

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

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 01-024-000000124-2025

Chiclayo, 13 de agosto de 2025.

VISTO:

El Informe N° 04-010-000000553-2025 de fecha 11 de agosto de 2025, emitido por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, el Informe N° 06.3-010-000000282-2025 de fecha 15 de julio de 2025, emitido por la jefa de la Unidad de Recursos Humanos y el Acta de Sesión 008 de fecha 16.07.2025, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Edicto Municipal N° 001-A-GPCH-2003 de fecha 13 de mayo de 2003, se aprobó la creación del Servicio de Administración Tributaria de Chiclayo, como organismo Descentralizado del Gobierno Provincial de Chiclayo, con personería jurídica de Derecho Público Interno y Privado con autonomía administrativa, económica, presupuestaria y financiera.

Que, mediante Acuerdo Municipal N° 038-2015-MPCH/A de fecha 03 de marzo de 2015 se aprobó la modificación estatutaria y el cambio de razón social del Servicio de Administración Tributaria de Chiclayo – SATCH, por el de "Centro de Gestión Tributaria de Chiclayo – CGT"; razón social que fuera modificada mediante Acuerdo Municipal N° 084-2020-MPCH/A de fecha 23 de diciembre del 2020, que aprobó el cambio de razón social de Centro de Gestión Tributaria de Chiclayo – CGT por el de "Servicio de Administración Tributaria de Chiclayo – SATCH".

Que, por Resolución de Alcaldía N° 36-2024-MPCH/A-S de fecha 29 de agosto de 2024, el suscrito fue designado como Gerente General del Servicio de Administración Tributaria de Chiclayo-SATCH, a partir del 01 de septiembre de 2024.

Que, mediante Informe N° 04-010-000000553-2025 de fecha 11 de agosto de 2025, el jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, remite el Proyecto de Directiva denominado Lineamientos para prevenir, detectar, denunciar y sancionar el hostigamiento sexual laboral en el Servicio de Administración Tributaria de Chiclayo – SATCH, el cual tiene por objetivo establecer disposiciones y procedimientos para regular las acciones de prevención, denuncia, atención, investigación y sanción de conductas que configuran actos de hostigamiento sexual en la entidad.

Que la elaboración de dicho documento de gestión ha sido desarrollada conforme lo establece la Directiva Interna N° 01-006-000000054 denominada Disposiciones para la formulación y aprobación de directivas en el SATCH, aprobada con Resolución Jefatural N° 01-065-0000004304 de fecha 28 de noviembre de 2012. En ese sentido, el presente proyecto de Directiva fue desarrollado con la participación de las áreas involucradas como son: La Gerencia de Operaciones, Oficina General de Administración y la Oficina de Asesoría Jurídica, la oficina de Planeamiento y Presupuesto con la invitación de la Unidad de Recursos Humanos, siendo aprobada mediante Acta de Comité de Gerencia N° 008 de fecha 16.07.2025.

Que, el numeral 2 de las Funciones del Puesto del jefe de Oficina de Planeamiento y Presupuesto del Diseño de Perfiles de Puestos anexo al Manual de Organización y Funciones, aprobado mediante Resolución de Gerencia General N° 01-024-000000120 de fecha 23 de septiembre de 2021, establece: "Proponer directivas internas, manuales e instrumentos técnicos normativos de gestión institucional".

Por lo que, de conformidad con la normativa expuesta y estando a lo dispuesto en los literales d) y e) del artículo 6° del Estatuto de la Entidad.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR la Directiva N° 01-006-000000125 denominado "LINEAMIENTOS PARA PREVENIR, DETECTAR, DENUNCIAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN EL SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE CHICLAYO - SATCH", que en anexo, forma parte integrante de la presente resolución.

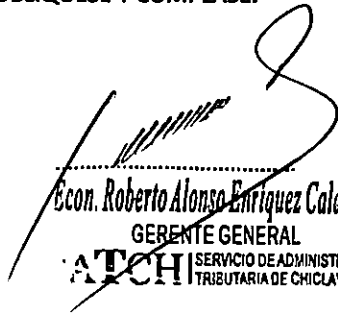


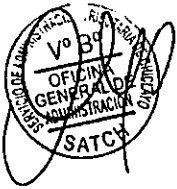
ARTÍCULO SEGUNDO.- DISPONER.- a la Oficina de Tecnología de la Información, que dentro de los treinta (30) días hábiles posteriores a su aprobación del proyecto de directiva en comento, adecue en Software Institucional a la creación o actualización de los módulos informáticos que sustenten los procedimientos expuestos en dicho documento de gestión, en concordancia con el área usuaria y OPP.

ARTÍCULO TERCERO.- ENCARGAR al responsable del Portal de Transparencia del SATCH, la publicación de la presente resolución y la directiva que en anexo, forma parte integrante de la presente resolución, en la Intranet Institucional y en el Portal Institucional del Servicio de Administración Tributaria de Chiclayo – SATCH, para conocimiento y cumplimiento.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.




Econ. Roberto Alonso Enriquez Calderón
GERENTE GENERAL
SATCH | SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN
TRIBUTARIA DE CHICLAYO



C.c.
OGA
OAJ
GO
OPP
OTI
URH
Archivo









SERVICIO DE
ADMINISTRACIÓN
TRIBUTARIA
DE CHICLAYO

SATCH

DIRECTIVA N° 01-006-000000125

**“LINEAMIENTOS PARA
PREVENIR, DETECTAR,
DENUNCIAR Y SANCIONAR
EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL
LABORAL EN EL SERVICIO DE
ADMINISTRACION
TRIBUTARIA DE CHICLAYO –
SATCH”**

LINEAMIENTOS PARA PREVENIR, DETECTAR, DENUNCIAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN EL SERVICIO DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA DE CHICLAYO – SATCH.

Elaborado por: Graciela Milagros Huamán Paredes.	Firma: 
Cargo: Jefa de la Unidad de Recursos Humanos (e).	
Fecha: 15/07/2025	
Revisado por: José Ignacio Quintana Ruiz.	Firma: 
Cargo: Jefa (e) Oficina de Planeamiento y Presupuesto.	
Fecha: 16/07/2025	
Revisado por: Diana Elizabeth Guarniz Cava.	Firma: 
Cargo: Jefe de la Oficina General de Administración.	
Fecha: 16/07/2025	
Revisado por: Azael Alejandro Via Lezama	Firma: 
Cargo: Gerente de Operaciones	
Fecha: 16/07/2025	
Revisado por: Alexander Torres Santa Cruz	Firma: 
Cargo: Jefe (e) Oficina de Asesoría Jurídica	
Fecha: 16/07/2025	
Aprobado por: Roberto Alonso Enríquez Calderón	Firma: 
Cargo: Gerente General	
Fecha: 07/08/2025	

SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE CHICLAYO SATCH	SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE CHICLAYO		
	Directiva N° 01-006-000000125		Aprobado con R.G.G N° 01-065-000000.....
	Área Ejecutora	Unidad de Recursos Humanos	
	Áreas Involucradas	Todas las Unidades Orgánicas	
	Elaborado	15/07/2025	Páginas
Sustituye a	Ninguna		
LINEAMIENTOS PARA PREVENIR, DETECTAR, DENUNCIAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN EL SERVICIO DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA DE CHICLAYO – SATCH.			

I.- OBJETIVO

Establecer disposiciones y procedimientos para regular las acciones de prevención, denuncia, atención, investigación y sanción de conductas que configuran actos de hostigamiento sexual en el Servicio de Administración Tributaria de Chiclayo – SATCH.

II.- FINALIDAD

Prevenir y sancionar los casos de hostigamiento sexual en el Servicio de Administración Tributaria de Chiclayo, con el propósito de brindar un ambiente laboral seguro, que promueva el desarrollo integral de los servidores.

III.- ALCANCE

Es de aplicación y cumplimiento de todos los servidores, independiente de su vínculo laboral o contractual o modalidad formativa en el Servicio de Administración Tributaria de Chiclayo-SATCH.

IV.- BASE LEGAL

Constitución Política del Perú

Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y sus modificatorias, aprobado con Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.
- Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil- SERVIR y sus modificatorias.
- Decreto Legislativo N° 1410, que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al código penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil y sus modificatorias.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 02- 2015-SERVIR-GPGGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y sus modificatorias.
- Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, que modifica el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, que formaliza el Acuerdo de Consejo Directivo mediante el cual se aprobaron los "Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas".
- Estatuto del SATCH aprobado mediante Edicto Municipal N° 001-A-GPCH-2003 de fecha 13 de mayo del año 2003.
- Ordenanza Municipal N° 009-2015-MPCH, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) y la Propuesta de Estructura Orgánica de la Entidad.

V.- VIGENCIA

Entra en vigencia al día siguiente de su aprobación mediante Resolución de Gerencia General.

VI.- DISPOSICIONES GENERALES

6.1. PRINCIPIOS QUE RIGEN LAS ACCIONES DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN

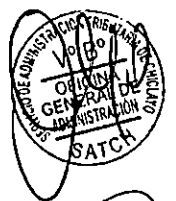
Las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual se sustentan en los principios establecidos en el artículo 4 del Reglamento de la Ley N° 27942.

6.2. DEFINICIONES

- a. **Conducta de naturaleza sexual:** Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otros de similar naturaleza.
- b. **Conducta sexista:** Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.
- c. **Hostigamiento Sexual:** Forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar la actividad o situación laboral, decente, formativa o de cualquier otra índole de la presunta víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.
- d. **Hostigado (a):** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es la presunta víctima de hostigamiento sexual, al margen del tipo de vinculación laboral, contractual o modalidad formativa con la entidad.
- e. **Hostigador (a):** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual, cualquiera sea su régimen de vinculación laboral, contractual o modalidad formativa con la Entidad.
- f. **Denuncia o queja:** Acción mediante la cual una persona comunica, de forma verbal o escrita, a la entidad sobre la ocurrencia de uno o más hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan. Los Lineamientos utilizarán indistintamente los términos denuncia y queja.
- g. **Denunciante:** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- h. **Denunciado:** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- i. **Relación de autoridad:** Todo vínculo existente entre dos personas a través del cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a ella. Este concepto incluye el de relación de dependencia.
- j. **STPAD:** Secretaría técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario

6.3. CONFIGURACIÓN Y MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

- a. 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 contra la que se dirige. Esta conducta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, decente, formativa o de cualquier otra índole del hostigado (a), aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.



- b. La configuración del hostigamiento sexual no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la presunta víctima sea expreso. La reiteración puede ser considerada como un elemento indiciario.
- c. El hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada; o si este ocurre o no en el lugar o ambientes de trabajo o similares.
- d. Son manifestaciones de hostigamiento sexual las siguientes:
 - Promesa implícita o expresa a la presunta víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
 - Amenazas mediante las cuales se exija de forma explícita o implícita una conducta no deseada por la presunta víctima, que atente o agravie su dignidad.
 - 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 presunta víctima.
 - Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la presunta víctima.
 - Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas.
 - Cualquier otra conducta que encaje en el concepto de hostigamiento sexual.

6.4. PROTECCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

En el Servicio de Administración Tributaria de Chiclayo – SATCH, se debe garantizar a las personas que denuncian actos de hostigamiento sexual, el acceso a las medidas de protección que resulten idóneas para la protección de sus derechos, así como otras medidas que permitan evitar nuevos casos de hostigamiento, con independencia del tipo de vínculo que tenga con las presuntas víctimas.

VII.- PROCEDIMIENTO.

7.1. PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

7.1.1. EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO:

Se realiza una encuesta anual con la finalidad de identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual, o riesgos de que estas sucedan y, proponer acciones para su prevención. Para estos efectos, la Unidad de Recursos Humanos, en adelante URH, aplica el cuestionario - Anexo N° 01, u otra herramienta de evaluación anónima basada en dichas preguntas, garantizando el respeto del derecho a la intimidad de los/las evaluados/as.

Para la evaluación, la URH debe asegurar la participación de todos los servidores, o de una muestra representativa por cada órgano o unidad orgánica de la entidad. 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. Con los resultados, la URH desarrolla las acciones de prevención e intervención frente a los casos o riesgos de hostigamiento sexual.

7.1.2. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL:

- a) **CAPACITACIONES:** El SATCH debe brindar como mínimo las siguientes capacitaciones para prevenir situaciones de hostigamiento sexual:
 - Una (1) capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral, educativa, formativa, contractual u otra relación de autoridad o dependencia.
 - Una (1) capacitación anual especializada para el área de Recursos Humanos o el que haga sus veces, el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual o el que haga sus veces

y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual; con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento

Estas capacitaciones tienen como objetivo sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las denuncias o quejas. La capacitación no implica la desnaturalización de las modalidades formativas de servicio.

La URH es la responsable de planificar, ejecutar y evaluar las capacitaciones, según el temario establecido por la Autoridad Nacional de Servicio Civil-SERVIR, conforme se detalla en el Anexo N° 02.

- b) **DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN Y CANALES DE DENUNCIA:** Con frecuencia semestral la URH difunde información que permita identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables, a través de los medios de comunicación interna disponibles para todos los servidores de la entidad.

El contenido de los mensajes a difundir debe incluir información respecto a: manifestaciones, canales de denuncias, orientación, identificación de los servidores designados por la entidad, entre otros.

Respecto al canal de denuncia, corresponde presentar de la queja de forma verbal o escrita, ante la Unidad de Recursos Humanos adjuntado el Anexo N° 03.

- c) **INCLUSIÓN DE CLÁUSULAS EN LOS CONTRATOS Y CONVENIOS A SUSCRIBIRSE:** Como medida de prevención, la URH incluye en los contratos laborales y convenios a suscribirse, como parte de las obligaciones de las partes las siguientes cláusulas:

- En obligaciones del SATCH: "Adoptar medidas de prevención y sancionar los supuestos de hostigamiento sexual que involucren a algún servidor civil, practicante, independientemente de su vínculo laboral o contractual con la Entidad, de conformidad con la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del hostigamiento sexual".
- En obligaciones del servidor civil, practicante, independientemente de su vínculo laboral o contractual con la Entidad: "Respetar las normas de integridad y ética pública, así como las referidas al hostigamiento sexual.

7.2. COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

7.2.1.- CONFORMACIÓN DEL COMITÉ:

El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual está conformado por cuatro (4) miembros: dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) representantes del empleador; garantizando en ambos casos la paridad de género. Los representantes de los trabajadores, se elegirán mediante votación por los servidores de la Entidad; y, los representantes del empleador ante el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual son nombrados de la siguiente forma: un/a (1) representante de la Unidad de Recursos Humanos o quien haga sus veces y uno (1) que el empleador designe.

Así mismo, dicho comité, deberá contar con sus respectivos miembros suplentes con el objetivo de garantizar una representación equilibrada y facilitar la participación en la toma de decisiones.

7.2.2.- FINALIDAD DEL COMITÉ:

Investigar y emitir recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual. Este Comité tiene como finalidad garantizar la participación de los trabajadores en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.



7.2.3.- ACUERDOS DEL COMITÉ:

Los acuerdos del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual se adoptan por mayoría simple. El voto dirimente corresponde al representante de la URH.

7.3. ASPECTOS GENERALES DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

7.3.1.- CONFIDENCIALIDAD.

De acuerdo a la Novena Disposición Final Complementaria de la Ley 27942, la denuncia por hostigamiento sexual y todos sus efectos investigatorios y de sanción administrativa sin restricción alguna, tiene carácter reservado y confidencial.

La URH y STPAD toman las siguientes medidas de confidencialidad:

- Asegurar que solo las personas involucradas en el procedimiento de investigación y sanción tengan acceso al expediente de denuncia.
- Asignar códigos a las presuntas víctimas con la finalidad de evitar que quienes tomen conocimiento del caso conozcan su identidad.

7.3.2.- POSIBILIDAD DE ACUDIR A OTRAS INSTANCIAS.

El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual no enerva el derecho de la presunta víctima de acudir a otra instancia que considere pertinente para hacer valer sus derechos. En ningún caso se puede exigir como requisito de procedencia haber recurrido previamente al procedimiento de investigación y sanción regulado en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

7.4. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

7.4.1.- INICIO DEL PROCEDIMIENTO

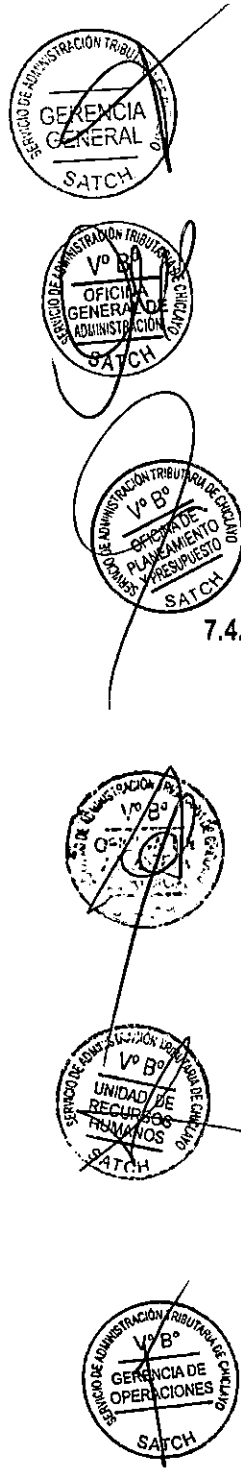
El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual se inicia de parte, a pedido de la presunta víctima o de un tercero, o de oficio cuando el SATCH conoce por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual, bajo responsabilidad.

La queja o denuncia puede ser presentada de forma verbal o escrita, ante la URH (Anexo N° 3) Si la entidad toma conocimiento por otras vías de actos que posiblemente constituyan una situación de hostigamiento sexual, también está obligado a poner los hechos en conocimiento de la URH en un plazo no mayor a un (01) día hábil de conocidos.

En caso que el presunto hostigador sea titular del órgano que recibe la queja o denuncia, esta se interpone ante el inmediato superior del presunto hostigador o quien haga sus veces. El presunto hostigador debe abstenerse de participar en la investigación.

La URH, en un plazo no mayor a un (01) día hábil, pone a disposición de la presunta víctima los canales de atención médica, física y mental 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 esta puede acudir.

El informe que se emite como resultado de la atención médica, física y mental o psicológica, es incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio, solo si la presunta víctima lo autoriza



7.4.2.- MEDIDAS DE PROTECCIÓN

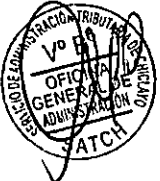
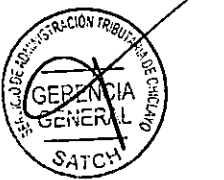
La URH dicta y ejecuta las medidas de protección reguladas en el Reglamento de la Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, u otras que considere idóneas para proteger a la presunta víctima, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles contados desde que se interpuso la queja o denuncia.

Las medidas de protección a favor de la presunta víctima pueden ser:

- a) Rotación o cambio de lugar del presunto hostigador.
- b) Suspensión temporal del presunto hostigador.
- c) Rotación o cambio de lugar de la presunta víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
- d) Acompañamiento a la presunta víctima a presentar su solicitud ante la Prefectura o quien haga sus veces, para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la presunta víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la presunta víctima.
- e) Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la presunta víctima.

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 testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

El SATCH, debe otorgar las facilidades para que los trabajadores quejosos o denunciante puedan asistir a centros de salud, denunciar y/o llevar a cabo cualquier otro acto derivado del hostigamiento sexual. En ningún caso se considera una medida de protección válida ofrecer a la presunta víctima tomar vacaciones si la misma no lo ha solicitado.



7.4.3.- COMUNICACIÓN AL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO.

El empleador comunica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que ha recibido una queja o denuncia, o ha iniciado de oficio una investigación por hostigamiento sexual, y le informa acerca de las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima, en un plazo no mayor a seis (06) días hábiles de recibida.

7.4.4.- COMUNICACIÓN AL COMITÉ.

En un plazo no mayor a un (01) día hábil de recibida la queja o denuncia, la URH corre traslado al Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual para el inicio de la investigación (Anexo N° 04)

Cuando el órgano que recibe la queja o denuncia es distinto al órgano encargado de la investigación, aquél pone en conocimiento de este y del quejado o denunciado, la queja o denuncia en un plazo no mayor a un (01) día hábil.

El órgano encargado de la investigación tiene un plazo no mayor de quince (15) días calendarios, contados desde que recibe la queja o denuncia, para investigar los hechos y emitir el informe con las conclusiones de la investigación.

La persona denunciada o quejada tiene un plazo de cinco (05) días hábiles para formular sus descargos.

7.4.5.- INFORME DEL COMITÉ

En un plazo no mayor a quince (15) días calendario de recibida la queja o denuncia, el Comité emite un informe (Anexo N° 05). El informe debe ser puesto en conocimiento a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios (STPAD) en un plazo máximo de un (01) día hábil.

El informe con las conclusiones de la investigación debe contener, como mínimo, lo siguiente:



- a) Descripción de los hechos.
- b) Valoración de medios probatorios.
- c) Propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada.
- d) Recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.

Durante la investigación, se respeta la legalidad, el debido procedimiento y el derecho a la defensa de ambas partes. Como mínimo, el quejado o denunciado debe conocer los hechos imputados, presentar sus descargos y tener la posibilidad de presentar los medios probatorios que considere convenientes dentro del plazo estipulado por los órganos intervinientes.

7.4.6.- SANCIÓN Y OTRAS MEDIDAS ADICIONALES.

La Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios (STPAD) emite su informe de investigación (**Anexo N° 05**), en el plazo máximo de cinco (05) días hábiles dirigido a la URH.

La URH, emite una decisión en un plazo no mayor a cinco (05) días hábiles de recibido el informe de investigación. Dentro de dicho plazo, la URH traslada el informe del Comité al quejado o denunciado y al presunto hostigado y les otorga un plazo para que de considerarlo pertinente presenten sus alegatos. Dicha decisión contiene, de ser el caso, la sanción a aplicar, así como otras medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

Esta decisión es informada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a su emisión.

El SATCH, no puede aplicar como sanción una medida que favorezca laboralmente al hostigador, ni considerar la medida de protección impuesta previamente como una forma de sanción.



VIII. RESPONSABILIDADES

8.1.- AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – SERVIR.

En el marco de sus competencias como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, SERVIR realiza las siguientes acciones:

- a) Atiende, acompaña y orienta a los denunciantes sobre los mecanismos de denuncia y el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.
- b) Asiste técnicamente a las oficinas de recursos humanos o a las que hagan sus veces en materia de prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual.
- c) Supervisa que las oficinas de recursos humanos o las que hagan sus veces, cuando tenga conocimiento de una denuncia sobre hostigamiento sexual, activen el procedimiento de investigación y sanción y cumplan con los plazos establecidos.



8.2.- JEFATURAS DE LOS ÓRGANOS O UNIDADES ORGÁNICAS.

Los jefes de los órganos o unidades orgánicas del SATCH lideran e impulsan la implementación de las disposiciones contenidas en los presentes lineamientos en el ámbito de su competencia.



8.3. UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS - URH.

Tienen a cargo lo siguiente:

- a) Ejecutar el diagnóstico anual respecto a posibles situaciones de hostigamiento sexual o riesgos de que estas sucedan con la finalidad de implementar medidas de prevención y mantener un ambiente laboral libre de violencia.
- b) Atender las denuncias, brindar orientación a las presuntas víctimas respecto al procedimiento de investigación y sanción, así como realizar el seguimiento a dicho procedimiento en el ámbito laboral.



- c) Poner a disposición de la presunta víctima, oportunamente, los canales de atención médica y psicológica, más idóneos, de acuerdo a su accesibilidad.
- d) Dictar medidas de protección a favor de la presunta víctima, así como a favor de los/as testigos/as, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.
- e) Registrar a la entidad en la Plataforma Virtual de Reporte de Denuncias por Hostigamiento Sexual de SERVIR.
- f) Informar semestralmente a SERVIR el número de quejas o denuncias recibidas, investigaciones iniciadas de oficio en la materia, medidas de mejora o ajustes implementados a la cultura y clima laboral. Este informe se realizará en los meses de julio y diciembre, respectivamente, a través de la Plataforma Virtual de Reporte de Denuncias por Hostigamiento Sexual de SERVIR.
- g) Realizar el registro de las sanciones en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles o el que haga sus veces.
- h) Aplicar las sanciones correspondientes según el Reglamento Interno de Trabajo.

8.4. SECRETARÍA TÉCNICA DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO – STPA.

Está a cargo de llevar a cabo la investigación preliminar y presta apoyo a las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario en el conjunto de acciones orientadas a determinar la existencia o configuración de hostigamiento sexual y la consecuente responsabilidad administrativa del funcionario o servidor público denunciado y la aplicación de la sanción disciplinaria correspondiente.

8.5. COMITÉ DE INVESTIGACIÓN.

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

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

IX. POLITICAS INSTITUCIONALES

Con la finalidad de establecer los compromisos para la prevención del hostigamiento sexual en el trabajo, en cumplimiento de la legislación vigente y atendiendo a mejores prácticas, el Servicio de administración tributaria de Chiclayo, ha elaborado la presente política de cumplimiento.

1. En el SATCH rechazamos cualquier tipo de conducta sexual o sexista en todas nuestras unidades orgánicas, por lo que buscamos garantizar un ambiente de trabajo libre de toda forma de hostigamiento sexual, en el que se respete la dignidad e integridad de todas las personas.
2. Adoptamos medidas necesarias para prevenir, identificar, investigar y sancionar oportunamente cualquier conducta de hostigamiento sexual, de acuerdo con las normas legales vigentes y buenas prácticas en la materia.
3. Nos comprometemos a incorporar y difundir los controles, políticas y mecanismos adecuados que aseguren el bienestar laboral de todos los colaboradores, de conformidad a las disposiciones del Código de Ética y demás disposiciones complementarias en la materia.
4. Los colaboradores del SATCH deben actuar de manera íntegra y respetuosa en todo momento y lugar. Asimismo, deberán reportar cualquier acto de hostigamiento sexual (sea una conducta sexual o conducta sexista), cumpliendo con el Canal de denuncia, de manera directa a la Unidad de Recursos Humanos.
5. Todo reporte o queja de hostigamiento sexual laboral será debidamente investigado de acuerdo a los lineamientos específicos plasmados en el presente procedimiento; y, de ser el caso, se tomarán las acciones disciplinarias y correctivas correspondientes. Si el hecho reportado implicase una conducta que pueda configurar un delito, el SATCH está facultado para reportar dicha situación a las autoridades competentes.

- 6. El SATCH se compromete a mejorar y difundir de manera continua su política específica de prevención del hostigamiento sexual. Valoramos el compromiso e integridad de todos nuestros colaboradores en el cumplimiento de la presente Política.

X. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS.

PRIMERA. - Sin perjuicio de la sanción administrativa impuesta al quejado o denunciado previo procedimiento administrativo disciplinario, la presunta víctima está facultada para iniciar en la vía civil y/o penal el proceso correspondiente.

SEGUNDA. - Cuando la denuncia de hostigamiento sexual es declarada infundada y queda acreditada la mala fe del denunciante, la persona a quien se le imputan los hechos en la denuncia puede interponer las acciones pertinentes, judicial y administrativamente.

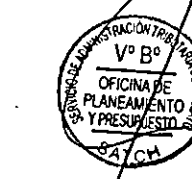
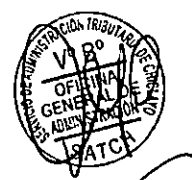
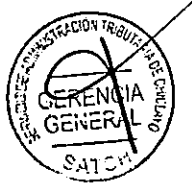
TERCERA. - Las disposiciones relacionadas a la falsa queja se procesan según lo señalado en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento.

CUARTA.- Los aspectos no previstos en el presente procedimiento que se encuentren relacionados al régimen disciplinario serán regulados supletoriamente por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva N° 002-2015-SERVIR-GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057; así como la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada por la Ley N° 29430 y por el Decreto Supremo N° 014- 2019-MIMP que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción. del Hostigamiento Sexual.

QUINTA.- La Oficina de Tecnología de la Información - OTI, conjuntamente con la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos – URH, son los responsables de diseñar, actualizar y mejorar el módulo informático de la INTRANET, así como realizar el soporte técnico de acuerdo a sus competencias para la elaboración de los módulos informativos, así como proporcionar los accesos a los módulos para su validación de la información consultada en los diversos software informáticos que se trabajan para la elaboración.

XI. ANEXOS

- ANEXO N° 01: Cuestionario para el Diagnóstico de Hostigamiento Sexual en la Entidad
- ANEXO N° 02: Temario para la Ejecución de Capacitaciones en Hostigamiento Sexual
- ANEXO N° 03: Formato de Denuncia de Hostigamiento Sexual
- ANEXO N°04: Protocolo de Actuación para la Atención de Denuncias y Entrevista con Víctimas de Hostigamiento Sexual.
- ANEXO N° 05: Estructura de Informe de Investigación.
- ANEXO N°06: Flujograma del Procedimiento de Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual.



ANEXO N° 1

CUESTIONARIO PARA EL DIAGNÓSTICO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA ENTIDAD

1. Datos Generales

Género	
Edad	
Órgano/Unidad orgánica	
Régimen laboral / contractual / 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	Respuesta	
	Sí	No
¿Conoces si en la entidad existen protocolos, lineamientos u otra normativa interna para la prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual?		
¿Te has enterado de alguna capacitación o acción de sensibilización sobre el hostigamiento sexual que se realizó en la entidad?		
¿Has observado que en la entidad se difunde información útil sobre el hostigamiento sexual?		
¿Conoces cuáles son los canales de denuncia casos de hostigamiento sexual en la entidad?		

Sobre la percepción del clima laboral en relación al hostigamiento sexual

Preguntas	Respuesta	
	Sí	No
¿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.)?		
¿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?		
¿Consideras que en la entidad existe tolerancia cero contra el hostigamiento sexual?		



Sobre su experiencia

Preguntas	Respuesta	
	Sí	No
¿Consideras que en algún momento has estado expuesto/a a situaciones de hostigamiento sexual?		
¿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	Respuesta	
	Sí	No
¿Consideras que la forma de vestir o comportarse de una mujer muchas veces provoca el acoso sexual?		
¿Crees que piropear a tus compañeros y/o compañeras de trabajo es aceptado?		
¿Consideras que cuando una persona dice "no" a una insinuación sexual, probablemente lo que realmente quiere decir es "sí"?		
¿Crees que una persona que está siendo acosada sexualmente podría detener esta situación si así lo quisiera?		
¿Consideras que en algunos casos las personas son muy sensibles o consideran que están siendo víctimas de hostigamiento sexual, cuando en realidad no es así?		

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

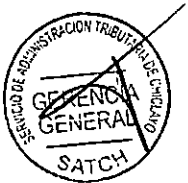


ANEXO N° 02

TEMARIO PARA LA EJECUCIÓN DE CAPACITACIONES EN HOSTIGAMIENTO SEXUAL

1. CAPACITACIÓN EN MATERIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

- a. **Objetivo:** Sensibilizar sobre la importancia de prevenir y combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las denuncias.
- b. **Temario de capacitaciones:**
- Definición y elementos del hostigamiento sexual en el ámbito laboral
 - El hostigamiento sexual como un tipo de violencia de género
 - Identificación de las manifestaciones del hostigamiento sexual en el ámbito laboral
 - Procedimiento de denuncia, canales de atención y responsables de su atención
 - Principales elementos para la comprensión y manejo de acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual laboral.
 - Impacto del hostigamiento sexual laboral y problemática en el Perú.
 - El hostigamiento sexual laboral como una manifestación de la violencia de género.
 - Intercambio de experiencias, responsabilidades y compromisos en materia de hostigamiento sexual.
 - Atención de casos de hostigamiento sexual laboral. Estrategias para realizar un proceso de entrevista sensible al género
 - Revisión y valoración de medios de prueba aplicada a casos de hostigamiento sexual laboral
 - Redacción de informes o resoluciones motivadas



ANEXO N° 03

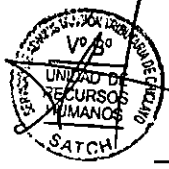
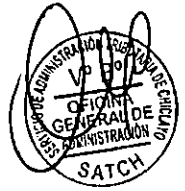
FORMATO DE DENUNCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

Ciudad de , a los días del mes de

Yo, , identificado/a con DNI N° y con domicilio en , me presento ante usted con la finalidad de presentar denuncia por hostigamiento sexual contra: (nombres y apellidos del denunciado/a), quien presta servicios como (indicar puesto/modalidad formativa) en (indicar órgano/unidad orgánica), conforme a los hechos que a continuación expongo:.....

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

1.
2.
3.
4.



Firma del Denunciante

ANEXO N° 04

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 al 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

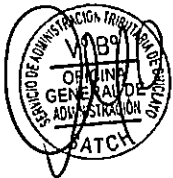
D. PREGUNTAS A REALIZAR DURANTE LA ENTREVISTA COMO PARTE DE LA DENUNCIA O INVESTIGACIÓN.

- ¿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. FIRMA DE LA DECLARACIÓN

Terminada la entrevista se le entregará a la persona entrevistada su declaración y se le dará un tiempo prudente para que la revise y apruebe o solicite las modificaciones necesarias. Cuando la persona esté de acuerdo con la toma de la declaración, se le solicitará que la firme.



ANEXO N° 05

ESTRUCTURA DE INFORME DE INVESTIGACIÓN

(COMITÉ DE INVESTIGACIÓN)

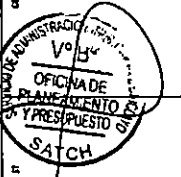
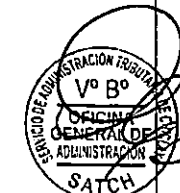
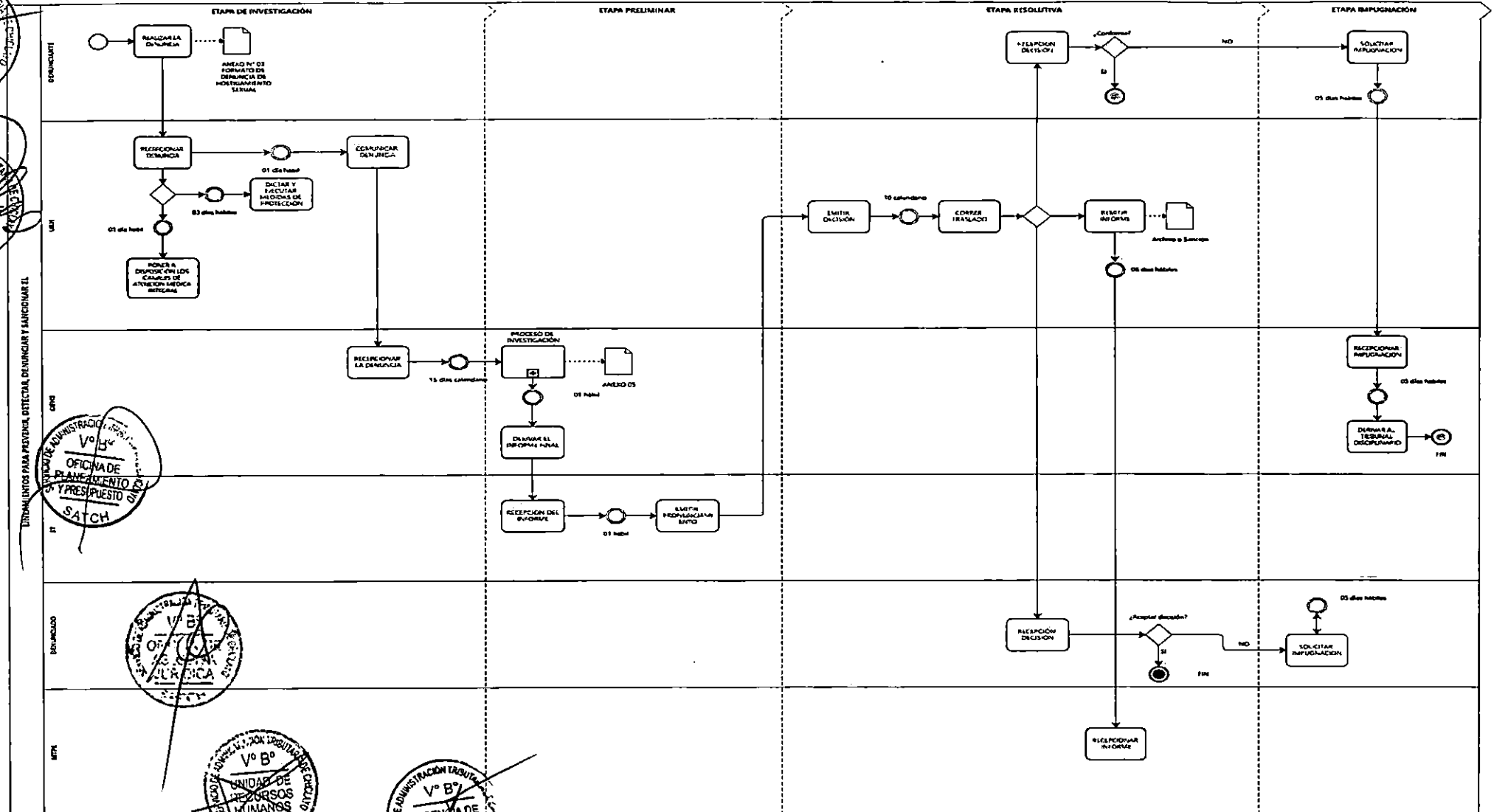
Habiendo sido notificados con fecha _____ de la denuncia por hostigamiento sexual presentado por _____ (nombre completo del/la denunciante), este Comité de Investigación, conforme a las competencias otorgadas, ha realizado la investigación, dentro del plazo correspondiente. En tal sentido, a continuación, 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.

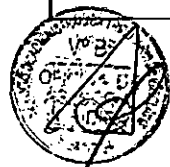


ANEXO Nº 06

FLUJOGRAMA DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL



22



PROCESO DE INVESTIGACIÓN

