Firmado digitalmente por NIÑO DE GUZMAN ESAINE Jessica Cecilia FAU 20511268401 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29.09.2022 14:22:18 -05:00

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

Miraflores, 29 de Septiembre del 2022

RESOLUCIÓN DE DIRECCIÓN EJECUTIVA N° 000178-2022-MIDIS/PNADP-DE

VISTOS:

El Memorando N° 908-2022-MIDIS/PNADP-URH del 05 de julio del 2022 y el Informe Nº 195-2021-MIDIS/PNADP-URH del 21 de diciembre de 2021 de la Unidad de Recursos Humanos; el Informe Nº 167-2021-MIDIS/PNADP-URH-CGP de la Coordinadora de Gestión de Personas; el Memorando Nº 978-2022-MIDIS/PNADP-UPPM del 11 de julio de 2022 de la Unidad de Planeamiento, Presupuesto y Modernización; y el Informe N° 249-2022-MIDIS/PNADP-UAJ del 27 de septiembre de 2022 de la Unidad de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante el Decreto Supremo Nº 032-2005-PCM, modificado por el Decreto Supremo Nº 062-2005-PCM, el Decreto Supremo Nº 012-2012-MIDIS y el Decreto Supremo Nº 002-2021-MIDIS, se crea el Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres "JUNTOS", el cual tiene por finalidad ejecutar transferencias directas en beneficio de los hogares en condición de pobreza o pobreza extrema de acuerdo con el Sistema de Focalización de Hogares (SISFOH), priorizando progresivamente su intervención a nivel nacional;

Que, la Resolución Ministerial Nº 278-2017-MIDIS, aprobó el Manual de Operaciones del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres "JUNTOS", el cual constituye el documento técnico normativo de gestión institucional, que determina la estructura orgánica, describe sus funciones generales, las funciones específicas de las unidades que la integran, así como la descripción de los procesos estratégicos, misionales y de apoyo del Programa;

Que, en mérito a las normas señaladas, la Dirección Ejecutiva es la máxima autoridad ejecutiva y administrativa del Programa Juntos, teniendo entre sus funciones la emisión de Resoluciones de Dirección Ejecutiva en asuntos de su competencia;

Que, el artículo 1 de la Ley Nº 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, señala que el objeto de la norma es 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, con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, se aprueban los Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas, siendo su finalidad prevenir y sancionar los casos de hostigamiento sexual con el propósito de brindar un ambiente laboral seguro, digno y libre de violencia que promueva el desarrollo integral de las/los servidoras/es;

Firmado digitalmente por BERNAL ALVA Juana Lourdes FAU 20511268401 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 27.09.2022 13:15:18 -05:00

Que, mediante Memorando N° 908-2022-MIDIS/PNADP-URH y el Informe Nº 195-2021-MIDIS/PNADP-URH, la Unidad de Recursos Humanos sustenta la propuesta de "Protocolo para la prevención y atención de quejas o denuncias por hostigamiento sexual" en el Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres "JUNTOS", a fin de contar con un documento normativo que regule el procedimiento de denuncias, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en el Programa;

Firmado digitalmente por SILVA PRETEL Imelda Diana FAU 20511268401 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 27.09.2022 12:21:37 -05:00

Que, a través del Memorando N° 978-2022-MIDIS/PNADP-UPPM, la Unidad de Planeamiento, Presupuesto y Modernización hace suyo y remite el Informe N° 54-2022-MIDIS/PNADP-UPPM-CMG de la Coordinadora de Modernización de la Gestión, emitiendo opinión favorable a la propuesta normativa y solicita se prosiga con el trámite de aprobación respectivo;

Firmado digitalmente por RIOS AQUINO Jaime Erick FAU 20511268401 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 27.09.2022 12:19:08 -05:00

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.juntos.gob.pe/verifica/inicio.do** e ingresando el siguiente código de verificación: **UFWROPN**

Que, mediante el Informe N° 249-2022-MIDIS/PNADP-UAJ la Unidad de Asesoría Jurídica, estima viable la emisión de la Resolución de Dirección Ejecutiva que apruebe el documento normativo propuesto;

Con el visado de la Unidad de Recursos Humanos, la Unidad de Planeamiento, Presupuesto y Modernización y de la Unidad de Asesoría Jurídica;

De conformidad con la Ley Nº 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento; el Decreto Supremo Nº 032-2005-PCM, modificado por el Decreto Supremo Nº 062-2005-PCM, el Decreto Supremo Nº 012-2012-MIDIS y el Decreto Supremo Nº 002-2021-MIDIS; la Resolución Ministerial N° 068-2020-MIDIS y estando a lo dispuesto por el Manual de Operaciones del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres "JUNTOS", aprobado por Resolución Ministerial N° 278-2017-MIDIS;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- **Aprobar** el 'Protocolo para la prevención y atención de quejas o denuncias por hostigamiento sexual' del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres "JUNTOS".

Artículo 2.- Encargar a la Unidad de Recursos Humanos del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres "JUNTOS", la implementación y socialización del documento aprobado en el artículo 1 de la presente Resolución entre los integrantes del Programa, y que las Unidades del Programa realicen las acciones que correspondan para la aplicación del documento aprobado.

Artículo 3.- Disponer que la Unidad de Comunicación e Imagen, publique la presente Resolución en el Portal de Transparencia Estándar y en el Portal Institucional del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres "JUNTOS" (www.gob.pe/juntos), en el plazo de dos (02) días hábiles contados desde su emisión.

Regístrese y comuníquese.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.juntos.gob.pe/verifica/inicio.do** e ingresando el siguiente código de verificación: **UFWROPN**

PROGRAMA NACIONAL DE APOYO DIRECTO A LOS MÁS POBRES "JUNTOS"

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

PROTOCOLO

PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE QUEJAS O DENUNCIAS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Elaborado por	Revisado por	Aprobado por
Karen Mendoza Roque Especialista Legal de la Unidad de Recursos Humanos	Juana Lourdes Bernal Alva Jefe/a de la Unidad de Recursos Humanos	Jéssica Niño de Guzmán Esaine Directora Ejecutiva

Toda copia de este documento que se encuentre fuera del entorno del Portal Web JUNTOS PODEMOS es una COPIA NO CONTROLADA.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.juntos.gob.pe/verifica/inicio.do** e ingresando el siguiente código de verificación: **UFWROPN**

1. OBJETIVO

Establecer disposiciones para regular las acciones de prevención y atención de quejas o denuncias por hostigamiento sexual en todas sus modalidades, producido en las relaciones de autoridad o dependencia o entre personas independientemente de la jerarquía, cargo, función, nivel remunerativo o análogo en el Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres (en adelante Programa JUNTOS).

2. ALCANCE

Las disposiciones contenidas en el presente Protocolo son de aplicación para todos los servidores del Programa JUNTOS, independientemente del régimen laboral o contractual que les sea aplicable, así como para las personas que tengan vínculo contractual de naturaleza civil y para las personas sujetas a modalidades formativas.

3. BASE LEGAL

3.1 Constitución Política del Perú.
3.2 Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, y sus modificatorias.
3.3 Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y sus modificatorias.
3.4 Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
3.5 Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y sus modificatorias.
3.6 Ley N° 30314, Ley para prevenir y sancionar el acoso sexual en espacios públicos.
3.7 Decreto Supremo N° 032-2005-PCM, crea el Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres "JUNTOS", y sus modificatorias.
3.8 Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y sus modificatorias.
3.9 Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP, aprueba el Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021.
3.10 Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP, aprueba el Reglamento de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, y sus modificatorias.
3.11 Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
3.12 Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género.
3.13 Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su modificatoria mediante Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP.
3.14 Decreto Supremo N° 004-2020-MIMP, aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
3.15 Decreto Legislativo N° 1401, aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público.

Toda copia de este documento que se encuentre fuera del entorno del Portal Web JUNTOS PODEMOS es una COPIA NO CONTROLADA.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.juntos.gob.pe/verifica/inicio.do** e ingresando el siguiente código de verificación: **UFWROPN**

3.16 Decreto Legislativo N° 1410, incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.

3.17 Resolución Legislativa N° 26583, aprueba la "Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer".

3.18 Resolución Ministerial N° 278-2017-MIDIS, aprueba el Manual de Operaciones del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres - JUNTOS.

3.19 Resolución Ministerial N° 222-2019-TR, aprueba documento denominado Lineamientos del servicio de orientación y acompañamiento para los casos de hostigamiento sexual en el trabajo "Trabaja Sin Acoso".

3.20 Resolución Ministerial N° 223-2019-TR, aprueba documento denominado "Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el sector privado y público".

3.21 Resolución Ministerial N° 115-2020-MIMP, aprueba Formatos referenciales para queja o denuncia por hostigamiento sexual en el sector público y privado y su respectivo instructivo.

3.22 Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, aprueba la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", y sus modificatorias.

3.23 Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, aprueba "Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas".

3.24 Resolución de Dirección Ejecutiva N° 067-2021-MIDIS/PNADP-DE, aprueba el Plan Anual para la Transversalización del Enfoque de Género 2021 del Programa JUNTOS.

4. SIGLAS Y DEFINICIONES

4.1 **Conducta de naturaleza sexual:** Comportamiento 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.

4.2 **Conducta sexista:** Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tiene atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.

4.3 **Denuncia o queja:** Acción mediante la cual una persona pone de conocimiento, de forma verbal o escrita, sobre la ocurrencia de uno o más hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual en cualquiera de sus modalidades ante la autoridad competente.

4.4 **Denunciado/a o quejado/a:** Persona contra quien se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.

4.5 **Denunciante o quejoso/a:** Persona que pone en conocimiento actos de hostigamiento sexual, pudiendo actuar en nombre propio o a nombre de una tercera persona.

4.6 **Hostigado/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.

Toda copia de este documento que se encuentre fuera del entorno del Portal Web JUNTOS PODEMOS es una COPIA NO CONTROLADA.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.juntos.gob.pe/verifica/inicio.do** e ingresando el siguiente código de verificación: **UFWROPN**

4.7 **Hostigador/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.

4.8 **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, aunque no necesariamente se requiere dichas consecuencias. Para su configuración tampoco se requiere acreditar el rechazo ni la reiteración de la conducta.

4.9 **Medidas de protección:** Son aquellas que dicta el órgano encargado a favor de la presunta víctima, así como a favor de los/as testigos/as. Pueden ser las previstas en el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual u otras de similar naturaleza, siempre que resulten necesarias para garantizar su colaboración con la investigación. Son otorgadas de oficio o a solicitud de la persona denunciante o testigos y se ejecutan de manera inmediata para garantizar su adecuada protección.

4.10 **Modalidades formativas:** Se consideran modalidades formativas a las prácticas preprofesionales y prácticas profesionales.

4.11 **Procedimiento Administrativo Disciplinario:** Procedimiento que está a cargo de autoridades del PAD (órgano instructor y sancionador), tanto en la fase instructiva como sancionadora, el mismo que comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria hasta la emisión de la comunicación que determina la imposición de sanción o que determina la declaración de no ha lugar, disponiendo, en este último caso, el archivo del procedimiento.

4.12 **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 él/ella. Este concepto incluye el de relación de dependencia.

4.13 **Relación de sujeción:** Todo vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicios, formación, capacitación u otras similares, en las que existe un poder de influencia de una persona frente a la otra.

4.14 **Situación ventajosa:** Se produce en una relación en la que no existe una posición de autoridad atribuida, pero sí un poder de influencia de una persona frente a la otra, aun cuando las personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual, en todas sus modalidades, sean de igual cargo, nivel o jerarquía.

4.15 **Violencia de género:** Cualquier acción o conducta, basada en el género y agravada por la discriminación proveniente de la coexistencia de diversas identidades (raza, clase, edad, pertenencia étnica, entre otras), que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a una persona, tanto en el ámbito público como en el privado. Se trata de aquella violencia que ocurre en un contexto de desigualdad sistemática que remite a una situación estructural y a un fenómeno social y cultural enraizado en las costumbres y mentalidades de todas las sociedades y que se apoya en concepciones referentes a la inferioridad y subordinación basadas en la discriminación por sexo-género.

Toda copia de este documento que se encuentre fuera del entorno del Portal Web JUNTOS PODEMOS es una COPIA NO CONTROLADA.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.juntos.gob.pe/verifica/inicio.do** e ingresando el siguiente código de verificación: **UFWROPN**

5. RESPONSABILIDADES

5.1 El/La Directora/a Ejecutivo/a, Jefes/as de las Unidades y Coordinadores/as: Son responsables de liderar, impulsar y cumplir las disposiciones del presente documento, en todo aquello que sea de su competencia.

5.2 Unidad de Recursos Humanos (en adelante URH): Es responsable de lo siguiente:

a) Evaluar y analizar si los hechos quejados configuran un acto de hostigamiento sexual o no. El resultado de la evaluación debe ser comunicado a las partes involucradas. Si la Unidad de Recursos Humanos determina los hechos como hostigamiento sexual, lo debe derivar como denuncia a la Secretaría Técnica del Órgano Instructor para los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, para la evaluación correspondiente desde el punto de vista jurídico.

b) Atender las quejas o denuncias, brindar orientación a el/la hostigado/a respecto al procedimiento de investigación y sanción, así como realizar el seguimiento a dicho procedimiento en el ámbito laboral.

c) Poner a disposición de el/la hostigado/a, oportunamente, los canales de atención médica y/o psicológica más idóneos, de acuerdo a su accesibilidad.

d) Dictar medidas de protección a favor de el/la hostigado/a, así como a favor de los/las testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

e) Informar semestralmente a SERVIR el número de quejas/denuncias recibidas, investigaciones iniciadas de oficio en la materia, medidas de mejora o ajustes implementados a la cultura y clima laboral. Este informe se realiza en julio y diciembre, a través de la Plataforma Virtual implementada por SERVIR.

f) Ejecutar las medidas de prevención del hostigamiento sexual, dispuestas en el presente documento.

g) Registrar las sanciones en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.

5.3 Secretaría Técnica del Órgano Instructor para los Procedimientos Administrativos Disciplinarios (en adelante STPAD): Es responsable de lo siguiente:

a) En caso la STPAD tome conocimiento directo de un hecho que podría configurar Hostigamiento sexual, informa dentro de las 24 horas a la Unidad de Recursos Humanos para que adopte las medidas de protección que correspondan.

b) Realiza la investigación preliminar y emite el Informe de precalificación.

c) Brinda asistencia técnica a los órganos instructores y sancionadores del Procedimiento Administrativo Disciplinario en el conjunto de acciones orientadas a determinar la existencia o configuración de hostigamiento sexual.

d) Informa 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 la sanción. Dicho informe se realiza a través del registro de la sanción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles; debiendo precisar que la causal de sanción es el hostigamiento sexual.

5.4 Servidores y personal de modalidades formativas: Son responsables de lo siguiente:

a) Participar obligatoriamente en las acciones de prevención que realice la Unidad de Recursos Humanos.

Toda copia de este documento que se encuentre fuera del entorno del Portal Web JUNTOS PODEMOS es una COPIA NO CONTROLADA.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.juntos.gob.pe/verifica/inicio.do** e ingresando el siguiente código de verificación: **UFWROPN**

b) Hacer uso de los canales de denuncia del Programa JUNTOS.

c) Brindar respuesta, dentro del plazo otorgado, a los requerimientos de información y/o documentación formulados por la STPAD.

6. DISPOSICIONES PREVENTIVAS

6.1. Prevención del hostigamiento sexual

6.1.1. Medidas destinadas a la prevención del hostigamiento sexual, a cargo de la URH:

La Coordinación de Desarrollo Humano de la URH realiza una encuesta anual que permita identificar 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. Dicha encuesta se realiza conforme a las normativas vigentes sobre la materia.

a) Capacitaciones para prevenir situaciones de hostigamiento sexual:

i. La Coordinación de Gestión de Personas de la URH realiza una capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral o formativa, la misma que será incluida en el programa de inducción del personal.

ii. La Coordinación de Desarrollo Humano de la URH realiza una capacitación anual en materia de hostigamiento sexual dirigida al personal del Programa JUNTOS, conforme a las normativas vigentes sobre la materia.

iii. La Coordinación de Desarrollo Humano de la URH realiza una capacitación anual especializada para el personal de la URH, STPAD y con los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, así como para quienes puedan fungir de Órgano Instructor y/u Órgano Sancionador, conforme a las normativas vigentes sobre la materia.

b) Acciones de difusión:

La Coordinación de Desarrollo Humano de la URH realiza periódicamente y cada vez que se identifiquen acciones de riesgo, a través de los canales de comunicación interna del Programa JUNTOS, la difusión de la siguiente información:

- Manifestaciones del hostigamiento sexual.
- Canales de queja/denuncia.
- El formato para la presentación de la queja/denuncia y cómo obtenerlo.
- Identificación de los/las servidores/as designados/as por el Programa JUNTOS como responsables de la STPAD y de la URH para la atención de quejas/denuncias.
- Información básica sobre el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

c) Inclusión de cláusulas en los contratos laborales y convenios a suscribirse:

La Coordinación de Gestión de Personas de la URH incluye en los contratos laborales y convenios a suscribirse por modalidades formativas, como parte de las obligaciones del Programa JUNTOS y del servidor/a o practicantes pre profesional o profesional, cláusulas referidas a la adopción de medidas de prevención y de sanción ante los supuestos de hostigamiento sexual, así como sobre el respeto a las normas de integridad, ética pública y las referidas a hostigamiento sexual.

Toda copia de este documento que se encuentre fuera del entorno del Portal Web JUNTOS PODEMOS es una COPIA NO CONTROLADA.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.juntos.gob.pe/verifica/inicio.do** e ingresando el siguiente código de verificación: **UFWROPN**

7. PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE QUEJAS O DENUNCIAS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN CASO EL PRESUNTO HOSTIGADOR/A SEA DIRECTIVO/A Y SERVIDOR/A

El Procedimiento Administrativo Disciplinario por hostigamiento sexual no puede extenderse por un plazo mayor de treinta (30) días calendario. Excepcionalmente, y de acuerdo a la complejidad del caso, el procedimiento disciplinario puede extenderse por un plazo adicional de quince (15) días calendario, con la debida justificación**.**

7.1. Interposición de la queja o denuncia

a) Presentación de la queja o denuncia:

La denuncia se efectúa a través de la presentación del formato de denuncia que forma parte del presente documento, mediante las siguientes vías:

i. Verbal/presencial: La queja o denuncia se presenta directamente ante el/la jefe/a de la URH; asimismo, de tratarse de una denuncia también puede presentarse ante el/la titular de la STPAD. El servidor/a a cargo de su atención debe registrar la información de el/la denunciante en el Formato respectivo (PNADP-URH-GPE-F-079).

Al tomar contacto con la presunta víctima de hostigamiento sexual, el/a Jefe de la URH o la STPAD, en el marco de sus funciones, guían su actuación de acuerdo al siguiente protocolo:

<u>Ambiente para la entrevista</u>

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

<u>Parámetros de conducta para entrevistadores/as</u>

- Saludarlo/a cordialmente e invitarlo/a a tomar asiento, utilizando la siguiente frase: “Señor/a, por favor adelante”. No esperar que sea quien salude primero.
- Debe identificarse inmediatamente con su nombre y apellido y cargo. Por ejemplo: “¿Buenos/as días/tardes, mi nombre es Juan Pérez, Jefe/a de la URH o Secretario Técnico de Procedimiento Administrativo Disciplinario del Programa JUNTOS.
- Establecer una relación personalizada y respetuosa con el/la denunciante.
- Mostrar amabilidad, discreción y sobre todo respeto, no se deben propiciar conversaciones íntimas que distorsionen el motivo de la entrevista. Evitar manifestaciones gestuales y verbales negativas.
- Las preguntas en la entrevista deben ser claras y sencillas relacionadas a los hechos, siendo las siguientes, sin constituir un listado cerrado de preguntas:
  - ¿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?

Toda copia de este documento que se encuentre fuera del entorno del Portal Web JUNTOS PODEMOS es una COPIA NO CONTROLADA.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.juntos.gob.pe/verifica/inicio.do** e ingresando el siguiente código de verificación: **UFWROPN**

- ¿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?

- Escuchar y mostrar atención a la narración de el/la denunciante.
  Durante el relato de el/la denunciante evitar emitir opiniones respecto a lo sucedido, llegar a conclusiones prematuras o anticipar respuestas en el momento de la entrevista, o contradecir o minimizar la situación narrada por el/la denunciante.
  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 se tome notas de lo relatado y se evite formular nuevamente las preguntas, salvo que resulte estrictamente necesario.
  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.
- Comunicarle a el/la denunciante que en todo momento el procedimiento será llevado a cabo con discreción y confidencialidad.
- Evitar bajo cualquier circunstancia hacer promesas respecto a la resolución de su caso.
- Prestar atención a la expresión corporal que muestra, a fin de que ésta refleje empatía con el relato y estado emocional del/de la hostigado/a.
- 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.
- En caso el/la denunciante no tenga claro el flujo o procedimiento para la atención de su queja o denuncia, se explica de manera clara las acciones y plazos de atención de la queja o denuncia.
- Trasmitir siempre la sensación de que se realizará todas las gestiones para poder atenderlo, asegurando que el denunciante haya quedado conforme con la atención brindada.
- Despedirse del denunciante con voz cálida, agradeciendo su presencia.

ii. Por escrito: La queja o la denuncia se presenta directamente ante la Jefe/a de la Unidad de Recursos Humanos a través del Formato de la queja/denuncia por hostigamiento sexual (PNADP-URH-GPE-F-079), ante la **mesa de partes del Programa JUNTOS**; debiendo presentarse en sobre cerrado con la anotación “queja” o “denuncia”, consignándose el sello de “Confidencial”, y el día de recibido, y derivarse a el/la jefe/a de la URH.

iii. Virtual: La queja o la denuncia puede ser remitida a los correos electrónicos: stpad@juntos.gob.pe o tramitedocumentario@juntos.gob.pe, tomando en cuenta el Formato de la queja/denuncia por hostigamiento sexual (PNADP-URH-GPE-F-079).

En caso de que el/la presunto/a hostigador/a sea titular de la URH o el/la titular de la STPAD, la queja o la denuncia se interpone ante su inmediato superior;

Toda copia de este documento que se encuentre fuera del entorno del Portal Web JUNTOS PODEMOS es una COPIA NO CONTROLADA.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.juntos.gob.pe/verifica/inicio.do** e ingresando el siguiente código de verificación: **UFWROPN**

debiendo abstenerse el/la presunto/a hostigador/a de participar en la investigación. La abstención se tramita conforme a lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante TUO de la LPAG). Cuando el/la titular de la STPAD se encuentra en alguna de las causales de abstención del artículo 99 del TUO de la LPAG, la autoridad que lo/la designó debe designar a un/a secretario/a técnico/a suplente para el correspondiente procedimiento.

Las manifestaciones del hostigamiento sexual se detallan en el Anexo N° 03-Aspectos relevantes para la atención de quejas o denuncias por hostigamiento sexual.

b) Contenido de la queja o denuncia:

La queja o denuncia por hostigamiento sexual debe contener la siguiente información:

i. Identificación del/de la denunciante: número de Documento de Identidad, nombres y apellidos completos, teléfono y correo electrónico. Adicionalmente, domicilio y cargo que ocupa.

ii. Identificación del/de la denunciado/a: nombres y apellidos completos, dependencia a la que pertenece o presta servicios, cargo o puesto que ocupa en el Programa JUNTOS.

iii. Identificación del hostigado/a (solo si el/la denunciante actuará a nombre de tercera persona): nombres y apellidos completos, dependencia a la que pertenece o presta servicios, cargo o puesto que ocupa en el Programa JUNTOS.

iv. Descripción detallada de los hechos considerados como manifestaciones de hostigamiento sexual, las circunstancias de tiempo, lugar en que se produjeron.

v. Medios probatorios que el/la denunciante tuviera en su poder, que acrediten la veracidad de los hechos que se exponen, en caso de contar con ellos. En caso los medios probatorios no estuvieran en poder del/de la denunciante, puede mencionar a la persona que los tuviera o a la Unidad donde se ubica. En caso de que el/la denunciante no sea la víctima, la queja o denuncia puede ser presentada por terceros. También puede presentarse de oficio cuando la Unidad correspondiente tome conocimiento por cualquier medio de hechos que pudieran constituir hostigamiento sexual, lo que comprende también redes sociales, notas periodísticas, informes policiales u otras fuentes.

Para el inicio de la investigación preliminar de oficio basta con la declaración del/de la denunciante. Complementariamente se pueden presentar las siguientes pruebas:

- Declaración de testigos: El/la testigo que realice alguna declaración que sea ofrecida como medio de prueba de parte o se actúe de oficio, debe ajustarse a la realidad de los hechos, con imparcialidad, consciente que su declaración está orientada a establecer una queja o denuncia por hostigamiento sexual y que la contravención a esta disposición es pasible de las responsabilidades a las que hubiera lugar.
- Documentos públicos o privados.

Toda copia de este documento que se encuentre fuera del entorno del Portal Web JUNTOS PODEMOS es una COPIA NO CONTROLADA.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.juntos.gob.pe/verifica/inicio.do** e ingresando el siguiente código de verificación: **UFWROPN**

- Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, conversaciones a través de redes sociales, fotografías, objetos, cintas de grabación, o cualquier medio probatorio adicional que se considere conveniente.
- Informes psicológicos, pericias psicológicas, psiquiátricas, forenses, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, toxicológicos o de otra índole que sean necesarios para el esclarecimiento de los hechos.
- Cualquier otro medio probatorio para la verificación de los hechos de los actos de hostigamiento sexual.

vi. Solicitud de medida de protección, de corresponder.

vii. Firma, de corresponder.

c) En el caso que el/la Jefe/a de la URH reciba la queja, evalúa y analiza si los hechos configuran un acto de hostigamiento sexual o no. Si el resultado de la evaluación determina que los hechos no constituyen hostigamiento sexual se comunica a las partes involucradas con una serie de medidas correctivas o de reforzamiento de las medidas preventivas, pudiéndose ocurrir que las partes involucradas acepten la determinación y las medidas adoptadas o que el denunciante no las acepte. En este último supuesto, el/la Jefe/a de URH deriva el caso a la STPAD. Si el/la Jefe/a de URH determina los hechos como hostigamiento sexual, lo remite como denuncia a la STPAD[1] en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas de conocido el hecho.

d) Cuando los/las jefes/as o servidores/as con personal a cargo tomen conocimiento de hechos que podrían configurar actos de hostigamiento sexual, deben poner de conocimiento ello a el/la jefe/a de la URH en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas de conocido el hecho, seguidamente procede lo establecido en el literal c) precedente.

e) La STPAD, en caso tome conocimiento directo del hecho, informa en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas a el/la jefe/a de la URH, para que adopte las medidas de protección que correspondan.

f) En los casos que el presunto/a hostigador/a pertenezca a una empresa que brinda servicios al Programa JUNTOS, el/la Jefe/a de la URH, en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas de conocido el hecho, comunica a el/la jefe/a de la Unidad de Administración quien, en un plazo no mayor a dos (2) días hábiles de recibida la queja o denuncia debe comunicar a la empresa correspondiente a fin de que adopte las medidas preventivas y correctivas de manera inmediata.

7.2. Atención a la víctima de hostigamiento sexual

a) El/La Jefe/a de la URH, en un plazo no mayor a un (01) día hábil, pone a disposición de la persona hostigada los canales de atención médica y psicológica, con los que cuente. De no contar con dichos servicios, le informa los establecimientos de salud públicos o privados a los que pueda acudir.

La/El asistenta/e social de la URH brinda el apoyo y acompañamiento a el/la hostigado/a, para que reciba los servicios y atención médica, física y mental o psicológica.

[1] Trabajo sin acoso Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y publico-MINTRA

Toda copia de este documento que se encuentre fuera del entorno del Portal Web JUNTOS PODEMOS es una COPIA NO CONTROLADA.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.juntos.gob.pe/verifica/inicio.do** e ingresando el siguiente código de verificación: **UFWROPN**

b) El/La jefe/a de la Unidad de Recursos Humanos, debe hacer de conocimiento al/la denunciante los derechos que le asisten en el marco de la normativa vigente y se debe suscribir el "Acta de Derechos de la Persona Denunciante":

i. En caso la queja o la denuncia sea recibida de forma verbal/presencial, el/la jefe/a de la URH al momento de la queja o denuncia procede a dar lectura del "Acta de Derechos de la Persona Denunciante", debiendo ser firmada por la persona que presenta la queja o la denuncia.

ii. En caso la queja o la denuncia sea recibida, vía virtual o por escrito, el/la Jefe/a de la URH, en un plazo no mayor a un (01) día hábil de recibida, solicita a la persona acercarse a su oficina a fin de que firme el "Acta de Derechos de la Persona Denunciante", o se le envía al correo electrónico que la persona haya comunicado.

7.3. Medidas de protección

a) El/La Jefe/a de la URH, en un plazo máximo de tres (03) días hábiles contados desde que se interpuso la queja o denuncia, dicta las medidas de protección a favor de el/la hostigado/a. Estas medidas se otorgan de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata. Pudiendo ser las siguientes:

i. Rotación o cambio de lugar de el/la presunto/a hostigador/a.

ii. Suspensión temporal con goce de remuneraciones de el/la presunto/a hostigador/a.

iii. Rotación o cambio de lugar del/de la hostigado/a, siempre que haya sido solicitada por él/ella.

iv. Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar del/de la hostigado/a

b) En ningún caso se considera una medida de protección válida proponer al/a la hostigado/a tomar vacaciones cuando este/a no lo ha solicitado.

c) El/La Jefe/a de la URH, adicionalmente, dicta determinadas medidas de protección a favor de la persona que presenta la queja o denuncia o testigo/s, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación, tomando en cuenta lo siguiente:

i. 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.

ii. 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. Investigación y sanción del hostigamiento sexual

7.4.1. Investigación preliminar

a) La investigación está a cargo de la STPAD, la cual recaba todos los medios de prueba presentados con la denuncia y los obtenidos por las investigaciones

Toda copia de este documento que se encuentre fuera del entorno del Portal Web JUNTOS PODEMOS es una COPIA NO CONTROLADA.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.juntos.gob.pe/verifica/inicio.do** e ingresando el siguiente código de verificación: **UFWROPN**

realizadas de oficio, con la finalidad de fijar su postura en el informe de precalificación.

La ausencia de medios probatorios adicionales a la declaración del/la hostigado/a en ningún caso justifica el archivo de la denuncia durante la investigación preliminar.

b) La STPAD incluye, de considerarlo pertinente, las declaraciones de los/las compañeros/as de trabajo, así como, de ser el caso, el informe psicológico del/ hostigado/a.

c) Si durante la investigación, la STPAD requiere entrevistar al/la denunciante, orienta su actuación conforme al protocolo establecido en el numeral 7.1. a)

d) La STPAD emite el informe de precalificación en un plazo no mayor a quince (15) días calendario, contados desde que se recibe la queja/denuncia o desde que toma conocimiento del hecho.

e) La STPAD, de considerar que existen indicios razonables o aparentes de la configuración del hostigamiento sexual, recomienda el inicio del procedimiento, a fin de que la autoridad respectiva continúe con la instrucción, tomando en cuenta lo siguiente:

i. El informe de precalificación debe contemplar la estructura establecida por la versión actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, así como un análisis completo del estándar probatorio, antes señalado.

ii. La STPAD tiene un plazo máximo de un (01) día hábil para remitir el informe de precalificación al órgano Instructor.

En los casos en que el informe de precalificación recomiende dar inicio al Procedimiento Administrativo Disciplinario, 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 24 horas computadas a partir de la emisión del informe de precalificación.

7.4.2 Fase instructiva

a) La STPAD recomienda el inicio de procedimiento administrativo disciplinario al Órgano Instructor, quien emite y notifica el acto de inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario a el/la denunciado/a, dando inicio al procedimiento administrativo disciplinario, debiéndose llevar a cabo en estricta observancia del principio de celeridad.

b) A solicitud del Órgano Instructor el/la imputado/a presenta los descargos dentro del plazo de cinco (05) días hábiles de notificada el acto de inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, prorrogables de acuerdo con el marco normativo de la Ley N° 30057. Con los descargos el/la imputado/a tiene la oportunidad de solicitar informe oral, efectuado personalmente o por medio de un/una abogada/o.

c) El Órgano Instructor emite, vencido el plazo para la presentación de los descargos, en un plazo de diez (10) días calendarios 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.

Toda copia de este documento que se encuentre fuera del entorno del Portal Web JUNTOS PODEMOS es una COPIA NO CONTROLADA.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.juntos.gob.pe/verifica/inicio.do** e ingresando el siguiente código de verificación: **UFWROPN**

7.4.3 Fase sancionadora

a) El órgano sancionador remite el Informe del Órgano Instructor al imputado en un plazo máximo de cuatro (04) días hábiles, indicando además, lugar, fecha y hora en que se realizará el Informe oral, a efectos que el/la imputado/a pueda, de considerarlo/a necesario, ejercer su derecho a defensa ante el órgano sancionador, en la hora y fecha señalada por dicha autoridad.

b) Realizado o no el Informe oral, el órgano sancionador emite pronunciamiento sobre la comisión de la falta en un máximo de diez (10) días hábiles. El pronunciamiento puede determinar la existencia de hostigamiento sexual e imponer una sanción o declarar no ha lugar y disponer el archivamiento.

c) La resolución o decisión emitida producto del procedimiento de hostigamiento sexual puede ser impugnada ante la instancia administrativa correspondiente, por el/la denunciado/a o por el/la denunciante.

d) La STPAD, informa de las sanciones impuestas a SERVIR en el plazo máximo de diez (10) días hábiles de notificadas.

8. PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE QUEJAS O DENUNCIAS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL PRODUCIDOS ENTRE O DESDE MODALIDADES FORMATIVAS

8.1. Interposición de la queja o denuncia

a) Presentación de la queja o denuncia:

La denuncia se efectúa a través de la presentación del formato de queja/denuncia que forma parte del presente documento, mediante las siguientes vías:

i. Verbal/presencial: La queja o la denuncia se presenta directamente ante el/la jefe/a de la URH, quien luego de su evaluación, registra la información en el Formato de queja/denuncia por hostigamiento sexual (PNADP-URH-GPE-F-079).

ii. Por escrito: La queja o la denuncia se presenta directamente ante la Jefe/a de la Unidad de Recursos Humanos a través del Formato de queja/denuncia por hostigamiento sexual (PNADP-URH-GPE-F-079), ante la mesa de partes del Programa JUNTOS; debiendo presentarse en sobre cerrado con la anotación “queja” o la anotación “denuncia”, consignándose el sello de “Confidencial”, y el día de recibido, y derivarse a el/la jefe/a de la URH.

Virtual: La queja o denuncia puede ser remitida al correo electrónico tramitedocumentario@juntos.gob.pe, tomando en cuenta el Formato de la denuncia por hostigamiento sexual (PNADP-URH-GPE-F-079).

b) Contenido de queja o la denuncia:

Tanto la queja como la denuncia por hostigamiento sexual debe contener la información señalada en el literal b) del numeral 7.1 del presente documento.

8.2. Atención a la víctima de hostigamiento sexual

La atención médica, física y mental o psicológica se realiza conforme a lo previsto en el numeral 7.2 del presente documento.

8.3. Medidas de protección

Toda copia de este documento que se encuentre fuera del entorno del Portal Web JUNTOS PODEMOS es una COPIA NO CONTROLADA.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.juntos.gob.pe/verifica/inicio.do** e ingresando el siguiente código de verificación: **UFWROPN**

Las medidas de protección se otorgan conforme a lo previsto en el numeral 7.3 del presente documento.

8.4. Conformación e instalación del Comité de Investigación

a) El/La Jefe de la URH conforma el Comité de Investigación, en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas de conocido el hecho, notificando a través de Memorando a quienes lo integran solicitando que asuman sus funciones.

b) El Comité de Investigación está conformado por dos (2) representantes de la URH y un (1) representante de la Unidad en la cual realiza sus actividades la presunta víctima, conforme al siguiente detalle:

   i. Representantes de la URH:
      - Jefe/a de la URH (quien la preside)
      - Servidor/a designado/a por el/la Jefe/a de la URH.

   ii. Representante de la Unidad del Programa JUNTOS:
      - Jefe/a de la Unidad en la cual la presunta víctima realiza sus actividades, o su representante.

c) El Comité de Investigación se instala, de forma virtual o presencial, al día siguiente hábil de notificada su conformación, debiendo suscribir un acta de instalación la cual debe consignar la fecha y firma de todos los miembros, así como los acuerdos a los que arriben.

   Si alguno de los representantes se encuentra incluida/o en alguna de las causales de abstención del artículo 99 del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, deberá comunicarlo a su superior inmediato para que se designe a un nuevo representante.

8.5. Investigación y sanción

a) El procedimiento de investigación inicia cuando la denuncia remitida por Unidad de Recursos Humanos 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.

b) El Comité de Investigación informa a el/la denunciado/a, formalmente a través de documento escrito, respecto al inicio de las investigaciones, en el plazo de un (1) día hábil contado a partir de recibida la denuncia; solicitándole que realice sus descargos en el plazo de cinco (5) días hábiles.

c) Para la investigación el Comité debe considerar todos los medios probatorios presentados por el/la presunto/a hostigado/a, a fin de emitir el Informe de Investigación respectivo; incluyendo la entrevista al/la denunciante, en caso requiera dicha actuación, debiendo hacer uso del protocolo descrito en el literal c) del numeral 7.4.1.

d) El Comité de Investigación emite un Informe de investigación, 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. La estructura del Informe de Investigación debe contemplar lo establecido en el Anexo Nº 05 de los Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del Hostigamiento Sexual en las entidades públicas, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 144-2019-SERVIR-PE, o la que la reemplace o sustituya.

Toda copia de este documento que se encuentre fuera del entorno del Portal Web JUNTOS PODEMOS es una COPIA NO CONTROLADA.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.juntos.gob.pe/verifica/inicio.do** e ingresando el siguiente código de verificación: **UFWROPN**

El plazo máximo para la emisión del Informe de Investigación es de quince (15) días calendario, contados a partir de recibida la denuncia. Dicho informe se remite a el/la Jefe/a de la Unidad de Recursos Humanos para su notificación al/la denunciado/a y a la presunta víctima.

e) En los casos en que el Comité de Investigación resuelva que existió hostigamiento sexual, el/la Jefe/a de la Unidad de Recursos Humanos 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.

9. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Justificación	Textos Modificados	Responsable
01	05/07/2022	Elaboración inicial del documento		URH

10. FORMATOS

- Formato de queja/denuncia por hostigamiento sexual (PNADP-URH-GPE-F-079)
- Acta de derechos del/de la denunciante (PNADP-URH-GPE-F-085)

11. ANEXOS

Anexo 1: Flujograma del procedimiento de atención de quejas/denuncias por hostigamiento sexual – directivos/as y servidores/as.

Anexo 2: Flujograma del procedimiento de atención de quejas/denuncias por hostigamiento sexual – modalidades formativas.

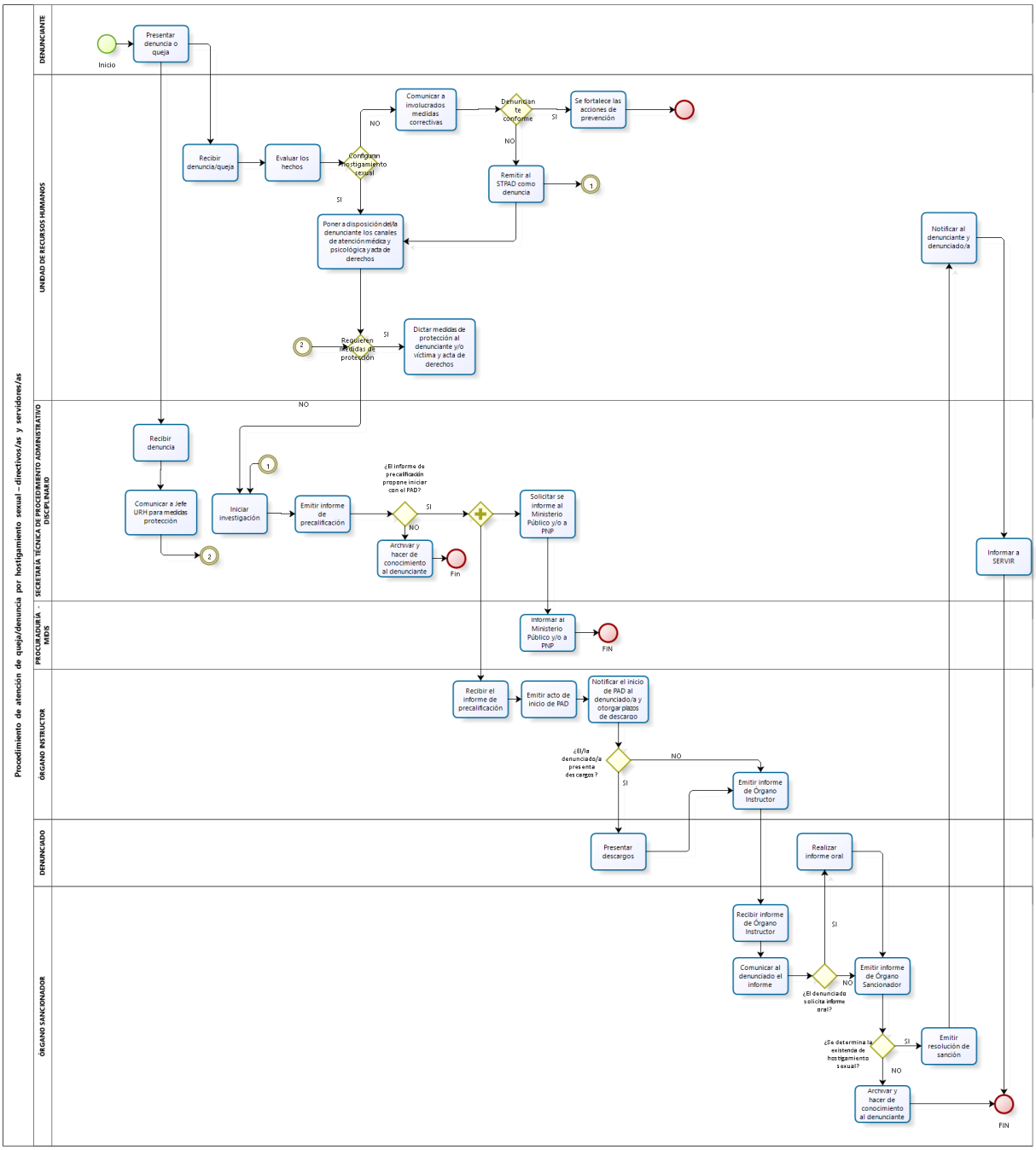
Anexo 3: Aspectos relevantes en la atención de una queja/denuncia por hostigamiento sexual.

Toda copia de este documento que se encuentre fuera del entorno del Portal Web JUNTOS PODEMOS es una COPIA NO CONTROLADA.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.juntos.gob.pe/verifica/inicio.do** e ingresando el siguiente código de verificación: **UFWROPN**

ANEXO 01

FLUJOGRAMA DEL PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE QUEJA O DENUNCIA POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL – DIRECTIVOS/AS Y SERVIDORES/AS

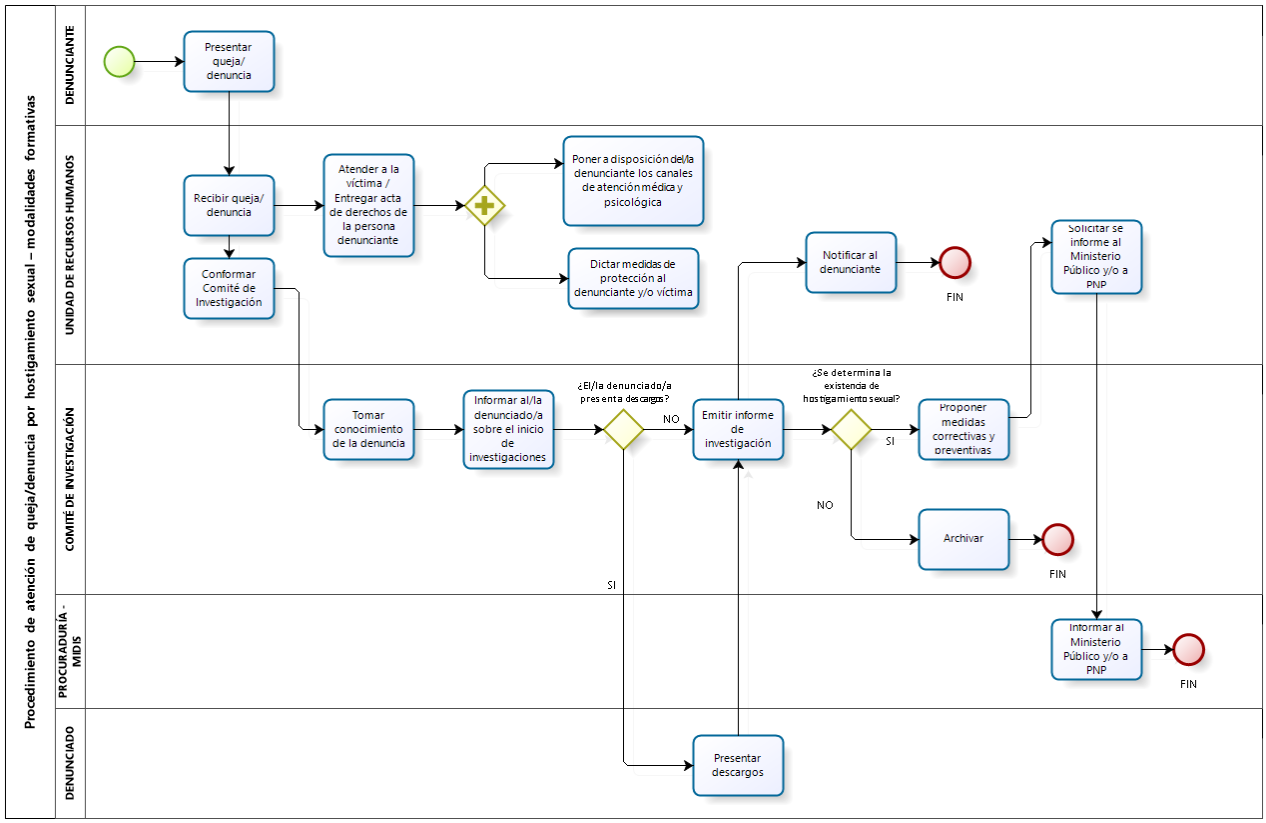


Toda copia de este documento que se encuentre fuera del entorno del Portal Web JUNTOS PODEMOS es una COPIA NO CONTROLADA.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.juntos.gob.pe/verifica/inicio.do** e ingresando el siguiente código de verificación: **UFWROPN**

ANEXO 02

FLUJOGRAMA DEL PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE QUEJA O DENUNCIA POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL – MODALIDADES FORMATIVAS



Toda copia de este documento que se encuentre fuera del entorno del Portal Web JUNTOS PODEMOS es una COPIA NO CONTROLADA.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.juntos.gob.pe/verifica/inicio.do** e ingresando el siguiente código de verificación: **UFWROPN**

ANEXO 03
Aspectos relevantes para la atención de queja o denuncia por hostigamiento sexual

1. **Manifestaciones del hostigamiento sexual**

   a) Promesa implícita o expresa al/la hostigado/a 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 el/la hostigado/a que atente o agravie su dignidad.

   c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para el/la hostigado/a.

   d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual, que resulten ofensivas y no deseadas por el/la hostigado/a.

   e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas.

   f) Otras conductas que encajen en el concepto de hostigamiento sexual.

   Para la configuración del hostigamiento sexual no se requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo del/la hostigado/a sea expreso. Asimismo, se configura el hostigamiento sexual, 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 laboral o dentro o fuera de los ambientes de trabajo, incluso si se presta servicios bajo cualquier otra modalidad de trabajo que no sea presencial.

2. **Confidencialidad**

   Todos los actos y documentos relacionados con la queja/denuncia tienen carácter reservado y confidencial, es así que, el/la quejoso/a o denunciante (sea el/la hostigado/a o no) y los/as testigos, tienen derecho a la reserva de su identidad. La reserva del caso, así como la protección de la identidad debe mantenerse, incluso con posterioridad a la culminación de los procesos de investigación y sanción de la falta.

   Cualquier infidencia respecto a las actuaciones realizadas en la atención a la queja/denuncia por hostigamiento sexual y acoso en todas sus modalidades, ya sea difundiendo de cualquier modo o permitiendo el acceso a la información conocida, constituye una falta disciplinaria por incumplimiento de normas, la misma que será sancionada de conformidad con lo establecido en la normativa de la materia.

3. **Comunicaciones y tratamiento a las víctimas de hostigamiento sexual**

   Los/Las integrantes de los órganos encargados de investigar y sancionar el hostigamiento sexual, así como todo/a servidor/a que participe, debe comunicarse con el/la hostigado/a solo a través de los canales que el/la denunciante haya declarado (correo electrónico, número de celular, domicilio). La comunicación que se realice debe asegurar la reserva de la identidad del/la hostigado/a.

   Al tener contacto con una presunta víctima de hostigamiento sexual, los/las involucrados/as en el procedimiento de denuncia, atención, investigación y sanción, deben guiar su actuación conforme a los parámetros establecidos en el protocolo descrito en el literal c) del numeral 7.4.1.

Toda copia de este documento que se encuentre fuera del entorno del Portal Web JUNTOS PODEMOS es una COPIA NO CONTROLADA.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.juntos.gob.pe/verifica/inicio.do** e ingresando el siguiente código de verificación: **UFWROPN**

FORMATO DE QUEJA/DENUNCIA POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL

……..,…… de ……de 20……

Señor/a Jefe/a de la Unidad de Recursos Humanos
Programa JUNTOS

Por el presente documento, me presento ante usted con la finalidad de formular una queja o denuncia por hostigamiento sexual, identificando al hostigador/a narrando los hechos en forma clara, detallando los medios probatorios, si los hubiera, que coadyuvaran a la comprobación de los actos de hostigamiento sexual; así como, solicitando las medidas de protección conforme a lo estipulado en la Ley N° 27942 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP y sus modificatorias.

I. Datos de la víctima de actos hostigamiento sexual

Nombres y Apellidos	
Documento de Identidad (DNI, Carné de Extranjería, Pasaporte)	
Domicilio	
Teléfono (fijo/celular)	
Correo electrónico	
Cargo o servicio o modalidad formativa que desempeña	
Unidad/Coordinación	

II. Datos de la persona contra quien se formula la queja o denuncia

Nombres y Apellidos		
Cargo o servicio o modalidad formativa que desempeña		
Relación con la persona afectada (marcar con una aspa x)	**Superior jerárquico:**	**Mismo nivel jerárquico:**
	Subordinado/a:	**Proveedor/a:**
	Practicante:	**Otros:**

III. Datos de la persona que formula la queja o denuncia (en caso de que la víctima no es la que formula la queja o denuncia)

Nombres y Apellidos	
Documento de Identidad (DNI, Carné de Extranjería, Pasaporte)	
Cargo o servicio o modalidad formativa que desempeña	
Unidad/Coordinación	
Teléfono (fijo/celular)	

Toda copia de este documento que se encuentre fuera del entorno del Portal Web JUNTOS PODEMOS es una COPIA NO CONTROLADA.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.juntos.gob.pe/verifica/inicio.do** e ingresando el siguiente código de verificación: **UFWROPN**

Correo electrónico	

IV. Detalle de los hechos materia de la queja o denuncia (precisando circunstancias, fecha o periodo, lugar/es, autor/es, partícipes, consecuencias laborales, sociales o psicológicas, entre otros)

V. Medios probatorios (*) que permitan la verificación de los actos de hostigamiento sexual denunciados (de ser el caso)

1.
2.
3.

VI. Medidas de protección para la víctima

Solicito se me otorgue las siguientes medidas de protección (marcar con un aspa X):

1. Rotación o cambio de lugar del/la presunto hostigador/a	
2. Suspensión temporal con goce de remuneraciones del/de la presunto/a hostigador/a.	
3. Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que lo haya solicitado	
4. Otras medidas protección que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima (especificar)	

(*) En caso de presentar testigos/as: Solicito se garanticen medidas de protección a los/as testigos ofrecidos/as a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación, conforme a la Ley Nº 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP y sus modificatorias.

Por lo antes expuesto, SOLICITO la tramitación de la presente denuncia.

Sin otro particular,

Firma	Huella digital
Nombres y Apellidos:	

Toda copia de este documento que se encuentre fuera del entorno del Portal Web JUNTOS PODEMOS es una COPIA NO CONTROLADA.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.juntos.gob.pe/verifica/inicio.do** e ingresando el siguiente código de verificación: **UFWROPN**

ACTA DE DERECHOS DE EL/LA DENUNCIANTE

En la ciudad de _____, siendo las _____ horas del día _____, se presentó ante el/la Jefa de la Unidad de Recursos Humanos del Programa JUNTOS/vía correo electrónico, el/la señor/a _____, identificado/a con DNI N° _____, y domiciliado/a en _____, quien interpuso una denuncia por presunto acto de hostigamiento sexual (con motivación sexual o sexista) por parte del/de la señor/a _____.

Al respecto, en el marco del procedimiento de Investigación y sanción del hostigamiento sexual, previsto en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y sus modificatorias, aprobado por la Ley 27942 su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, y sus modificatorias; los Lineamientos para la prevención, denuncia, atención investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas, aprobados por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE; y, la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y sus modificatorias; se procedió a informar a el/la denunciante que tiene derecho a lo siguiente:

I. MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA LA VÍCTIMA:

Al respecto, el/la denunciante solicitó se le otorgue las siguientes medidas de protección (marcar con “x”):

1	Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.	
2	Suspensión temporal con goce de remuneraciones del/de la presunto/a hostigador/a.	
3	Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que lo haya solicitado.	
5	Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de 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.		

II. PRINCIPALES ACTUACIONES DEL PROCEDIMIENTO:

Se informó a el/la denunciante de las principales actuaciones que se realicen en el procedimiento; entre ellas:

1	Los descargos de la persona investigada, presentados en etapa de investigación.
2	El informe de precalificación e informe final de instrucción
3	La imputación de cargos
4	Resolución que pone fin al procedimiento.
5	La STPAD emite informe de precalificación en un plazo no mayor a quince (15) días calendario, desde que recibe la denuncia o desde que toma conocimiento del hecho.
6	El Procedimiento Administrativo Disciplinario no puede extenderse por un plazo mayor de treinta (30) días calendario. Excepcionalmente, atendiendo a la complejidad del caso, podría extenderse por un plazo adicional de quince (15) días calendario, con la debida justificación.

Toda copia de este documento que se encuentre fuera del entorno del Portal Web JUNTOS PODEMOS es una COPIA NO CONTROLADA.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.juntos.gob.pe/verifica/inicio.do** e ingresando el siguiente código de verificación: **UFWROPN**

III. CANALES DE ATENCIÓN MÉDICA Y PSICOLÓGICA:

Se puso a disposición del/de la denunciante la atención médica del Programa JUNTOS; y, se le informó sobre los establecimientos de salud públicos a los cuales puede acudir para la atención psicológica y/o médica.

Ante ello, la denunciante aceptó los siguientes canales de atención (marcar sí o no):

1	Médico ocupacional del Programa JUNTOS	
2	Centros de Emergencia Mujer – CEM	
3	Centros de Atención de EsSalud	
4	Centros de Atención del Ministerio de Salud	

IV. OTROS DERECHOS:

1	La denuncia por hostigamiento sexual y todos sus efectos investigatorios y de sanción administrativa sin restricción alguna, tienen carácter reservado y confidencial.
2	No se expondrá a la víctima a situaciones de revictimización, como la declaración reiterativa de los hechos, careos o cuestionamientos a su conducta o su vida personal, ni confrontaciones con el presunto hostigador.

V. OBSERVACIONES:

Habiéndose leído el presente documento a el/la denunciante, se firma en señal de conformidad, en dos (2) ejemplares igualmente válidos.

_____	_____	**(huella dactilar)**
(nombres y apellidos) Jefe/a de la Unidad de Recursos Humanos Programa JUNTOS	**(nombres y apellidos)** Denunciante DNI:	

Toda copia de este documento que se encuentre fuera del entorno del Portal Web JUNTOS PODEMOS es una COPIA NO CONTROLADA.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.juntos.gob.pe/verifica/inicio.do** e ingresando el siguiente código de verificación: **UFWROPN**