

REPUBLICA DEL PERU



Resolución de Secretaría General

Lima, 10 de marzo del 2020

N° 018-2020-EF/13

CONSIDERANDO:

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;

Que, el artículo 35 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, establece que las entidades públicas, de acuerdo a los lineamientos o protocolos que determine la Autoridad Nacional del Servicio Civil – 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, la Quinta Disposición Complementaria Final del citado Reglamento establece que todas las instituciones, públicas o privadas que se encuentran dentro de los alcances de la Ley N° 27942 y su Reglamento, aprueban o adecúan sus protocolos de atención y sanción del hostigamiento sexual a lo establecido en las citadas normas;

Que, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE se formalizó el Acuerdo de Consejo Directivo mediante el cual se aprobaron los "Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas";

Que, en ese sentido, resulta necesario actualizar las normas y procedimientos para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el Ministerio de Economía y Finanzanzas;

Que, según el literal f) del artículo 13 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Economía y Finanzanzas, aprobado por Resolución Ministerial N° 301-2019-EF/41, la Secretaría General aprueba directivas y otros documentos de gestión sobre materias administrativas, manteniendo vigente el registro de las mismas, entre otras funciones;

De conformidad con la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado con el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP; el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del





Ministerio de Economía y Finanzas, aprobado por Resolución Ministerial N° 301-2019-EF/41; y, la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, que formaliza el Acuerdo de Consejo Directivo mediante el cual se aprueban los "Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas";

SE RESUELVE:

Artículo 1. Aprobar la Directiva N°001-2020-EF/43.02 Directiva "Normas para prevenir, detectar, denunciar y sancionar el hostigamiento sexual en el Ministerio de Economía y Finanzas", que como anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2. Publicar la presente Resolución en el Portal Institucional del Ministerio de Economía y Finanzas (www.gob.pe/mef) y en la Intranet del Ministerio.

Regístrese y comuníquese.

.....
KITTY TRINIDAD GUERRERO
Secretaría General
Ministerio de Economía y Finanzas



DIRECTIVA N° 001 -2020-EF/43.02

NORMAS PARA PREVENIR, DETECTAR, DENUNCIAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS

I. OBJETO

Establecer disposiciones internas y procedimientos para prevenir, detectar, denunciar y sancionar las conductas que configuran actos de hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, o entre personas, independientemente de la jerarquía, cargo, función, nivel remunerativo o análogo en el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF).

II. BASE LEGAL

- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado con Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.
- Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
- 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.
- Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género.
- Resolución Ministerial N° 359-2012-EF/41, que aprueba la Directiva N° 004-2012-EF/41.02 "Lineamientos para la elaboración de Directivas en el Ministerio de Economía y Finanzas".
- Resolución Ministerial N° 301-2019-EF/41, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Economía y Finanzas.
- 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".
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, que formaliza el Acuerdo de Consejo Directivo mediante el cual se aprobaron los "Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas".
- Resolución de Secretaria General N° 014-2019-EF/13, que aprueba el Reglamento Interno de los/as Servidores/as Civiles del Ministerio de Economía y Finanzas.

Las referidas normas incluyen sus respectivas disposiciones ampliatorias, modificatorias, conexas, de ser el caso.

ALCANCE

Las disposiciones establecidas en la presente directiva son de aplicación y cumplimiento de todos los servidores del MEF, independientemente del régimen



laboral al que pertenezcan o modalidad contractual en la que presten servicios en el MEF, en adelante los servidores.

IV. DISPOSICIONES GENERALES

4.1. Principios que rigen las acciones de prevención y sanción

Las acciones de prevención y sanción en el MEF se rigen por los siguientes principios: a) Dignidad y defensa de la persona; b) De gozar de un ambiente saludable y armonioso; c) De igualdad y no discriminación por razones de género; d) De respeto de la integridad personal; e) De intervención inmediata y oportuna; f) De confidencialidad; g) Del debido procedimiento; h) De impulso de oficio; i) De informalismo; j) De celeridad; k) De interés superior del niño, niña y adolescente; l) De no revictimización.

4.2. Definición de Términos

a) 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.

b) 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.

c) Denunciado

Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.

d) Denunciante

Persona natural o jurídica que, en forma individual o colectiva, pone en conocimiento uno o varios actos de hostigamiento sexual, pudiendo actuar en nombre propio o a nombre de tercera persona.

e) Hostigado

Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual, al margen del tipo de vinculación de laboral o contractual con la entidad.

f) Hostigador

Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual, cualquiera sea su régimen de vinculación laboral o modalidad formativa de servicio en el Sector Público.

g) 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 pueda crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole del hostigado, aunque no necesariamente se requiere dichas consecuencias. Para su configuración tampoco se requiere acreditar el rechazo ni la reiteración de la conducta.



h) Procedimiento Administrativo Disciplinario

Es el conjunto de actuaciones de la entidad conducentes a la determinación de la existencia o no de falta administrativa de los servidores civiles del MEF, en observancia de las garantías del debido procedimiento administrativo.

i) Denuncia o Queja

Es la acción mediante la cual una persona comunica, de forma verbal o escrita, a la entidad sobre la ocurrencia de uno o más hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.

j) Relación de autoridad

Todo vínculo existente entre dos personas a través de la cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a la otra. Este concepto incluye el de relación de dependencia.

k) 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.

l) El Comité de Investigación

Es el órgano Ad Hoc responsable de llevar a cabo la evaluación de los hechos denunciados sobre hostigamiento sexual producido entre o desde personas sujetas a modalidades formativas, debiendo respetar el derecho de defensa. Está integrado por dos (2) representantes de la Oficina de Recursos Humanos y uno (1) del órgano o unidad orgánica en la cual viene desempeñando sus labores el presunto hostigado.

m) La Secretaría Técnica de las Autoridades de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario

Depende de la Oficina de Recursos Humanos y cumple la función de apoyo de los órganos encargados de conducir el PAD. La Secretaría Técnica de las Autoridades de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario, en adelante la STPAD, está a cargo de un Secretario Técnico quien es designado por la máxima autoridad administrativa de la entidad.

4.3. Medidas de prevención y difusión de canales de denuncia o queja

El MEF, a través de la Oficina de Recursos Humanos, planifica las medidas de prevención y difusión de canales de denuncia o queja, para mantener condiciones de respeto de la integridad física, psíquica y moral entre los servidores desarrollando las siguientes acciones:

- Realizar evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de hostigamientos sexual, o riesgos de que estas sucedan, así como levantar información que permitan identificar acciones de mejora para la prevención del hostigamiento sexual.
- Brindar una capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral o formativa, con el objeto de sensibilizar sobre la





- importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las quejas o denuncias.
- c) Brindar por lo menos una capacitación anual especializada al personal de la Oficina de Recursos Humanos, Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento a los presuntos hostigados, el método de investigación en casos de hostigamiento sexual y el desarrollo del Procedimiento Administrativo Disciplinario.
 - d) Difundir periódicamente, a través de los medios que disponga la entidad, la información que permita identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables.
 - e) Informar y difundir, por los medios que disponga la entidad y en lugares visibles de la Institución, los canales internos y externos de atención para la presentación de quejas o denuncias, que permitan enfrentar los casos de hostigamiento sexual.
 - f) Poner a disposición de los servidores civiles y el público en general, los formatos para la presentación de quejas o denuncias y la información básica sobre el procedimiento.
 - g) Incluir en los contratos laborales y/o convenios a suscribirse, como parte de las obligaciones del servidor civil o practicante pre profesional o profesional, una cláusula de respeto a las normas de integridad y ética pública, así como las referidas al hostigamiento sexual.

4.4. Medidas destinadas a facilitar la presentación de denuncia

El MEF, a través de la Oficina de Recursos Humanos ejecuta las siguientes acciones destinadas a favorecer la protección del denunciante y de la víctima de hostigamiento sexual:

- a) Brindar las condiciones necesarias para recibir denuncias o quejas de presuntas víctimas de hostigamiento sexual, de manera confidencial, manteniendo la reserva de la identidad del hostigado y/o el denunciante, para lo cual se asignará códigos cifrados a los presuntos hostigados, con el fin de evitar que quienes tomen conocimiento del caso, conozcan su identidad.
- b) Orientar al denunciante acerca del procedimiento que corresponde a su denuncia o queja.
- c) Adoptar y disponer las medidas de protección necesarias para mantener la confidencialidad de la denuncia y de todos los actos y documentos producto de las investigaciones preliminares; así como para la protección a testigos, conforme lo prevé el numeral 4.9 de la presente Directiva.
- d) Otorgar las medidas de protección hacia el hostigado de acuerdo a lo señalado en el numeral 5.3 de la presente directiva.

4.5. Medidas destinadas a facilitar la investigación y sanción de actos de hostigamiento sexual

La Oficina de Recursos Humanos ejecuta las siguientes medidas destinadas a facilitar las acciones de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

- a) Brindar las facilidades necesarias al Secretario Técnico encargado de brindar apoyo a las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario para realizar la investigación de actos de hostigamiento sexual.



- b) Informar, a través de la STPAD, al Ministerio Público o a la Policía Nacional del Perú, en un plazo de veinticuatro (24) horas computados a partir de la emisión del Informe de Precalificación que recomienda dar inicio al Procedimiento Administrativo Disciplinario - PAD, para que actúen conforme a sus funciones.

4.6. Configuración y manifestaciones del Hostigamiento Sexual

Para efectos de la calificación de la conducta que configura un acto de hostigamiento sexual, se considerarán las siguientes manifestaciones de conducta, correspondiendo a la STPAD, evaluar cada caso en el marco de la definición establecida en el artículo 4 de la Ley N° 27942 y el artículo 6 de su Reglamento:

- Promesa implícita o expresa al hostigado de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- Amenazas mediante las cuales se exija en forma explícita o implícita una conducta no deseada por el hostigado, que atente o agrave su dignidad.
- Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales) insinuaciones sexuales, proposiciones, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para el hostigado.
- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por el hostigado.
- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas antes señaladas.
- Otras conductas que encajen en el concepto de hostigamiento sexual.

En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta.

Para la configuración del hostigamiento sexual no se requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo del hostigado sea expreso. La reiterancia puede ser considerada como un elemento indiciario.

Se configura el hostigamiento sexual, independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada laboral o formativa o similar; o si este ocurre o no en el lugar de trabajo, ambientes formativos o similares.

4.7. Sanciones por actos de hostigamiento sexual

Las sanciones son determinadas en función al marco normativo que resulte aplicable al régimen laboral o al régimen especial que regule las modalidades formativas al cual se encuentra sujeto el hostigador.

Para el caso de los funcionarios y/o servidores civiles que hayan incurrido en actos de hostigamiento sexual, independientemente de su régimen laboral, serán sancionados con suspensión o destitución, al constituir falta grave conforme a lo previsto en el literal k) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Adicionalmente, dicho acto de hostigamiento podrá ser pasible de responsabilidad penal o civil, según corresponda.



4.8. De la reserva del proceso de investigación

De conformidad con lo establecido en la Novena Disposición Final y Complementaria de la Ley N° 27942, la denuncia por hostigamiento sexual, y todas las actuaciones de investigación y de sanción administrativa sin restricción alguna, tiene carácter reservado y confidencial.

4.9. Protección a testigos

La Oficina de Recursos Humanos debe tomar las acciones necesarias a fin de garantizar debidamente a los testigos ofrecidos por las partes medidas de protección personales y laborales, entre otras, dentro del ámbito administrativo a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación, más aún si el testigo facilitó el esclarecimiento de los hechos relativos al hostigamiento sexual contra el hostigado.

V. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

5.1. Presentación de la denuncia



La denuncia por actos de hostigamiento sexual puede presentarse ante la Oficina de Recursos Humanos o ante la STPAD, de forma verbal, escrita y/o a través de los canales de denuncia que se indican en el numeral 5.1.1. También puede ser presentada, no sólo por el hostigado sino, por un tercero que, de cualquier forma, sea testigo del hecho.

La denuncia presentada por escrito debe realizarse en el Formato del Anexo N° 01 de la presente Directiva, preferentemente. En caso de que la denuncia se presente de manera verbal, el servidor a cargo de su atención, deberá registrar la información del denunciante en dicho formato.

Las denuncias presentadas de manera anónima deben contener al menos la identificación del hostigado, el agresor y el contexto de los hechos en el cual se habría producido en acto de hostigamiento. Estas denuncias deben entenderse como una forma de inicio de las investigaciones de oficio a cargo de la STPAD.

El Director de la Oficina de Recursos Humanos, remite la denuncia a la STPAD en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas de conocido el hecho.

En caso la STPAD tome directamente conocimiento del hecho, deberá informar, en el mismo plazo del párrafo anterior, a la Oficina de Recursos Humanos, para que adopte las medidas de protección correspondientes.

5.1.1. Canales de Denuncia

La denuncia por actos de hostigamiento sexual se presenta ante la Oficina de Recursos Humanos o ante la STPAD de la siguiente manera:

- De manera presencial (Verbal o Escrita), completando el Formato del Anexo N° 01 "Formato de Denuncia de Hostigamiento Sexual" de la presente Directiva, preferentemente.
- Vía telefónica al anexo 2924



c) Al email mefsinacoso@mef.gob.pe

5.1.2. Contenido de la denuncia



La denuncia contendrá la exposición lógica de los hechos en que se fundamenta y deberá contener los siguientes elementos:

- a) Identificación del denunciante.
- b) Identificación del presunto hostigador.
- c) Identificación del presunto hostigado (si el denunciante actuara a nombre de tercera persona).
- d) Descripción detallada de los hechos considerados como manifestaciones de hostigamiento sexual.
- e) Medios probatorios que el denunciante tuviera en su poder o la mención de la persona que los tuviera o la unidad orgánica donde se ubica, que acrediten la veracidad de los hechos que se exponen, en caso de contar con ellos.
- f) Solicitud de medida de protección, de corresponder.
- g) Firma, de corresponder.

5.1.3. Medios probatorios

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

- a) Declaración de testigos.
- b) Documentos públicos o privados.
- c) Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros.
- d) Pericias psicológicas, psiquiátricas, forense, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, toxicológicos, entre otros.
- e) Cualquier otro medio probatorio idóneo que considere oportuno para el esclarecimiento del hecho denunciado.

5.1.4. Procedimiento cuando el denunciado es el Director de la Oficina de Recursos Humanos o el Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios

En caso, el presunto hostigador sea el Director de la Oficina de Recursos Humanos o el Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinario, la denuncia se interpone ante la Oficina General de Administración. El presunto hostigador 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.

La Oficina General de Administración toma las medidas de protección que corresponda a favor del hostigado.

5.2. Atención médica y psicológica

La Oficina de Recursos Humanos, en el plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la denuncia o queja, pone a disposición del hostigado los canales de atención médica y/o psicológica, con los que el Ministerio cuente, así como de los servicios públicos que el Estado pone a disposición de los hostigados.



El informe que se emita como resultado de la atención médica y/o psicológica, podrá ser incorporado al procedimiento y considerado como medio probatorio, solo si el hostigado lo autoriza.

5.3. Medidas de protección a la hostigado.

La Oficina de Recursos Humanos dicta medidas de protección a favor del hostigado o testigos, según corresponda, en un plazo máximo de tres (3) días hábiles contados desde que se interpuso la denuncia o queja, o tomó conocimiento de los hechos por cualquier medio. La Oficina de Recursos Humanos evalúa y dicta las medidas de oficio o a solicitud de parte, que brinden protección al hostigado de manera inmediata.

Las medidas de protección pueden ser:

- a) Rotación o cambio de lugar del presunto hostigador.
- b) Suspensión temporal del presunto hostigador
- c) Rotación o cambio de lugar del presunto hostigado, siempre que haya sido solicitado por ella.
- d) Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad al hostigado o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con el hostigado.
- e) Cualquier otra medida administrativa que resulte conveniente a fin de proteger al hostigado, denunciante, testigos o al propio desarrollo de las investigaciones.

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

Asimismo, las medidas de protección son sustituidas o ampliadas, a solicitud de parte, atendiendo a las circunstancias de cada caso, con la debida justificación y cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para el hostigado, y se mantendrán 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 del hostigado con la finalidad de garantizar su bienestar.

Las autoridades del procedimiento podrán disponer en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos las medidas idóneas que garanticen el bienestar general del denunciante u hostigado en el marco de los lineamientos de cultura y clima laboral.

5.4. Procedimiento de Investigación

El Procedimiento de Investigación está a cargo del STPAD y permite el esclarecimiento del hecho denunciado, que consta en el Informe de Precalificación respectivo.

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



5.4.1. Bienes jurídicos protegidos

Los bienes jurídicos protegidos en el procedimiento administrativo disciplinario contra actos de hostigamiento sexual, son la dignidad e intimidad de la persona, la integridad física, psíquica y moral, que implica el derecho a la salud mental de quien lo padece, el derecho al trabajo, así como el derecho a un ambiente saludable y armonioso que genere un bienestar personal.

5.4.2. Informe de Precalificación a cargo de la STPAD

La STPAD emite el informe de precalificación evaluando la configuración del acto de hostigamiento sexual y determinando la gravedad del hecho. Si la STPAD aprecia que existen indicios razonables o aparentes de la configuración del hostigamiento sexual, debe recomendar el inicio del procedimiento a fin que la autoridad respectiva continúe la instrucción.

Para el Informe de precalificación, el STPAD toma en consideración lo siguiente:

- Debe ser emitido en el plazo máximo de quince (15) días calendario computados desde el día siguiente de la presentación de la denuncia o desde que se toma conocimiento del hecho, bajo responsabilidad.
- La STPAD considera la totalidad de las circunstancias en que ocurrieron los hechos y el contexto en el cual sucedió la conducta. La determinación de la conducta imputada se basará en los hechos de cada caso particular.
- El Informe de Precalificación cuenta con el contenido establecido por la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", así como con un análisis completo del estándar probatorio antes señalado.

La STPAD tiene un plazo máximo de un (1) día hábil para notificar el Informe de precalificación al órgano instructor. Para la determinación del órgano instructor se adopta como criterio la línea jerárquica establecida en los instrumentos de gestión de la entidad y el tipo de sanción que corresponde a la gravedad de la falta.

5.5. Procedimiento Administrativo Disciplinario - PAD

El PAD tiene por finalidad determinar la existencia o configuración del hostigamiento sexual y la responsabilidad correspondiente, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, eficaz, que permita sancionar al hostigador y proteger al hostigado, cumpliendo con el debido procedimiento, en observancia del régimen disciplinario previsto en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

Dicho PAD no puede extenderse por un plazo mayor de treinta (30) días calendario. Excepcionalmente, y atendiendo a la complejidad del caso, el procedimiento disciplinario podrá extenderse por un plazo adicional de quince (15) días calendario, con la debida justificación.

El incumplimiento de los plazos indicados en el párrafo precedente, implica responsabilidad administrativa pero no la caducidad del procedimiento.



5.5.1. Fase Instructiva

La fase instructiva se inicia con la notificación de inicio del procedimiento administrativo disciplinario al presunto hostigador.



El órgano instructor notifica al presunto hostigador, debiendo llevar a cabo en estricta observancia del principio de celeridad, dando el plazo de cinco (5) días hábiles para la presentación de descargos. Corresponde al presunto hostigador solicitar la prórroga del plazo de presentación de descargos, y presentar su solicitud a más tardar el día de vencimiento del plazo inicial. Sin necesidad de respuesta, el plazo se entiende prorrogado automáticamente contados desde el vencimiento del plazo inicial.

La solicitud de informe oral se presenta conjuntamente con la presentación de descargos. Presentados o no los descargos en el plazo indicado, el expediente queda expedito para emitir pronunciamiento por el órgano instructor.

El órgano instructor emite el informe de evaluación de la responsabilidad en el plazo máximo de diez (10) días calendarios, contados desde el día siguiente a la fecha de presentación de los descargos.

5.5.2. Fase Sancionadora

Una vez recibido el informe del órgano instructor, el órgano sancionador, cuenta con cuatro (4) días hábiles para la emisión de su pronunciamiento. El pronunciamiento puede determinar la existencia de hostigamiento sexual e imponer una sanción o declarar no ha lugar y disponer el archivamiento.

Si hubiera solicitado informe oral, el Órgano Sancionador notifica la programación al denunciado indicando lugar, fecha y hora, teniendo en cuenta el plazo para emitir su pronunciamiento.

5.5.3. Graduación de la sanción

Con el fin de determinar la gravedad de la conducta de hostigamiento sexual se debe decidir de acuerdo a criterios de razonabilidad y proporcionalidad. Adicionalmente, se debe tomar en cuenta la reiteración y la concurrencia de dicha conducta, sin que ello sea determinante para la configuración del acto de hostigamiento sexual.

5.6. Procedimiento de Denuncia, Atención, Investigación y sanción del Hostigamiento Sexual – Modalidades Formativas

En los casos de hostigamiento sexual producidos entre o desde modalidades formativas, el procedimiento de investigación y sanción se regula de conformidad con lo establecido en el numeral 7.4 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.



5.7. Recursos Administrativos

Emitido el acto administrativo que pone fin al PAD, el servidor civil puede interponer los recursos de reconsideración o apelación ante la autoridad que impuso la sanción hasta los quince (15) días hábiles luego de recibida la notificación de dicha sanción.

De interponerse recurso de reconsideración, este será resuelto por la misma autoridad que impuso la sanción.

En el caso de imposición de la sanción de suspensión y de destitución, los recursos de apelación son resueltos por el Tribunal del Servicio Civil.

La interposición de los recursos impugnativos no suspende la ejecución de lo resuelto; y, no requieren firma de abogado¹.



5.8. Agotamiento de la vía administrativa

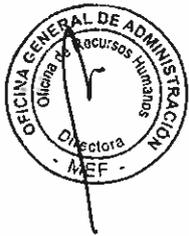
La vía administrativa se agota con la Resolución de segunda instancia que emita el Tribunal del Servicio Civil de acuerdo a sus competencias.

5.9. Registro de la Sanción

La Oficina de Recursos Humanos es responsable del registro de las sanciones de conformidad con las disposiciones establecidas en la normativa aplicable.

5.10. Información a SERVIR

La STPAD debe informar a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, sobre las sanciones impuestas por hostigamiento sexual, dentro del plazo de diez (10) días hábiles contados desde la notificación de la resolución que impone sanción al servidor sancionado.



VI. RESPONSABILIDADES

- 6.1. La Oficina de Recursos Humanos es responsable de supervisar el cumplimiento de la presente Directiva. Asimismo, es responsable de la ejecución de las medidas de prevención y difusión de canales de queja y de denuncia, sobre hostigamiento sexual y dictar medidas de protección.
- 6.2. La Oficina de Recursos Humanos debe informar semestralmente, a SERVIR sobre el número de denuncias o quejas recibidas, investigaciones iniciadas de oficio en la materia, medidas de mejora o ajustes implementados a la cultura y clima laboral.
- 6.3. Los Directores Generales y Directores de los órganos y unidades orgánicas son responsables de cumplir las disposiciones de la presente Directiva en todo aquello que sea de su competencia.
- 6.4. Todos los servidores del MEF son responsables del cumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente Directiva, independientemente del régimen laboral o forma de contratación, según corresponda.



¹ Tercera Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

- 6.5. El STPAD es responsable de orientar a las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario que se inicie.
- 6.6. El Comité de Investigación es responsable de llevar a cabo la evaluación de los hechos denunciados sobre hostigamiento sexual producido entre o desde modalidades formativas, debiendo respetar el derecho de defensa. Una vez concluida la investigación, y se determina la configuración de acto de hostigamiento sexual, se propone al órgano o unidad orgánica correspondiente las medidas correctivas o acciones necesarias para evitar posteriores actos de hostigamiento.
- 6.7. El Director de la Oficina de Recursos Humanos es responsable de asegurar que las denuncias por hostigamiento sexual se reciban, deriven a la STPAD y se atiendan dentro del plazo legalmente establecido, así como de dictar las medidas de protección necesarias para el denunciante. Asimismo, es responsable de poner a disposición los canales de atención médica y/o psicológica, con los que se cuente; y, de conformar cuando corresponda el Comité de Investigación respectivo.

VII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

- 7.1. Los prestadores de servicios sujetos a vínculo contractual de naturaleza civil, recibirán una capacitación al inicio de la relación contractual, a cargo de la Oficina de Abastecimiento, con el objeto de sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las denuncias o quejas, cuyo material y contenido se coordina con la Oficina de Recursos Humanos. Dicha capacitación no implica la desnaturalización del vínculo de naturaleza civil que mantienen los prestadores de servicios con el MEF. Las acciones de denuncia y sanción, serán aplicables en lo que corresponda y de acuerdo a las disposiciones especiales establecidas en la Ley N° 27942 y su Reglamento.
- 7.2. En todo lo no regulado en la presente Directiva se aplicarán las disposiciones de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE; y, 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.



VIII. ANEXOS

- Anexo N° 01: Formato de denuncia de hostigamiento sexual
- Anexo N° 02: Flujograma del procedimiento de atención de denuncias por hostigamiento sexual





ANEXO N° 01

FORMATO DE DENUNCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Lugar y Fecha:

Señor:
DIRECTOR DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS
Presente.-

Yo,² identificado con DNI N°³ y domicilio en³, me presento ante usted, con la finalidad de presentar denuncia por hostigamiento sexual contra:⁴

- 1. Cargo:
- 2. Cargo:

Quien (es) prestan servicio en el órgano/unidad orgánica.....⁵, conforme a los hechos que expongo:
.....
.....
.....

Sustento mi denuncia en los medios de prueba que acompaño:⁶
1.
2.
3.
4.

En caso no se trate de prueba documental o física, ofrezco los siguientes medios probatorios:⁷
.....
.....
.....

Asimismo, solicito a usted medidas de protección: NO () SI ()

Medida que solicito:
.....
.....

Firma



² Nombres y apellidos completos
³ Consignar el domicilio donde se deberá remitir la comunicación respuesta de su denuncia
⁴ Consignar nombres y apellidos y cargo que desempeña el servidor civil contra quien se dirige la denuncia
⁵ Consignar unidad orgánica donde presta servicios el servidor civil contra quien se dirige la denuncia
⁶ Señalar los documentos que acompaña a su denuncia como medio de prueba
⁷ Señalar la prueba que adjunta en caso no se trate de documentos (ejem.: CD, fotos, etc)

