



Resolución Directoral

Nº 305-2024/VIVIENDA/VMCS/PNSR

Lima, 08 de noviembre de 2024.

VISTOS:

El Memorando N° D01607-2024-VIVIENDA/VMCS-PNSR-3.3, el Memorando N° D01962-2024-VIVIENDA/VMCS-PNSR-3.3, el Informe N° D00111-2024-VIVIENDA/VMCS-PNSR-UA-SU-RH y el Informe N° D00224-2024-VIVIENDA/VMCS-PNSR-UA-SU-RH de la Unidad de Administración, el Memorando N° D00165-2024-VIVIENDA/VMCS-PNSR-3.1 y el Informe N° D00053-2024-VIVIENDA/VMCS-PNSR-UPP-SU-PM de la Unidad de Planeamiento y Presupuesto, y el Informe Legal N° D00008-2024-VIVIENDA/VMCS-PNSR-3.2-PSR y el Informe Legal N° D00206-2024/VIVIENDA/VMCS-PNSR-3.2 de la Unidad de Asesoría Legal;

CONSIDERANDO:

Que, mediante el Decreto Supremo N° 002-2012-VIVIENDA se creó el Programa Nacional de Saneamiento Rural (en adelante el PNSR) en el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento en (en adelante el MVCS), bajo el ámbito del Viceministerio de Construcción y Saneamiento, con el objeto de mejorar la calidad, ampliar la cobertura y promover el uso sostenible de los servicios de agua y saneamiento en las poblaciones rurales del país;

Que, la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, tiene el objeto de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación, así como el hostigamiento sexual que se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo;

Que, mediante el artículo 4 de la citada Ley se define al hostigamiento sexual como una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole; precisa además que en dichos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta;

Que, mediante el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, se aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, con el objeto de desarrollar las normas generales y específicas para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual regulado en dicha Ley; asimismo, en su artículo 35 se establece que las entidades públicas, de acuerdo a los lineamientos o protocolos que determine la Autoridad Nacional del Servicio



Resolución Directoral

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, el numeral 7.2 del artículo 7 del referido Reglamento señala que las instituciones deben garantizar a las personas que denuncian actos de hostigamiento sexual, el acceso a las medidas de protección que resulten idóneas para la protección de sus derechos, así como otras medidas que permitan evitar nuevos casos de hostigamiento, con independencia del tipo de vínculo que tales instituciones tengan con las víctimas, respetando las reglas establecidas en el indicado Reglamento;

Que, el artículo 24 del citado Reglamento establece que las instituciones con veinte (20) o más servidores/as, trabajadores/as, estudiantes o personal en general, cuentan con políticas internas para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual, las mismas que deben estar reguladas en directivas, reglamentos internos u otros documentos. Dichos documentos deben especificar los canales para la presentación de quejas o denuncias, el procedimiento de investigación y sanción y los plazos de cada etapa, los cuales no pueden ser mayores a los previstos en la Ley y el Reglamento;

Que, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, la Autoridad Nacional del Servicio Civil aprobó los "Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas", los cuales tienen por objeto regular las acciones de prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas, conforme a lo establecido en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento;

Que, mediante la Resolución Directoral N° 99-2023/VIVIENDA/VMCS/PNSR, se aprobó la Directiva de Programa N° 001-2023-VIVIENDA/VMCS/PNSR, "Formulación, Aprobación, Modificación y Derogación de Directivas y Lineamientos en el Programa Nacional de Saneamiento Rural", que establece disposiciones para la formulación, aprobación, modificación y derogación de Directivas y Lineamientos que se expidan en el Programa Nacional de Saneamiento Rural;

Que, la Sub Unidad de Recursos Humanos de la Unidad de Administración remite la propuesta de modificación de la Directiva N° 008-2020/VIVIENDA/VMCS/PNSR, la misma que se fundamenta en la necesidad de actualizar el instrumento de gestión en mérito a los cambios normativos ocurridos desde su aprobación, así como la incorporación de las recomendaciones formuladas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil respecto al texto de la Directiva;

Que, la propuesta de modificación de la Directiva N° 008-2020-VIVIENDA/VMCS/PNSR cuenta con el pronunciamiento favorable de la Unidad de



Resolución Directoral

Planeamiento y Presupuesto recaído en el Memorando N° D00165-2024-VIVIENDA/VMCS-PNSR-3.1 y el Informe N° D00053-2024-VIVIENDA/VMCS-PNSR-UPP-SU-PM, señalándose que *“El objetivo de la directiva se alinea al Objetivo Estratégico Institucional N° 2 “Fortalecer la Gestión de Inversiones y prestación de servicios de agua potable y saneamiento en el ámbito rural a los prestadores, Gobiernos Regionales y Locales”, establecido en el Plan Estratégico Institucional 2024- 2030 del MVCS, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 151-2024- VIVIENDA; así como, al Objeto del PNSR, de mejorar la calidad, ampliar la cobertura y promover el uso sostenible de los servicios de agua y saneamiento en las poblaciones rurales del país, establecido en el artículo 3 del D. S. N° 002-2012-VIVIENDA, que crea el PNSR”*. Asimismo, se precisa que la propuesta de modificación de Directiva cumple con la estructura establecida en la Directiva de Programa N° 001-2023-VIVIENDA/VMCS/PNSR;

Que, la Unidad de Asesoría Legal ha señalado en su pronunciamiento legal de vistos, que es legalmente viable la aprobación de la modificación de la Directiva N° 008-2020-VIVIENDA/VMCS/PNSR propuesta por la Unidad de Administración, a través de una Resolución Directoral;

Que, conforme al Manual de Operaciones del PNSR, aprobado por la Resolución Ministerial N° 070-2024-VIVIENDA, la Dirección Ejecutiva es la máxima instancia de decisión del Programa, responsable de su dirección y administración general, y dentro de las funciones previstas en el referido Manual, le corresponde ejercer la conducción, dirección y representación del Programa, aprobar las normas internas que éste requiera destinadas a organizar, administrar o ejecutar las actividades y/o proyectos, y emitir las resoluciones directorales en asuntos de su competencia;

Con el visto de la Jefa de la Unidad de Administración, de la Coordinadora de la Sub Unidad de Recursos Humanos, del Jefe de Unidad de la Unidad de Planeamiento y Presupuesto y del Jefe de Unidad de la Unidad de Asesoría Legal; y, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 002-2012-VIVIENDA que crea el Programa Nacional de Saneamiento Rural y la Resolución Ministerial N° 070-2024-VIVIENDA que aprueba el Manual de Operaciones del Programa Nacional de Saneamiento Rural;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar la Directiva de Programa N° 010-2024-VIVIENDA/VMCS/PNSR, denominada *“Directiva para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Programa Nacional De Saneamiento Rural”*, que como anexo forma parte integrante de la presente Resolución Directoral.



Resolución Directoral

Artículo 2.- Dejar sin efecto la Directiva N° 008- 2020/VIVIENDA/VMCS/PNSR, aprobada mediante la Resolución Directoral N° 385-2020/VIVIENDA/VMCS/PNSR.

Artículo 3.- Disponer que la Unidad de Administración publique la citada Directiva de Programa, aprobada a través del artículo primero de este dispositivo, así como la presente Resolución Directoral, en la sede digital del Programa Nacional de Saneamiento Rural (www.pnsr.gob.pe).

Artículo 4.- Disponer que la Unidad de Administración notifique la presente Resolución Directoral y su anexo, a las Unidades y Programas del Programa Nacional de Saneamiento Rural, para conocimiento y fines pertinentes.

Regístrese y comuníquese.

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
Ronald Humberto Medina Bedoya
Director Ejecutivo
Programa Nacional de Saneamiento Rural
Viceministerio de Construcción y Saneamiento
Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento

DIRECTIVA DE PROGRAMA N° 010-2024-VIVIENDA/VMCS/PNSR

DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO RURAL

I. OBJETIVO

Establecer los procedimientos administrativos para prevenir, investigar y sancionar los actos de hostigamiento sexual producidos en el PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO RURAL, en adelante PNSR, en el marco de una relación laboral, formativa o de cualquier otro tipo de relación de sujeción, sin distinción del régimen contractual, fórmula legal o lugar de ocurrencia de los hechos.

II. FINALIDAD

- Garantizar a las personas que denuncian actos de hostigamiento sexual, el acceso a las medidas de protección que resulten idóneas; así como, otras medidas que permitan evitar nuevos casos de hostigamiento sexual en el PNSR.
- Proteger los derechos a una vida libre de violencia, al trabajo, a la igualdad de oportunidades, a la no discriminación y a la libertad sexual en el PNSR.
- Establecer las competencias y responsabilidades de los órganos administrativos del PNSR para la aplicación de los mecanismos de acción para la prevención, investigación y sanción de los actos de hostigamiento o acoso sexual en el PNSR.
- Difundir a todo el personal del PNSR, los alcances e importancia de la normativa sobre la prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en la sede jurisdiccional donde se encuentre trabajando.

III. ALCANCE

Toda persona que cuente con vínculo contractual con la entidad, independientemente de su régimen laboral, modalidad de contratación o modalidad formativa; así como, los beneficiarios de la modalidad formativa de servicios, que se encuentren sujetos a las disposiciones contenidas en la presente Directiva.

IV. BASE LEGAL

La presente Directiva se sustenta en la base legal siguiente:

- Constitución Política del Perú.
- Decreto Ley N° 17687, que aprueba el Convenio N° 111 (1968), relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación de la Organización Internacional del Trabajo – OIT.
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada por la Ley N° 29430 y por el Decreto Legislativo N° 1410.
- Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- Ley 30057, Ley del Servicio Civil, modificada por el Decreto Legislativo N° 1410.

DIRECTIVA DE PROGRAMA N° 010-2024-VIVIENDA/VMCS/PNSR

DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO RURAL

- Ley N° 30364, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar. Modificada por el Decreto Legislativo N° 1386 y la Ley N° 30862.
- Ley N° 28518, Ley Sobre Modalidades Formativas Laborales, modificada por el Decreto Legislativo N° 1248 que Aprueba Diversas Medidas de Simplificación Administrativa.
- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Decreto Legislativo 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.
- Decreto Legislativo N° 1401, Régimen Especial que Regula las Modalidades Formativas de Servicios en el Sector Público.
- Decreto Legislativo N° 1057, Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, modificado por la Ley N° 29849 y por los Decretos Legislativos N° 1295 y 1367.
- Decreto Supremo N° 002-2012-VIVIENDA, que crea el Programa Nacional de Saneamiento Rural en el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento.
- Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30364.
- Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP, que aprueba el “Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021”.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057 y sus modificatorias.
- Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 y sus modificatorias.
- Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, Reglamento de la Ley 27815 y sus modificatorias.
- Decreto Supremo N° 007-2005-TR, aprueban Reglamento de la Ley N° 28518 “Ley sobre Modalidades Formativas Laborales”, modificado por el Decreto Supremo N° 018-2012-TR.
- 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.
- Resolución Legislativa N° 31415, que aprueba el Convenio N° 190 (2023), sobre violencia y acoso en el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo – OIT.
- Resolución Legislativa N° 13282, aprobó la Declaración Universal de los Derechos Humanos, suscrita en París en 1948, por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO RURAL

- Resolución Legislativa N° 23432, por la cual el Congreso aprobó la “Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer” - aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas por Resolución 34/180 en el año 1979, suscrita por el Perú en la ciudad de New York en el año 1981.
- Resolución Legislativa N° 26583, que aprueba la “Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belém do Pará” (1994).
- Resolución Ministerial N° 041-2018-TR, Declaran el 27 de Febrero de cada Año como el “Día de la Lucha contra el Hostigamiento Sexual en el Ámbito Laboral”.
- Resolución Ministerial N° 070-2024-VIVIENDA, que aprueba el Manual de Operaciones (MOP), del Programa Nacional de Saneamiento Rural.
- Resolución Ministerial N° 223-2019-TR, guía práctica para la prevención y sanción del Hostigamiento Sexual en el lugar de Trabajo en el Sector Privado y Público.
- Resolución Ministerial N° 222-2019-TR, Lineamientos del servicio de orientación y acompañamiento para los casos de Hostigamiento Sexual en el trabajo “Trabaja sin Acoso”.
- 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, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE.
- Resolución Directoral N° 002-2018-JUS/DGDNCR, aprueba Cuarta Edición de la “Guía de Técnica Legislativa para la elaboración de Proyectos Normativos de las Entidades del Poder Ejecutivo”.
- Resolución de Secretaría General N° 034-2014-VIVIENDA-SG, que aprueba la Directiva General N° 001-2014-VIVIENDA-SG – Lineamientos para la Formulación, aprobación y modificación de Directivas en el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento.
- Resolución Directoral N° 037-2020-VIVIENDA/VMCS/PNSR, que aprueba la Directiva General N° 002-2020-VIVIENDA/VMCS/PNSR – “Elaboración, aprobación y modificación de Directivas en el Programa Nacional de Saneamiento Rural”.
- Resolución Directoral N° 363-2023/VIVIENDA/VMCS/PNSR, de fecha 29 de diciembre de 2023, se modifican los artículos 1, 2, 6, 13, 14, 16, 18, 20, 37, 48 y 95 del "Reglamento Interno de los Servidores Civiles del Programa Nacional de Saneamiento Rural — PNSR” aprobado por Resolución Directoral N° 178-2023/VIVIENDA/VMCS/PNSR (en adelante, el RISC) y se aprueba la versión actualizada del citado Reglamento.
- Resolución Directoral N° 026-2024-VIVIENDA/VMCS/PNSR, que aprueba la Directiva de Programa N° 001-2024-VIVIENDA/VMCS/PNSR, “Procedimiento para la Selección, Vinculación, Inducción y Desvinculación de Servidores/as en el Programa Nacional de Saneamiento Rural”.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas (En adelante el Lineamiento).

DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO RURAL

- Resolución de Secretaría General N° 028-2020-VIVIENDA-SG, Directiva General N° 002-2020-VIVIENDA-SG, Normas para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento.
- Informe N° 007-2018-DP/ADM – Aproximación a la problemática del hostigamiento sexual contra mujeres, Defensoría del Pueblo.

V. DISPOSICIONES GENERALES

5.1 Siglas

- MVCS: Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento.
- PNSR: Programa Nacional de Saneamiento Rural.
- SERVIR: Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- UA: Unidad de Administración.
- SU-RH: Sub Unidad de Recursos Humanos.
- CAS: Contrato Administrativo de Servicios.
- PAD: Procedimiento Administrativo Disciplinario.
- ST – PAD: Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario del PNSR.
- OI: Órgano Instructor.
- OS: Órgano Sancionador.

5.2 Definiciones

Para los efectos de la aplicación de la presente Directiva, se aplican las siguientes definiciones:

- 5.2.1 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.
- 5.2.2 CONDUCTA SEXISTA. Comportamiento 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.
- 5.2.3 DENUNCIA O QUEJA. Acción mediante la cual una persona comunica, de forma verbal o escrita, al PNSR 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.
- 5.2.4 DENUNCIADO. Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.

DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO RURAL

- 5.2.5 DENUNCIANTE. Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- 5.2.6 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, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.
- En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta.
- 5.2.7 HOSTIGADO/A. Toda persona que es víctima de hostigamiento sexual, al margen del tipo de vinculación laboral, contractual u otra con el PNSR.
- 5.2.8 HOSTIGADOR/A. Toda persona, que realiza en contra de otra, uno o más actos de hostigamiento sexual, cualquiera sea su régimen de vinculación laboral o modalidad formativa de servicio en el PNSR, cuya responsabilidad haya sido determinada y sancionada de acuerdo al procedimiento establecido en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y modificatorias, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.
- 5.2.9 MODALIDADES FORMATIVAS. Son consideradas modalidades formativas las prácticas pre profesionales y las prácticas profesionales.
- 5.2.10 PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO–PAD. Para efectos de la presente directiva es el procedimiento orientado a determinar la existencia o configuración del hostigamiento sexual y la responsabilidad del denunciado, con la consecuente aplicación de la sanción disciplinaria correspondiente.
- 5.2.11 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.
- 5.2.12 RELACIÓN DE SUJECCIÓN. 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.
- 5.2.13 REVICTIMIZACIÓN: Es la experiencia que vive la/el hostigada/o al enfrentarse o exponerse a declaraciones reiteradas de los hechos, cuestionamientos a su conducta o su vida personal, careos o confrontaciones con el/la denunciado/a, entre otros, ante las autoridades encargadas de la atención social y el procesamiento de la denuncia.
- 5.2.14 SECRETARÍA TÉCNICA DE LAS AUTORIDADES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO: Responsable de precalificar y documentar

DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO RURAL

todas las etapas del procedimiento administrativo disciplinario, asistiendo a los órganos instructores y sancionadores del mismo.

- 5.2.15 **SITUACIÓN VENTAJOSA:** Aquella que se produce en una relación en la que no existe una relación de autoridad atribuida, pero si un poder de influencia de una persona frente a la otra, incluso cuando dichas personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual sean de igual cargo, nivel o jerarquía.
- 5.2.16 **USUARIO:** Persona que se encuentra en el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento o en sus diferentes instalaciones a nivel nacional, para realizar una gestión, trámite, visita o presentar una documentación.
- 5.2.17 **SECRETARÍA TÉCNICA DE LAS AUTORIDADES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (ST – PAD) DEL PNSR:** Está a cargo de llevar a cabo la investigación preliminar y presta apoyo a las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario en el conjunto de acciones orientadas a determinar la exigencia o configuración de hostigamiento sexual y la consecuente responsabilidad administrativa del funcionario/a o servidor/a público/a y la aplicación de la sanción disciplinaria correspondiente.
- 5.2.18 **ÓRGANO INSTRUCTOR.** Órgano encargado de dar inicio al PAD y de la investigación, cuyo resultado deberá estar plasmado en un Informe de Instrucción, el mismo que deberá estar dirigido al Órgano Sancionador.
- 5.2.19 **ÓRGANO SANCIONADOR.** Es el encargado de dar a conocer al presunto hostigador/a/es/as, el Informe de Instrucción y luego del Informe Oral o de no haberse solicitado o presentado, determinar con criterio de proporcionalidad la sanción a imponer, según la normatividad sobre la materia.
- 5.2.20 **SUB UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS.** Responsable de promover, organizar, conducir y apoyar la implementación de las acciones de prevención del hostigamiento sexual en el PNSR.

5.3 Principios

Las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual se sustentan en los principios previstos en el artículo 4 del Reglamento de la Ley N° 27942, aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, modificado por el Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP.

5.4 Se consideran manifestaciones de hostigamiento sexual las siguientes:

- 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 o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual,

DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO RURAL

- que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la/el hostigada/o.
- d. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la/el hostigada/o víctima.
 - e. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este numeral.
 - f. Cualquier otra conducta que encaje en el concepto de hostigamiento sexual.
- 5.5 Para la configuración del Hostigamiento sexual no se requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso; este 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 la jornada de trabajo o formativa o similar; o si este ocurre o no en el lugar de trabajo, ambientes formativos o similares.

VI. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

6.1 De la Prevención contra el Hostigamiento Sexual

6.1.1 Diagnóstico

La SU-RH tiene la obligación de ejecutar las acciones de prevención de hostigamiento sexual en el PNSR, a nivel nacional; para este efecto realizará anualmente una encuesta para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual o riesgos de que estas sucedan lo que permitirá proponer acciones para su prevención.

Como Anexo N° 01 de la presente Directiva se encuentra el cuestionario modelo el que garantiza el derecho a la intimidad de los presuntos/as evaluados/as.

Luego de tomada la encuesta la SU-RH la evaluará asegurándose la participación de todas las personas o de una muestra representativa por cada Unidad del PNSR.

La encuesta puede estar incluida como una dimensión adicional del diagnóstico de clima laboral u otras evaluaciones del personal de la entidad, siempre y cuando se mantenga su anonimato.

Con los resultados, la SU-RH desarrolla las acciones de prevención e intervención frente a los casos o riesgos de hostigamiento sexual.

6.1.2 Medidas de prevención del hostigamiento sexual

De acuerdo a lo establecido en el Lineamiento, las acciones que se adoptarán como medidas de prevención del hostigamiento sexual son:

a. Inducción y Capacitaciones

El PNSR brindará como mínimo y en forma obligatoria las siguientes capacitaciones:

- Se incluirá en las charlas de inducción de personal y/o de formación laboral ingresante a la entidad, la difusión de la presente Directiva, políticas y normas vigentes sobre prevención y sanción contra el

DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO RURAL

hostigamiento sexual, 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;

- Una capacitación anual especializada para el personal de la SU-RH, incluida la ST – PAD y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, considerando a los servidores o funcionarios que realizan o pueden constituirse como Órgano Instructor y Órgano Sancionador.

En todos los casos, la SU-RH es responsable de planificar, ejecutar y evaluar las capacitaciones, contando para ello con el temario de capacitación que SERVIR ha puesto a su servicio y que se adjunta a la presente directiva como Anexo N° 02. Asimismo, también puede solicitar la asistencia técnica de la referida entidad.

b. Difusión de información y canales de denuncia

De forma trimestral y cada vez que se identifiquen situaciones de riesgo, se difundirá información, que permita identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables, a través de los medios de comunicación interna para el personal del PNSR, tales como: correo electrónico y/o la Intranet y/o videos cortos.

La información contendrá:

- Manifestaciones del hostigamiento sexual.
- Canales de denuncia/queja internos y externos.
- Acciones a cargo de SERVIR (orientación a denunciantes y supervisión de procedimientos de investigación y sanción).

Se difundirá:

- Línea gratuita de consultas de “Estado sin acoso”: 0800 10024 opción 2; (01) 2063370 – Anexo 2522.
- Correo de consulta: estadosinacoso@servir.gob.pe
- Los formatos para la presentación de la denuncia /queja y donde obtenerlos.
- Identificación del servidor/a que es designado como ST – PAD y la SU-RH para la atención de denuncias.
- Información básica sobre el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

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

A partir de la aprobación de la presente directiva, se incluirán en los contratos y convenios que el PNSR suscriba, como medida de prevención, las siguientes cláusulas:

En los contratos administrativos de servicios:

“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

DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO RURAL

hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP; y, modificatorias; en lo que resulte aplicable”.

En obligaciones del servidor/a civil o practicante pre profesional o profesional:

“Respetar las normas de integridad y ética pública, así como las referidas al hostigamiento sexual”.

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

6.2.1 Confidencialidad

De conformidad a la Novena Disposición Final Complementaria de la Ley 27942 y el numeral 7.2 del lineamiento, la denuncia por hostigamiento sexual y todos sus efectos investigatorios y de sanción administrativa sin restricción alguna, **tiene carácter reservado y confidencial**, sólo procede la publicidad para la resolución o decisión final.

Para este efecto, la SU-RH y la ST-PAD, toman las siguientes medidas:

- a. Asegurar que solo las personas involucradas en el procedimiento de investigación y sanción tengan acceso al expediente de denuncia (SU-RH, ST – PAD, OI, OS).
- b. Asignar códigos a las presuntas víctimas con la finalidad de evitar que quienes tomen conocimiento del caso conozcan su identidad. Esta medida de protección también puede aplicar a los testigos cuando sea necesario.

6.2.2 Comunicaciones durante el procedimiento de investigación y sanción.

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

La ST-PAD 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.

6.2.3 Tratamiento a las víctimas de hostigamiento sexual

Al tomar contacto con una presunta víctima de hostigamiento sexual, los/las involucradas en el procedimiento de denuncia, atención, investigación y sanción deben guiar su actuación conforme a los parámetros establecidos en el Anexo N° 04, con la finalidad de evitar cualquier situación que pudiera generar su revictimización.

6.3 Procedimiento de Denuncia, atención, investigación y sanción del Hostigamiento Sexual para funcionarios directivos y servidores civiles

La investigación y sanción de los actos de hostigamiento sexual cometidos por servidores/as civiles se rige por el Procedimiento Administrativo Disciplinario

DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO RURAL

(PAD) establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento y Directiva; no obstante, se deben seguir las pautas especificadas dispuestas por la Ley 27942, su Reglamento, el Lineamiento y la presente Directiva.

De acuerdo con lo establecido en el Lineamiento, el PAD por hostigamiento sexual no puede extenderse por un plazo mayor de treinta (30) días calendario. Excepcionalmente, y atendiendo a la complejidad del caso, el procedimiento disciplinario puede extenderse por un plazo adicional de quince (15) días calendario, con la debida justificación. El incumplimiento de estos plazos implica responsabilidad administrativa, pero no la caducidad del procedimiento.

6.3.1 Actores involucrados en el procedimiento de denuncia, atención, investigación y sanción.

a. Sub Unidad de Recursos Humanos (SURH)

Le corresponde recibir y derivar las denuncias por hostigamiento sexual a la Secretaría Técnica – ST – PAD; así como orientar y acompañar a la presunta víctima durante el procedimiento a llevarse en el PNSR; así también en las acciones que decida realizar en otras instancias, con su consentimiento y manteniendo la confidencialidad del caso.

La SURH evalúa y dicta las medidas de protección necesarias a la/el denunciante.

La SURH también se encarga de informar los canales de atención médica y psicológica, dictar medidas de protección y da lectura al acta de derechos de la persona denunciante.

b. Jefes de Unidades o servidores con personal a cargo

Cuando los Jefes de Unidad o servidores con personal a cargo tomen conocimiento de hechos que podrían configurar actos de hostigamiento sexual, deberán poner de conocimiento tales situaciones a la SURH o a la ST – PAD en el plazo de máximo de veinticuatro (24) horas para continuar con el trámite respectivo.

c. Secretaria Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario – ST –PAD

La ST – PAD apoya el desarrollo del procedimiento disciplinario, teniendo como principal función llevar a cabo la investigación preliminar del caso de hostigamiento sexual y emitir el Informe de Precalificación que tome en consideración las particularidades de estos casos; así como asistir a las autoridades instructoras y sancionadoras durante todo el procedimiento.

d. Autoridades Competentes

➤ Órgano Instructor: Tiene a cargo las acciones conducentes a la determinación de la responsabilidad disciplinaria. De acuerdo al tipo de sanción propuesta en el Informe de Precalificación emitido por la ST-PAD puede ser:

- Jefe/a inmediato (amonestación escrita o suspensión)
- Coordinador/a de la SURH (destitución)

DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO RURAL

- Órgano Sancionador: Tiene a cargo determinar la sanción al denunciado. De acuerdo al tipo de sanción propuesta en el Informe de Precalificación emitido por la ST-PAD, puede ser:
 - Coordinador/a de la SURH (amonestación escrita o suspensión)
 - Titular de la entidad (destitución)

6.3.2 Interposición de la denuncia / queja

La denuncia/queja por actos de hostigamiento sexual puede presentarse ante la ST – PAD o ante la SURH, de forma verbal, escrita y/o a través de otro medio que la entidad habilite para tal fin.

En el caso de que la denuncia sea presentada por escrito ésta debe realizarse, en el formato del Anexo N° 04, preferentemente. En caso se realice de forma verbal, el/la servidor/a a cargo de su atención, deberá registrar la información de el/la denunciante en dicho formato.

La denuncia puede ser presentada por la presunta víctima, por terceros o de oficio (cuando la SURH o ST-PAD toman conocimiento por cualquier medio de hechos que podrían constituir hostigamiento sexual). Las denuncias presentadas de manera anónima deberán contener al menos la identificación de la víctima, el/la agresor/a y el contexto de los hechos en el cual se habría producido el acto de hostigamiento; estas denuncias deberán entenderse como una forma de inicio de las investigaciones de oficio a cargo de la ST-PAD.

Corresponde a la SURH recibir las denuncias por hostigamiento sexual, identificando en el Anexo N° 5 de la presente Directiva a las personas responsables de atender dichas denuncias.

La SURH remitirá denuncia a las ST-PAD en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas de conocido el hecho. En caso la ST – PAD tome conocimiento directo del hecho, informa dentro del mismo plazo a la SURH para que adopte las medidas de protección correspondientes.

En caso que el/la presunto/a hostigador sea titular de la SURH o el/la ST-PAD, la denuncia se interpone ante su inmediato superior o quien haga sus veces. El/la presunto/a hostigador/a debe abstenerse de participar en la investigación. La abstención se tramita de conformidad con lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General.

Para el inicio de la investigación preliminar de oficio basta con la declaración de el/la denunciante; no obstante, de forma complementaria se pueden presentar las siguientes pruebas:

- Declaración de testigos
- Documentos públicos o privados
- Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de textos telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros.

DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO RURAL

- Pericias psicológicas, psiquiátricas, forense grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
- Cualquier otro medio probatorio idóneo.

6.3.3 Atención a la Víctima de Hostigamiento Sexual

6.3.3.1 Atención médica y psicológica

La SURH, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica (Médico ocupacional) y/o psicológica, con los que cuente.

De no contar con dichos servicios, deriva a la víctima a los servicios públicos o privados de salud a los que esta tenga acceso.

Los servicios públicos que son comunicados a la presunta víctima como mínimo son:

- Centros de Emergencia Mujer – CEM
- Centros de atención de EsSalud
- Centros de atención del Ministerio de Salud

El informe que se emita como resultado de la atención médica y/o psicológica, podrá ser incorporado al procedimiento y considerado como parte de los medios probatorios, solo si la víctima lo autoriza.

6.3.3.2 Medidas de protección

La SURH cuenta con un plazo máximo de tres (3) días hábiles para dictar medidas de protección a favor de la víctima, desde que se interpuso la queja/denuncia o tomó conocimiento de los hechos por cualquier medio. Estas medidas se otorgan de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata. Pueden ser las siguientes:

- Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
- Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a.
- Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
- Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

En ningún caso se considera una medida de protección válida proponer a la víctima tomar vacaciones cuando esta no lo ha solicitado. Incluso si la víctima o la persona denunciada solicitara las vacaciones, las mismas no se categorizan como medidas de protección.

La SURH también puede dictar determinadas medidas de protección a favor de la persona denunciante o testigo/s, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

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.

DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO RURAL

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.

6.3.4 Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual

6.3.4.1 Investigación Preliminar

Durante la investigación preliminar, la ST-PAD debe tomar en consideración todos los medios de prueba presentados por el/la denunciante y las investigaciones realizadas por su cuenta con la finalidad de fijar su postura en el Informe de Precalificación.

La declaración de la víctima constituye un elemento esencial de suma relevancia cuando se investiguen hechos que podrían constituir actos de hostigamiento sexual, con la finalidad de esclarecer las investigaciones y, de ser el caso, sancionar al infractor o, de lo contrario, evitar la imposición de sanciones injustificadas.

Para la valoración de la declaración de la víctima, y que esta genere indicio razonable sobre la comisión de los hechos denunciados, al menos deberán considerarse los siguientes criterios:

- Que exista una mínima corroboración con otras acreditaciones indiciarias en contra del denunciado/a, que incorporen algún hecho, dato o circunstancia externa, aún de carácter periférico, que consolide su contenido.
- Coherencia y solidez del relato: debe observarse la uniformidad en la declaración, sin ambigüedades o contradicciones.

Durante la investigación preliminar, la ST-PAD puede incluir las declaraciones de compañeros/as de trabajo así como considerar, de ser el caso, el informe psicológico de la víctima.

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

Si durante la investigación, el/la Secretario/a Técnico/a requiere entrevistar al/la denunciante, orienta su actuación conforme el Anexo N° 03.

a) Informe de Precalificación

La ST-PAD emite el Informe de Precalificación en un plazo no mayor a quince (15) días calendario, contados desde que se recibe la queja o denuncia o desde que toma conocimiento del hecho, bajo responsabilidad. Si la Secretaría Técnica aprecia que existen indicios razonables o aparentes de la configuración del hostigamiento sexual, debe recomendar el inicio de procedimiento a fin que la autoridad respectiva continúe con la instrucción. La ST-PAD tiene un plazo máximo de un (1) día hábil para notificar el Informe de Precalificación al Órgano Instructor.

DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO RURAL

Para emitir este informe, la ST-PAD 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 no solo cuenta con el contenido establecido por la Directiva 02-2015-SERVIR-GPGGSC, sino también con un análisis completo del estándar probatorio antes señalado.

- b) Informar al Ministerio Público o a la Policía Nacional del Perú
En los casos en los que el Informe de Precalificación recomiende dar inicio al PAD, la ST – PAD informa al Ministerio Público o a la Policía Nacional del Perú para que estos actúen conforme a sus funciones. El plazo máximo para esta comunicación es de veinticuatro (24) horas computadas a partir de la emisión del Informe de Precalificación.

6.3.4.2 Fase Instructiva

Se encuentra a cargo del Órgano Instructor y comprende las acciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria de el/la denunciado/a.

El PAD inicia con la notificación del acto de inicio del PAD al denunciado/a, debiéndose llevar a cabo en estricta observancia del principio de celeridad.

Los descargos se presentan dentro del plazo de cinco (5) días hábiles de notificado el acto de inicio de PAD, prorrogables de acuerdo al marco normativo de la Ley N° 30057. Con los descargos, el imputado tiene la oportunidad de solicitar informe oral.

Vencido el plazo para presentación de los descargos, el órgano instructor en un plazo de diez (10) días calendario 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.

6.3.4.3 Fase Sancionadora

Desde que el Órgano Sancionador recibe el informe del Órgano Instructor cuenta con cuatro (4) días hábiles para la emisión de su pronunciamiento. El pronunciamiento podrá determinar la existencia de hostigamiento sexual e imponer una sanción o declarar no ha lugar y disponer el archivamiento.

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

DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO RURAL

6.4 Procedimiento de Denuncia, Atención, investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual – locación de servicios y modalidades formativas.

En los casos de hostigamiento sexual producidos entre locadores o desde modalidades formativas, el procedimiento de investigación y sanción tiene por finalidad determinar si se ha configurado el acto de hostigamiento sexual y dictar medidas correctivas necesarias para evitar posteriores actos de igual o similar naturaleza, protegiendo a la víctima durante el desarrollo del mismo y garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, celeridad y eficaz.

6.4.1 Actores involucrados en el procedimiento

a. Sub Unidad de Recursos Humanos – SURH

Corresponde a la SURH recibir y atender las denuncias por hostigamiento sexual y orientar a la presunta víctima, manteniendo la confidencialidad del caso.

La SURH evalúa y dicta las medidas de protección necesaria a la víctima y conforma un Comité de Investigación.

b. Comité de Investigación

El Comité está integrado por dos (2) representantes del ARH y uno (1) del área usuaria, para la evaluación de los hechos denunciados. Tal evaluación debe respetar el derecho de defensa. Una vez concluida la investigación, de ser el caso, se determina la configuración del acto de hostigamiento sexual y se propone al área correspondiente las medidas correctivas o acciones necesarias para evitar posteriores actos de hostigamiento.

6.4.2. Interposición de la denuncia/queja

La denuncia se realiza ante la SURH de la entidad, conforme al procedimiento establecido para el caso de los servidores civiles del PNSR.

6.4.3. Atención médica y psicológica

Se realiza conforme al procedimiento establecido para el caso de los servidores del PNSR.

6.4.4. Medidas de protección

La SURH cuenta con un plazo máximo de tres (3) días hábiles para dictar medidas de protección a favor de la víctima, desde que se interpuso la queja/denuncia.

Cabe precisar que son otorgadas de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata. Pueden ser las siguientes:

- Cambio o solicitud de cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
- Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por esta misma.
- Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.
- Lectura del Acta de derechos de la persona denunciante.

DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO RURAL

En ningún caso se considera una medida de protección válida proponer a la víctima hacer uso de su descanso físico subvencionado.

La SURH también puede dictar determinadas medidas de protección a favor de la persona denunciante o testigo/s, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

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.

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.

6.4.5. Conformación del Comité de Investigación

El/la Coordinador/a de la SURH conforma el Comité de Investigación en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas de conocido el hecho, para lo cual notifica a los miembros, solicitando que asuman sus funciones y se procede con la suscripción de un acta de conformación.

El Comité de Investigación está integrado por dos (2) representantes de la SURH y uno (1) del área usuaria, es decir del área en la cual viene desempeñando sus labores la presunta víctima, de la siguiente manera:

Representantes de la SURH:

- Coordinador/a de la SURH.
- Servidor/a, designado por el/la Coordinador/a de la SURH, o el que haga sus veces. Con funciones vinculadas al Subsistema de Relaciones Humanas y Sociales o a Procedimiento Administrativo Disciplinario, de preferencia, con conocimiento en materia de hostigamiento sexual.

Representante del área usuaria:

- Jefe/a del área o su representante

Si alguno de los representantes se encontrare o incurriese en alguno de los supuestos del artículo 99 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, deberá abstenerse, comunicando de dicha decisión a su superior inmediato para que éste designe a un nuevo representante.

6.4.6. Investigación

El procedimiento de investigación inicia cuando la denuncia remitida por la SURH es recibida por el Comité de Investigación, lo cual se realiza en un plazo máximo de un (1) día hábil, contado a partir de la conformación del Comité.

DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO RURAL

El Comité de Investigación informa a la persona denunciada respecto al inicio de las investigaciones, en el plazo de un día (1) hábil contado a partir de recibida la denuncia, solicitándola que realice sus descargos en el plazo de cinco (5) días hábiles.

Para la investigación, el Comité debe tomar en consideración todos los medios de prueba presentados por el/la denunciante con la finalidad de fijar su postura en el Informe de Investigación.

Durante la investigación, en caso el Comité requiera entrevistar al /la denunciante, orienta su actuación conforme el Anexo N° 03, evitando durante su desarrollo que se genere una situación de revictimización.

Finalmente, el Comité de Investigación emite un Informe de Investigación, conforme al modelo del Anexo N° 06, en el cual resuelve el caso proponiendo al área competente las medidas correctivas y de protección de la víctima, o de lo contrario, el archivo del caso. El plazo para la emisión del Informe de Investigación es como máximo de quince (15) días calendario, contados a partir de recibida la denuncia. Dicho informe, es puesto en conocimiento de la SURH para su traslado al /la denunciado/a y al presunto/a hostigado/a.

Para los casos, en los cuales el Comité resuelva que existió hostigamiento sexual, la SURH informa al Ministerio Público o Policía Nacional del Perú, para que estos actúen conforme a sus funciones. El plazo máximo para esta comunicación es de veinticuatro (24) horas desde la emisión del informe de Investigación.

VII. RESPONSABILIDAD

7.1 Todos los funcionarios y servidores del PNSR, personas contratadas bajo otras modalidades de prestación de servicios no laborables, de acuerdo con la Ley N° 27942 y su reglamento; son responsables de dar cumplimiento a las disposiciones establecidas en la presente norma interna. Asimismo, de quienes realizan prácticas pre profesionales y profesionales en lo que resulten aplicables, de conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1401 y con los lineamientos que establezca SERVIR para este efecto.

7.2 En particular, a continuación, se detallan las responsabilidades de los intervinientes del PAD:

7.2.1 Dirección Ejecutiva, Jefes y Coordinadores: liderar e impulsar la implementación de las disposiciones contenidas en los presentes Lineamientos en el ámbito de su competencia.

7.2.2 Sub Unidad de Recursos Humanos -SURH: Debe implementar las disposiciones que emita SERVIR y tiene a cargo:

- 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 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.

DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO RURAL

- 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.

7.2.3 Secretaria Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario – ST-PAD: Llevar a cabo la investigación preliminar y presta apoyo a las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario en el conjunto de acciones orientadas a determinar la existencia o configuración de hostigamiento sexual y la consecuente responsabilidad administrativa del funcionario/a o servidor/a público/a denunciado/a y la aplicación de la sanción disciplinaria correspondiente. Para ello, tiene entre sus funciones:

- a. Realizar el procedimiento de investigación preliminar y el consecuente Informe de Precalificación, en los plazos establecidos en la Ley 27942, su Reglamento, El Lineamiento y la presente Directiva.
- 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 realizará 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.

7.2.4 Comité de Investigación: para los procedimientos donde se conforme un Comité de Investigación, este tiene como responsabilidades:

- a) Llevar a cabo una evaluación de hechos denunciados conforme a los plazos establecidos en la presente directiva.
- 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.

7.2.5 Servidores Civiles y modalidades formativas: Toda persona con relación laboral o modalidad formativa de servicio al Sector Público, tiene las siguientes responsabilidades:

- a) Participar obligatoriamente en las acciones de prevención que realice la SURH, o la que haga sus veces.
- b) Hacer uso de los canales de denuncia en la entidad o a través de SERVIR.

Aquel titular de entidad y/o servidor/a que estando encargado no hubiera adoptado las acciones oportunas y adecuadas para tramitar, investigar y sancionar los hechos será responsable solidario por el pago de la indemnización que corresponda al

DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO RURAL

hostigador/a, sin perjuicio de la responsabilidad penal y/o administrativa que corresponda.

VIII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

- 8.1 Los aspectos no previstos en la presente Directiva y/o Lineamiento que no se encuentren relacionadas al régimen disciplinario serán regulados supletoriamente por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva N° 002-2015-SERVIR-GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057; así como la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada por la Ley N° 29430, por el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE que aprueba los “Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas” y las demás normas sobre la materia.
- 8.2 Cuando la denuncia de hostigamiento sexual es declarada infundada y queda acreditada la mala fe del/de la denunciante, la persona a quien se le imputan los hechos en la denuncia podrá interponer las acciones judiciales y administrativas pertinentes.
- 8.3 En caso que el acto de hostigamiento sexual ocurrido en el PNSR haya sido cometido por un tercero ajeno a la Institución (por ejemplo, un administrado o un usuario de los servicios), la Institución, a través de la SU-RH y de los órganos competentes, brindan el soporte necesario a la víctima, sin perjuicio de las medidas de protección que, de ser el caso, correspondan.

IX. ANEXOS

Anexo N° 01: Cuestionario Modelo para el Diagnóstico de Hostigamiento Sexual en la Entidad.

Anexo N° 02: Temario para la Ejecución de Capacitaciones en Hostigamiento Sexual.

Anexo N° 03: Parámetros para evitar cualquier situación que pudiera generar la revictimización en el tratamiento a las víctimas de hostigamiento sexual.

Anexo N° 04: Formato de queja o denuncia

Anexo N° 05: Personal responsable de atender denuncias de Hostigamiento Sexual.

Anexo N° 06: Modelo de Informe de Investigación.

DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO RURAL

Anexo N° 01
Cuestionario Modelo para el Diagnóstico de Hostigamiento Sexual en la Entidad

1. Datos Generales

Género	
Edad	
Órgano / Unidad orgánica	
Régimen laboral	

2. Indicaciones

“Las siguientes preguntas son de respuesta cerrada (sí o no), para responderlas debes basarte en tu actual experiencia laboral en la entidad. Responde con total sinceridad y responsabilidad, de ello depende que la entidad pueda contar con un adecuado diagnóstico respecto a los casos de hostigamiento sexual y realizar las acciones preventivas y correctivas que se requieran. Recuerda que es anónimo.”

3. Preguntas propuestas**Sobre la difusión de información y canales de denuncia de la entidad**

Preguntas (Sí/No)	Diagnóstico y Acciones de Prevención
¿Conoces si en la entidad existen protocolos, lineamientos u otra normativa interna para la prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual?	Si se identifican personas que no conocen las normas internas, será necesario realizar acciones de difusión o evaluar la estrategia de comunicación interna al respecto.
¿Te has enterado de alguna capacitación o acción de sensibilización sobre el hostigamiento sexual que se realizó en la entidad?	Si se identifica un número considerable de personas que no han recibido información sobre las acciones de capacitación, será necesario realizar mayores acciones de difusión o plantear una estrategia distinta de comunicación al respecto.
¿Has observado que en la entidad se difunde información útil sobre el hostigamiento sexual?	Si se identifica un número considerable de personas que no han recibido información, será necesario realizar mayores acciones de difusión o plantear una estrategia distinta de comunicación al respecto.
¿Conoces cuáles son los canales de denuncia casos de hostigamiento sexual en la entidad?	Si se identifican personas que no conocen las normas internas, será necesario realizar acciones de difusión o evaluar la estrategia de comunicación interna al respecto.

DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO RURAL

Sobre la percepción del clima laboral en relación al hostigamiento sexual

Preguntas (Sí / No)	Diagnóstico y Acciones de Prevención
¿Consideras que las bromas y/o burlas de contenido sexual (doble sentido) son frecuentes en tu centro de trabajo?	Si se identifican personas que responden que estas manifestaciones son comunes en el entorno laboral, será necesario realizar acciones de sensibilización y capacidad respecto a las manifestaciones de hostigamiento sexual. Asimismo, será conveniente para ello, identificar las áreas donde ocurren dichas manifestaciones para planificar las acciones.
¿En tu entorno de trabajo existen personas que suelen utilizar apelativos que hacen referencia a la apariencia física de las personas o denotan un trato impersonal para dirigirse a ellas (por ejemplo: bonita, linda, flaquita, princesa, gordito, etc.)?	
¿Has presenciado situaciones donde se emiten comentarios de tipo sexual o despectivos sobre la sexualidad de alguna persona que te han hecho sentir incómodo, generando un ambiente hostil?	
¿Consideras que en tu trabajo se realizan las acciones necesarias para mantener un buen clima laboral y evitar situaciones de hostigamiento sexual?	Si se identifica un número considerable de personas que responden negativamente a esta pregunta, se deberán evaluar las estrategias de prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual.
¿Consideras que en la entidad existe tolerancia cero contra el hostigamiento sexual?	Si se identifican personas que consideran que en la entidad no se cuenta con una postura de tolerancia cero frente al hostigamiento sexual, será necesario reforzar el compromiso desde la alta dirección en esta materia.

Sobre su experiencia

Preguntas (Sí / No)	Diagnóstico y Acciones de Prevención
¿Consideras que en algún momento has estado expuesto/a a situaciones de hostigamiento sexual?	Si se detectan personas que responden afirmativamente a alguna de estas preguntas, será necesario promover la denuncia de estos hechos, difundiendo el procedimiento de investigación, sanción y los canales de atención de la entidad, así como la posibilidad de presentar la denuncia de manera anónima.
¿Has sentido miradas insinuantes y/o morbosas en el ejercicio de tus labores o por parte de alguien de tu trabajo?	
¿Te han enviado o mostrado comunicaciones de contenido sexual y/o pornográfico (fotos, videos, mensajes, notas escritas, etc.) que te hayan incomodado por parte de alguien de tu entorno laboral?	
¿Has sido víctima de bromas, comentarios o amenazas por tu orientación sexual o identidad de género?	
¿Alguien te ha propuesto tener algún tipo de contacto sexual a cambio de algún beneficio en tu trabajo?	
¿Te han perjudicado de alguna manera o amenazando con hacerlo porque te negaste a una propuesta de carácter sexual?	
¿En tu centro de labores te han insinuado mejoras laborales a cambio de favores sexuales?	

DIRECTIVA DE PROGRAMA N° 010-2024-VIVIENDA/VMCS/PNSR

DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO RURAL

¿Alguien dentro de tu entorno laboral, ha tocado tu cuerpo (besar, abrazar, manosear, acorralar, pellizcar, sobarse, jalar la ropa, etc.) de manera no deseada y desagradable para ti?	
¿Han difundido mensajes sexuales sobre ti en áreas de la institución (baños, vestuarios, etc.)?	

Sobre sus actitudes frente al hostigamiento sexual

Preguntas (Sí/No)	Diagnóstico y Acciones de Prevención
¿Consideras que la forma de vestir o comportaste de una mujer muchas veces provoca el acoso sexual?	Si se identifica un número considerable de personas que consideran que la premisa planteada es cierta, será necesario realizar acciones de sensibilización y capacitación respecto a los estereotipos de género y el consentimiento.
¿Crees que piropear a tus compañeros y/o compañeras de trabajo es aceptado?	Si se identifican personas que responden que esta manifestación del hostigamiento sexual es común en el entorno laboral, será necesario realizar acciones de sensibilización y capacitación respecto a las manifestaciones de hostigamiento sexual señalando que son conductas sancionables.
¿Consideras que cuando una persona dice “no” a una insinuación sexual, probablemente lo que realmente quiere decir es “sí”?	Si se identifica un número considerable de personas que consideran que la premisa planteada es cierta, será necesaria realizar acciones de sensibilización y capacitación respecto al consentimiento y las manifestaciones del hostigamiento sexual.
¿Crees que una persona que está siendo acosada sexualmente podría detener esta situación si así lo quisiera?	Si se identifica un número considerable de personas que responden afirmativamente a estas preguntas, será necesario realizar acciones de sensibilización y capacitación en relación a los mitos y realidades respecto a las víctimas de hostigamiento sexual.
¿Consideras que en algunos casos las personas son muy sensibles o consideran que están siendo víctimas de hostigamiento sexual, cuando en realidad no es así?	

(*) Los resultados globales del diagnóstico podrán ser difundidos entre los/as servidores/as de la entidad, con la finalidad de sensibilizar y comunicar al respecto.

DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO RURAL

Anexo N° 2

Temario para la Ejecución de Capacitaciones en Hostigamiento Sexual

1. Capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral o modalidad formativa

- a. **Objetivo:** Sensibilizar sobre la importancia de prevenir y combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las denuncias.

b. Temario de capacitaciones

- Definición y elementos del hostigamiento sexual en el ámbito laboral
- El hostigamiento sexual como un tipo de violencia de género
- Identificación de las manifestaciones del hostigamiento sexual en el ámbito laboral
- Procedimiento de denuncia, canales de atención y responsables de su atención

2. Capacitación anual especializada para la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios e involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual

- a. **Objetivo:** Informar y sensibilizar respecto al tratamiento de las víctimas y el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el ámbito laboral

b. Temario de capacitaciones

Módulo I: Marco conceptual del hostigamiento sexual

- Principales elementos para la comprensión y manejo de acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual laboral.
- Impacto del hostigamiento sexual laboral y problemática en el Perú.
- El hostigamiento sexual laboral como una manifestación de la violencia de género.
- Intercambio de experiencias, responsabilidades y compromisos en materia de hostigamiento sexual.

Módulo II: Marco normativo nacional e internacional en materia de hostigamiento sexual

- El marco normativo nacional e internacional en materia de hostigamiento sexual laboral
- Aplicación de las normas en el análisis y resolución de casos.

DIRECTIVA DE PROGRAMA N° 010-2024-VIVIENDA/VMCS/PNSR

**DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO RURAL**

Módulo III: Prevención, atención, investigación y sanción de casos de hostigamiento sexual

- Atención de casos de hostigamiento sexual laboral. Estrategias para realizar un proceso de entrevista sensible al género
- Revisión y valoración de medios de prueba aplicada a casos de hostigamiento sexual laboral
- Redacción de informes o resoluciones motivadas

DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO RURAL

Anexo N° 03

Parámetros para evitar cualquier situación que pudiera generar la revictimización en el tratamiento a las víctimas de hostigamiento sexual

- a. Ambientes para la entrevista
La entrevista, en cualquier instancia deberá realizarse en un espacio que permita la privacidad de la persona denunciante y donde se garantice la confidencialidad.
- b. Parámetros de conducta para los entrevistadores
 - Establecer una relación personalizada y respetuosa con el/la denunciante.
 - Escuchar y mostrar atención a la narración de la persona.
 - Comunicarle a el/la denunciante que en todo momento el procedimiento será llevado a cabo con discreción y confidencialidad.
 - Si la persona afectada no se encuentra lo suficientemente cómoda para relatar los detalles de su caso, se le debe preguntar si prefiere escribirlo o que otra persona tome su declaración.
 - Prestar atención a la expresión corporal que muestran, a fin de que ésta refleje empatía con el relato y estado emocional de la presunta víctima.
- c. Conductas a evitar, bajo cualquier circunstancia
 - Emitir opiniones personales respecto a lo sucedido.
 - Llegar a conclusiones prematuras o anticipar respuestas en el momento de la entrevista.
 - Negar o minimizar la situación narrada por el/la denunciante.
 - Cuestionar el relato de la persona.
 - Realizar promesas respecto a la resolución de su caso.
 - Presionar a la presunta víctima para la interposición de una denuncia.
- d. Preguntas a realizar durante la entrevista como parte de la denuncia o investigación
 - ¿Qué hizo la persona acusada?
 - ¿Cuándo sucedieron los hechos?
 - ¿Dónde sucedieron los hechos?
 - ¿En qué contexto ocurrieron los hechos?
 - ¿Hubo testigos?
 - ¿Cómo describiría la relación de los testigos con la persona acusada?
 - ¿Antes del hecho denunciado había ocurrido alguna situación igual o similar?
 - ¿Cómo lo/a ha afectado lo ocurrido?
 - ¿Cómo se siente en este momento?
 - ¿Siente que puede regresar a su lugar de trabajo?

Con la finalidad de evitar que la persona afectada relate más de una vez los hechos, se sugiere que si al inicio de la entrevista la persona comienza a relatar los hechos y, de este relato, se contestan una o varias de las interrogantes planteadas previamente, se tome notas de lo relatado y se evite formular nuevamente estas preguntas, salvo que resulte estrictamente necesario.

DIRECTIVA DE PROGRAMA N° 010-2024-VIVIENDA/VMCS/PNSR

**DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO RURAL**

e. Firma de la declaración

Terminada la entrevista se le entregará a la persona entrevistada su declaración y se le dará un tiempo prudente para que la revise y apruebe o solicite las modificaciones necesarias.

Cuando la persona esté de acuerdo con la toma de la declaración, se le solicitará que la firme.

DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO RURAL

Anexo N° 04
Formato de queja o denuncia

Ciudad de, a los días del mesde

Yo, identificado/a con DNI N°
..... (Nombre completo y apellidos, y domicilio en
..... me presento ante usted, con la finalidad de presentar
denuncia por hostigamiento sexual contra:

..... (nombres y apellidos del
denunciado/a), quien presta servicios como
.....(indicar puesto), conforme a los hechos que a
continuación expongo:

.....
.....
.....
.....
.....

(Se debe incluir una exposición clara en relación a las manifestaciones de
hostigamiento sexual, circunstancias, fechas, lugar, autores y partícipes, y si hubiera
consecuencias laborales, psicológicas, etc.)

Adjunto como medio(s) probatorio(s) lo siguiente:

I. Medios de prueba

Para acreditar lo señalado previamente, adjunto y ofrezco los siguientes medios
probatorios:

1.
2.
3.

(Testimonio de parte, documentos públicos o privados, declaraciones de
testigos, grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto, fotografías
objetos, pericias psicológicas forenses, grafo técnicas, informes psicológicos,
entre otros).

En caso de presentar testigos: Solicito en virtud de la Ley No. 27942, Ley de
Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado
por Decreto Supremo No. 014-2019-MIMP, que se garantice a los testigos
ofrecidos con medidas de protección personales y laborales, a fin de evitar
represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación.

**DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO RURAL**

II. Medidas de protección

En aplicación a los artículos 18 y 29.2 del Reglamento de la Ley No. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo No. 014-2019-MIMP, solicito que se me otorgue la(s) siguientes(s) medida(s) de protección:

- a)
- b)
- c)

EN CASO NO SE CUENTE CON LA PRUEBA FÍSICA, declaro bajo juramento que la autoridad la tiene en su poder.

EN CASO NO SE TRATE DE UNA PRUEBA DOCUMENTAL, adjunto como prueba

Por lo antes expuesto, SOLICITO la tramitación de esta QUEJA de acuerdo con el procedimiento establecido en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley No. 27942, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo No. 014-2019-MIMP.

Localidad y fecha:

Firma del Denunciante

Nombre:

DNI:

DIRECTIVA DE PROGRAMA N° 010-2024-VIVIENDA/VMCS/PNSR

DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO RURAL

Anexo N° 05

Personal responsable de atender denuncias de Hostigamiento Sexual:

Nombres	anexo	Correo electrónico
Mirka Katherine Núñez González	8557	mnunezg@vivienda.gob.pe
María Liubof Urbina Cerqueira	8497	pad_pnsr@vivienda.gob.pe

DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO RURAL

Anexo N° 06
Modelo de Informe de Investigación

Habiendo sido notificados con fecha, del Informe emitido por el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual en torno al caso denunciado o informado por el/la Sr./Sra., dentro del plazo correspondiente, procedemos a emitir la siguiente Decisión que pone fin al procedimiento de Investigación y sanción del hostigamiento sexual:

I. Descripción de los hechos denunciados

Con fecha, el/la Sr./Sra. comunicó los siguientes hechos, los cuales se vincularán a una posible situación de hostigamiento sexual:

Descripción de los hechos denunciados por la víctima, un/a tercero/a a la institución empleadora,
En esta parte también se consignan los hechos recogidos sobre la base del testimonio de la víctima.

II. Descargos y respuesta

Ante los hechos denunciados, el/la Sr./Sra. ha alegado, en respuesta a la queja interpuesta, lo siguiente:

Resumen de los descargos presentados por la persona contra la que se interpuso la queja

III. Descripción y valoración de los medios de prueba

Para acreditar sus alegaciones, ambas partes han procedido a presentar los siguientes medios de prueba, los cuales han merecido la valoración que procedemos a describir:

Listado de los medios de prueba aportados y el valor probatorio que se le otorga a cada medio

DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO RURAL

IV. Sobre el Informe del Comité

Con fecha, el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual emitió el siguiente Informe, en el cual arribó a las siguientes conclusiones y/o recomendaciones:

Resumen del Informe emitido por el Comité, con énfasis en las conclusiones y recomendaciones
--

V. Conclusión: propuesta de sanción o archivamiento y emisión de recomendación finales

Detalle de las conclusiones a las que ha arribado la institución empleadora. Puede que haga suya la conclusión señalada por el Comité o que difiera de esta. En caso sea lo último, debe justificar las razones por las que no comparte dichas conclusiones. Detalle de las acciones que se adoptarán para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, sobre la base de los hechos conocidos en torno a la denuncia.
--

1. Antecedentes y documentos que dieron recopilados durante el procedimiento de investigación
2. Identificación de denunciado, así como la modalidad de sujeción con la entidad.
3. Descripción de los hechos que configuran la falta. Identificación de los hechos señalados en la denuncia, así como, de ser el caso, los hechos identificados producto de las investigaciones realizadas y los medios probatorios presentados y los obtenidos de oficio.
4. Análisis de los descargos presentados por el/la denunciado/a.
5. Propuesta de medidas correctivas y recomendaciones finales o archivo. De ser el caso, propuesta de medida cautelar. Debe tenerse en cuenta la gravedad de la presunta falta, así como la afectación que esta genera al interés general.
6. Proyecto de resolución o comunicación que pone fin al procedimiento.