



PERÚ

Ministerio del Interior

Número: 002-2023-IN-OGRH

Páginas: 17

Resolución de Secretaría General N° 0031-2023-IN-SG

Fecha de Aprobación: 09 MAR. 2023

MINISTERIO DEL INTERIOR

**"LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN
CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL MINISTERIO DEL INTERIOR"**

Fases	Responsables	Visto Bueno y Sello
Elaborado por:	Oficina de Relaciones Humanas y Sociales de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos	
Revisado por:	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto	
	Oficina General de Asesoría Jurídica	
Aprobado por:	Secretaría General	

T. VIVANCO

 PERÚ Ministerio del Interior	“LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL MINISTERIO DEL INTERIOR”	Versión	01
		Página	2 de 17

*“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
 “AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”*

DIRECTIVA N° 002 -2023-IN-OGRH

“LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL MINISTERIO DEL INTERIOR”

I. OBJETO

Establecer disposiciones para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción contra los actos que configuren hostigamiento sexual en las relaciones laborales, contractuales o de modalidades formativas en el Ministerio del Interior, cualquiera sea la forma de contratación y sin distinción de dependencia jerárquica; así como para la aplicación de las medidas de protección que corresponda.

II. FINALIDAD

Aplicar mecanismos de acción para prevenir, denunciar, atender, investigar y sancionar los actos que configuren hostigamiento sexual en el Ministerio del Interior; garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, célere y eficaz; cumpliendo con el debido proceso, en protección de los derechos a una vida libre de violencia en el trabajo, a la igualdad de oportunidades, a la no discriminación y a la libertad sexual.

III. ALCANCE

Las disposiciones contenidas en los presentes lineamientos son de cumplimiento obligatorio para los/las servidores/as civiles de los órganos y unidades orgánicas que conforman el Ministerio del Interior, independientemente de su régimen laboral o modalidad contractual; así como las personas sujetas a modalidades formativas.

IV. RESPONSABILIDADES

- 4.1 La Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, en adelante OGRH, es la responsable de cautelar el cumplimiento de lo previsto en los presentes lineamientos e implementar las acciones de prevención del hostigamiento sexual en todas sus manifestaciones dentro del Ministerio del Interior, en el marco de sus competencias. Asimismo, deben otorgar las medidas de protección, atender las denuncias y brindar orientación al/a presunto/a hostigado/a.
- 4.2 La Oficina General de Gestión de Recursos Humanos o la oficina a la que esta delegue, informará a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en adelante 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

 PERÚ Ministerio del Interior	“LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL MINISTERIO DEL INTERIOR”	Versión	01
		Página	3 de 17

*“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
 “AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”*

Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles-RNSSC; para ello, la entidad deberá precisar que la causal de sanción es el hostigamiento sexual.

- 4.3 La Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, en adelante Secretaría Técnica del PAD, prioriza la atención de denuncias relacionadas a hostigamiento sexual; siendo la responsable de apoyar 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 de conformidad con la normatividad vigente de la materia.

V. BASE LEGAL

- 5.1 Constitución Política del Perú.
- 5.2 Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 5.3 Ley N° 28983, Ley de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- 5.3 Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 5.4. Texto Único Ordenado de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2020-MIMP.
- 5.5. Decreto Legislativo N° 1401, Decreto Legislativo que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público.
- 5.6. Decreto Legislativo N° 635, Código Penal.
- 5.7. Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 5.8. Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el “Plan Nacional Contra la Violencia de Género 2016-2021”.
- 5.9. Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- 5.10. Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- 5.11. Decreto Supremo N° 008-2019-SA, 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.
- 5.12. Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 5.13. Decreto Supremo N° 083-2019-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1401, Decreto Legislativo que aprueba el Régimen Especial que regula las modalidades formativas de servicios en el Sector Público.
- 5.14. Decreto Supremo N° 022-2021-MIMP, Decreto Supremo que aprueba la Estrategia Nacional de Prevención de la Violencia de Género contra las Mujeres “Mujeres libres de violencia”.

 PERÚ Ministerio del Interior	“LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL MINISTERIO DEL INTERIOR”	Versión	01
		Página	4 de 17

*“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
 “AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”*

- 5.15. Resolución Ministerial N° 223-2019-TR, que aprueba el documento denominado “Guía Práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público”.
- 5.16. Resolución Ministerial N° 493-2019-IN, que aprueba la Directiva N° 003-2019-IN-DGSD, “Lineamientos para transversalizar el enfoque de género en las políticas, servicios y gestión del Sector Interior”.
- 5.17. Resolución Ministerial N° 1520-2019-IN, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio del Interior.
- 5.18. Resolución Ministerial N° 455-2020-IN, que aprueba la Directiva N° 003-2020-IN, “Lineamientos para normar la formulación, aprobación y modificación de directivas del Ministerio del Interior”.
- 5.19. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil” y sus modificatorias.
- 5.20. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, que formaliza el acuerdo de Consejo Directivo mediante el cual se aprueban los “Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas”.

VI. DISPOSICIONES GENERALES

6.1 Principios que rigen las acciones de prevención y sanción

Las acciones de prevención, atención de las denuncias, investigación y sanción se rigen por los principios contenidos en los “Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas” y sus modificatorias.

6.2. Definiciones básicas

- 6.2.1. **Hostigado/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- 6.2.2. **Hostigador/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- 6.2.3. **Relación de autoridad:** Todo vínculo existente entre dos personas a través del cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a ella. Este concepto incluye el de relación de dependencia.
- 6.2.4. **Relación de sujeción:** Todo vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicios, formación, capacitación u otras similares, en las que existe un poder de influencia de una persona frente a la otra.

6.3. Configuración del hostigamiento sexual:

El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona

 PERÚ Ministerio del Interior	“LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL MINISTERIO DEL INTERIOR”	Versión	01
		Página	5 de 17

*“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”*

contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que pueda afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole. En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiteración de la conducta.

El hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre el/la hostigado/a 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 si este ocurre o no en el lugar de trabajo, ambientes formativos o similares.

6.4. Manifestaciones de la conducta de hostigamiento sexual:

Se considera como manifestaciones de la conducta de hostigamiento sexual, lo siguiente:

- 6.4.1. 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.
- 6.4.2. Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
- 6.4.3. Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- 6.4.4. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- 6.4.5. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este numeral.
- 6.4.6. Otras conductas que encajen o se subsuman en el concepto de hostigamiento sexual establecido por la Ley N° 27942 y su Reglamento.

6.5. De las acciones del comité de investigación:

De conformidad con los "Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las entidades Públicas", formalizados mediante resolución vigente de la materia, se conforma un comité de investigación, con la participación de dos (2) representantes de la OGRH y uno (1) de la unidad orgánica usuaria. Este comité de investigación tiene como responsabilidad desplegar las siguientes acciones:

- 6.5.1. El comité de investigación tiene como responsabilidad llevar a cabo la evaluación de los hechos denunciados y elaborar un informe, que de ser el caso incluya medidas correctivas o necesarias para evitar posteriores actos de hostigamiento sexual.
- 6.5.2. Informar 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, solicitándole que realice sus descargos en el plazo de cinco (5) días hábiles.

 PERÚ Ministerio del Interior	“LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL MINISTERIO DEL INTERIOR”	Versión	01
		Página	6 de 17

*“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”*

- 6.5.3. El Comité emite su informe de investigación en el plazo máximo de quince (15) días calendario, contados a partir de recibida la denuncia.

En caso determine la configuración de actos de hostigamiento sexual, dicho informe propone a la unidad orgánica correspondiente las medidas correctivas o necesarias para evitar posteriores actos de hostigamiento sexual.

Por el contrario, en caso el Comité no advirtiera la configuración de actos de hostigamiento, dispone el archivo del caso.

- 6.5.4. Poner en conocimiento a la OGRH, el informe de la investigación realizado, siempre y cuando se determine la configuración de actos de hostigamiento sexual, para que aquella, en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas, informe al Ministerio Público o a la Policía Nacional del Perú, a fin de que actúe conforme a sus funciones, si se verifican indicios de la comisión de un delito; así como al Centro de Formación Profesional y/o al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

VII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

7.1 Prevención del hostigamiento sexual:

La OGRH es responsable de planificar e implementar las siguientes medidas de prevención de situaciones de hostigamiento sexual:

- 7.1.1 Brindar una (1) capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral o formativa, la misma que será incluida en el programa de inducción del personal, con el objeto de sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las denuncias.
- 7.1.2 Brindar una (1) acción de capacitación anual en materia de hostigamiento sexual dirigida a los servidores de la entidad con el objeto de sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las denuncias.
- 7.1.3 Realizar una (1) encuesta y/o estudio anual con la finalidad de identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual, o riesgos de que estas sucedan y, proponer acciones para su prevención. Aplicar un cuestionario u otra herramienta de evaluación anónima, garantizando el respeto del derecho a la intimidad de los/las evaluados/as. La encuesta puede estar incluida como una dimensión adicional del diagnóstico de clima laboral u otras evaluaciones al personal de la entidad, siempre y cuando se mantenga su anonimato.
- 7.1.4 Brindar una (1) acción de capacitación anual especializada para el personal de la OGRH, Secretaría Técnica del PAD y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, así como para quienes puedan fungir de órgano instructor y/u órgano sancionador con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento.

 PERÚ Ministerio del Interior	“LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL MINISTERIO DEL INTERIOR”	Versión	01
		Página	7 de 17

*“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”*

7.1.5 Realizar campañas de difusión para la prevención del hostigamiento sexual que permita identificar las conductas, los canales de atención de las denuncias, entre otras, a través de los medios de comunicación interna de la entidad.

7.1.6 Difundir la presente Directiva y colocar a disposición de los/las servidores/as y personas en modalidades formativas, los formatos para la presentación de la denuncia de ser el caso.

7.2 Presentación de la denuncia:

7.2.1 La denuncia puede ser verbal o escrita.

- Si se presenta de manera escrita esta podrá ser remitida a través de correo electrónico a la cuenta que se creará con este objetivo completando el Anexo II (Formato de Denuncia) de los presentes lineamientos, se presenta ante la OGRH, la cual la recibe y deriva a la Secretaría Técnica de PAD del MININTER, en todos los casos.
- En caso sea presentada de manera verbal, esta podrá efectuarse presencialmente ante la Secretaría Técnica de PAD del MININTER, o a través de la línea telefónica y/o plataforma virtual que se habilitará con este fin, la cual estará a cargo de la OGRH, garantizando la confidencialidad de los datos de la víctima y/o denunciante; en estos casos el personal de la OGRH asignada para que reciba las denuncias facilitará a la/al denunciante el Anexo II (Formato de Denuncia), para que este pueda ser remitido según se refiere en el punto 7.2.4.

7.2.2 La denuncia debe contener lo siguiente:

7.2.2.1 Identificación del/la presunto/a hostigado/a: nombres y apellidos completos, DNI, domicilio, teléfono, correo electrónico, órgano o unidad orgánica donde labora o presta servicios, cargo o puesto laboral.

7.2.2.2 Identificación del/la presunto/a hostigador/a: nombres y apellidos, órgano o unidad orgánica donde labora, cargo y relación laboral con el denunciante y el hostigado.

7.2.2.3 Descripción del/los actos o hecho/s que considere manifestaciones de hostigamiento sexual, las circunstancias de tiempo y lugar en que se produjeron.

La persona denunciante podrá ofrecer las siguientes pruebas:

- Declaración de testigo/s;
- Documentos públicos o privados;
- Grabaciones; correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos;
- Pericias u otros que permitan corroborar su declaración.

 PERÚ Ministerio del Interior	“LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL MINISTERIO DEL INTERIOR”	Versión	01
		Página	8 de 17

*“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
 “AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”*

7.2.3 Por ningún motivo la presentación de la denuncia puede suspenderse en su tramitación o declararse su archivamiento preliminar, bajo argumentos de no seguir los formatos correspondientes o por no haberse realizado los protocolos o lineamientos emitidos por los órganos competentes, en cuyo caso debe encauzarse de inmediato el procedimiento.

7.2.4 En caso de que el/la presunto/a hostigador/a sea titular de la OGRH o sus dependencias, o el/la Secretario/a Técnico/a del PAD, la denuncia se interpone ante su inmediato superior o quien haga de sus veces. El/la presunto/a hostigador/a debe abstenerse de participar en la investigación.

7.3 Atención para el/la denunciante y medidas de protección:

7.3.1 La OGRH, en un plazo no mayor de un (1) día hábil de recibida la denuncia, pone a disposición de la presunta víctima los canales de atención médica y/o psicológica, con los que cuente. De no contar con dichos servicios, deriva a la presunta víctima a aquellos servicios públicos o privados de salud a los que tenga acceso. El resultado del informe que emita los citados canales será incorporado como medio probatorio al procedimiento, si así lo autoriza la presunta víctima.

7.3.2 Medidas de protección:

La OGRH dicta medidas de protección en un plazo máximo de tres (3) días hábiles, contados desde que se interpuso la denuncia. Las medidas de protección son otorgadas de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata; siendo posible que estas sean extendidas para los testigos propuestos, según se considere pertinente.

Las medidas de protección a favor del/la denunciante, pueden ser:

- a) Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
- b) Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a.
- c) Rotación o cambio de lugar de la presunta víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
- d) Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o entablar algún tipo de comunicación con la víctima.
- e) Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

La propuesta de otorgamiento de vacaciones o descanso físico subvencionado no es considerada medida de protección.

El órgano encargado de dictar las medidas de protección a favor de la presunta víctima también puede dictar determinadas medidas de protección a favor de los/as testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su

 PERÚ Ministerio del Interior	“LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL MINISTERIO DEL INTERIOR”	Versión	01
		Página	9 de 17

*“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”*

colaboración con la investigación, garantizando su protección laboral, dentro del ámbito administrativo, a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento.

A pedido de parte, las medidas de protección pueden ser sustituidas o ampliadas, atendiendo a las circunstancias de cada caso, con la debida justificación y cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para la presunta 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 (de ser el caso) 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 presunta víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.

7.4 De la investigación y sanción

7.4.1 Investigación Preliminar

7.4.1.1 La Secretaría Técnica del PAD, por la naturaleza de los hechos debe proceder al recojo de la declaración del/de la presunto/a hostigado/a de manera inmediata dentro de las 48 horas de recibida la comunicación de la denuncia. Dicha declaración constituye un elemento esencial de suma relevancia cuando se investiguen los hechos que podrán constituir actos de hostigamiento sexual, con la finalidad de esclarecer las investigaciones y de ser el caso, sancionar al/a la presunto/a hostigador/a, o de lo contrario, evitar la imposición de sanciones injustificadas.

7.4.1.2 A efectos de valorar la declaración del/de la presunto/a hostigado/a, y que esta genere indicios razonables sobre la comisión de los hechos denunciados, la Secretaría Técnica del PAD debe considerar los siguientes criterios:

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

7.4.1.3. La actuación de medios probatorios no puede estar sujeta a prejuicios o estereotipos de género sobre la conducta, personalidad o reputación de la presunta víctima. Dicho criterio debe aplicarse independientemente del género, orientación sexual o identidad de género de quien sea denunciada/o. o quien interponga la denuncia.

7.4.1.4. La actuación de los medios probatorios no puede exponer a el/la hostigado/a, a situaciones de revictimización, como la declaración reiterativa de los hechos, careos o cuestionamientos a su conducta o vida personal, confrontaciones con el/la o los/as presuntos/as hostigadores/as u otros actos que afecten al/a la hostigado/a.

 PERÚ Ministerio del Interior	“LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL MINISTERIO DEL INTERIOR”	Versión	01
		Página	10 de 17

*“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
 “AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”*

7.4.1.5. La ausencia de medios probatorios suficientes para determinar la comisión de los hechos no puede ser utilizada para presumir la falsedad de la denuncia o la mala fe de la/el denunciante.

7.4.1.6. Si durante la investigación, el/la Secretario/a Técnico/a requiere entrevistar al/la denunciante, orienta su actuación conforme al protocolo establecido en el Anexo III (Protocolo para la toma de Declaración de Víctimas de Hostigamiento Sexual) de los presentes lineamientos.

7.4.1.7. Si la Secretaría Técnica del PAD determina mediante el Informe de Precalificación que existen indicios razonables o aparentes de la configuración de hostigamiento sexual, debe recomendar el inicio de procedimiento administrativo disciplinario a fin de que se continúe con la instrucción, caso contrario dispone el archivo de la denuncia; en el día hábil posterior, se debe informar al Ministerio Público o a la Policía Nacional del Perú para que estos actúen conforme a sus funciones.

7.4.1.8. Corresponde a la Secretaría Técnica del PAD, a través del informe de precalificación, identificar a las autoridades de los Procesos Administrativos Disciplinarios que intervendrán en el curso del procedimiento, en función a la posible sanción a imponerse; bajo las siguientes reglas:

a) Como órgano instructor:

- Jefe inmediato, cuando la sanción propuesta sea de amonestación escrita o suspensión.
- El/la director/a de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, o quien haga sus veces, cuando la sanción propuesta sea de destitución.

b) Como órgano sancionador:

- El/la director/a de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos o quien haga sus veces, cuando la sanción propuesta sea de amonestación escrita o suspensión.
- Titular de la entidad, cuando la sanción propuesta sea de destitución.

7.4.2. Fases del PAD

7.4.2.1. Fase instructiva

7.4.2.1.1. El acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario se traslada al/la denunciado/a para que ejerza su derecho de defensa concediéndole el plazo de cinco (5) días hábiles para que formule sus descargos y presente los medios probatorios que considere. Dicho plazo puede ser ampliado, a solicitud del/la investigado/a.

7.4.2.1.2. El órgano instructor, tiene un plazo no mayor a diez (10) días calendario contado desde la recepción del informe de descargos o desde el vencimiento del plazo concedido para dichos efectos, según fuera el caso,

 PERÚ Ministerio del Interior	“LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL MINISTERIO DEL INTERIOR”	Versión	01
		Página	11 de 17

*“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
 “AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”*

para emitir su informe, en el que se pronuncia acerca de la existencia o no de hostigamiento sexual imputada, recomendando la sanción que debe ser impuesta o recomendando su archivo.

- 7.4.2.1.3. Con la presentación de sus descargos, la persona investigada tiene la oportunidad de solicitar un informe oral, el mismo que deberá realizarse necesariamente antes del vencimiento del plazo para la emisión del informe del órgano instructor, según numeral 7.4.2.1.2.

7.4.2.2. Fase sancionadora

- 7.4.2.2.1. Una vez 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.
- 7.4.2.2.2. Las sanciones administrativas a imponerse deben darse de forma proporcional a la gravedad de la conducta, pudiendo ser las siguientes:
- a. Amonestación escrita.
 - b. Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta doce (12) meses.
 - c. Destitución.
 - d. Inhabilitación.

VIII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

- 8.1 En todos los aspectos no regulados por los presentes Lineamientos se aplicarán las disposiciones contenidas en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, y 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, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, en lo que corresponda.
- 8.2 La OGRH y sus unidades orgánicas, adoptarán las acciones necesarias a fin de implementar los canales de recepción de denuncias por hostigamiento sexual
- 8.3 En los casos de hostigamiento sexual producidos en una relación de sujeción, no regulada por el derecho laboral o la presente directiva, tal como las modalidades formativas; deben investigarse y sancionarse de conformidad con lo establecido en el Capítulo II del Título II del Reglamento de la Ley N° 27942, en tanto resulte aplicable.
- 8.4 Compete también a la OGRH y sus unidades orgánicas disponer lo pertinente a fin de facilitar acciones de sensibilización y/o información, con periodicidad trimestral, dirigido a todo el personal, indistintamente de la modalidad de vinculación laboral con el MININTER; a través de los diversos canales de comunicación interna.

 PERÚ Ministerio del Interior	“LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL MINISTERIO DEL INTERIOR”	Versión	01
		Página	12 de 17

*“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
 “AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”*

- 8.5 La OGRH, informará semestralmente a SERVIR, el número de denuncias recibidas e investigaciones iniciadas de oficio por hostigamiento sexual; asimismo, respecto de las medidas de mejora o ajuste implementadas a la cultura y clima laboral, con la finalidad de prevenir nuevos casos de hostigamiento sexual.
- 8.6 En caso el/la presunto/a hostigador/a labore para alguna empresa que brinda servicios al MININTER (intermediación laboral o tercerización), y la presunta víctima sea personal del MININTER, corresponde a la OGRH, brindar información a la presunta víctima sobre los servicios públicos de atención médica y psicológica con los que cuenta. La OGRH, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la denuncia, deberá avisar a la empresa empleadora para que adopte las medidas que le corresponden, sin perjuicio de que el hecho sea puesto a conocimiento de la Policía Nacional del Perú o el Ministerio Público.
- 8.7 En caso el/la presunto/a hostigador/a sea una tercera persona ajena a la entidad (usuario/a de un servicio o visitante), corresponde a la OGRH, 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 o el Ministerio Público.
- 8.8 En caso, el/la presunto/a hostigador/a labore en el MININTER 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/la servidor/a, la presunta víctima puede interponer la denuncia ante la OGRH, quien se encarga de investigar y sancionar de conformidad con lo establecido en los presentes lineamientos, en tanto les resulte aplicable.

IX. VIGENCIA

La presente Directiva entra en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en la página web institucional del MININTER.

X. ANEXOS

- Anexo I: GLOSARIO DE TÉRMINOS.
 Anexo II: FORMATO DE PRESENTACIÓN DE DENUNCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL MININTER.
 Anexo III: PROTOCOLO PARA LA TOMA DE DECLARACIÓN DE LA DECLARACIÓN DE LA VÍCTIMA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

 PERÚ Ministerio del Interior	“LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL MINISTERIO DEL INTERIOR”	Versión	01
		Página	13 de 17

*“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
 “AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”*

ANEXO I

GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **Acreditaciones Indiciarias:** Dígase de lo que se dirige a mostrar la certeza de hechos (indicios), explicitando a través del razonamiento basado en un nexos causal y lógico entre los hechos probados y los que se trata de probar.
- **Comité de Investigación:** Órgano ad hoc responsable de llevar a cabo la evaluación de los hechos denunciados sobre hostigamiento sexual. Está integrado por dos (2) representantes de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos y uno (1) del órgano o unidad orgánica en la cual viene desempeñando sus labores la presunta persona hostigada.
- **Comunicación Interna:** Es el conjunto de actividades que se realizan dentro de la entidad para comunicar diferentes mensajes a los/las servidores/as del MININTER.
- **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.
- **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.
- **Denuncia:** Acción mediante la cual una persona pone de conocimiento o formaliza la comunicación en forma verbal o escrita de un presunto acto de hostigamiento sexual ante la OGRH con el objeto de que realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.
- **Denunciado/a:** Persona contra la que se presenta la denuncia por hostigamiento sexual.
- **Denunciante:** Persona que presenta la denuncia por hostigamiento sexual.
- **Hostigamiento sexual:** Es una forma de violencia que se configura a través de una conducta física o verbal, de naturaleza sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige. Esta conducta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante o pueda afectar su actividad o situación laboral, formativa, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias. Para su configuración tampoco se requiere acreditar el rechazo ni la reiteración de la conducta.
- **Situación ventajosa:** Es aquella que se produce en la relación en la que no existe una posición de autoridad atribuida, pero sí, un poder de influencia de una persona frente a la otra, aun cuando las personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual sean de igual cargo, nivel o jerarquía.

 PERÚ Ministerio del Interior	“LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL MINISTERIO DEL INTERIOR”	Versión	01
		Página	14 de 17

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
 “AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

ANEXO II

FORMATO DE PRESENTACIÓN DE DENUNCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL MININTER

Lima, _____ de _____ del 20__

Señor/a

Por el presente documento el/la suscrito/a:

(nombres y apellidos completos del denunciante) identificado/a con DNI N° (número de documento de identidad), con domicilio en (señalar domicilio personal), del régimen laboral (señalar órgano/unidad orgánica donde labora), donde vengo desempeñándome como (indicar cargo o puesto) a la fecha, me presento ante usted con la finalidad de presentar una denuncia contra el/la servidor/a civil: (nombre y apellidos completos del hostigador/a) quien se desempeña en el MININTER en el cargo de (señalar órgano/unidad orgánica / en donde labora o presta servicio, relación laboral con el denunciado) por hostigamiento sexual efectuado contra (nombre y apellidos completos del hostigado/a) conforme a los hechos que a continuación expongo (narración de forma clara, indicando el tiempo, lugar y modo en que se produjeron, precisando además la relación laboral con la persona denunciada)

SI CUENTA CON MEDIOS PROBATORIOS PRECISARLOS¹:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

Asimismo, (nombre y apellidos completos de la persona que tiene o puede tener los medios probatorios) posee en su poder los medios probatorios (señalar el medio probatorio) (en caso no tenga la prueba física en el momento).

¹ De contar con medios probatorios estos pueden ser: 1) Declaración de testigos, 2) Documentos públicos o privados, 3) Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros., 4) Pericias psicológicas, psiquiátricas forense, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros., 5) Cualquier otro medio probatorio idóneo.

 PERÚ Ministerio del Interior	“LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL MINISTERIO DEL INTERIOR”	Versión	01
		Página	15 de 17

*“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
 “AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”*

Opcional: con la finalidad de asegurar la eficacia del acto final y la protección a mi persona, solicito se aplique la medida de protección²:

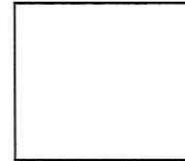
.....

Nombres y apellidos : _____

DNI N°: _____ **Celular N°:** _____

Email: _____

Firma: _____ **Huella digital**



Adjunto:

- a)
- b)
- c)

(Este formato es de manera referencial que tiene por finalidad facilitar la denuncia por acoso sexual pudiendo el/la denunciante adjuntar mayor información)

² De conformidad con el artículo 18 del Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

 PERÚ Ministerio del Interior	“LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL MINISTERIO DEL INTERIOR”	Versión	01
		Página	16 de 17

*“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
 “AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”*

ANEXO III

PROTOCOLO PARA LA TOMA DE DECLARACIÓN DE VÍCTIMAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

I. Ambiente para la entrevista

La entrevista debe realizarse en un ambiente que procure la privacidad y confidencialidad del/la denunciante y/o víctima de hostigamiento sexual y de los hechos relatados, respectivamente.

En cuanto, a denunciante que presenten algún tipo de discapacidad, se debe facilitar la accesibilidad a los ambientes donde se realizarán las entrevistas. Asimismo, se deben considerar los ajustes razonables en cualquier instrumento y/o material que se utilice para la toma de declaraciones, a fin de garantizar una atención inclusiva y sin discriminación.

Parámetros de conducta para los entrevistadores

a) Si se detecta alteraciones evidentes en la salud mental o emocional del/la denunciante y/o víctima, se debe priorizar la asistencia psicológica hasta lograr un estado de calma o la capacidad de brindar declaraciones.

Caso contrario, se deberá continuar con el proceso en función de lo siguiente:

- Establecer una relación personalizada y respetuosa con el/la denunciante.
- Informar que en todo momento el procedimiento será llevado con reserva y confidencialidad.
- Escuchar, no interrumpir y mostrar atención a la narración de la persona; así como a su expresión-corporal.
- No afirmar, maximizar, negar o minimizar la situación narrada por el/la denunciante.
- No emitir opinión personal, ni conclusiones prematuras o anticipadas del resultado del procedimiento.
- Si la/el denunciante no se encuentra lo suficientemente cómoda/o para relatar su caso, se le debe preguntar si prefiere escribirlo, que otra persona tome su declaración.

b) Desarrollo de la entrevista con el/la denunciante y/o víctima en primera instancia se debe solicitar la narración de los hechos materia de la denuncia de forma clara y precisa. En caso se requiera complementar y/o precisar la declaración, se sugiere una o más de las siguientes preguntas:

- ¿Qué hizo la persona denunciada?
- ¿Cuándo sucedieron los hechos?
- ¿Dónde sucedieron los hechos?
- ¿En qué contexto ocurrieron los hechos?
- ¿Hubo testigos?
- ¿Cómo describiría la relación de los/las testigos con la persona denunciada?
- Antes del hecho denunciado ¿Había ocurrido alguna situación similar?
- ¿Cómo lo/a ha afectado lo ocurrido?
- ¿Cómo se siente en este momento?
- ¿Siente que puede regresar a su lugar de trabajo?

 PERÚ Ministerio del Interior	“LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL MINISTERIO DEL INTERIOR”	Versión	01
		Página	17 de 17

*“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
 “AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”*

Las preguntas anotadas se realizarán en caso de la narración espontánea de la persona denunciante, no se hayan obtenido la respuesta a todas ellas.

II. Firma de la entrevista

Finalizada la entrevista se entrega copia de la declaración a la persona denunciante, otorgándosele un tiempo prudente para su revisión.

Una vez que el/la denunciante se encuentre y exprese su conformidad con la declaración, se le solicitará que la firme.

