

Mollendo, 18 de febrero de 2025

OFICIO MÚLTIPLE N° 024 -2025-GRA/GREA-UGELI-D

Señores/as:

Personal de la sede UGEL Islay

Directores(as) de la Instituciones Educativas de la provincia de Islay.

Personal en general con vínculo laboral en el sector

Presente.-

Asunto: Pautas para prevenir y actuar frente al hostigamiento sexual laboral
Referencia: a) [Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral.](#)
b) [Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP](#), Reglamento de la Ley 27942 y [Fe de erratas](#)
c) [Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 144-2019-SERVIR-PE](#) que aprueba los Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas.



De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes en el marco del cumplimiento de la normativa de la referencia, cuyo propósito es prevenir y sancionar el hostigamiento sexual en los centros de trabajo públicos y privados, incluidas las instituciones educativas. Este tema reviste una especial prioridad para garantizar un ambiente laboral seguro, digno y libre de violencia en nuestras entidades.

Al respecto, la Oficina General de Recursos Humanos (OGRH) del Ministerio de Educación, en el marco de sus competencias y compromisos asumidos ante las organizaciones sindicales de alcance nacional, ha puesto en conocimiento, las pautas y orientaciones para la prevención de hostigamiento sexual y acciones a desarrollar en casos de denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual.

En ese sentido, consideramos importante recordar y replicar a las Direcciones Regionales de Educación la comunicación emitida por la OGRH del MINEDU sobre el hostigamiento sexual, la misma que es descrita como una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante, afectando su actividad o situación laboral. Es importante destacar que, para configurarse como hostigamiento sexual, no es necesario que estas conductas sean reiteradas.

Para su prevención, las Oficinas de Recursos Humanos (ORH) o las que hagan sus veces en las GRE y UGEL, son responsables de implementar acciones de prevención e intervención, las cuales incluyen:

- La realización de un diagnóstico anual sobre riesgos de hostigamiento sexual.
- La capacitación constante del personal en la prevención y atención del hostigamiento sexual.
- La recepción de denuncias y orientación a las(os) denunciantes.
- Brindar acceso a canales de atención médica o psicológica para las víctimas.
- Dictar medidas inmediatas de protección a favor de la presunta víctima.
- Además, las ORH y las Secretarías Técnicas de Procedimientos Administrativos Disciplinarios (STPAD) deben garantizar el cumplimiento de los plazos establecidos para la investigación y sanción de estos casos, entre los que destacan:
 - Dictar medidas de protección en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles desde que se presenta la denuncia o se toma conocimiento del hecho.
 - Remitir la denuncia a la STPAD en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas.
 - Concluir el procedimiento administrativo disciplinario en un plazo máximo de treinta



(30) días calendario, salvo que se justifique una extensión de quince (15) días adicionales por la complejidad del caso.

Para fortalecer estas acciones, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) ha desarrollado material informativo y recursos que recomendamos difundir entre todos los colaboradores. Entre ellos se encuentran:

Videos:

- Prevención y atención del hostigamiento sexual laboral.
https://storage.servir.gob.pe/multimedia/Video_Preencion_Atencion_HSL.mp4
- Procedimiento y flujo de denuncias.
https://storage.servir.gob.pe/multimedia/Video_EstadoSinAcoso_FlujoDenuncias.mp4

Normativa:

- Leyes y reglamentos que previenen y sancionan el hostigamiento sexual.
<https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/3723173-preguntas-recuentes-sobre-hostigamiento-sexual-laboral-en-las-entidadespublicas>

Material educativo:

- Cartilla informativa descargable.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2853075/Cartilla%20informativa%20sobre%20el%20hostigamiento%20sexual.pdf.pdf>
- Preguntas frecuentes sobre hostigamiento sexual laboral.
<https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/3723173-preguntas-recuentes-sobre-hostigamiento-sexual-laboral-en-las-entidadespublicas>
- Video sobre mitos relacionados con el hostigamiento sexual.
<http://bit.ly/38GwYh1>

Además, las ORH deben informar semestralmente a SERVIR sobre las denuncias recibidas y las acciones adoptadas, utilizando la plataforma habilitada, accesible desde el siguiente enlace:

<https://app.servir.gob.pe/HostigamientoPortal/faces/seguridad/index.xhtml>

Finalmente, invocamos a todos los servidores de cualquier vínculo laboral tener en consideración estas acciones y sumar esfuerzos en la implementación de estas medidas, **fortaleciendo la cultura de prevención y protección en nuestras instituciones para garantizar espacios laborales seguros y libres de violencia, promoviendo el bienestar integral de todas y todos los trabajadores del Sector Educación.**

Hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración.

Lic. Miguel Ángel CARI GONZA

Director
UGEL Islay

MACG/DUGELI

JPLC/JAGPI

ANVAL/ASEC

C.C./Arch

Registro: 7965667

Expediente: 4899985