

VISTOS:

El Informe N° 0115-2023-ITP/OGRRHH de fecha 22 de mayo de 2023 de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos; el Memorando N° 5341-2023-ITP/OPPM de fecha 26 de agosto de 2023 de la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización; y, el Informe N° 0413-2023-ITP/OAJ de fecha 26 de setiembre de 2023, de la Oficina de Asesoría Jurídica;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 1 del Decreto Legislativo n.º 92, modificado por el Decreto Legislativo n.º 1451, Ley del Instituto Tecnológico de la Producción - ITP, señala que el ITP es un organismo técnico especializado adscrito al Ministerio de la Producción con personería jurídica de derecho público interno, el cual tiene a su cargo la coordinación, orientación, concertación y calificación de los Centros de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica - CITE;

Que, la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, tiene por objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación. Igualmente, cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo; considerando como ámbito de aplicación, entre otros, a los centros de trabajo públicos y privados, lo que incluye a los trabajadores o empleadores, al personal de dirección o de confianza, al titular, asociado, director, accionista o socio de la empresa o institución; asimismo, a los funcionarios o servidores públicos cualquiera sea su régimen laboral;

Que, el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, en su Quinta Disposición Complementaria Final dispone que todas las instituciones, públicas o privadas, que se encuentran dentro de los alcances de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y el presente Reglamento, aprueban o adecúan sus protocolos de atención y sanción del hostigamiento sexual, a lo establecido en la Ley y el Reglamento;

Que, sumado a lo anteriormente indicado, el numeral 35.1 del artículo 35 del referido Reglamento, se indica que las entidades públicas, de acuerdo a los lineamientos o protocolos que determine SERVIR, implementan canales internos de presentación de quejas o denuncias por hostigamiento sexual que permitan garantizar la confidencialidad de los hechos, medios probatorios e identidad de la presunta víctima;

Que, con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, de 30 de octubre de 2019, se aprobó los "Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas".

Que, mediante Resolución Secretaría General N.º 0026-2023-ITP/SG, se aprueba la modificación de la Directiva N.º 002-2020-ITP/DE denominada "Elaboración, aprobación y modificación de los documentos normativos de gestión interna del Instituto Tecnológico de

la Producción - ITP" y anexa su versión N° 2, documento que regula el procedimiento para la modificación de un documento normativo de gestión interna;

Que, el numeral 8.1 de la Directiva referida en el párrafo anterior dispone que todo órgano proponente que identifique exigencia normativa que establece la necesidad de regular o modificar internamente ciertas funciones o procesos, para regular determinados aspectos técnicos, operativos, de gestión y/o acciones internas a su cargo o que identifiquen una problemática que requiere ser solucionada o de un conjunto de acciones no precisadas en documentos normativos previos, elabora la propuesta de documento normativo de gestión interna respectivo;

Que, de acuerdo con el Informe N° 0115-2023-ITP/OGRRHH de fecha 22 de mayo de 2023, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos señaló que corresponde al Instituto Tecnológico de la Producción adecuar sus protocolos de atención y sanción del hostigamiento sexual, conforme a lo establecido en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, debido a ello elaboró un Proyecto de Directiva para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en el Instituto Tecnológico de la Producción – ITP, cuya finalidad es prevenir y sancionar los casos de hostigamiento sexual que pudieran ocurrir en el ITP, con el propósito de brindar un ambiente laboral seguro, digno y libre de violencia, a través de acciones conducentes al desarrollo de espacios laborales que promuevan la igualdad, la libertad y el respeto en las relaciones interpersonales dentro de la entidad;

Que, mediante Memorando N° 5341-2023-ITP/OPPM de fecha 26 de agosto de 2023 sustentado en el Informe Técnico N° 0044-2023-ITP/MODERNIZACIÓN de fecha 25 de mayo de 2023, la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización emitió opinión favorable al Proyecto de Directiva para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en el Instituto Tecnológico de la Producción – ITP, debido al cumplimiento de los criterios señalados en el numeral 8.2.2 de la versión N° 02 de la Directiva N.° 002-2020-ITP/DE;

Que, con Informe N.° 0413-2023-ITP/OAJ de fecha 26 de setiembre de 2023, la Oficina de Asesoría Jurídica concluyó que corresponde aprobar al Proyecto de Directiva para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en el Instituto Tecnológico de la Producción – ITP, habiéndose cumplido con el procedimiento establecido en la versión N° 02 de la Directiva N.° 002-2020-ITP/DE;

Con los vistos de la Oficina de Asesoría Jurídica, de la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización, y de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos en lo que corresponde a sus funciones; y,

De conformidad con lo dispuesto por el Decreto Legislativo N.° 92, Ley del Instituto Tecnológico de la Producción (ITP), modificado por el Decreto Legislativo N.° 1451; el Decreto Legislativo N.° 1228, Decreto Legislativo de Centros de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica – CITE; el Decreto Supremo N.° 004-2016-PRODUCE, Reglamento del Decreto Legislativo de Centros de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica CITE; el Decreto Supremo N.° 005-2016-PRODUCE, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Tecnológico de la Producción – ITP; y, la Resolución Secretaria General N.° 0026-2023-ITP/SG, que anexa la versión N° 2 de la Directiva N.° 002-2020-ITP/DE denominada "Elaboración, aprobación y modificación de los documentos normativos de gestión interna del Instituto Tecnológico de la Producción – ITP;



PERÚ

Ministerio
de la Producción

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar la Directiva denominada “Directiva para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Instituto Tecnológico de la Producción (ITP), la misma que obra adjunto al presente y forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2.- Encargar la implementación y difusión de la Directiva aprobada en el artículo precedente, a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos

Artículo 3.- Disponer que la Oficina de Tecnologías de la Información publique la presente Resolución y su Anexo en la Sede Digital del Instituto Tecnológico de la Producción (<https://www.gob.pe/itp>), en la misma fecha de publicación de la presente Resolución en el Diario Oficial El Peruano.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

LENIN HORACIO GALLARDO CAMACHO

Secretario General(e)

Instituto Tecnológico de la Producción

Ministerio
de la Producción

Código	Versión
DIR-003-2023-ITP/SG	01
ELABORADO POR:	REVISADO POR:
<u><Sello y Firma del Oficina de Gestión de Recursos Humanos></u> <u><Fecha></u>	<u><Sello y Firma de la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización></u> <u><Fecha></u> <u><Sello y Firma de la Oficina de Asesoría Jurídica ></u> <u><Fecha></u>

 Instituto Tecnológico de la Producción	DIRECTIVA	Código:	DIR-003-2023-ITP/SG
		Versión:	01
	DIRECTIVA PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE LA PRODUCCIÓN (ITP)	Página:	2 de 19

CONTROL DE CAMBIOS

Código (Versión anterior)	Fecha de aprobación	Sección/Ítem	Tipo de cambio: N: Nuevo M: Modificado E: Eliminado	Principales cambios realizados respecto a la versión anterior
Directiva N°003-2023-ITP/SG	26/09/2023		N	

	DIRECTIVA	Código:	DIR-003-2023-ITP/SG
		Versión:	01
	DIRECTIVA PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE LA PRODUCCIÓN (ITP)	Página:	3 de 19

I. OBJETIVO

Establecer disposiciones internas para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en la entidad, conforme a lo establecido en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento.

II. FINALIDAD

Prevenir y sancionar los casos de hostigamiento sexual que pudieran ocurrir en el ITP, con el propósito de brindar un ambiente laboral seguro, digno y libre de violencia, a través de acciones conducentes al desarrollo de espacios laborales que promuevan la igualdad, la libertad y el respeto en las relaciones interpersonales dentro de la entidad.

III. BASE LEGAL

- 3.1. Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- 3.2. Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 3.3. Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- 3.4. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 3.5. Decreto Legislativo N° 92, Ley del Instituto Tecnológico de la Producción (ITP), modificado por Decreto Legislativo N° 1451.
- 3.6. Decreto Legislativo N° 1228, Decreto Legislativo de Centros de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica – CITE
- 3.7. Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- 3.8. Decreto Legislativo N° 1401, Decreto Legislativo que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público.
- 3.9. Decreto Legislativo N° 1410, Decreto Legislativo 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.
- 3.10. Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y sus modificatorias.
- 3.11. Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- 3.12. Decreto Supremo N° 005-2016-PRODUCE, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Tecnológico de la Producción.
- 3.13. Decreto Supremo N° 004-2016-PRODUCE, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1228, Decreto Legislativo de Centros de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica – CITE.Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- 3.14. Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil y sus modificatorias.
- 3.15. Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 3.16. 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.
- 3.17. 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, y sus modificatorias.
- 3.18. 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
- 3.19. Resolución de Secretaría General N° 00033-2023-ITP/SG, que aprueba el Reglamento Interno de los/las Servidores/as Civiles del Instituto Tecnológico de la Producción.

	DIRECTIVA	Código:	DIR-003-2023-ITP/SG
		Versión:	01
	DIRECTIVA PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE LA PRODUCCIÓN (ITP)	Página:	4 de 19

3.20. Resolución Secretaría General N° 000026-2023-ITP/SG, se modifica la Directiva N° 002-2020-ITP/DE “Directiva para la elaboración, aprobación y modificación de los documentos normativos de gestión interna del Instituto Tecnológico de la Producción - ITP” (versión 2).

Las referidas normas incluyen sus respectivas modificaciones y/u otra norma que la sustituya o la reemplace, de ser el caso.

IV. ALCANCE

Las disposiciones contenidas en la presente Directiva son de cumplimiento obligatorio para todos los funcionarios y servidores que laboran en la entidad, independientemente de su nivel jerárquico, categoría, régimen laboral y los CITE públicos. Asimismo, los/las beneficiarios/as de las modalidades formativas se encuentran sujetos/as a lo dispuesto en la presente directiva, en lo que corresponda.

V. RESPONSABILIDAD

5.1. La Alta Dirección es responsable de:

- a) Liderar e impulsar la implementación de las disposiciones contenidas en la presente Directiva en el ámbito de su competencia.
- b) Disponer los desplazamientos del personal Directivo y de confianza, a propuesta de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, en casos de ser denunciados por hostigamiento sexual.

5.2. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos es responsable de:

- a) Difundir la presente directiva entre el personal de las diferentes oficinas, direcciones y los CITE.
- b) Recibir y derivar las denuncias y/o quejas a la Secretaría Técnica de apoyo a los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario.
- c) Poner a disposición del/la presunto/a hostigado/a los canales de atención médica y psicológica, más idóneos, de acuerdo a su accesibilidad.
- d) Evaluar y dictar medidas de protección a favor del/la presunto/a hostigado/a, así como a favor de los testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.
- e) Gestionar la capacitación e inducción a los servidores y/o funcionarios, así como de las personas bajo modalidades formativas de servicios, en materia de hostigamiento sexual.
- f) Realizar campañas de difusión para la prevención del hostigamiento sexual, tales como colocar, en lugares visibles de la entidad, información sobre el procedimiento para denunciar y sancionar el hostigamiento sexual, así como cuáles son las manifestaciones que constituirían hostigamiento sexual, entre otros.
- g) Ejecutar una encuesta anual con la finalidad de identificar situaciones de hostigamiento sexual, o riesgos de que estas sucedan y, proponer acciones para su prevención y mantener un ambiente laboral libre de violencia.

5.3. La Secretaría Técnica de apoyo a los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario es responsable de administrar el correo electrónico denunciahostigamiento@itp.gob.pe., medio por el cual, se presentan las denuncias o quejas por hostigamiento sexual.

	DIRECTIVA	Código:	DIR-003-2023-ITP/SG
		Versión:	01
	DIRECTIVA PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE LA PRODUCCIÓN (ITP)	Página:	5 de 19

- 5.4. Los funcionarios y servidores que laboran en la entidad, así como los CITE públicos y los/las beneficiarios/as de las modalidades formativas, tienen la responsabilidad de:
- a) Observar y cumplir las disposiciones establecidas en la presente directiva, durante la vigencia de su vinculación.
 - b) Participar obligatoriamente en las acciones de prevención que realice la OGRRHH.

VI. ABREVIATURAS Y DEFINICIONES

Abreviaturas

- 6.1. **CITE:** Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica.
- 6.2. **ITP:** Instituto Tecnológico de la Producción.
- 6.3. **OGRRHH:** Oficina de Gestión de Recursos Humanos.
- 6.4. **PAD:** Procedimiento Administrativo Disciplinario.
- 6.5. **STPAD:** Secretaría Técnica de apoyo a los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Instituto Tecnológico de la Producción.
- 6.6. **SERVIR:** Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Definiciones

- 6.7. **Autoridades del PAD:** Son aquellos/as servidores/as que desempeñan las funciones de órgano instructor y órgano sancionador en el Procedimiento Administrativo Disciplinario. Asimismo, para su identificación se adopta como criterio la línea jerárquica establecida en los instrumentos de gestión de la entidad.
- 6.8. **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 otras de similar naturaleza.
- 6.9. **Conducta sexista:** Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.
- 6.10. **Denunciado/a o Quejado/a:** Persona contra la que se presenta la denuncia o queja por hostigamiento sexual en todas sus manifestaciones.
- 6.11. **Denunciante o Quejoso/a:** Persona que presenta la denuncia o queja por hostigamiento sexual, no necesariamente es el hostigado/a.
- 6.12. **Denuncia o Queja por Hostigamiento Sexual¹:** Son los hechos que presuntamente constituyen actos de Hostigamiento Sexual narrados por el/la hostigado/a o denunciante o quejoso/a y que son puestos en conocimiento de la

¹ En la presente Directiva se utilizarán indistintamente los términos denuncia y queja, en concordancia con lo establecido en 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.

	DIRECTIVA	Código:	DIR-003-2023-ITP/SG
		Versión:	01
	DIRECTIVA PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE LA PRODUCCIÓN (ITP)	Página:	6 de 19

entidad a la que el/la presunto/a hostigador/a presta servicios, con la finalidad de que se lleven a cabo las investigaciones pertinentes y, de corresponder, se inicie un Procedimiento Administrativo Disciplinario.

- 6.13. **Hostigado/a:** Toda persona independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual, cualquiera sea su vinculación laboral o contractual con la entidad.
- 6.14. **Hostigador/a:** Toda persona independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual, cualquiera sea su vinculación laboral, modalidad formativa de servicio, o contractual con la entidad.
- 6.15. **Hostigamiento sexual:** Es una 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.
- 6.16. **Imputado:** Persona a la que se le ha iniciado el PAD, otorgándosele el derecho de defensa sobre indicios derivados de una denuncia en trámite.
- 6.17. **Jefe/a Inmediato/a:** Es el/la titular del órgano o unidad orgánica establecido en el Reglamento de Organización y Funciones, donde labora el/la servidor/a.
- 6.18. **Modalidades Formativas de Servicios:** Son las prácticas preprofesionales y las prácticas profesionales.
- 6.19. **Procedimiento Administrativo Disciplinario:** Es el conjunto de etapas y actuaciones establecidos por la Administración Pública para ejercer su facultad sancionadora disciplinaria, la misma que se realiza en 2 fases: i) Fase instructiva y ii) Fase sancionadora, ante la ocurrencia de las faltas o infracciones disciplinarias que pudiesen haber cometido los/las servidores/as civiles, y de corresponder proceder con la aplicación de la sanción.
- 6.20. **Relación de Autoridad:** Todo vínculo existente entre dos personas a través del cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a ella. Este concepto incluye el de relación de dependencia.
- 6.21. **Relación de Sujeción:** Todo vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicio, formación, capacitación u otras similares, en las que existe un poder de influencia de una persona frente a la otra.
- 6.22. **Servidor/a Civil:** Se refiere a toda persona que tenga vínculo laboral o desempeñe función pública en el ITP.
- 6.23. **Secretaría Técnica de apoyo a los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Instituto Tecnológico de la Producción (ITP):** Responsable de tramitar las denuncias o quejas verbales o escritas, precalificarlas y documentar todas las etapas del Procedimiento Administrativo Disciplinario, asistiendo a los órganos instructores y sancionadores del mismo.
- 6.24. **Testigo:** Persona que ha presenciado un hecho determinado o sabe alguna cosa y declara en el PAD dando testimonio de ello.

	DIRECTIVA	Código:	DIR-003-2023-ITP/SG
		Versión:	01
	DIRECTIVA PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE LA PRODUCCIÓN (ITP)	Página:	7 de 19

VII. DISPOSICIONES GENERALES

- 7.1. Las medidas de prevención, así como la aplicación de sanciones del hostigamiento sexual en el ITP se sustentan en los principios establecidos en el artículo 4 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 7.2. Son manifestaciones de hostigamiento sexual las siguientes:

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

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

e) Trato ofensivo u hostil por parte del/la hostigador/a hacía el/la hostigado/a por el rechazo de las conductas señaladas.

f) Otras conductas que encajen en el concepto de hostigamiento sexual, regulado en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento.
- 7.3. Para la configuración del hostigamiento sexual no se requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima 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, dentro o fuera de los ambientes de trabajo, incluso si se presta servicios bajo cualquier otra modalidad de trabajo que no sea presencial.
- 7.4. Todos los actos y documentos relacionados con la denuncia o queja tienen carácter reservado y confidencial, es así que, el/la denunciante o quejoso/a (sea la víctima 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.
- 7.5. La STPAD brinda una respuesta a el/la denunciante o quejoso/a asegurando la reserva de la identidad de la presunta víctima.
- 7.6. La OGRRHH debe garantizar a los/las testigos ofrecidos por las partes, con medidas de protección necesarias dentro del ámbito administrativo, a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento administrativo disciplinario.
- 7.7. La investigación y sanción de actos de hostigamiento sexual cometidos por servidores/as, se rige por el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento, y de acuerdo a las pautas específicas, conforme a lo dispuesto por la Ley N° 27942 y su Reglamento.
- 7.8. El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, se inicia de oficio, o de parte, a pedido del/de la hostigado/a o de un tercero que sea testigo del hecho y conozca de la intimidación, hostilidad, humillación, o cualquiera sea la razón que le impide a el/la hostigado/a presentar su denuncia o queja.

	DIRECTIVA	Código:	DIR-003-2023-ITP/SG
		Versión:	01
	DIRECTIVA PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE LA PRODUCCIÓN (ITP)	Página:	8 de 19

7.9. El/la denunciante o quejosa/a, así como el/la hostigado/a son colaboradores de la Administración Pública; sin embargo, no son parte del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

Por ningún motivo, la presentación de la denuncia o queja puede suspenderse en su tramitación o declararse su archivamiento preliminar, por no seguir los formatos correspondientes, la ausencia de medios probatorios adicionales a la declaración del hostigado, o por no haberse realizado los protocolos o lineamientos citados en la presente directiva, o los emitidos por los órganos competentes.

VIII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

8.1. Medidas de prevención del hostigamiento sexual

- 8.1.1. La OGRRHH, brinda capacitaciones para prevenir situaciones de hostigamiento sexual:
- Una (01) capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral dirigida a los funcionarios y/o servidores/as, la misma que es incluida en la charla de inducción del personal nuevo.

➤ Una (01) capacitación anual mínima en materia de hostigamiento sexual dirigida a todos/as los funcionarios y/o servidores/as.

➤ Una (01) capacitación anual mínima especializada para el personal de la OGRRHH, la STPAD y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual.
- 8.1.2. La OGRRHH realiza una encuesta anual con la finalidad de identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual, o riesgos de que estas sucedan; y, propone acciones para su prevención.
- 8.1.3. La OGRRHH incluye en los contratos de personal como parte de las obligaciones de los/las servidores/as, una cláusula de respeto a las normas referidas al hostigamiento sexual.
- 8.1.4. La OGRRHH debe difundir periódicamente, a través de los medios que disponga el ITP, la información que permita identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables, así como, los pasos para la presentación de denuncias o quejas, que permitan enfrentar los casos de hostigamiento sexual.
- 8.1.5. LA OGRRHH pondrá a disposición de todos/as los/las servidores/as los formatos para la presentación de denuncias o quejas, y la información básica sobre el procedimiento de manera física o virtual.

8.2. Procedimiento de Denuncia/queja, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual

8.2.1. Interposición de la denuncia/queja

a) Presentación de la denuncia/queja

La denuncia o queja se efectuará a través de la presentación del formato denominado Anexo N° 01, que forma parte de la presente directiva, mediante las siguientes vías:

- *Verbal/presencial:* Es presentada directamente ante el/la jefe/a de la OGRRHH o el/la titular de la STPAD, quien deberá registrar la información de el/la denunciante en el formato del Anexo N° 01.

	DIRECTIVA	Código:	DIR-003-2023-ITP/SG
		Versión:	01
	DIRECTIVA PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE LA PRODUCCIÓN (ITP)	Página:	9 de 19

- *Por escrito:* Es presentada tomando en cuenta el Anexo N° 01 en sobre cerrado con la anotación “denuncia o queja”, ante la mesa de partes del ITP, quien consignará el sello de “Confidencial”, y el día de recibido, es derivada a el/la jefe/a de la OGRRHH o el/la titular de la STPAD.
- *Vía virtual:* La denuncia o queja se efectúa tomando en cuenta el Anexo N° 01, y será remitida al correo electrónico: denunciahostigamiento@itp.gob.pe.

En el caso de los órganos desconcentrados, éstos podrán optar por las diferentes vías para la interposición de la denuncia/queja y en caso de realizarlo por escrito lo podrán presentar ante el personal administrativo encargado del sistema documental, en un sobre cerrado dirigido al/a la Jefe/a de la OGRRHH o el/la titular de la STPAD, consignándose el sello de “Confidencial”.

b) Contenido de la denuncia/queja

La denuncia o queja de hostigamiento sexual y acoso en todas sus modalidades deberá contener la siguiente información:

- *Identificación del/de la denunciante:* número de Documento Nacional de Identidad (DNI), nombres y apellidos completos, teléfono y correo electrónico. Adicionalmente, domicilio y cargo que ocupa.
- *Identificación del/de la denunciado/a o quejado/a:* nombres y apellidos completos, dependencia a la que pertenece o presta servicios, cargo o puesto que ocupa en el ITP, de conocerse.
- *Identificación del/de la presunto/a hostigado/a* (solo si el/la denunciante actuara a nombre de tercera persona): nombres y apellidos completos, dependencia a la que pertenece o presta servicios, cargo o puesto que ocupa en el ITP, de conocerse.
- *Descripción de los hechos:* Descripción de los hechos considerados como manifestaciones de hostigamiento sexual, las circunstancias de tiempo, lugar en que se produjeron, identificando el lugar en el que sucedieron los hechos.
- *Medios probatorios:* 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 (tomando en cuenta el Anexo N° 03: Formato de declaración jurada de testigo), 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 denuncia o queja por hostigamiento sexual, en todas sus modalidades y que la contravención a esta disposición es pasible de las responsabilidades a las que hubiera lugar.
 - Documentos públicos o privados.
 - 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.

	DIRECTIVA	Código:	DIR-003-2023-ITP/SG
		Versión:	01
	DIRECTIVA PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE LA PRODUCCIÓN (ITP)	Página:	10 de 19

- Informes psicológicos, pericias psicológicas, psiquiátricas, forenses, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, 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.
- *Solicitud de medida de protección al hostigado:* El denunciante deberá indicar si desea acogerse a las medidas de protección.
- Firma, de corresponder.
- c) La OGRRHH remite la denuncia o queja, en caso la reciba, a la STPAD en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas de conocido el hecho.
- d) La STPAD, en caso tome conocimiento directo del hecho, informa en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas a la OGRRHH, para que evalúe y adopte las medidas de protección, de corresponder. Asimismo, orienta al denunciante sobre los derechos que le asiste, dejando constancia de ello en el Formato N° 04: Acta de derechos de la persona denunciante.
- e) La STPAD brinda una respuesta a el/la denunciante o quejoso/a, en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles, a partir del día siguiente de interpuesta la denuncia y al término del procedimiento administrativo disciplinario. La comunicación que se realice debe asegurar la reserva de la identidad de la/el presunta/o hostigada/o.
- f) La actuación de los medios probatorios no puede exponer al/a la hostigado/a, a situaciones de re victimización, como la declaración reiterativa de los hechos, careos o cuestionamientos a su conducta o vida personal, confrontaciones con el/la o los/las presuntos/as hostigadores/as u otros actos que afecten a el/la hostigado/a. Por ello, cuando se tome contacto con el/la presunto/a hostigado/a, los/las involucrados/as en el procedimiento de denuncia, atención, investigación y sanción deben guiar su actuación conforme a los parámetros establecidos en el Anexo N° 04 “Protocolo de actuación para la atención de denuncias y entrevista con el/la presunto/a hostigado/a”, de 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, del 30 de octubre de 2019.
- g) En caso que el/la presunto/a hostigador/a sea titular de la OGRRHH o el/la Secretario/a Técnico/a, la denuncia se interpone ante su inmediato superior o quien haga sus veces. El/la presunto/a hostigador/a debe abstenerse de participar en la investigación. La abstención se tramita de conformidad con lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- h) Cuando el presunto/a hostigador/a es el/la Director/a Ejecutivo/a del ITP, se procederá conforme a lo establecido en el numeral 93.4 del artículo 93 del Reglamento General de la Ley N° 30057, y al numeral 19.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC que regula el “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”.

	DIRECTIVA	Código:	DIR-003-2023-ITP/SG
		Versión:	01
	DIRECTIVA PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE LA PRODUCCIÓN (ITP)	Página:	11 de 19

- i) El Procedimiento Administrativo Disciplinario por hostigamiento sexual no puede extenderse por un plazo mayor de treinta (30) días hábiles. Sin embargo, excepcionalmente y atendiendo a la complejidad del caso, el procedimiento disciplinario puede extenderse por un plazo adicional de quince (15) días hábiles, con la debida justificación. El incumplimiento del plazo antes indicado implica la responsabilidad administrativa correspondiente, pero no la caducidad del procedimiento.

8.2.2. Atención al hostigado/a

- a) La OGRRHH, en un plazo no mayor a un (01) día hábil, pone a disposición del hostigado los canales de atención médica y/o psicológica, con los que cuente. De no contar con dichos servicios, deriva a la víctima a los servicios públicos o privados de salud a los que ésta tenga acceso.
- b) La/el asistente/e o trabajador/a social de la OGRRHH o quien haga sus veces, brinda el apoyo y acompañamiento al hostigado, para que reciba los servicios y atenciones médicas y psicológicas, de manera oportuna.
- c) La OGRRHH, como resultado de la atención médica y/o psicológica, emite un informe, el cual puede ser incorporado al procedimiento y ser considerado como parte de los medios probatorios, solo si el hostigado lo autoriza.
- d) Procedimiento para el otorgamiento de las medidas de protección.
 - Las medidas de protección a favor del hostigado, pueden ser las siguientes:
 - a) Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
 - b) Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a.
 - c) Rotación o cambio de lugar del hostigado, siempre que haya sido solicitada por él/ella.
 - d) Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar del hostigado. En ningún caso se considera una medida de protección válida proponer a la víctima tomar vacaciones cuando este/a no lo ha solicitado.
 - Una vez que la OGRRHH toma conocimiento de la denuncia o queja a pedido de parte o de oficio, procede a evaluar y emitir un Informe o Memorando dictando las medidas de protección que pudieran ser aplicables, en el plazo máximo de tres (3) días hábiles.
 - Si la STPAD toma conocimiento del hecho directamente, debe informar inmediatamente dentro de las veinticuatro (24) horas de recibida la denuncia o queja a la OGRRHH para que, de considerarlo pertinente, otorgue las medidas de protección.
 - En los casos que él/la presunto/a hostigado/a solicite la medida de protección de rotación o cambio de lugar, la OGRRHH debe otorgar y notificar el otorgamiento de la medida al/a la presunto/a hostigado/a y a los órganos o unidades orgánicas involucrados, en el plazo de tres (3) días hábiles como máximo.
 - La OGRRHH puede dictar medidas de protección a favor de los/las testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación. El otorgamiento de las medidas de protección en estos casos, se realiza siguiendo el mismo procedimiento señalado para él/la presunto/a hostigado/a.

	DIRECTIVA	Código:	DIR-003-2023-ITP/SG
		Versión:	01
	DIRECTIVA PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE LA PRODUCCIÓN (ITP)	Página:	12 de 19

- A pedido de parte, las medidas de protección pueden ser sustituidas o ampliadas, atendiendo a las circunstancias de cada caso, con la debida justificación y cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para el/la hostigado/a.
- Las medidas de protección pueden mantenerse vigentes hasta que se declare el archivo de la denuncia o queja, o finalice al procedimiento disciplinario. Asimismo, las medidas de protección pueden mantenerse vigentes aun cuando se dicten medidas cautelares dentro del procedimiento administrativo disciplinario, siempre que se garantice el bienestar del/de la hostigado/a, en el marco de los lineamientos de cultura y clima laboral.
- Las medidas cautelares son impuestas en el procedimiento administrativo disciplinario, de acuerdo a lo establecido en el artículo 96 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y los artículos 108 y 109 del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

8.2.3. Investigación y sanción del hostigamiento sexual²

- a) El procedimiento de investigación está a cargo de la STPAD y permite el esclarecimiento del hecho denunciado, recaba todos los medios de prueba presentados por él/la denunciante/hostigado y los obtenidos por las investigaciones realizadas por su cuenta, con la finalidad de fijar su postura en el informe de precalificación. La ausencia de medios probatorios adicionales a la declaración del hostigado 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.
- c) La STPAD emite el Informe de precalificación en un plazo no mayor a quince (15) días calendario, contados desde que se recibe la queja o denuncia o desde que toma conocimiento del hecho, bajo responsabilidad.
- d) La STPAD, de considerar que existen indicios razonables o aparentes de la configuración del hostigamiento sexual, recomienda el inicio del procedimiento, a fin que la autoridad respectiva continúe con la instrucción, tomando en cuenta lo siguiente:
 - El informe de precalificación cuenta con el contenido establecido 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.
 - La STPAD tiene un plazo máximo de un (01) día hábil para notificar el informe de precalificación al órgano Instructor.

² Conforme a lo establecido por el numeral 7.3.4 de 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.

	DIRECTIVA	Código:	DIR-003-2023-ITP/SG
		Versión:	01
	DIRECTIVA PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE LA PRODUCCIÓN (ITP)	Página:	13 de 19

- e) La STPAD notifica la Resolución de inicio del PAD emitida por el órgano instructor a el/la denunciado/a, dando inicio al procedimiento administrativo, debiéndose llevar a cabo en estricta observancia del principio de celeridad.
- f) La/el imputado/a presenta los descargos dentro del plazo de cinco (05) días hábiles de notificado la resolución de inicio del PAD ante el órgano instructor, prorrogables de acuerdo al marco normativo de la Ley N° 30057. Con los descargos el/la imputado/a, de considerar oportuno, tiene la oportunidad de solicitar informe oral, efectuado personalmente o por medio de un/una abogado/a.
- g) Vencido el plazo para la presentación de los descargos, el órgano instructor, en un plazo de diez (10) días calendarios emite un informe al órgano sancionador en el que se pronuncia sobre la existencia o no de hostigamiento sexual, recomendando la sanción que debe ser impuesta o, de ser el caso, el archivo del PAD.
- h) El órgano sancionador en un plazo máximo de dos (2) días hábiles, notifica el informe del órgano instructor al imputado/a indicando, además, lugar, fecha y hora en que se realizará el informe oral, a efectos que éste/a pueda, de considerarlo necesario, ejercer su derecho de defensa ante dicho órgano.
- i) El órgano sancionador emite pronunciamiento, después de la realización o no del informe oral, sobre la comisión de la falta disciplinaria por hostigamiento sexual, en el lapso máximo de un (01) día hábil. El pronunciamiento puede determinar la existencia de hostigamiento sexual e imponer una sanción o declarar no ha lugar y disponer el archivamiento.
- j) En caso de la interposición de una sanción, se considera lo siguiente:
 - Son aplicables las sanciones disciplinarias de suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses o la destitución, de acuerdo a 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, su Reglamento General, y demás normas reglamentarias.
 - El recurso de reconsideración se sustentará en la presentación de prueba nueva y se interpondrá ante el órgano sancionador que impuso la sanción, el que se encargará de resolverlo.
 - La apelación de la sanción es resuelta por el Tribunal de Servicio Civil.
- k) A requerimiento de SERVIR, la STPAD puede informar sobre las sanciones impuestas a servidores y funcionarios del ITP.

8.2.4. Procedimiento de denuncia, atención y sanción del hostigamiento sexual en Modalidades Formativas

Para los casos de hostigamiento sexual producidos entre o desde modalidades formativas dentro del ITP, el procedimiento de investigación y sanción se sujeta al regulado en el numeral 7.4 de los Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento sexual en las entidades públicas, aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE.

 Instituto Tecnológico de la Producción	DIRECTIVA	Código:	DIR-003-2023-ITP/SG
		Versión:	01
	DIRECTIVA PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE LA PRODUCCIÓN (ITP)	Página:	14 de 19

8.3. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

- 8.3.1. Sin perjuicio de la sanción administrativa impuesta al imputado, previo procedimiento administrativo disciplinario, el hostigado está facultado para iniciar en la vía civil y/o penal el proceso correspondiente.
- 8.3.2. Cuando la denuncia de hostigamiento sexual es declarada “no ha lugar” y queda acreditada la mala fe del/de la denunciante, el funcionario y/o servidor a quien se le imputan los hechos en la denuncia puede interponer acciones en la vía judicial o administra, según corresponda.
- 8.3.3. El PAD únicamente alcanza a los funcionarios y/o servidores del ITP con vínculo laboral.
- 8.3.4. En los aspectos no regulados en la presente directiva se aplicarán las disposiciones contenidas en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, y demás normas complementarias.
- 8.3.5. Las disposiciones complementarias que emita SERVIR sobre la materia, son de aplicación desde su entrada en vigencia.

8.4. ANEXOS

- 8.4.1. Anexo N° 01: Formato de denuncia de Hostigamiento Sexual.
- 8.4.2. Anexo N° 02: Formato de solicitud de medida de protección.
- 8.4.3. Anexo N° 03: Formato de declaración jurada de testigo.
- 8.4.4. Anexo N° 04: Acta de derechos de la persona denunciante.

ANEXO N° 01

FORMATO DE DENUNCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Lugar....., Fecha...../...../.....

Señor(a):
JEFE/A DE LA OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
INSTITUTO TECNOLÓGICO DE LA PRODUCCIÓN
Presente.-

Por medio de la presente solicitud, la/el que suscribe, acudo ante usted con la finalidad de presentar una 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/DE LA DENUNCIANTE

Nombres y Apellidos	
D.N.I.	
Correo electrónico	
Domicilio	
Cargo o puesto que ocupa	

2. DATOS DEL/DE LA DENUNCIADO/A

Nombres y Apellidos	
Cargo o puesto que ocupa	
Órgano / Unidad Orgánica	

3. DATOS DEL HOSTIGADO (llenar en caso que la denuncia sea presentada por un/una tercero/a).

Nombres y Apellidos	
Cargo o puesto que ocupa	
Órgano / Unidad Orgánica	

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS: A continuación, declaro de forma clara y concisa indicando además la fecha y lugar de los hechos que a continuación expongo:
.....
.....
.....
.....

MEDIOS PROBATORIOS: Adjunto como medio(s) probatorio(s) lo siguiente:
a.....
b.....
c.....

Finalmente, solicito la reserva de mi identidad: SI () NO ()

Se autoriza que toda comunicación relacionada a la presente denuncia sea notificada al siguiente correo electrónico:.....

Firma
Nombres y Apellidos:.....

	DIRECTIVA	Código:	DIR-003-2023-ITP/SG
		Versión:	01
	DIRECTIVA PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE LA PRODUCCIÓN (ITP)	Página:	16 de 19

DNI n.º:.....

ANEXO N° 02

FORMATO DE SOLICITUD DE MEDIDA DE PROTECCIÓN

Lugar....., Fecha...../...../.....

Señor(a):
JEFE/A DE LA OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
INSTITUTO TECNOLÓGICO DE LA PRODUCCIÓN
Presente.-

Yo, _____, con DNI N° _____, en calidad de _____ (especificar si es: hostigado/a o testigo), de la denuncia o queja interpuesta el _____ (indicar fecha), contra _____ (indicar el nombre del presunto hostigador/a), en aplicación de los artículos 18 y numeral 29.2 del artículo 29 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, solicito que se me otorgue las siguientes medidas de protección:

Medida de protección	Marcar
Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.	
Rotación o cambio de lugar de mi persona	
Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a.	
Otras medidas:.....	

Por lo antes expuesto, SOLICITO la tramitación de esta medida, en el plazo máximo de tres (3) días hábiles, con la finalidad de garantizar mi integridad.

Firma
Nombres y Apellidos:.....
DNI n.º:.....

ANEXO N° 03

FORMATO DE DECLARACIÓN JURADA DE TESTIGO

Yo, _____, con DNI N° _____, ocupo el cargo de _____, en la oficina, dirección o CITE _____, ingresé al ITP el _____. Declaro que no tengo ningún interés particular en la denuncia o queja presentada por _____ (Indicar el nombre del/de la presunto/a hostigado/a), ni conflicto personal con el/la _____ (señalar el nombre del presunto hostigador/a). Asimismo, declaro bajo juramento que he sido testigo presencial el día _____, de los siguientes hechos que detallo a continuación:

Croquis que contiene la descripción gráfica de los hechos:

Solicito la reserva de mi identidad: SI () NO ()

Lugar....., Fecha...../...../.....

Firma
Nombres y Apellidos:.....

	DIRECTIVA	Código:	DIR-003-2023-ITP/SG
		Versión:	01
	DIRECTIVA PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE LA PRODUCCIÓN (ITP)	Página:	18 de 19

DNI n.º:.....

ANEXO N° 04

ACTA DE DERECHOS DEL DENUNCIANTE

Usted tiene los siguientes derechos:

1. Acudir a otras instancias para hacer valer sus derechos, por ejemplo, Centro de Emergencia Mujer, Policía Nacional del Perú, Ministerio Público, entre otros, sin perjuicio de presentar esta denuncia administrativa.
2. La actuación de los medios probatorios no puede exponer a la presunta víctima a situaciones de re victimización, como la declaración reiterativa de los hechos, careos o cuestionamientos a su conducta o su vida personal, confrontaciones con los/las presuntas/os hostigadores/as, entre otros.
3. Toda actuación del procedimiento debe ser documentada por escrito u otro medio al que las partes puedan tener acceso.
4. Las instituciones deben guardar la debida reserva de la identidad del/de la presunto/a hostigado/a y del/de la quejoso/a o denunciante frente a personas ajenas al procedimiento. El nombre de los/as testigos debe mantenerse en reserva, si estos así lo solicitan. La Secretaría Técnica de apoyo a los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario del ITP y las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario guardan reserva de la identidad del hostigado, salvo solicitud expresa de lo contrario.
5. Acceder a atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuente la institución. De no contar con dichos servicios, se derivará a la víctima a aquellos servicios públicos o privados de salud a los que esta puede acudir.
6. Autorizar la incorporación del resultado de la atención médica, física y mental o psicológica, al procedimiento y considerarlo como medio probatorio.
7. Con la presentación de su denuncia, se puede solicitar medidas de protección, las mismas que se ejecutaran hasta en un plazo máximo de tres (3) días hábiles de solicitadas.

Las medidas de protección a favor de la víctima son: a) Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a. b) Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a. c) Rotación o cambio de lugar del hostigado, siempre que haya sido solicitada por ella. d) Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar del hostigado.

Las medidas de protección pueden ser sustituidas o ampliadas, atendiendo a las circunstancias de cada caso, con la debida justificación y cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para la víctima. Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. Sin perjuicio de ello, en la resolución que pone fin al procedimiento, el órgano encargado de sancionar puede establecer medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.

8. A no sufrir despido por causas relacionadas a los actos de violencia.

	DIRECTIVA	Código:	DIR-003-2023-ITP/SG
		Versión:	01
	DIRECTIVA PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE LA PRODUCCIÓN (ITP)	Página:	19 de 19

9. Al cambio de lugar de trabajo en tanto sea posible y sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría. Lo mismo se aplica para el horario de trabajo, en lo pertinente.
10. A la justificación de las inasistencias y tardanzas al centro de trabajo derivadas de dichos actos de violencia. Estas inasistencias no pueden exceder de cinco días laborables en un período de treinta días calendario o más de quince días laborables en un período de ciento ochenta días calendario. Para tal efecto, se consideran documentos justificatorios la denuncia que presente ante la dependencia policial o ante el Ministerio Público.

Mediante la suscripción de la presente acta, el/la suscrito/a deja constancia que conoce sus derechos como denunciante del presunto acto de hostigamiento sexual. Asimismo, el/la suscrito/a deja constancia que el INSTITUTO TECNOLÓGICO DE LA PRODUCCIÓN ha puesto a su disposición atención médica física y mental o psicológica, dentro del día hábil siguiente de presentada la denuncia.

- () Acepto la atención médica física y mental o psicológica.
- () Rechazo la atención médica física y mental o psicológica.

Lugar....., Fecha...../...../.....

Firma
Nombres y Apellidos:.....
DNI n°:.....