



DIRECTIVA N° 000002-2024-GR.LAMB/GR [320333037 - 49]

“PROCEDIMIENTOS PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE”

1.0 OBJETIVO

Regular los procedimientos de prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual; producido en las relaciones de autoridad o dependencia o entre personas independientemente de la jerarquía, cargo, función, nivel remunerativo, conforme a lo establecido en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, en el Gobierno Regional Lambayeque.

2.0 FINALIDAD

Prevenir y sancionar los casos de hostigamiento sexual independientemente del régimen laboral o contractual que les sea aplicable, así como para las personas que tengan vínculo contractual de naturaleza civil y para las personas sujetas a modalidades formativas, con el propósito de brindar un ambiente laboral seguro, digno y libre de violencia que promueva el desarrollo integral de los/as servidores/as, en el Gobierno Regional Lambayeque.

3.0 BASE LEGAL

3.1 Constitución Política del Perú.

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 Supremo N° 004-2019-JUS., aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y sus modificatorias.

3.6 Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR y sus modificatorias.

3.7 Decreto Legislativo N° 1401, que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público.

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

3.9 Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

3.10 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.

3.11 Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y sus modificatorias.

DIRECTIVA N° 000002-2024-GR.LAMB/GR [320333037 - 49]

3.12 Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, de fecha 30 de octubre 2019, aprobó los “Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas”.

3.13 Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

3.14 Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 005 - 90 – PCM.

3.15 Decreto Regional N° 017-2022-GR.LAMB/GR, aprueba el Reglamento Interno de los Servidores Civiles RIS del Gobierno Regional Lambayeque.

3.0 ALCANCE

Las disposiciones contenidas en la presente Directiva es de aplicación y cumplimiento para los/as funcionarios/as y servidores/as civiles comprendidos/as en los regímenes de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; los/as contratados/as bajo el régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057 y, de manera supletoria, los/as servidores/as civiles comprendidos/as en carreras especiales de acuerdo con la Ley; así como todas las personas que prestan servicios a través modalidades formativas de servicios en el Gobierno Regional Lambayeque.

4.0 DISPOSICIONES GENERALES

4.1 De los principios

a) **Principio de dignidad y defensa de la persona:** Las autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben actuar teniendo en cuenta que la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado y asegurando su protección, en la medida en que el hostigamiento puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la persona hostigada.

b) **Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso:** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades laborales, educativas, formativas o de similar naturaleza en un ambiente sano y seguro, de tal forma que pueda preservar su salud, física y mental, y su desarrollo y desempeño profesional.

c) **Principio de igualdad y no discriminación por razones de género:** Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar la igualdad entre las personas, independiente de su sexo, género, identidad de género u orientación sexual. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en tales motivos, identidad de género u orientación sexual que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas es discriminación y se encuentra prohibida.

d) **Principio de respeto de la integridad personal:** Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.

e) **Principio de intervención inmediata y oportuna:** Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben intervenir en forma oportuna, disponiendo de manera inmediata la ejecución de medidas de prevención de actos de hostigamiento sexual, así como las medidas de protección de las víctimas con la finalidad de responder efectivamente.

DIRECTIVA N° 000002-2024-GR.LAMB/GR [320333037 - 49]

f) Principio de confidencialidad: La información relativa a la identidad de las personas afectadas en los procedimientos regulados por la Ley y el Reglamento tienen carácter confidencial, con el propósito de proteger su dignidad, integridad y seguridad.

g) Principio del debido procedimiento: Los/as participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la presente norma, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, que comprende, el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho en un plazo razonable y todos aquellos atributos derivados de su contenido esencial.

h) Principio de impulso de oficio: Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos, así como la obtención de pruebas, que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos y la resolución del procedimiento.

i) Principio de informalismo: Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción de hostigamiento sexual deben interpretar las normas contenidas en la Ley y en el presente Reglamento de forma más favorable a la admisión y decisión final de la queja o denuncia; sin afectar los derechos e intereses de los/las quejosos/as o denunciantes y quejados/as o denunciados/as, por exigencia de aspectos formales que pueden ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público.

j) Principio de celeridad: Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben ajustar su actuación de tal modo que se eviten actuaciones procesales que dificulten el desarrollo del procedimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en los plazos legalmente establecidos.

k) Principio de interés superior del niño: Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben priorizar el interés superior de las niñas, niños y adolescentes, en todas las medidas que los afecten directa o indirectamente, garantizando sus derechos humanos, en concordancia con lo establecido en la Ley N° 30466, Ley que establece parámetros y garantías procesales para la consideración primordial del interés superior del niño, y su reglamento.

l) Principio de no revictimización: Las autoridades y personas involucradas en el proceso de investigación deben adoptar todas las medidas necesarias en el marco de la Constitución Política del Perú y los Tratados Internacionales para evitar que la víctima de hostigamiento sexual sea revictimizada.

4.2 DE LAS RESPONSABILIDADES

4.2.1 Autoridad Nacional del Servicio Civil -SERVIR

a) Atiende, acompaña y orienta a las/los denunciantes sobre los mecanismos de denuncia y el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

b) Asiste técnicamente a las oficinas de recursos humanos o a las que hagan sus veces en materia de prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual.

c) Supervisa a las oficinas de recursos humanos o las que hagan sus veces, cuando tenga conocimiento de una denuncia sobre hostigamiento sexual, activen el procedimiento de investigación y sanción y cumplan con los plazos establecidos.

4.2.2 Funcionarios/as y Directivos/as

DIRECTIVA N° 000002-2024-GR.LAMB/GR [320333037 - 49]

Los/as funcionarios/as y directivos/as del Gobierno Regional Lambayeque que lideran e impulsan la implementación de las disposiciones contenidas en la presente Directiva.

4.2.3 Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos (OERH)

- a) Ejecutar el diagnóstico anual respecto a posibles situaciones de hostigamiento sexual o riesgos de que estas sucedan con la finalidad de implementar medidas de prevención y mantener un ambiente laboral libre de violencia.
- b) Atender las denuncias, brindar orientación a las presuntas víctimas respecto al procedimiento de investigación y sanción, así como realizar el seguimiento a dicho procedimiento en el ámbito laboral.
- c) Poner a disposición de la víctima, oportunamente, los canales de atención médica y psicológica, más idóneos, de acuerdo a su accesibilidad.
- d) Dictar medidas de protección a favor de la presunta víctima, así como a favor de los/as testigos/as, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.
- e) Informar semestralmente a SERVIR el número de quejas o denuncias recibidas, investigaciones iniciadas de oficio en la materia, medidas de mejora o ajustes implementados a la cultura y clima laboral. Este informe se realizará en los meses de julio y diciembre, respectivamente, a través de la Plataforma Virtual de SERVIR.
- f) Realizar el registro de las sanciones en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles o el que haga sus veces.

4.2.4 Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario (STPAD).

- a) Realizar el procedimiento de investigación preliminar y el consecuente Informe de Precalificación, en los plazos establecidos en la Ley 27942 y su Reglamento.
- b) Informar a SERVIR respecto a las sanciones impuestas por hostigamiento sexual, dentro del plazo máximo de diez (10) días hábiles contados desde la notificación de la resolución que impone sanción. Este informe se realiza a través del registro de la sanción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles RNSSC; para ello, la entidad deberá precisar que la causal de sanción es el hostigamiento sexual.

4.2.5 Comité de Investigación

- a) Llevar a cabo una evaluación de hechos denunciados conforme a los plazos establecidos en los presentes Lineamientos.
- b) Cuando determine la configuración de actos de hostigamiento sexual, propone al área correspondiente las medidas correctivas o necesarias para evitar posteriores actos de hostigamiento.

4.2.6 Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual (CIHS).

a) Finalidad del Comité:

En los centros de trabajo con veinte (20) o más trabajadores/as, se garantiza la existencia de un Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, el cual investiga y emite recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual. Este Comité tiene como finalidad garantizar la participación de los/as trabajadores/as en el procedimiento de investigación y sanción del

DIRECTIVA N° 000002-2024-GR.LAMB/GR [320333037 - 49]

hostigamiento sexual.

En los centros de trabajo con menos de veinte (20) trabajadores/as, el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual lo asume un Delegado/a contra el Hostigamiento Sexual.

b) Conformación del Comité:

- i) Dos (2) representantes de los/as trabajadores/as y
- ii) Dos (2) representantes del/de la empleador/a; garantizando en ambos casos la paridad de género.

Los/as representantes del empleador/a ante el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual son nombrados/as de la siguiente forma: un/a (1) representante de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces y uno/a (1) que el/la empleador/a designe.

c) Acuerdos del Comité:

Los acuerdos del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual se adoptan por mayoría simple. El voto dirimente corresponde al representante de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos o quien haga sus veces.

d) Servidores/as civiles y modalidades formativas:

- i. Participar obligatoriamente en las acciones de prevención que realice la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos o la que haga sus veces.
- ii. Hacer uso de los canales de denuncia en la entidad o a través de SERVIR.

4.3 Manifestaciones del hostigamiento sexual.

- a) Promesa implícita o expresa a la víctima 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 la víctima, que atente o agravie su dignidad.
- c) Uso de términos de naturaleza 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 la víctima.
- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas.
- f) Cualquier otra conducta que encaje en el concepto de hostigamiento sexual.

4.4 Configuración del hostigamiento sexual.

La configuración del hostigamiento sexual no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso.

El hostigamiento sexual se configura 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

DIRECTIVA N° 000002-2024-GR.LAMB/GR [320333037 - 49]

la jornada de trabajo o formativa o similar; o si este ocurre o no en el lugar de trabajo, ambientes formativos o similares.

5.0. DISPOSICIONES ESPECIFICAS (Mecánica Operativa)

5.1 Prevención del hostigamiento sexual.

Las acciones de prevención del hostigamiento sexual se encuentran a cargo de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos o la que haga sus veces.

5.1.1 Diagnóstico

Se realiza una encuesta anual con la finalidad de identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual, o riesgos de que estas sucedan y, proponer acciones para su prevención. Para estos efectos, la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos o la que haga sus veces, aplica un cuestionario u otra herramienta de evaluación anónima basada en dichas preguntas, garantizando el respeto del derecho a la intimidad de los/las evaluados/as.

Para la evaluación, la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos o la que haga sus veces, debe asegurar la participación de todas las personas, o de una muestra representativa por cada órgano o unidad de organización de la entidad. La encuesta puede estar incluida como una dimensión adicional del diagnóstico de clima laboral u otras evaluaciones al personal, siempre y cuando se mantenga su anonimato.

Con los resultados, la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos o la que haga sus veces, desarrolla las acciones de prevención e intervención frente a los casos o riesgos de hostigamiento sexual.

5.1.2 Medidas de prevención del hostigamiento sexual

a) Capacitaciones

i. Una (1) capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral o formativa. Teniendo como objetivo sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las denuncias o queja.

ii. La capacitación no implica la desnaturalización de las modalidades formativas de servicio.

iii. Una (1) capacitación anual especializada para la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos o la que haga sus veces, Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, como quienes puedan fungir de Órgano Instructor y Órgano Sancionador, con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el método de investigación en casos de hostigamiento sexual y el desarrollo del Procedimiento Administrativo Disciplinario, considerando para ello los distintos enfoques que se señalan en el artículo 5° del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

iv. En todos los casos, la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos o la que haga sus veces, es la responsable de planificar, ejecutar y evaluar las capacitaciones.

Para la ejecución de estas capacitaciones, SERVIR pone a disposición de la Oficina.

v. Ejecutiva de Recursos Humanos o la que haga sus veces, el contenido general de las mismas, asimismo brinda asistencia técnica.

5.1.3 Difusión de información y canales de denuncia.

DIRECTIVA N° 000002-2024-GR.LAMB/GR [320333037 - 49]

Periódicamente y cada vez que se identifiquen situaciones de riesgo, se difunde información que permita identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables, a través de los medios de comunicación interna disponibles para todos/as los/as servidores/as de la Entidad Regional.

El contenido de los mensajes a difundir debe incluir información respecto a:

- a) Manifestaciones del hostigamiento sexual
- b) Canales de denuncia/queja internos y externos
- c) Acciones a cargo de SERVIR (orientación a los/as denunciantes y supervisión de los procedimientos de investigación y sanción).
- d) Los formatos para la presentación de la denuncia/queja y donde obtenerlos.
- e) Identificación de los/las servidores/as designados/as por la entidad como responsables de la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios y de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos o la que haga sus veces, para la atención de denuncias.
- f) Información básica sobre el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

5.1.4 Inclusión de cláusulas en los contratos y convenios a suscribirse.

Como medida de prevención, incluir en los contratos laborales y convenios a suscribirse, como parte de las obligaciones de las partes las siguientes cláusulas:

- a) Es obligación de la entidad: "Adoptar medidas de prevención y sancionar los supuestos de hostigamiento sexual que involucren a algún servidor/a civil o practicante, de conformidad con la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del hostigamiento sexual y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP; y modificatorias; en lo que resulte aplicable".
- b) Es obligación del servidor/a civil o practicante preprofesional o profesional: "Respetar las normas de integridad y ética pública/ así como las referidas al hostigamiento sexual".

5.2 Aspectos Generales del Procedimiento de Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual.

5.2.1. Confidencialidad.

- a) De acuerdo a la Novena Disposición Final Complementaria de la Ley 27942, la denuncia por hostigamiento sexual y todos sus efectos investigatorios y de sanción administrativa sin restricción alguna, tiene carácter reservado y confidencial.
- b) La publicidad solo procede para la resolución o decisión final de acuerdo a la normatividad sobre la materia.
- c) La OERH y STPAD toman las siguientes medidas de confidencialidad:
 - i. Asegurar que solo las personas involucradas en el procedimiento de investigación y sanción tengan acceso al expediente de denuncia (OERH, Secretario/a Técnico/a, Órgano Instructor y Órgano Sancionador).
 - ii. Asignar códigos a las presuntas víctimas con la finalidad de evitar que quienes tomen conocimiento del

DIRECTIVA N° 000002-2024-GR.LAMB/GR [320333037 - 49]

caso conozcan su identidad.

5.2.2 Comunicaciones durante el procedimiento de investigación y sanción.

a) Los miembros de los órganos encargados de investigar y sancionar el hostigamiento sexual, así como cualquier otro/a servidor/a de la entidad en la cual se ha formulado la denuncia, deben comunicarse con la presunta víctima sólo a través de los canales formalmente establecidos para ello.

b) La Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios (STPAD) brinda una respuesta a la/el denunciante en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles a partir del día siguiente de interpuesta la denuncia y al término del procedimiento disciplinario. La comunicación que se realice debe asegurar la reserva de la identidad de la presunta víctima.

5.2.3 Tratamiento a las víctimas de hostigamiento sexual.

Al tomar contacto con una presunta víctima de hostigamiento sexual, los/as involucrados/as en el procedimiento de denuncia, atención, investigación y sanción deben guiar su actuación conforme a los parámetros establecidos, con la finalidad de evitar cualquier situación que pudiera generar su revictimización.

5.3 Sobre la presentación de la denuncia/queja.

5.3.1 La denuncia puede ser presentada por la víctima, por un tercero o de oficio, por medio escrito o verbal ante la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios o ante la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos o la que haga sus veces.

5.3.2 La denuncia se realiza a través de la presentación del formato de denuncia por actos de hostigamiento sexual, de forma presencial o virtual debiendo ser remitida al correo electrónico hostig.sexual.scl@regionlambayeque.gob.pe. tomando en cuenta el "Formato de queja/denuncia por hostigamiento sexual", que forma parte de la presente Directiva.

5.3.3 En el supuesto que la denuncia se realice de forma verbal, el servidor público a cargo de brindar atención, registra la información del denunciante en dicho acto, para lo cual el denunciante proporciona toda la información relacionada con la denuncia.

5.3.4 En el supuesto que la denuncia se realice de forma verbal, el servidor público a cargo de brindar atención, registra la información del denunciante en dicho acto, para lo cual el denunciante proporciona toda la información relacionada con la denuncia.

5.3.5 De presentarse la denuncia ante la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos o la que haga sus veces, ésta la remite a la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios dentro de las veinticuatro horas de recibida la queja o denuncia o conocido el hecho.

5.3.6 En caso la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, tome directamente conocimiento del hecho, debe informar en el plazo de veinticuatro (24) horas, a la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos o la que haga sus veces, para que adopte las medidas de protección.

5.3.7 En el supuesto que el presunto hostigador sea titular de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos o la que haga sus veces, la denuncia se interpone ante la Secretaría General del Gobierno Regional Lambayeque; y en caso lo sea el Secretario Técnico de la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, ante la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos o la que haga sus veces.

5.3.8 Contenido de la denuncia o queja.

DIRECTIVA N° 000002-2024-GR.LAMB/GR [320333037 - 49]

La denuncia o queja contiene la exposición lógica de los hechos:

- a) Identificación del presunto hostigador.
- b) Identificación de la persona que formula la queja o denuncia (en caso de que la víctima no sea la que formule la denuncia).
- c) Descripción detallada de los hechos considerados como manifestaciones de hostigamiento sexual.
- d) Medios probatorios que el denunciante tuviera en su poder o la mención de la persona que los tuviera o la unidad de organización donde se ubica, que acrediten la veracidad de los hechos que se exponen, de contar con ellos.
- e) Firma de corresponder.

5.3.9 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, cinta de grabación, entre otros.
- d) Pericias psicológicas, psiquiátrica, forenses, grafo técnicas, análisis biológicos, químicos, toxicológicos, entre otros.
- e) Cualquier otro medio probatorio idóneo que considere oportuno para el esclarecimiento del hecho denunciado.

5.3.10 Las pruebas pueden ser entregadas por soportes físicos (papel) o soportes magnéticos (USB, CD, etc.). Es relevante precisar que, la actuación de los medios probatorios no puede exponer a la presunta víctima a situaciones de revictimización, como careos con los presuntos hostigadores, cuestionamientos a su conducta o su vida personal.

5.4 Sobre acciones de atención de la denuncia.

5.4.1 Atención médica y psicológica.

a) La Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos o la que haga sus veces, en el plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la denuncia o queja, pone a disposición del presunto hostigado los canales de atención médica y/o psicológica, con los que el Gobierno Regional Lambayeque cuenta, así como los servicios públicos que el Estado pone a disposición de la presunta víctima. En ese sentido, el informe que se emita como resultado de la atención médica y/o psicológica puede ser incorporado al procedimiento y ser considerado como medio probatorio, siempre y cuando la presunta víctima lo autoriza.

b) Si el presunto hostigador presta servicios sujetos a vínculo contractual de naturaleza civil en el Gobierno Regional Lambayeque, corresponde a la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos o la que haga sus veces, brindar información a la presunta víctima sobre los servicios públicos de atención médica y psicológica con los que cuenta; sin perjuicio de que el hecho sea puesto en conocimiento de la Policía Nacional del Perú y al Ministerio Público.

c) En caso el presunto hostigador sea una tercera persona ajena a la entidad (usuario de un servicio o

DIRECTIVA N° 000002-2024-GR.LAMB/GR [320333037 - 49]

visitante), corresponde a la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos o la que haga sus veces, brindar información a la presunta víctima sobre los servicios públicos de atención médica, psicológica con los que cuenta; sin perjuicio de que el hecho sea puesto en conocimiento de la Policía Nacional del Perú.

d) En el supuesto que, el presunto hostigador labore en el Gobierno Regional Lambayeque y la presunta víctima sea una tercera persona ajena a la entidad, y el acto de hostigamiento sexual se haya producido en el marco o a raíz de la función que desempeña el presunto hostigador como servidor público civil, la presunta víctima puede interponer la denuncia ante la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos o la que haga sus veces y/o a la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, quien se encarga de la investigación que corresponda.

5.4.2 La Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos o la que haga sus veces, ejecuta las siguientes acciones destinadas a facilitar las funciones de investigación y sanción del hostigamiento sexual:

a) Brindar las facilidades necesarias a la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, encargada 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 Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, a la Policía Nacional del Perú, en el plazo de (24) veinticuatro horas, computados a partir de la emisión del informe de precalificación, que recomienda dar inicio al Procedimiento Administrativo Disciplinario para que actúen conforme a sus funciones.

5.4.3 Medidas de protección:

a) Posteriormente a la recepción de la denuncia o queja, dentro del plazo de tres (3) días hábiles, contados a partir de la interposición de la misma, la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos o la que haga sus veces, evalúa y dicta las medidas que brinden protección a la víctima. Las medidas de protección que se adopten se ajustan a la intensidad, proporcionalidad y necesidad, y pueden ser:

i. Rotación o cambio de lugar del presunto hostigador.

ii. Suspensión temporal del presunto hostigador.

iii. Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.

iv. Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

b) En ningún caso se considera una medida de protección válida proponer a la víctima tomar vacaciones cuando esta no lo ha solicitado.

c) La Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos o la que haga sus veces, también puede dictar determinadas medidas de protección a favor de la persona denunciante o testigo, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

d) Las medidas de protección pueden ser sustituidas o ampliadas, a pedido de parte, atendiendo a las circunstancias de cada caso, con la debida justificación y cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para la víctima.

e) 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.

DIRECTIVA N° 000002-2024-GR.LAMB/GR [320333037 - 49]

5.4.4 Etapa de investigación y Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD):

- a) El procedimiento administrativo disciplinario no puede extenderse por un plazo mayor a treinta (30) días calendario. Excepcionalmente y atendiendo a la complejidad del caso, el procedimiento administrativo disciplinario puede extenderse por un plazo adicional de quince (15) días calendario.
- b) Son autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario de acuerdo al tipo de sanción propuesta en el Informe de Precalificación emitido por la Secretaría Técnica.

5.4.5 Fase instructiva:

- a) El órgano instructor, después de tomar conocimiento del Informe de Precalificación y de encontrarse de acuerdo con este, emite la resolución que da inicio al procedimiento administrativo disciplinario, de conformidad a lo establecido en la Ley de Servicio Civil y su Reglamento General, la notifica al/a la presunto/a hostigador/a, dentro del término de tres (3) días hábiles contados a partir del día siguiente de su expedición.
- b) El/la denunciado/a, o quejoso/a a quien se le imputan los cargos, tiene plazo de cinco (5) días hábiles para presentar sus descargos, plazo que puede ser prorrogado a su solicitud y bajo la evaluación del órgano instructor. Si el/la denunciado/a o quejoso/a no presenta sus descargos en el mencionado plazo, no puede argumentar que no pudo ejercer su derecho a la defensa.
- c) Vencido el plazo para la presentación de los descargos, el órgano instructor en un plazo de diez (10) días calendarios, emite un informe en el que se pronuncia acerca de la existencia o no de la falta de hostigamiento sexual imputada, recomendando la sanción que debe ser impuesta o recomendando su archivo.

5.4.6 Fase sancionadora:

- a) Una vez que el órgano sancionador recibe el Informe del órgano instructor, lo notifica al/a la presunto/a hostigador/a en un plazo máximo de dos (2) días hábiles.
- b) El presunto/a hostigador/a, de considerarlo necesario, solicita que se le señale fecha, hora y lugar para realizar el informe oral. El órgano sancionador notificará la programación, indicando fecha, hora y lugar del informe oral, teniendo en cuenta el plazo para emitir su pronunciamiento.
- c) El órgano sancionador después de la realización o no del informe oral, en el plazo máximo de cuatro (4) días hábiles, debe emitir pronunciamiento sobre la comisión de la falta, siguiendo los mecanismos para su formalización de acuerdo a la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

5.4.7 Las sanciones a imponerse al/a hostigador/a, son:

- a) Amonestación escrita.
- b) Suspensión sin goce de remuneraciones.
- c) Destitución, acarrea la inhabilitación automática para el ejercicio de la función pública por cinco (5) años.

5.4.8 La graduación de la sanción por hostigamiento sexual se realiza de conformidad a lo establecido en el artículo 91° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y de los artículos 103° y 104° de su Reglamento General.

5.4.9 La Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios informa a la Autoridad Nacional del Servicio Civil las sanciones impuestas por hostigamiento sexual dentro del plazo máximo de

DIRECTIVA N° 000002-2024-GR.LAMB/GR [320333037 - 49]

diez (10) días hábiles contados desde la notificación de la resolución que impone la sanción. Este informe se realiza a través del Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (RNSSC); para ello, la entidad deberá precisar que la causal de sanción es el hostigamiento sexual.

5.5 Sobre registro de sanciones

5.5.1 Registro de la Sanción:

La Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos o la que haga sus veces, es la responsable del registro de las sanciones disciplinarias en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles, de conformidad con las disposiciones establecidas en la normativa vigente.

5.5.2 Información a la Autoridad Nacional de Servicio Civil – SERVIR.

a) La Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos o la que haga sus veces, informará semestralmente a SERVIR, en los meses de julio y diciembre, el número de quejas o denuncias recibidas, investigaciones iniciadas de oficio en la materia, medidas de mejora o ajustes implementados a la cultura y clima laboral a través de la Plataforma Virtual de SERVIR.

b) La Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios informará a SERVIR sobre las sanciones impuestas por hostigamiento sexual, dentro del plazo de (10) diez días hábiles contados desde la notificación de la resolución que impone la sanción al servidor sancionado.

6.0 ANEXOS:

Anexo N° 1. DEFINICIONES

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 otros 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) Hostigamiento Sexual: Forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.

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

E) 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 régimen de vinculación laboral o modalidad formativa de servicio en el Sector Público.

F) Denuncia o queja: 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. Los Lineamientos utilizarán indistintamente los términos denuncia y queja.



DIRECTIVA N° 000002-2024-GR.LAMB/GR [320333037 - 49]

G) Denunciante: Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.

H) Denunciado: Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.

I) 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.

J) Modalidades formativas: Se consideran modalidades formativas las prácticas preprofesionales y profesionales.

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

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

FORMATOS:

A) FORMATO DE QUEJA O DENUNCIA POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

B) FORMATO DE INFORME DEL COMITÉ FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

C) FORMATO DE DECISIÓN FINAL DEL GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE.

Firmado digitalmente
JORGE LUIS PEREZ FLORES
GOBERNADOR REGIONAL DE LAMBAYEQUE
Fecha y hora de proceso: 28/05/2024 - 20:01:56

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional Lambayeque, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sisgedo3.regionlambayeque.gob.pe/verifica/>

VoBo electrónico de:

- OFICINA REG. DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y A.T.
FANNY JANETT FARROÑAN SANCHEZ
JEFA REG. DE PLANEAMIENTO, PPTO. Y ACOND. TERRITORIAL
22-05-2024 / 11:38:13
- OFICINA REGIONAL DE ASESORIA JURIDICA



DIRECTIVA N° 000002-2024-GR.LAMB/GR [320333037 - 49]

JUAN PABLO CHAMBERGO BURGOS
JEFE REGIONAL DE ASESORIA JURIDICA
17-05-2024 / 18:30:32

- SECRETARIA GENERAL
ANA LUCIA DE JESUS VIDAURRE RUIZ
SECRETARIA GENERAL
17-05-2024 / 17:14:07

- OFICINA EJECUTIVA DE RECURSOS HUMANOS
OSWALDO SEMINARIO ESPINOZA
JEFE DE LA OFICINA EJECUTIVA DE RECURSOS HUMANOS
20-05-2024 / 08:46:57