

Resolución Ejecutiva Regional

N°0312-2015-G.R.P./PRES.

Cerro de Pasco, **23 MAR. 2015**

EL PRESIDENTE DEL GOBIERNO REGIONAL DE PASCO

VISTO:

Que, mediante Proveído de Gerencia General de fecha 20 de marzo de 2015, el mismo que contiene: El Informe N° 0089-2015-GRP-GGR/GRPPAT, Informe N° 051-2015-GRP-GGR-GRPPAT/SGRSTIC, Informe N° 018-2015-G.R.PASCO-GRPPAT-SGRSTIC/OR, documentos suscritos por el Gerente Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial, el Sub Gerente Regional de Racionalización y Sistemas TIC, y el Jefe (e) de la Unidad de Racionalización de la Sub Gerencia Regional de Racionalización y Sistemas TIC, mediante el cual se solicita la aprobación mediante Resolución Ejecutiva Regional el presente proyecto de la Directiva General N° 009-2015-GRP-GGR-GRDS/SGDSAPD sobre "Normas y Procedimientos para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Gobierno Regional Pasco", y;

CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 2° de la Ley N° 27867 – Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales, precisa que "Los Gobiernos Regionales emanan de la voluntad popular. Son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia (...); siendo la autonomía una atribución constitucional, conforme se desprende de los alcances del artículo 191° de la *norma normarum*, que indica "Los Gobiernos Regionales tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia";

Que, de conformidad a lo establecido en el inciso d) y k) del artículo 21° de la Ley 27867, es de atribución del Presidente Regional, dictar Decretos y Resoluciones Regionales, así como, Celebrar y suscribir, en representación del Gobierno Regional, contratos, convenios y acuerdos relacionados con la ejecución o concesión de obras, proyectos de inversión, prestación de servicios y demás acciones de desarrollo conforme a la Ley de la materia y sólo respecto de aquellos bienes, servicios y/o activos cuya titularidad corresponda al Gobierno Regional;

Que, las directivas como normas internas dentro de una organización e institución pública se sustentan en normas legales de carácter nacional, así como enmarcar variables acorde a su contenido y establece lineamientos según definiciones para la mecánica operativa; por lo tanto, el presente proyecto de la Directiva General N° 009-2015-GRP-GGR-GRDS/SGDSAPD sobre "Normas y Procedimientos para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Gobierno Regional Pasco", cuyo objetivo es instaurar las normas y procedimientos necesarios orientados a la prevención y sanción de los actos de hostigamiento sexual en las relaciones laborales del personal del Gobierno Regional Pasco, sea cual fuera su modalidad contractual y jerarquía administrativa de relación laboral; y, con la finalidad de normar los procedimientos, así como establecer las competencias y responsabilidades de los órganos administrativos para la aplicación de los mecanismos de prevención y sanción del hostigamiento sexual;

Que, visto el Informe N° 0089-2015-GRP-GGR/GRPPAT, la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial, a mérito del Informe N° 051-2015-GRP-GGR-GRPPAT/SGRSTIC, y al Informe N° 018-2015-G.R.PASCO-GRPPAT-SGRSTIC/OR, mediante el cual se solicita la aprobación mediante Resolución Ejecutiva Regional el Proyecto de la Directiva General N° 009-2015-GRP-GGR-GRDS/SGDSAPD sobre "Normas y Procedimientos para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Gobierno Regional Pasco", remitida por la Sub Gerencia Regional de Racionalización y Sistemas TIC;

Por lo expuesto, y con la conformidad del Gerente General Regional, Gerente Regional de Planeamiento, Presupuesto, y Acondicionamiento Territorial y la Sub Gerencia de Racionalización y Sistemas TIC del Gobierno Regional Pasco, y en uso de las facultades y atribuciones otorgadas mediante la Ley N° 27867 – Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, modificado por la Ley N° 27902, y su Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional de Pasco, y demás normas vigentes;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR, la Directiva General N° 009-2015-GRP-GGR-GRDS/SGDSAPD sobre "Normas y Procedimientos para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Gobierno Regional Pasco", el mismo que forma parte del presente acto administrativo como anexo que consta doce (12) folios.

ARTÍCULO SEGUNDO.- ENCARGAR, a la Gerencia General, Gerente Regional de Planeamiento, Presupuesto, y Acondicionamiento Territorial, y demás órganos competentes, el cumplimiento de la presente Resolución.

ARTICULO TERCERO.- DÉJESE SIN EFECTO, la Resolución Ejecutiva Regional N° 1036-2014-GRP/PRES, de fecha 10 de julio de 2014, y toda disposición regional que se oponga al presente acto resolutivo.

ARTICULO CUARTO.- TRANSCRIBIR, la presente Resolución, a los órganos competentes del Gobierno Regional de Pasco, y NOTIFIQUESE, conforme a Ley.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



GOBIERNO REGIONAL PASCO

Ing. TEÓDULO V. QUISEP HUERTAS
PRESIDENTE

NORMAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL GOBIERNO REGIONAL PASCO

DIRECTIVA GENERAL

Nº 009- 2015 - GRP - GGR - GRDS / SGDSAPD

**FORMULADO POR: SUB GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y ATENCION A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
Y SUB GERENCIA DE SISTEMAS Y RACIONALIZACION TIC-UNIDAD DE RACIONALIZACION**

FECHA: 13 DE MARZO 2015

I. OBJETIVO

Instaurar las normas y procedimientos necesarios orientados a la prevención y sanción de los actos de hostigamiento sexual en las relaciones laborales del personal del Gobierno Regional Pasco, sea cual fuere su modalidad contractual y jerarquía administrativa de relación laboral.

II. FINALIDAD

Normar los procedimientos, así como establecer las competencias y responsabilidades de los órganos administrativos para la aplicación de los mecanismos de prevención y sanción del hostigamiento sexual.

III. ALCANCE

La presente Directiva es de aplicación al personal de todos los Órganos, Unidades Orgánicas y dependencias administrativas del Gobierno Regional Pasco, en las que se encuentran incluidos las Gerencias Regionales, Órganos Desconcentrados, Direcciones Regionales Sectoriales y Unidades Ejecutoras, así como los referidos a Programas y Proyectos Especiales existentes en el ámbito de competencia del pliego 456, cuando el hostigamiento sexual se presente en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esa relación o cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo. Se extiende en lo que fuera aplicable, a otras modalidades de prestación de servicios no laborales de acuerdo a la Ley N° 27942 y su Reglamento.



IV. BASE LEGAL

- 4.1 Constitución Política del Perú
- 4.2 Declaración Universal de los derechos humanos, aprobada por Resolución Legislativa N° 13282 del 19 de diciembre de 1959.
- 4.3 Ley N° 27867, Ley Orgánica de gobiernos Regionales y su modificatoria Ley N° 27902 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Convención de Belem Do Pará"; aprobada por Resolución Legislativa N° 26583 del 01 de marzo de 1996 y ratificada el 02 de abril de 1996.
- 4.4 Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), aprobada por Resolución Legislativa N° 23432 del 04 de junio de 1982 y ratificada el 20 de agosto de 1982, y su Protocolo Facultativo. Recomendación N° 19 del Comité de Expertas CEDAW.
- 4.5 Nueva Ley N° 29497, Ley Procesal del Trabajo.

- 4.6 Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General.
- 4.7 Ley N° 27584, Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo
- 4.8 Ley N° 27815, Ley de Código de Ética de la Función Pública
- 4.9 Ley N° 27245-Ley de Prudencia y Transparencia Fiscal.
- 4.10 Ley N° 28716-Ley de Control Interno de las Entidades del Estado.
- 4.11 Decreto Legislativo N° 1098 que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.
- 4.12 Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada por Ley N° 29430.
- 4.13 Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES que aprueba el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 4.14 Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM.
- 4.15 Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- 4.16 Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM.
- 4.17 Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- 4.18 Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.
- 4.19 Decreto Supremo N° 003-2009-MIMDES, que aprueba el Plan Nacional Contra la Violencia Hacia la Mujer 2009 -2015.
- 4.20 Resolución Ejecutiva Regional N° 0333-2010-G.R.PASCO/PRES, que aprueba el Manual de Organización y Funciones (MOF) del Gobierno Regional Pasco.
- 4.21 Ordenanza Regional N° 311-2012-G.R.PASCO/CR, que aprueba la modificación de la estructura orgánica, el ROF y CAP de la Sede del Gobierno Regional Pasco.
- 4.22 Ordenanza Regional N° 330-2013-G.R.PASCO/CR, que aprueba el Plan Regional Contra la Violencia Hacia las Mujeres Región Pasco 2012 – 2021

V. DISPOSICIONES GENERALES

Para la aplicación de la presente Directiva, se hace necesario tener en cuenta lo siguiente:

5.1 Cuando en la presente Directiva se hace referencia a:

- a) **La Ley**, se entiende que es la Ley N° 27942 - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su modificatoria Ley N° 29430.
- b) **El Reglamento**, se entiende que es el Reglamento de la Ley N° 27942 aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES.
- c) **DRH**, se entiende que es la Dirección de Recursos Humanos del Gobierno Regional Pasco.

5.2 Para efectos de lo dispuesto en la presente Directiva, se utilizarán los siguientes términos:

- a) **Hostigamiento sexual típico o chantaje sexual:** Conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía, o de cualquier otra situación ventajosa en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales.
- b) **El hostigamiento sexual ambiental:** Conducta física o verbal de naturaleza sexual o



sexista de una o más personas hacia otras con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.

- c) **Posición de autoridad:** Aquella 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.
- d) **Posición de jerarquía:** Aquella que se origina en una escala de poder legítimo o investidura jerárquica en la que una persona tiene poder sobre otra por el grado que ocupa dentro de la escala organizacional.
- e) **Situación ventajosa:** Aquella que 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 dichas personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual sean de igual cargo, nivel o jerarquía.
- f) **Instituciones:** Se refiere a todas las entidades reguladas en la Ley y su Reglamento. Incluye a todos los centros de trabajo públicos y privados; fuerzas armadas y policía nacional; entidades educativas y demás entidades contenidas en el marco de la aplicación de la Ley N° 27942.
- g) **Hostigador (a):** Es toda persona que dirige a otra comportamientos de naturaleza sexual no deseados, cuya responsabilidad ha sido determinada y que ha sido sancionada previa queja o demanda según sea el caso, por hostigamiento sexual, de acuerdo al procedimiento establecido en la Ley y N° 27942 y su Reglamento.
- h) **Hostigado (a):** Es toda persona que sufrió el hostigamiento de otra. Este concepto recoge el de víctima el que hace referencia la Ley.
- i) **Falsa queja:** Es aquella queja o demanda de hostigamiento sexual declarada infundada por resolución firme, la cual faculta a interponer una acción judicial consistente en exigir la indemnización o resarcimiento y dentro de la cual deberá probarse el dolo, nexo causal y daño establecido en el Código Civil.
- j) **Indemnización:** Se refiere al resarcimiento económico al que tiene derecho el hostigado, exigible a través de los procedimientos establecidos en la Ley.
- k) **Responsabilidad Solidaria:** Se refiere al grado de responsabilidad atribuible al titular de la investigación o al funcionario encargado de la instauración del proceso administrativo disciplinario por hostigamiento sexual, por no haber iniciado el proceso dentro del plazo y en los supuestos establecidos por Ley.
- l) **Relación Ambiental Horizontal no Institucional:** Es aquella que por naturaleza no le corresponde una relación asimétrica de poder o verticalidad, y que las personas a que se refieren serán aquellas no comprendidas en las instituciones a que alude la Ley, constituyendo actos de hostigamiento sexual atípicos, al no estar previa y expresamente descritos en la Ley.
- m) **Relación Ambiental Vertical Institucional:** Es aquella que existe en las relaciones de autoridad o dependencia jerárquica, o en una situación ventajosa por el poder de dirección o influencia que tiene una persona sobre la otra y que forman parte de las instituciones a que alude la Ley.
- n) **Queja:** Cuando la Ley menciona indistintamente los términos: queja, demanda, denuncia u otras, se refiere a aquellos términos propios que cada procedimiento



administrativo disciplinario o de investigación deba emplear y tramitar de conformidad a los dispositivos legales existentes por cada condición laboral, educacional e institucional que alcance la aplicación de la Ley y el presente reglamento.

5.3 Para efectos de lo dispuesto en la presente Directiva, se entenderá como manifestaciones de hostigamiento sexual a título enunciativo, las siguientes:

- a) Promesa explícita o implícita a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las cuales se exige una conducta no deseada que atenta o agravia la dignidad de la presunta víctima, ejerciendo el/la hostigado/a actitudes intimidatorias, con la finalidad de recibir atenciones o favores de naturaleza sexual.
- 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 y ofensivos para la víctima.
- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima tales como: rozar, recostarse, arrinconar, besar, abrazar, pellizcar, palmear, obstruir intencionalmente el paso, entre otras conductas de similar naturaleza.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.

5.4 Para que se configure el hostigamiento sexual, debe presentarse alguno de los elementos constitutivos siguientes:

- a) El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual es la condición a través de la cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole.
- b) El rechazo a los actos de hostigamiento sexual genera que se tomen decisiones que afectan a la víctima en cuanto a su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole de la víctima.
- c) La conducta del hostigador, sea explícita o implícita, que afecte el trabajo de una persona, interfiriendo en el rendimiento en su trabajo creando un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo.

La reiterancia no será relevante para los efectos de la constitución del acto de hostigamiento sexual, sin embargo podrá ser un elemento indiciario que coadyuve a constatar su efectiva presencia.

5.5 Son obligaciones del Gobierno Regional de Pasco:

5.5.1 En materia de acciones de prevención, el órgano responsable es la Dirección de Recursos Humanos (DRH), la misma que deberá realizar las siguientes acciones:

- a) Capacitar a los funcionarios, servidores y/o trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, así como a nuevos trabajadores que se incorporen,

sobre las políticas y normas contra el hostigamiento sexual.

- b) Poner en conocimiento de quienes efectúa prácticas profesionales y de quienes prestan servicios públicos bajo cualquier modalidad no laboral, CAS, contratación de terceros u otras formas de contrato contra el hostigamiento sexual.
- c) Realizar permanentemente campañas de difusión para la prevención del hostigamiento sexual.
- d) Promover en los espacios laborales prácticas cotidianas que propicien un ambiente saludable de cordialidad y de respeto a la dignidad e intimidad del personal del Gobierno Regional Pasco.

5.5.2 Además, de acuerdo a sus competencias la Dirección de Recursos Humanos deberá.

- a) Adoptar las medidas necesarias para que cesen las amenazas o represalias ejercidas por el/la hostigador/ra, en contra de la víctima, así como, a las conductas físicas o comentarios de carácter sexual o sexista que generen un clima hostil o de intimidación en el ambiente donde se produzcan.
- b) Elaborar una base de datos de carácter confidencial para registrar a quienes han sido sancionados por hostigamiento sexual, constituyéndose ésta en fuente de información para los Procesos de Selección de Personal.
- c) Insertar en el legajo personal de los funcionarios, servidores o trabajadores, las sanciones ocasionadas por hostigamiento sexual.
- d) Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o a la dependencia regional correspondiente (Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo) sobre los procedimientos instaurados por hostigamiento sexual y de ser el caso sobre las sanciones impuestas.
- e) Informar a la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM) y a las instancias regionales correspondientes sobre las sanciones de destitución por causal de hostigamiento sexual impuestas a funcionarios y trabajadores públicos de la Entidad.

5.5.3 La Dirección de Recursos Humanos (DRH), deberá orientar a los/las denunciantes que son víctimas de hostigamiento sexual, sobre el procedimiento que corresponde al trámite de su queja.

VI. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

6.1 De la finalidad del Procedimiento

El procedimiento tiene por finalidad determinar la existencia o configuración del hostigamiento sexual y la responsabilidad correspondiente, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial y eficaz que permita sancionar al hostigador y proteger a la víctima, cumpliendo con el debido proceso.

6.2 Presentación de la Queja

- a) La queja podrá ser presentada por el hostigado o hostigada en forma verbal o escrita ante la Dirección de Recursos Humanos (DRH) o la que haga sus veces en las Unidades Orgánicas y/o dependencias administrativas que conforman el Gobierno Regional Pasco. El plazo para la presentación de la queja no deberá de exceder de

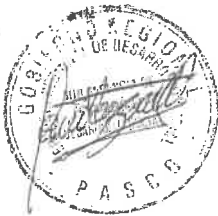
treinta (30) días calendario desde que se produjo el último acto de hostigamiento sexual.

- b) En caso la denuncia se formule contra la autoridad encargada de recibirla (Dirección de Recursos Humanos), ésta deberá interponerse ante el órgano superior jerárquico que corresponda.

6.3 Requisitos de la Queja

El acta que se levante ante la queja verbal o el escrito deberá contener los siguientes requisitos:

- a) **Identificación del denunciante:** Nombre completo, cargo o puesto, relación laboral o de otra índole que mantenía con el presunto hostigador.
- b) **Identificación del denunciado:** Nombre completo, cargo o función que realiza en la Entidad.
- c) **Hechos:** Descripción de los actos que evidencien manifestaciones de hostigamiento sexual y las circunstancias de tiempo y lugar en que se produjeron.
- d) **Pruebas:** Acreditación de los medios descritos por el denunciante a través de la presentación de medios probatorios.
- e) **Medida Cautelar:** Solicitud de medidas cautelares a favor de la presunta víctima de considerarlo necesario.
- f) **Identificación del representante:** Datos de la persona que representará al denunciante durante la tramitación de la denuncia. Este procedimiento no es requisito para que la queja sea admitida a trámite.



6.4 Medios probatorios

La carga de la prueba corresponde a la presunta víctima del hostigamiento sexual. Durante la tramitación de la denuncia, de evidenciar el órgano a cargo de la investigación que los medio probatorios ofrecidos son insuficientes para formar convicción, podrá ordenar la actuación de los medios probatorios adicionales que considere convenientes. Se admitirán los siguientes medios probatorios:

- 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 forenses, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
- e) Indicios que coadyuven a la comprobación del hostigamiento sexual.
- f) Cualquier otro medio probatorio idóneo para la verificación de los actos de hostigamiento sexual.

6.5 Procedimiento de la Queja

Dependerá de la relación de autoridad o dependencia del/la hostigador/a con la institución y aún en el caso que hubiera concluido su vínculo.

6.5.1 Funcionarios y Servidores que pertenecen al Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728 y con Contrato Administrativo de Servicios (Decreto Legislativo N° 1057):

- a) La autoridad competente para tomar conocimiento de la presunta comisión de la falta disciplinaria es la Gerencia General Regional del Gobierno Regional Pasco.
- b) La queja será recibida por la Dirección de Recursos Humanos y en un plazo no mayor de veinticuatro horas (24) será derivada, según corresponda a la:
 - b).1 Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios (en el caso de servidores públicos)
 - b).2 Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios (en el caso de funcionarios)
 - b).3 Al tomar conocimiento de la queja, la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios, encargado de la investigación, cuenta con tres (03) días hábiles para correr traslado de la queja al presunto hostigador. El quejado tiene cinco (05) días hábiles para presentar sus descargos, contados a partir del día siguiente de recibida la notificación.

Los descargos deberán contener los siguientes requisitos:

- El pronunciamiento respecto de cada uno de los hechos expuestos en la queja.
- La exposición de los hechos en que se funda su defensa en forma precisa, ordenada y clara.
- Los medios probatorios y/o indicios en los que fundamenta su defensa.

La Comisión dispone de un plazo de tres días, para que la quejosa tome conocimiento de los descargos del quejado.

- c) En caso que el/la presunto/a hostigador/a sea miembro titular de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios, la Comisión calificará la queja y elevará un informe a la Dirección de Recursos Humanos, pronunciándose sobre la procedencia o improcedencia de la apertura.
- d) En caso que el/la presunto/a hostigador/a sea servidor/a de la Dirección de Recursos Humanos, la queja será interpuesta ante el Órgano superior jerárquico inmediato, según corresponda; a fin de proseguir con el trámite dentro de los plazos establecidos.
- e) La Comisión Permanente o Especial, según sea el caso, procederá a calificar la queja y elevará un informe a la Gerencia General Regional o al órgano ejecutivo correspondiente con copia a la Dirección de Recursos



Humanos; pronunciándose sobre la procedencia o improcedencia de la apertura de proceso.

- f) En caso de instaurarse el proceso administrativo disciplinario son de aplicación los plazos establecidos en el artículo 32º del Reglamento de la Ley N° 27942 concordante con el procedimiento establecido en el Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa, aprobada por Decreto Supremo N° 005-90-PCM.
- g) La sanción o la absolución de la queja será trasladada por la Dirección de Recursos Humanos, al/la hostigado/a en un plazo no mayor a tres (03) días hábiles.

6.5.2 Personas que prestan servicios con Contrato de Locación de Servicios, consultores, practicantes, secigristas, servicios ad-honorem, entre otros que mantengan un vínculo con el Gobierno Regional Pasco:

- a) Las quejas serán presentadas a la Dirección de Recursos Humanos en la sede central.
- b) La Dirección de Recursos Humanos, correrá traslado de la queja al/la presunto/a o/a hostigador/a; tiene un plazo de hasta dos (02) días hábiles.
- c) El denunciado o el presunto/a hostigador/a tiene un plazo de hasta cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente de notificado/a, para presentar descargo respectivo, que deberá contener los siguientes requisitos:
 - Será por escrito
 - La exposición de los hechos en que se basa su defensa será detallada en forma precisa, ordenada y clara.
 - Los medios probatorios y/o indicios en los que fundamenta su defensa.
- d) La Dirección de Recursos Humanos efectuará las investigaciones y el análisis del caso, debiendo presentar a la Gerencia General Regional u órgano ejecutivo, el informe final y sus recomendaciones en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles.
- e) Las recomendaciones o medidas a adoptar, serán evaluadas, aprobadas y derivadas por la Gerencia General Regional a la Dirección de Recursos Humanos en el plazo de dos (02) días útiles siguientes, disponiendo su inmediata implementación. Estas, se aplicarán conforme a Ley y a las normas internas que regula cada caso en particular, sin perjuicio de otras acciones que tome la víctima en caso de determinarse responsabilidad.
- f) La Dirección de Recursos Humanos, comunicará a las partes y a las instancias administrativas correspondientes, acerca de las medidas adoptadas.
- g) La persona hostigada podrá accionar directamente ante el Órgano Jurisdiccional, para exigir el pago de una indemnización, independientemente de ello, el Gobierno Regional Pasco procederá a iniciar el procedimiento sancionador con la notificación de la sentencia, sin perjuicio de adoptar las medidas cautelares de carácter institucional.



6.5.3 En el caso que la persona hostigada esté comprendida en una relación no regulada por el derecho laboral, la supuesta víctima podrá denunciar al hostigador ante la Dirección de Recursos Humanos:

a) Si éste es funcionario, servidor o trabajador de la Entidad, le será aplicado los procedimientos que corresponde según su régimen laboral.

b) Si éste tiene la misma condición que el denunciante, el procedimiento se sujetará a lo establecido en el Régimen Laboral Público, en aplicación del Art. N° 27444.

6.5.4 En el caso que la persona hostigada esté comprendida en una relación no regulada por el derecho laboral, la supuesta víctima podrá demandar el pago de una indemnización por el daño sufrido, ello a través de un proceso sumarísimo en la vía judicial civil.

6.6 De la Investigación y Conclusión del Procedimiento

a) **La Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios y la Dirección de Recursos Humanos**, podrán efectuar las investigaciones necesarias, a fin de determinar la existencia y responsabilidad de los actos de hostigamiento sexual denunciados. El periodo de investigación no excederá del plazo de diez (10) días hábiles.

b) **Plazo para resolver**

La Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios y la Dirección de Recursos Humanos, contará con un plazo máximo de veinte (20) días hábiles improrrogables para investigar, calificar y pronunciarse sobre la queja planteada; bajo responsabilidad.

c) **Calificación de la Queja. Se emitirá pronunciamiento sobre:**

c).1 La procedencia de apertura del proceso administrativo disciplinario para el personal del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 y con Contrato Administrativo de Servicios regulado por el D. Leg. 1057. En caso de no proceder la queja, se elevará un informe sobre lo actuado al Gerente General Regional.

c).2 La Comisión de una falta laboral que supone la imposición de una sanción, para el personal del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728. En caso de no proceder la queja, se elevará un informe sobre lo actuado al órgano superior jerárquico.

c).3 Las medidas correctivas, de sanción o prevención que se adoptarían en lo que fuera aplicable, para quienes prestan servicios no laborales.

d) **Conclusión del procedimiento:**

Personal bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo 1057: De resultar procedente la queja, el Titular del



Gobierno Regional Pasco, da inicio al procedimiento administrativo disciplinario a través de la Resolución correspondiente. Caso contrario, informará haber tomado conocimiento del informe Final de la Comisión través del cual expone los fundamentos por los cuales considera infundada la queja.

6.7 Garantías del procedimiento

- a) **Confidencialidad:** Todos los actos y documentos del proceso de queja por hostigamiento sexual, tienen carácter reservado. La infidencia será calificada como falta y sancionada.
- b) **Garantía de debido proceso:** Durante la tramitación de la queja hasta el fin del procedimiento, la persona designada para el seguimiento del proceso tendrá acceso a la información y a los actos realizados por las comisiones o entidades encargadas de la investigación, con la finalidad de asegurar la transparencia y el debido proceso. Esta facultad incluye la posibilidad de sugerir la realización de acciones tendientes al esclarecimiento de la queja. El Gobierno Regional Pasco adoptará los mecanismos necesarios de manera que la persona no sufra ningún tipo de hostilización de índole laboral como consecuencia de su labor de vigilancia del proceso.
- c) **Protección a los Testigos:** Se brindará a los testigos del procedimiento, la protección necesaria frente a posibles represalias, debiendo adoptar las medidas administrativas que correspondan.



6.8 Sanciones

- a) **Funcionarios y Servidores bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276:** De acuerdo a la gravedad de la falta, los servidores y funcionarios pueden ser sancionados con amonestación, cese temporal o destitución; previo proceso administrativo disciplinario, en el marco del artículo 26 del Decreto Legislativo N° 276 y su Reglamento.
- b) **Funcionarios y Servidores bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728:** Si el/la hostigador(a) es jerárquicamente superior o está en una condición ventajosa al/hostigado(a) será sancionado con despido, previo proceso administrativo disciplinario y sujetándose al procedimiento establecido en el Texto Único ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR. En caso que el/la hostigador (a) no sea jerárquicamente superior al hostigado (a) procederá la amonestación, suspensión o despido según la gravedad de la falta cometida, previo proceso administrativo disciplinario y en el marco de lo dispuesto en el citado Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 y el artículo 8 de la Ley 27942 modificado por la Ley N° 29430.
- c) **Personas que desempeñan función pública bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057:** De conformidad con el marco legal vigente corresponderá se le aplique la sanción disciplinaria que podrá ser desde una amonestación hasta conclusión del contrato, la misma que será aplicado según la gravedad de la falta cometida y previo proceso administrativo disciplinario.

6.9 Medidas cautelares

A fin de asegurar la protección de la supuesta víctima, la Entidad podrá disponer las siguientes acciones:

- a) Rotación o separación física del presunto hostigador.
- b) Rotación de la presunta víctima, únicamente a su solicitud.
- c) Asistencia psicológica al denunciante, ello en la medida que permitan las posibilidades institucionales.
- d) De existir mérito suficiente, la Entidad podrá solicitar ante la Gobernación Regional, el otorgamiento de garantías personales para la presunta víctima y su entorno familiar.
- e) Cualquier otra medida que garantice la integridad física, psicológica y/o moral de la presunta víctima.

6.10 Acciones judiciales

6.10.1 La queja de hostigamiento sexual declarada infundada faculta al perjudicado a interponer las acciones judiciales pertinentes y a la autoridad competente a imponer las sanciones contra quien formuló la falsa queja, previa acreditación del dolo o culpa inexcusable.

6.10.2 La queja de hostigamiento sexual declarada fundada, faculta a el/la hostigado/a iniciar las acciones pertinentes ante el Órgano Jurisdiccional competente.



VII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

PRIMERA. Es obligación de los Órganos, Unidades Orgánicas y dependencias administrativas del Gobierno Regional Pasco en contribuir al cumplimiento de la presente Directiva.

SEGUNDA.- Los casos no previstos o contemplados en la presente Directiva y que se vinculen al hostigamiento sexual serán resueltas por la unidad orgánica u órgano competente basándose para tal efecto en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, en su Reglamento y en otras normas legales vinculantes a ellos.

TERCERA.- La implementación de la presente Directiva corresponde a la Dirección de Recursos Humanos, así como del seguimiento y de su evaluación.

CUARTA.- Dejar sin efecto, otras Directivas que se opongan a la presente Directiva General.

VIII. DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- Las investigaciones que se efectúen bajo la presente Directiva tienen carácter de reservado y de confidencialidad.

SEGUNDA.- Las Comisiones de Procedimientos Administrativos Disciplinarios son totalmente autónomos en el ejercicio de sus atribuciones, estando facultados para solicitar los informes y la documentación que consideren necesarias.

IX. RESPONSABILIDAD

- 9.1** Todos los funcionarios, servidores, trabajadores y personal en general incluyendo aquellos intervinientes en las relaciones de sujeción no reguladas por el derecho laboral de todas las unidades orgánicas del Gobierno Regional Pasco que presten servicios o realicen servicios bajo cualquier modalidad, son responsables de dar cumplimiento a las disposiciones de la presente Directiva.
- 9.2** La Contraloría General de la República, a través del Órgano de Control Institucional es responsable de velar por el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la presente Directiva.

X. SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO A LA DIRECTIVA

El incumplimiento de la presente Directiva por parte de los funcionarios y/o servidores públicos de los Órganos, Unidades Orgánicas y dependencias administrativas del Gobierno Regional Pasco, se sujetará a la aplicación de las sanciones administrativas acorde a normas legales vigentes.



XI. VIGENCIA Y DISTRIBUCION

La presente Directiva entrará en vigencia al día siguiente de su aprobación mediante acto resolutivo correspondiente y será distribuido a los Órganos, Unidades Orgánicas y dependencias administrativas del Gobierno Regional Pasco.