



PERÚ

Ministerio
del Ambiente

Instituto Nacional de Investigación en Glaciares y
Ecosistemas de Montaña

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

DIRECTIVA Nº 005 -2025-INAIGEM/GG

“DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACIÓN EN GLACIARES Y ECOSISTEMAS DE MONTAÑA – INAIGEM”

ROL	UNIDAD DE ORGANIZACIÓN	FIRMA
Formulada por	Oficina de Administración	
Revisada por	Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización	
	Oficina de Asesoría Jurídica	
Aprobada por	Gerencia General	

HUARAZ - PERÚ

**DIRECTIVA N° 005 -2025-INAIGEM/GG****“DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACIÓN EN GLACIARES Y ECOSISTEMAS DE MONTAÑA – INAIGEM”****I. OBJETO**

Regular las acciones de prevención, denuncia, atención, investigación y sanción de conductas que configuran actos de hostigamiento sexual en las relaciones laborales y/o contractuales de las diferentes unidades de organización en el Instituto Nacional de Investigación en Glaciares y Ecosistemas de Montaña (INAIGEM), conforme con lo establecido en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento.

II. FINALIDAD

Prevenir, investigar, atender y sancionar las conductas de hostigamiento sexual producidas en las relaciones de autoridad o dependencia, como también en las relaciones con prescindencia de jerarquía, grado, cargo, función o nivel remunerativo o análogo en el INAIGEM, a fin de brindar una adecuada protección a los derechos a una vida libre de violencia, al trabajo, a la igualdad de oportunidades, a la no discriminación y a la libertad sexual.

III. ALCANCE

Las disposiciones contenidas en la presente Directiva son de aplicación y obligatorio cumplimiento por los servidores civiles de las unidades de organización del INAIGEM, independientemente del régimen laboral o contractual que les sea aplicable. Del mismo modo, son aplicables para todas las unidades funcionales, proyectos y modalidades formativas del INAIGEM.

IV. BASE LEGAL

- 4.1. Constitución Política del Perú.
- 4.2. Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, y sus modificatorias
- 4.3. Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- 4.4. Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 4.5. Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- 4.6. Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- 4.7. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 4.8. Ley N° 30286, que crea el Instituto Nacional de Investigación en Glaciares y Ecosistemas de Montaña.
- 4.9. Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos.



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

- 4.10. Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- 4.11. Decreto Legislativo 1401, Decreto Legislativo que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público.
- 4.12. Decreto Legislativo N° 1410, Decreto Legislativo 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.
- 4.13. Decreto Supremo N° 001-2021-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- 4.14. Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 4.15. Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP, Decreto Supremo 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.
- 4.16. Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el "Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021".
- 4.17. Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- 4.18. Decreto Supremo N° 008-2019-SA, Decreto Supremo 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.
- 4.19. Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género.
- 4.20. 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.
- 4.21. Decreto Supremo N° 005-2020-MINAM, que aprueba la sección primera del Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Nacional de Investigación en Glaciares y Ecosistemas de Montaña.
- 4.22. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, Resolución de Presidencia Ejecutiva que aprueba la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil".
- 4.23. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, Resolución de Presidencia Ejecutiva 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".
- 4.24. Resolución de Gerencia General N° 074-2021-INAIGEM/GG, que aprueba el Reglamento Interno de los Servidores Civiles – RIS del Instituto Nacional de Investigación en Glaciares y Ecosistemas de Montaña – INAIGEM.
- 4.25. Resolución de Gerencia General N° 029-2024-INAIGEM-GG, que aprueba la Directiva N° 001- 2024-INAIGEM/GG - "Directiva para la formulación, aprobación y modificación de directivas en el Instituto Nacional de Investigación en Glaciares y Ecosistemas de Montaña - INAIGEM".



V. DISPOSICIONES GENERALES

5.1. Definiciones

- a) **Comité de Investigación:** Es el órgano Ad Hoc responsable de llevar a cabo la evaluación de los hechos denunciados sobre hostigamiento sexual producido entre o desde personas sujetas a modalidades formativas, debiendo respetar el derecho de defensa.
- b) **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.
- c) **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.
- d) **Denuncia por hostigamiento sexual:** Acción mediante la cual una persona comunica, de forma verbal o escrita, a la entidad sobre la ocurrencia de una 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.
- e) **Denunciado/a:** Persona contra la que se presenta la denuncia o queja por hostigamiento sexual.
- f) **Denunciante o Quejoso/a:** Persona que presenta la denuncia o queja por hostigamiento sexual.
- g) **Hostigado/a:** Toda persona independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual, cualquiera sea su vinculación laboral o contractual con la entidad.
- h) **Hostigador/a:** Toda persona independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual, cualquiera sea su vinculación laboral o contractual con la entidad.
- i) **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 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.
- j) **Identidad de género:** Percepción que cada persona tiene de su propio género, que puede coincidir o no con su sexo biológico.



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

- k) **Jefe/a inmediato/a:** Es el/la responsable del órgano o unidad orgánica establecido en el Reglamento de Organización y Funciones, donde labora o presta servicio el/la denunciado/a.
- l) **Modalidades formativas de servicios:** Se consideran modalidades formativas las prácticas preprofesionales y profesionales que se ejecuten en el INAIGEM, en el marco del decreto Legislativo N° 1401 y su modificatorias.
- m) **Orientación sexual:** Es la atracción emocional, romántica, sexual o afectiva duradera hacia otros
- n) **Procedimiento Administrativo Disciplinario:** Es el conjunto de fases establecidos por la Administración Pública para ejercer su facultad sancionadora disciplinaria, la misma que se realiza en 2 fases: i) Fase instructiva y ii) Fase sancionadora, ante la ocurrencia de las faltas o infracciones disciplinarias que pudiesen haber cometido los/las servidores/as civiles, y de corresponder proceder con la aplicación de la sanción.
- o) **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.
- p) **Revictimización:** Se entiende como las acciones u omisiones inadecuadas que incrementan el daño sufrido por el/la hostigado/a como consecuencia de su contacto con las entidades encargadas de la atención, protección, sanción y recuperación de la violencia.
- q) **Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario:** Órgano designado por Gerencia General, este órgano está a cargo de un Servidor/a responsable de tramitar las denuncias o quejas verbales o escritas, pre calificarlas y documentar todas las etapas del Procedimiento Administrativo Disciplinario.
- r) **Servidor Civil:** Se refiere a toda persona que tenga vínculo laboral o desempeñe función Pública.

5.2. Siglas o Acrónimos:

- 5.2.1. **INAIGEM:** Instituto Nacional de Investigación en Glaciares y Ecosistemas de Montaña.
- 5.2.2. **STPAD:** Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios.
- 5.2.3. **PAD:** Procedimiento Administrativo Disciplinario.
- 5.2.4. **SERVIR:** Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- 5.2.5. **CEM:** Centros de Emergencia Mujer.
- 5.2.6. **EsSalud:** Seguro Social de Salud del Perú.
- 5.2.7. **EE.SS.:** Establecimientos de Salud.
- 5.2.8. **RNSSC:** Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.



5.2.9. ROF: Reglamento de Organización y Funciones.

5.3. Principios

Las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual se sustentan en los principios establecidos en el artículo 4 del Reglamento de la Ley N° 27942.

- 5.3.1. Principio de dignidad y defensa de la persona:** Los órganos competentes en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben actuar teniendo en cuenta que la persona humana y el respeto de su dignidad, son el objetivo primordial de la sociedad y del Estado, debiendo asegurar su protección, en la medida en que el hostigamiento puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante que pueda afectar su integridad.
- 5.3.2. Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso:** Toda persona tiene derecho a ejercer sus labores en un entorno sano y seguro, que preserve su salud física, mental y su desarrollo laboral y profesional.
- 5.3.3. Principio de igualdad y no discriminación por razones de género:** Las autoridades responsables de la prevención y sanción deben asegurar trato equitativo sin distinción de sexo, identidad de género u orientación sexual. Cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga por efecto o finalidad menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos se considera discriminación y está prohibida.
- 5.3.4. Principio de respeto de intervención inmediata y oportuna:** Los órganos competentes deben asegurar el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas, actuando de manera pronta desde el primer indicio de hostigamiento.
- 5.3.5. Principio de confidencialidad:** Toda la información relativa al procedimiento y la identidad de denunciante, denunciado y testigos deberá mantenerse en reserva hasta la emisión de la resolución final.
- 5.3.6. Principio del debido procedimiento:** Las partes implicadas cuentan con todos los derechos y garantías inherentes, incluyendo el derecho a exponer sus argumentos, ofrecer y producir pruebas, y recibir una decisión debidamente motivada en plazos razonables.
- 5.3.7. Principio de impulso de oficio:** Los órganos competentes en la prevención y sanción del hostigamiento sexual, deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos, así como la obtención de pruebas, que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos y la resolución del procedimiento.
- 5.3.8. Principio de informalismo:** Las autoridades competentes en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben interpretar las normas contenidas en la presente Directiva de forma más favorable a



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

la admisión y decisión final de la queja o denuncia, sin afectar los derechos e intereses de los/las quejosos/as o denunciados/as o denunciados/as, por exigencia de aspectos formales que pueden ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros.

5.3.9. Principio de celeridad: Las autoridades competentes en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben ajustar su actuación de tal modo que se eviten actuaciones procesales que dificulten el desarrollo del procedimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en los plazos legalmente establecidos.

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

5.3.11. Principio de debida diligencia: El órgano competente debe utilizar todos los medios necesarios para el esclarecimiento de los hechos denunciados por hostigamiento sexual, de manera oportuna y eficaz.

5.3.12. Principio de perspectiva de la víctima razonable: Permite realizar un análisis de los hechos tomando en cuenta el género de la víctima. Se debe valorar la conducta del hostigamiento sexual desde las diferentes perspectivas que hombres y mujeres tienen sobre el tema, es decir, que algunas conductas que la mayoría pueden considerar aceptables, pueden ser ofensivas para otros/as

5.3.13. Principio de razonabilidad: Las decisiones emitidas por la autoridad administrativa deben guardar proporcionalidad entre los medios utilizados y los fines de interés público que se buscan alcanzar, procurando que las medidas adoptadas sean estrictamente necesarias para cumplir con su finalidad.

5.4. Aspectos generales

5.4.1 Manifestaciones de hostigamiento sexual

Son 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 connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas.
- f) Cualquier otra manifestación que encaje en el concepto de hostigamiento sexual o en el artículo 6 de la Ley N° 27942 o en el artículo 6 del Reglamento de la Ley N° 27942, aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

5.4.2. Configuración del hostigamiento sexual

Para que se configure el hostigamiento sexual, no es necesario demostrar que la conducta del hostigador sea repetitiva ni que la víctima haya expresado explícitamente su rechazo. Sin embargo, la reiteración de la conducta puede ser considerada como un indicio de hostigamiento.

El hostigamiento sexual se configura sin importar si hay una relación jerárquica entre la persona hostigada y el/la hostigador/a. Tampoco importa si el acto ocurre dentro o fuera de la jornada laboral o formativa, ni si sucede en el lugar de trabajo o en otro sitio.

La Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios (STPAD) es responsable de evaluar cada caso individualmente. Esta evaluación se realizará en el marco de la definición de hostigamiento establecida en los lineamientos de SERVIR, la Ley N° 27942 y su Reglamento. La STPAD calificará la conducta denunciada como hostigamiento sexual, considerando las diversas manifestaciones de este.

Asimismo, se debe tener presente que en ningún caso se debe acreditar el rechazo (tácito o expreso) o la reiteración de la conducta que configura el hostigamiento

5.4.3. Confidencialidad

La denuncia por hostigamiento sexual, así como todos los procedimientos de investigación derivados, son de carácter reservado y confidencial sin excepción. La divulgación pública solo procederá en el caso de la resolución o decisión final, de conformidad con la normativa aplicable

El personal de Recursos Humanos de la Oficina de Administración (en adelante, "Recursos Humanos"), la STPAD y el Comité de Investigación adoptarán las siguientes medidas para garantizar la confidencialidad en estos casos

- Garantizar que el acceso al expediente de denuncia se restrinja exclusivamente a las personas directamente involucradas en el procedimiento de investigación y sanción.
- Asignar códigos para identificar a las presuntas víctimas, protegiendo así su identidad y evitando el acceso no autorizado a esta información sensible



5.4.4. Comunicaciones durante el procedimiento de investigación y sanción

Los miembros de los órganos encargados de investigar y sancionar el hostigamiento sexual se comunicarán con la presunta víctima exclusivamente a través de los canales formales establecidos para tal fin, manteniendo estricta **RESERVA**.

La Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios (STPAD) proporcionará una respuesta al/la denunciante en un plazo máximo de treinta (30) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la presentación de la denuncia. Al finalizar el procedimiento disciplinario, la STPAD garantizará la confidencialidad de la identidad de la presunta víctima.

5.4.5. Atención a la víctima de hostigamiento sexual

Al interactuar con una presunta víctima de hostigamiento sexual, todas las personas involucradas en el proceso de denuncia, atención, investigación y sanción deberán seguir los lineamientos establecidos en el Anexo N° 2 de esta Directiva. Esto se hace con el objetivo de prevenir cualquier acción o situación que pueda causar revictimización

VI. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

6.1. Medidas de prevención del Hostigamiento Sexual:

Recursos Humanos es responsable de implementar las acciones de prevención del hostigamiento sexual, las cuales deben ajustarse a los siguientes lineamientos.

6.1.1. Encuesta anual

- a) Recursos Humanos lleva a cabo una encuesta anual con el propósito de identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual, o riesgos de que estas ocurran en la institución. Asimismo, esta encuesta busca recopilar información que permita implementar acciones de mejora en la prevención del hostigamiento sexual en el INAIGEM.

Para llevar a cabo esta encuesta, se emplea el 'Cuestionario Modelo para el Diagnóstico de Hostigamiento Sexual en la Entidad', el cual se encuentra detallado en el Anexo N° 01

6.1.2. Difusión de información con los canales de denuncia

Para prevenir situaciones de riesgo, se difundirá periódicamente por los medios internos información sobre las conductas que constituyen hostigamiento sexual y las sanciones aplicables, Los mensajes contendrán:



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

- Identificación de las distintas manifestaciones de hostigamiento sexual.
- Descripción detallada de los canales de denuncia disponibles, tanto internos como externos a la institución.
- Acceso facilitado a los formatos necesarios para presentar denuncias, así como la indicación clara de dónde obtenerlos.
- Explicación concisa del procedimiento de investigación y sanción seguido en casos de hostigamiento sexual

6.1.3. Cláusula de cumplimiento

Incorporar Se procederá a la inclusión de una cláusula referente al cumplimiento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, en todos los contratos laborales y convenios de prácticas pre/profesionales. Dicha cláusula estipulará:

- Para las entidades públicas, la obligación de adoptar medidas preventivas y sancionadoras ante casos de hostigamiento sexual que involucren a su personal o practicantes, en conformidad con la Ley N° 27942, su Reglamento (Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP) y sus modificaciones.
- Para los servidores/as civiles y practicantes, la obligación de respetar las normas de integridad y ética pública, así como las normas relativas a la prevención y sanción del hostigamiento sexual.

6.2. Interposición de la denuncia

La denuncia por actos de hostigamiento sexual podrá ser interpuesta ante la STPAD o Recursos Humanos. Dicha denuncia podrá realizarse de forma verbal, escrita, o a través de cualquier otro medio que la entidad haya habilitado oficialmente para este propósito.

En el caso de que la denuncia sea presentada por escrito, ésta debe realizarse en el formato del Anexo N° 03, 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 Recursos Humanos o STPAD toman conocimiento por cualquier medio de hechos que podrían constituir hostigamiento sexual). Las denuncias presentadas de manera anónima deberán contener al menos los datos de la presunta 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 STPAD.

Recursos Humanos remitirá la denuncia a la STPAD en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas de conocido el hecho. En caso la STPAD tome conocimiento directo del hecho, informa dentro del mismo plazo a Recursos humanos para que adopte las medidas de protección correspondientes.



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

En caso de que el/la presunto/a hostigador/a sea titular de Recursos Humanos o el/la secretario/a Técnico/a, 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 del Procedimiento Administrativo General.

6.2.1. Medios para presentación de denuncias

A continuación, se detallan los medios disponibles para la presentación de denuncias:

- a) **Virtual:** Las denuncias podrán ser enviadas al correo electrónico designado exclusivamente para este fin, el cual es administrado por la STPAD y el/la responsable de Recursos Humanos. Para formalizar la denuncia, se deberá adjuntar el Anexo N°03 y, si corresponde, el Anexo N°5, según las necesidades del/la denunciante.
- b) **Verbal:** El/La denunciante podrá presentarse en los ambientes de Recursos Humanos y/o STPAD para exponer su denuncia de Hostigamiento Sexual. El Comité de Investigación deberá seguir las pautas establecidas en el Anexo N°01 y Anexo N°02, y completar debidamente el Anexo N°4.

6.2.2. Contenido de la denuncia

La denuncia debe incluir una exposición clara y lógica de los hechos en los que se fundamenta, conteniendo los siguientes elementos:

- a) **Datos del denunciante:** Información personal del denunciante.
- b) **Datos del/de la presunto/a hostigador/a:** Nombre, cargo y cualquier otra información que permita identificar al presunto hostigador.
- c) **Datos del presunto hostigado:** En caso de que el denunciante actúe en nombre de una tercera persona, se deberán incluir los datos de esta persona.
- d) **Descripción detallada de los hechos:** Una narración precisa y detallada de los incidentes considerados como manifestaciones de hostigamiento sexual.
- e) **Medios probatorios:** Evidencia que respalde la veracidad de los hechos expuestos, en caso de contar con ellos. Esto puede incluir documentos, testimonios o la mención de la persona o unidad de organización donde se ubican dichas pruebas.
- f) **Solicitud de medida de protección:** En caso de requerirse, se deberá incluir una solicitud de medidas de protección para la víctima.
- g) **Firma:** La firma del denunciante, de corresponder.

En caso de ser una denuncia anónima solo considerar b), d), e), f) y g).



6.2.3. Medios probatorios

A continuación, se detallan los medios probatorios que el denunciante puede presentar. Es importante aclarar que esta lista no es excluyente ni obligatoria, y se podrán presentar otros medios probatorios que se consideren idóneos para acreditar el hecho denunciado:

- a) **Declaración de testigos:** Testimonios de personas que presenciaron o tienen conocimiento de los hechos.
- b) **Documentos públicos o privados:** Cualquier tipo de documentación que pueda respaldar la denuncia.
- c) **Registros electrónicos y multimedia:** Grabaciones de audio o video, correos electrónicos, mensajes de texto, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros
- d) **Informes periciales:** Peritajes psicológicos, psiquiátricos, forenses, grafos técnicos, análisis biológicos, químicos, toxicológicos, entre otros.

6.3. ATENCIÓN A LA VÍCTIMA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

A continuación, se describen las atenciones brindadas a la víctima de Hostigamiento Sexual, las cuales tienen como objetivo su protección desde el momento en que se toman conocimiento de los presuntos hechos

1. **Atención médica y psicológica:** Se proporcionará apoyo médico y psicológico a la víctima para asegurar su bienestar integral
2. **Medidas de protección:** Se implementarán medidas de protección adecuadas para salvaguardar la seguridad de la víctima y evitar cualquier tipo de represalia.

6.3.1. Atención médica y psicológica

El/La Especialista Responsable de Recursos Humanos, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, informará a la víctima sobre los siguientes canales de atención médica y/o psicológica disponibles, a los cuales podrá acudir con el acompañamiento del Especialista en Enfermería de la entidad

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

Es importante destacar que el informe resultante de la atención médica y/o psicológica podrá ser incorporado al procedimiento y considerado como medio probatorio, únicamente si la víctima lo autoriza expresamente.

6.3.2. Medidas de protección

El/La Especialista Responsable de Recursos Humanos, en un plazo máximo de tres (3) días hábiles desde la presentación de la



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

denuncia o la toma de conocimiento de los hechos, dictará medidas de protección para la víctima.

Estas medidas se otorgarán de oficio o a solicitud de parte y se ejecutarán de manera inmediata. Las medidas de protección pueden incluir:

- a) **Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a:** Traslado del presunto agresor a otra área o puesto de trabajo
- b) **Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a:** Suspensión laboral del presunto agresor mientras se investiga el caso.
- c) **Rotación o cambio de lugar de la víctima:** Traslado de la víctima a otra área o puesto de trabajo, siempre y cuando sea solicitado por ella expresamente.
- d) **Solicitud de impedimento de acercamiento:** Solicitud al órgano competente para que emita una orden de restricción, prohibiendo al presunto agresor acercarse a la víctima, su entorno familiar o comunicarse con ella.
- e) **Otras medidas de protección:** Cualquier otra medida que se considere necesaria para 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.

El/La Especialista Responsable de Recursos Humanos 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 podrán ser sustituidas o ampliadas, a solicitud de parte, considerando las circunstancias de cada caso y asegurando 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 el documento resolutivo 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.

6.3.3. Denuncia falsa

En el caso de que una denuncia por hostigamiento sexual sea declarada infundada o archivada, y se compruebe la mala fe del/de la denunciante, la persona acusada en dicha denuncia tendrá el derecho de iniciar las acciones legales pertinentes por la vía judicial.



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

6.3.4. Abstenciones

Si alguna de las autoridades involucradas en el procedimiento de denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual se encuentra incurso en alguno de los supuestos señalados en el artículo 99 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, deberá abstenerse de participar en el proceso y comunicar inmediatamente esta situación a su superior jerárquico.

6.3.5. Tipos de procedimiento

A continuación, se describen los tipos de procedimiento para la denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual, esta se divide en dos categorías, dependiendo del vínculo del presunto agresor:

- a) **Procedimiento para servidores civiles:** Este procedimiento se aplica en casos donde el presunto hostigador es un servidor civil.
- b) **Procedimiento para modalidades formativas:** Este procedimiento se aplica en casos donde el presunto hostigador está vinculado a la institución a través de modalidades formativas (por ejemplo, prácticas profesionales).

Es responsabilidad de Recursos Humanos identificar el vínculo laboral del denunciado para aplicar el procedimiento adecuado en cada caso.

6.4. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL PARA SERVIDORES CIVILES

La investigación y sanción de actos de hostigamiento sexual cometidos por servidores/as civiles, incluyendo personal de responsabilidad directiva y de confianza, se rige por el Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento, y de acuerdo a las pautas específicas dispuestas por la Ley N° 27942 y su Reglamento.

El procedimiento administrativo disciplinario – 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 los plazos indicados en el párrafo precedente implica la responsabilidad administrativa correspondiente, pero no la caducidad del procedimiento.

a) Investigación Preliminar

Al recibir una denuncia o queja, ya sea a solicitud de parte o de oficio, el área de Recursos Humanos evaluará la viabilidad operativa de otorgar las medidas de protección indicadas en el numeral 6.3.2. Para ello, emitirá un Informe o Memorando donde se dictamine la medida de protección correspondiente, en un plazo máximo de tres (3) días hábiles.



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Adicionalmente, la denuncia será remitida a la Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios (STPAD) dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes al conocimiento del hecho, y se gestionará la atención médica y psicológica necesaria.

En caso de que la STPAD tome conocimiento directo del hecho, informará al Especialista Responsable de Recursos Humanos en el mismo plazo, para que se adopten las medidas de protección pertinentes.

b) Informe de Precalificación

La Secretaría Técnica emite el Informe de Precalificación en un plazo máximo de quince (15) días calendario, contados a partir de la recepción de la queja o denuncia, o desde que se toma conocimiento del hecho. El cumplimiento de este plazo es obligatorio y bajo responsabilidad.

En caso de que la Secretaría Técnica identifique indicios razonables o aparentes de hostigamiento sexual, deberá recomendar el inicio del procedimiento correspondiente para que la autoridad competente prosiga con la instrucción. La STPAD contará con un plazo máximo de un (1) día hábil para notificar el Informe de Precalificación al Órgano Instructor.

En la elaboración de este informe, la STPAD analizará minuciosamente todas las circunstancias que rodearon los hechos y el contexto en el que se produjo la conducta en cuestión. La determinación de la conducta imputada se fundamentará exclusivamente en los hechos específicos de cada caso particular.

El Informe de Precalificación incluirá no solo el contenido estipulado en la Directiva 02-2015-SERVIR-GPGGSC, sino también un análisis exhaustivo del estándar probatorio previamente mencionado.

La STPAD dispondrá de un plazo máximo de un (1) día hábil para notificar el Informe de Precalificación al Órgano Instructor.

c) 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 STPAD informa al Ministerio Público o a la Policía Nacional del Perú para que estos actúen conforme a sus funciones. Esta comunicación se realizará en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas, contadas a partir de la emisión del Informe de Precalificación.

d) Fase Instructiva

La Fase Instructiva está a cargo del Órgano Instructor y abarca todas las acciones necesarias para determinar la responsabilidad administrativa disciplinaria del/la denunciado/a.

El Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) se inicia formalmente con la notificación del acto de inicio al/la denunciado/a, debiéndose asegurar el cumplimiento estricto del principio de celeridad durante todo el proceso. El/la denunciado/a tendrá un plazo de cinco (5) días hábiles, contados a partir de la notificación del acto de inicio del PAD, para presentar sus descargos. Este plazo podrá ser prorrogado conforme a lo



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

establecido en la Ley N° 30057 y su normativa complementaria. Junto con la presentación de los descargos, el/la imputado/a podrá ejercer su derecho a solicitar la realización de un informe oral.

Una vez concluido el plazo para la presentación de los descargos, el órgano instructor emite un informe en un plazo máximo de diez (10) días calendario. En dicho informe, se determina la existencia o no de la falta de hostigamiento sexual imputada, recomendando la sanción correspondiente o, en su defecto, el archivo del caso.

e) Fase Sancionadora

A partir de la recepción del informe del Órgano Instructor, el Órgano Sancionador dispondrá de un plazo de cuatro (4) días hábiles para emitir su pronunciamiento. Dicho pronunciamiento podrá determinar la existencia de hostigamiento sexual e imponer la sanción correspondiente, o bien declarar que no ha lugar y disponer el archivo del caso.

En caso de haberse solicitado un informe oral, el Órgano Sancionador notificará al/a la denunciado/a la programación de dicho informe, indicando lugar, fecha y hora, respetando en todo momento el plazo establecido para emitir su pronunciamiento final.

6.5. Procedimiento de investigación y sanción de hostigamiento sexual - modalidades formativas

Ante una denuncia de hostigamiento sexual presuntamente cometido por alguien bajo contrato de modalidad formativa, el procedimiento de investigación y sanción tiene como objetivo: determinar si el acto ocurrió, implementar medidas correctivas para prevenir futuros incidentes similares, proteger a la víctima durante el proceso, y asegurar una investigación confidencial, imparcial, rápida y efectiva

Al recibir una denuncia, ya sea a solicitud de parte o de oficio, el/la Especialista Responsable de Recursos Humanos evaluará la viabilidad de las medidas de protección indicadas en el numeral 6.3.2. En un plazo máximo de tres (3) días hábiles, emitirá un Informe o Memorando formalizando dichas medidas y comunica de inmediato al Jefe de la Oficina de Administración para que conforme un Comité de Investigación en un plazo máximo de 24 horas.

6.5.1. Investigación preliminar

El Comité de Investigación iniciará formalmente sus funciones con la suscripción de un acta de conformación. Estará integrado por dos (2) representantes de la Oficina de Administración y un (1) representante del área donde labora la presunta víctima. Específicamente:

Representantes de la Oficina de Administración:

- **Por la Oficina de Administración:** El/la Jefe/a y un/a servidor/a designado/a por el/la Jefe/a, preferiblemente con funciones en el Subsistema de Relaciones Humanas y Sociales o en Procedimientos Administrativos Disciplinarios y conocimiento en hostigamiento sexual.



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

- **Servidor/a, designado:** El jefe/a de la Oficina de Administración. Con funciones vinculadas al Subsistema de Relaciones Humanas y Sociales o a Procedimiento Administrativo Disciplinario, de preferencia, con conocimiento en materia de hostigamiento sexual
- **Por el Área Usuaría:** Un/a Directivo/a, Jefe/a o representante del área de la presunta víctima

Una vez conformado, el Comité comunica el inicio de la investigación a la persona denunciada dentro de un (1) día hábil, dándole cinco (5) días hábiles para presentar sus descargos

VII. RESPONSABILIDADES

7.1. De los titulares de los órganos y unidades orgánicas

Liderar e impulsar la implementación de las disposiciones contenidas en la Ley N° 27942, su Reglamento, los Lineamientos aprobados por SERVIR, y la presente Directiva, y otro documento relacionado a la materia, en el ámbito de su competencia.

7.2. De la Oficina de Administración

Como responsable de la gestión de recursos humanos tiene a cargo las siguientes responsabilidades:

- a) Llevar a cabo un diagnóstico anual para detectar posibles situaciones de hostigamiento sexual y evaluar riesgos asociados, con el fin de aplicar estrategias preventivas y mantener un ambiente de trabajo respetuoso y libre de violencia
- b) Atender y dar curso a las denuncias, brindar apoyo y orientación a las presuntas víctimas durante el proceso de investigación y sanción, y supervisar el seguimiento de dicho proceso en el ámbito laboral
- c) Proporcionar a la víctima acceso oportuno a los servicios de atención médica y psicológica más adecuados y accesibles para su situación
- d) Implementar medidas de protección en beneficio de la presunta víctima y los testigos, siempre que resulte indispensable para garantizar su participación en la investigación.
- e) Presentar a SERVIR un informe semestral, en julio y diciembre, respectivamente, a través de su Plataforma Virtual, detallando el número de quejas o denuncias recibidas, las investigaciones iniciales de oficio realizadas, y las medidas de mejora o ajustes implementados en la cultura y clima laboral.
- f) Realizar el registro de las sanciones en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles o el registro que lo sustituya.

7.3. La Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario – STPAD

La STPAD se encarga de realizar la investigación preliminar y prestar asistencia a las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario en el conjunto de diligencias destinadas a establecer la existencia o



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

configuración del hostigamiento sexual, la consiguiente responsabilidad administrativa del servidor/a público/a denunciado/a y directivos, así como la aplicación de la sanción disciplinaria que corresponda

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 N° 27942 y su Reglamento.
- b) Informar a SERVIR respecto a las sanciones impuestas por hostigamiento sexual, dentro del plazo máximo de diez (10) días hábiles contados desde la notificación que impone la sanción. Este informe se realiza a través del Registro de la Sanción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles-RNSSC, para ello, la entidad deberá precisar que la causal de sanción es el hostigamiento sexual.

7.4. Comité de Investigación

- a) Realizar una evaluación de los hechos denunciados, respetando los plazos fijados en esta Directiva y la normativa aplicable
- 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.

7.5. Servidores/as civiles, Directivos, y modalidades formativas

- a) Participar obligatoriamente en las acciones de prevención que realice la Oficina de Administración.
- b) Hacer uso y/o difundir los canales de denuncia de la Entidad.

VIII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

- 8.1. Todo aquello que no se encuentre previsto en la presente directiva, que se encuentre relacionado al régimen disciplinario será regulado por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, 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, Ley del Servicio Civil", aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y sus modificatorias; la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada por la Ley N° 29430 y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP; y, los "Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas", aprobadas por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE.
- 8.2. Los aspectos no contemplados en la presente Directiva serán resueltos por la Gerencia General, de conformidad con la normatividad vigente.



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

- 8.3. En caso de que la denuncia o esté dirigida contra una persona vinculada al INAIGEM, pero que no sea considerado servidor público, la Oficina de Administración deberá demitir dicha denuncia al Ministerio Público en un plazo no menor de veinticuatro (24) horas de haber tomado conocimiento.
- 8.4. Con independencia de la iniciación de un procedimiento administrativo disciplinario, la víctima de hostigamiento tiene derecho a recurrir a las instancias que estime necesarias para la protección de sus derechos.

IX. ANEXOS

Anexo N° 01: Cuestionario modelo para el diagnóstico de hostigamiento sexual en la Entidad.

Anexo N° 02: Protocolo de actuación para la atención de denuncias y entrevistas con víctimas de hostigamiento sexual.

Anexo N° 03: Formato de denuncia de hostigamiento sexual.

Anexo N° 04: Estructura de informe de investigación (Comité de investigación).

Anexo N° 05: Formato de solicitud de medida de protección.

**Cuestionario modelo para el diagnóstico de hostigamiento sexual en la Entidad****1. Datos Generales**

Género	
Edad	
Órgano/Unidad orgánica	
Régimen laboral/modalidad formativa	

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 (Si / 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 identifican 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 identifican 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.

Sobre la percepción del clima laboral en relación al hostigamiento sexual

Preguntas (Si / 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?	
¿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.)?	Si se identifican personas que responden que estas manifestaciones son comunes en el entorno laboral, será necesario realizar acciones de sensibilización y capacitación respecto a las manifestaciones de hostigamiento sexual. Asimismo, será conveniente para ello, identificar las áreas donde ocurren dichas manifestaciones para planificar las acciones.
¿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 identifican personas que responden negativamente a esta pregunta, se deberán evaluar las estrategias de prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual.

**"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"**

¿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 (SI / 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 amenazado 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?	
¿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 (SI / No)	Diagnóstico y Acciones de Prevención
¿Consideras que la forma de vestir o comportarse de una persona muchas veces provoca el acoso sexual?	Si se identifican 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 identifican personas que consideran que la premisa planteada es cierta, será necesario 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 identifican 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?	

Firma



Protocolo de Actuación para la Atención de Denuncias y Entrevista con Víctimas de Hostigamiento Sexual

a) Ambiente 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.

- e)** 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.

Firma:



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

ANEXO 3

Formato de denuncias de hostigamiento Sexual

Lugar, Fecha/...../.....

Señor(a):

JEFE DE LA OFICINA DE ADMINISTRACION O SECRETARÍA TÉCNICA DEL PAD INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACION EN GLACIARES Y ECOSISTEMAS DE MONTAÑA – INAIGEM

Presente.-

Por medio de la presente solicitud, la/el que suscribe, me presento ante usted con la finalidad de presentar una denuncia por ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL, de forma clara:

Table with 2 columns: Field Name, Value. Fields include: Nombres y Apellidos, D.N.I., Correo electrónico*, Cargo o puesto que ocupa o modalidad formativa.

Table with 2 columns: Field Name, Value. Fields include: Nombres y Apellidos, Cargo o puesto que ocupa, Órgano / Unidad Orgánica.

Table with 2 columns: Field Name, Value. Fields include: Nombres y Apellidos, Cargo o puesto que ocupa o modalidad formativa, Órgano / Unidad Orgánica. Header: DATOS DE LA VÍCTIMA (llenar en caso que la denuncia sea presentada por un/una tercero/a).

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

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

- a)
b)

Asimismo, solicito a usted medidas de protección: SI () NO ()

Detallar: _____

*Por último, autorizo que toda notificación sea realizada al correo electrónico que se detalla.

Firma Denunciante

**ANEXO N°4****Estructura de Informe de Investigación****(Comité de Investigación)**

Habiendo sido notificados con fecha _____ de la denuncia por hostigamiento sexual presentado por _____

(nombre completo del/la denunciante), este Comité de Investigación, conforme a las competencias otorgadas, ha realizado la investigación, dentro del plazo correspondiente. En tal sentido, a continuación, se informa de los detalles de la misma:

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.

Firmas del Comité



PERÚ

Ministerio
del Ambiente

Instituto Nacional de Investigación en Glaciares y
Ecosistemas de Montaña

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

ANEXO N° 05

FORMATO DE SOLICITUD DE MEDIDA DE PROTECCIÓN

Yo, _____, con DNI
N°: _____, en calidad de: _____ (especificar si
es: hostigado/a o testigo), de la denuncia o queja interpuesta el _____ (indicar Fecha),
contra: _____ (indicar el nombre del
presunto hostigador/a), solicito que en aplicación de los artículos 18 y 29.2 del Reglamento de la Ley
N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo
N° 014-2019-MIMP, se me otorgue la siguiente medida de protección:

- Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a. ()
- Rotación o cambio de lugar de mi persona ()
- Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a. ()
- Otras medidas (Detallar):

Por lo antes expuesto, SOLICITO la tramitación de esta medida, en el plazo máximo de tres
(3) días hábiles, con la finalidad de garantizar mi integridad.

FIRMA DEL HOSTIGADO/A O TESTIGO