firmado digitalmente por
ENRIQUEZ RAMIREZ Claudia
Elizabeth FAU 20131379863 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2020/05/14 11:32:13-0500

 Firmado digitalmente por
SANCHEZ APONTE Manuel Martin
FAU 20131379863 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2020/05/14 12:20:13-0500

 Firmado digitalmente por
SANCHEZ APONTE Manuel Martin
FAU 20131379863 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2020/05/14 14:56:04-0500

 Firmado digitalmente por
ENRIQUEZ RAMIREZ Claudia
Elizabeth FAU 20131379863
soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 2020/05/14
17:07:22-0500

Anexo N° 2: Cuestionario modelo para el diagnóstico de hostigamiento sexual en la entidad

1. Datos Generales

Género	
Edad	
Órgano	
Régimen laboral / modalidad formativa	

2. Preguntas propuestas

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.

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

Preguntas (Sí / No)	Diagnóstico y acciones de prevención
¿Conoces si en la entidad existen protocolos, lineamientos u otra normativa interna para la prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual?	Si se identifican servidores/as 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 la entidad?	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 la entidad 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 quejas o denuncias de hostigamiento sexual en la entidad?	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 centro de trabajo?	

<p><i>¿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.)?</i></p>	<p>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 órganos donde ocurren dichas manifestaciones para planificar las acciones.</p>
<p><i>¿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?</i></p>	
<p><i>¿Consideras que en tu trabajo se realizan las acciones necesarias para mantener un buen clima laboral y evitar situaciones de hostigamiento sexual?</i></p>	<p>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.</p>
<p><i>¿Consideras que en la entidad existe tolerancia cero contra el hostigamiento sexual?</i></p>	<p>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.</p>

Sobre su experiencia

Preguntas (Sí / No)	Diagnóstico y acciones de prevención
<p><i>¿Consideras que en algún momento has estado expuesto/a a situaciones de hostigamiento sexual?</i></p>	<p>Si se detectan servidores/as 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.</p>
<p><i>¿Has sentido miradas insinuantes y/o morbosas en el ejercicio de tus labores o por parte de alguien de tu trabajo?</i></p>	
<p><i>¿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?</i></p>	
<p><i>¿Has sido víctima de bromas, comentarios o amenazas por tu orientación sexual o identidad de género?</i></p>	
<p><i>¿Alguien te ha propuesto tener algún tipo de contacto sexual a cambio de algún beneficio en tu trabajo?</i></p>	
<p><i>¿Te han perjudicado de alguna manera o amenazado con hacerlo porque te negaste a una propuesta de carácter sexual?</i></p>	
<p><i>¿En tu centro de labores te han insinuado mejoras laborales a cambio de favores sexuales?</i></p>	
<p><i>¿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?</i></p>	

<p><i>¿Han difundido mensajes sexuales sobre ti en ambientes de la institución (baños, vestuarios, etc.)?</i></p>	
---	--


Sobre sus actitudes frente al hostigamiento sexual


Preguntas (Sí / No)	Diagnóstico y acciones de prevención
<p><i>¿Consideras que la forma de vestir o comportarse de una mujer muchas veces provoca el acoso sexual?</i></p>	<p>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.</p>
<p><i>¿Crees que piropear a tus compañeros y/o compañeras de trabajo es aceptado?</i></p>	<p>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.</p>
<p><i>¿Consideras que cuando una persona dice “no” a una insinuación sexual, probablemente lo que realmente quiere decir es “sí”?</i></p>	<p>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.</p>
<p><i>¿Crees que una persona que está siendo acosada sexualmente podría detener esta situación si así lo quisiera?</i></p>	<p>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.</p>
<p><i>¿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?</i></p>	<p>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.</p>

(*) 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.

 Firmado digitalmente por
ENRIQUEZ RAMIREZ Claudia
Adjunto FAU 20131379863 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2020/05/14 11:30:13-0500

 Firmado digitalmente por
SANCHEZ APONTE Manuel Martin
FAU 20131379863 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2020/05/14 12:30:13-0500

 Firmado digitalmente por
SANCHEZ APONTE Manuel Martin
FAU 20131379863 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2020/05/14 14:56:04-0500

 Firmado digitalmente por
ENRIQUEZ RAMIREZ Claudia
Elizabeth FAU 20131379863
soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 2020/05/14
17:07:22-0500

Anexo N° 3: Modelo de formato de queja o denuncia de hostigamiento sexual

Ciudad de, a los días del mes de

Señores:

Equipo de Trabajo de Recursos Humanos / Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo y Disciplinario
Presente.-

Por medio de la presente solicitud, el/la que suscribe, me presento ante usted con la finalidad de presentar una queja o denuncia por ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL, conforme a los hechos que a continuación expongo de forma clara, identificando a las partes e indicando el tiempo, lugar y modo en que se produjeron los hechos, así como cualquier elemento que permita su comprobación:

1. DATOS DEL DENUNCIANTE Y LAS PARTES: Para tales efectos, declaro los datos de identificación de las partes involucradas:

DENUNCIANTE	Nombres y Apellidos
	D.N.I.
	Domicilio
	Cargo o puesto / Modalidad formativa
	Órgano
	Correo electrónico

DENUNCIADO	Nombres y Apellidos
	Cargo o puesto / Modalidad formativa
	Órgano

VÍCTIMA*	Nombres y Apellidos
	Cargo o puesto / Modalidad formativa
	Órgano

* Llenar en caso que la denuncia sea presentada por un tercero.

2. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS: A continuación, declaro de forma clara y concisa, los hechos que a continuación expongo:

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

3. MEDIOS PROBATORIOS¹: Adjunto como medio(s) probatorio(s) lo siguiente:

¹ Se puede ofrecer los siguientes medios probatorios:

- 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 grafo técnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
- Cualquier otro medio probatorio idóneo

1.
2.
3.
4.

4. MEDIDAS DE PROTECCIÓN²: Sobre el particular, solicito la adopción de las medidas de protección, siguientes:

1.
2.
3.
4.

5. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DE IMPEDIMENTO DE QUEJA O DENUNCIA POR LA PROPIA VÍCTIMA: A continuación, expongo las razones por las cuales la víctima no puede presentar por sí misma la presente denuncia (llenar cuando lo presenta un tercero):

Asimismo, manifiesto mi total compromiso a permanecer a disposición de la BNP a fin de brindar aclaraciones que hagan falta o proveer mayor información sobre el hecho denunciado.

Atentamente,

Firma	Huella Digital
(Nombres y Apellidos)	

Anexos:

1.
2.
3.
4.

² Entre las medidas de protección que se puede solicitar, se encuentran:

- 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 el/ella.
- Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.


Anexo N° 4: 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. Medidas correctivas y/o finales o archivo. De ser el caso, decisión para la 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.

 Firmado digitalmente por
FERNANDEZ CARMEN LUIS
Adjunto FAU 20131378663 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2020/05/14 11:32:13-0500

 Firmado digitalmente por
ARNEZ RODRIGUEZ Angella FAU 20131379883
soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2020/05/14 12:20:13-0500

 Firmado digitalmente por
SANCHEZ APONTE Manuel Martin
FAU 20131379863 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2020/05/14 14:56:04-0500

 Firmado digitalmente por
ENRIQUEZ RAMIREZ Claudia
Elizabeth FAU 20131379863
soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 2020/05/14
17:07:22-0500