



Consejo Ejecutivo

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 17 de Mayo del 2021

RESOLUCION ADMINISTRATIVA N° 000150-2021-CE-PJ



Firma
Digital

Firmado digitalmente por BARRIOS
ALVARADO Elvia FAU 20159981216
soft
Cargo: Presidente De C.E.
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 17.05.2021 12:05:05 -05:00

VISTO:

El Oficio N° 000064-2021-SG-GG-PJ cursado por la Secretaría General de la Gerencia General del Poder Judicial, con relación al proyecto de Directiva denominada "Prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las sedes y dependencias administrativas y jurisdiccionales del Poder Judicial a nivel nacional".

CONSIDERANDO:

Primero. Que, la Directiva N° 019-2020-CE-PJ, "Disposiciones para el desarrollo de documentos normativos en el Poder Judicial", aprobada mediante Resolución Administrativa N° 370-2020-CE-PJ, del 19 de diciembre de 2020, dispone lo siguiente "6.4. *Informe de sustentación para la presentación del proyecto normativo, Constituye el documento que expresa las motivaciones de la propuesta normativa, describiendo: a. La situación problemática actual que se pretende resolver; b. La existencia de vacío en la normatividad vigente o la necesidad de regular una norma general para fines operativos; c. El sustento normativo, precisando de ser el caso, el documento normativo que se modificaría o derogaría; d. Los beneficios que generaría la implementación del documento normativo; e. Los costos que demandaría su implementación, de ser el caso; f. En el caso de las actualizaciones, debe señalar las modificaciones introducidas en el documento. Su formulación estará a cargo de la dependencia que presente el proyecto normativo, para lo cual contará con el apoyo técnico de Subgerencia de Racionalización, o de la Unidad de Planeamiento y Desarrollo, en el caso de las Cortes Superiores de Justicia, que operen como Unidades Ejecutoras. Debe presentarse de manera conjunta con el proyecto de documento normativo, para el adecuado análisis de este*". Asimismo, el numeral 6.5. Presentación y revisión de los proyectos de documentos normativos, señala que: "Los proyectos de documentos normativos y sus informes de sustentación deben ser presentados a la Subgerencia de Racionalización de la Gerencia de Planificación, quien debe analizar y evaluar su contenido. La omisión de presentación del informe de sustentación dará lugar a la devolución del proyecto para la correspondiente subsanación. Asimismo, debe revisar que el tipo de documento empleado corresponda con el propósito de su creación, pudiendo efectuar los ajustes necesarios para su adecuación en coordinación con el área formuladora. Emitida la opinión técnica favorable del órgano de Racionalización, se debe recibir la



Firma
Digital

Firmado digitalmente por MERA
CASAS Luis Alberto FAU
20159981216 hard
Motivo: Doy Vº B°
Fecha: 11.05.2021 18:34:27 -05:00





Consejo Ejecutivo

opinión de la Oficina de Asesoría Legal de la Gerencia General, en relación con la consistencia de la base legal y contenido del proyecto, salvaguardando que se cumpla con la normatividad vigente e inherente a sus procesos”.

Segundo. Que, bajo dicho contexto, mediante Oficio N° 140-2020-P-CJG-PJ, la Comisión de Justicia de Género del Poder Judicial remite el Informe N° 28-2020-P-CJGPJ, que contiene la opinión y aportes de fondo y forma al proyecto de Directiva, cuya nueva denominación se propone como “Directiva para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las sedes y dependencias administrativas y jurisdiccionales del Poder Judicial a nivel nacional”. Efectivamente, el citado informe sustentatorio concluye que la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, fue modificada mediante Decreto Legislativo N° 1410 y, con ello se emitió un nuevo reglamento que establece reglas generales y procedimientos específicos para la investigación y sanción del hostigamiento sexual, atendiendo a si este se produce en el ámbito público o privado, en el espacio laboral o educativo, entre otros. Asimismo, se indica que el Poder Judicial cuenta con personal administrativo y jurisdiccional, sobre los cuales debe recaer la directiva con el procedimiento específico, de acuerdo a las instancias competentes para la instauración de procedimiento disciplinario que corresponda, en caso se denuncien hechos de hostigamiento sexual.

Tercero. Que, por su parte, la Subgerencia de Racionalización, unidad orgánica de la Gerencia de Planificación, mediante Informe N° 285-2020-SR-GP-GG-PJ otorga su opinión técnica favorable al igual que la Gerencia de Planificación a través del Memorando N° 1741-2020-GP-GG-PJ.

Cuarto. Que, asimismo, la Oficina de Asesoría Legal de la Gerencia General del Poder Judicial mediante Informe N° 000002-2021-OAL-GG-PJ, señala que el proyecto de Directiva propuesto tiene como objetivo establecer el procedimiento para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las sedes y dependencias administrativas y jurisdiccionales del Poder Judicial a nivel nacional, cuyo alcance es de aplicación a todo el personal de las sedes y dependencias administrativas y jurisdiccionales del Poder Judicial a nivel nacional, independientemente de su cargo, función, servicio, régimen laboral o modalidad contractual; así como para las personas que prestan servicios en modalidades formativas. Asimismo, el informe legal señala que el citado proyecto cumple con la estructura prevista para este tipo de documentos conforme al “Anexos 01: Formato de Directiva” establecido para este tipo de proyectos, y; los conceptos contenidos en su estructura interna se encuentran desarrollados en forma clara y tienen un impacto administrativo favorable en la administración en términos de eficiencia y eficacia sobre el procedimiento que regula, por lo que se procede a otorgar opinión favorable para la prosecución del trámite.





Consejo Ejecutivo

Quinto. Que, en ese sentido, la Gerencia General del Poder Judicial mediante Oficio N° 000005-2021-GG-PJ elevó a este Órgano de Gobierno el citado proyecto de Directiva denominada "Prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las sedes y dependencias administrativas y jurisdiccionales del Poder Judicial a nivel nacional". Posteriormente, mediante Acuerdo N° 064-2021 el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial dispuso que dicho documento vuelva a la citada dependencia para que informe si absolvió todas las observaciones presentadas por el Programa Presupuestal de Familia mediante Oficio N° 000063-2020-CR-FAMILIA-PJ, respecto al proyecto de directiva mencionada.

Sexto. Que, al respecto, la Secretaría General de la Gerencia General del Poder Judicial mediante Oficio N° 000064-2021-SG-GG-PJ remite a este Órgano de Gobierno el Memorando N° 000664-2021-GRHB-GG-PJ, elaborado por la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar, por el cual se procede a informar que se cumplieron con subsanar todas las observaciones realizadas, en virtud a los detalles y adjuntos del referido documento.

Sétimo. Que, el artículo 82°, inciso 26), del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial determina como función y atribución del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial la adopción de acuerdos y demás medidas necesarias, para que las dependencias de este Poder del Estado funcionen con celeridad y eficiencia. Por lo que siendo así, y teniendo en cuenta el propósito de brindar un mejor servicio a la ciudadanía, deviene en pertinente la aprobación de la propuesta presentada, incorporándose las atingencias establecidas en sesión de la fecha.

Por estos fundamentos; en mérito al Acuerdo N° 395-2021 de la décimo séptima sesión del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, de fecha 24 de marzo de 2021, realizada en forma virtual con la participación de los señores y señoras Barrios Aivarado, Arévalo Vela, Lama More, Álvarez Trujillo y Castillo Venegas, sin la intervención de la señora Consejera Pareja Centeno por encontrarse de vacaciones; en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 82° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Por unanimidad,

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Aprobar la Directiva N° 002-2021-CE-PJ denominada "Prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las sedes y dependencias administrativas y jurisdiccionales del Poder Judicial a nivel nacional", con las atingencias



Firmado digitalmente por MERA
CASAS Luis Alberto FAU
20159981216 hard
Motivo: Doy Vº Bº
Fecha: 11.05.2021 18:34:27 -05:00





Consejo Ejecutivo

señaladas en la sesión de Consejo Ejecutivo del Poder Judicial; que en anexo forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo Segundo.- Dejar sin efecto la Directiva N° 003-2009-CE-PJ “Procedimiento para la prevención y sanción de los actos de hostigamiento sexual en el Poder Judicial”, aprobada por Resolución Administrativa N° 147-2009-CE-PJ; así como cualquier otra disposición que se oponga a la presente.

Artículo Tercero.- Disponer que la Gerencia General del Poder Judicial, realice las acciones administrativas necesarias, para el cumplimiento de la presente resolución.

Artículo Cuarto.- Publicar la presente resolución y el documento aprobado en el Portal Institucional del Poder Judicial, para su difusión y cumplimiento.

Artículo Quinto.- Transcribir la presente resolución a la Presidencia del Poder Judicial, Presidencias de las Salas de la Corte Suprema de Justicia de la República, Presidencias de las Cortes Superiores de Justicia del país, Órgano de Control Institucional de la entidad, Procuraduría Pública del Poder Judicial y a la Gerencia General del Poder Judicial; para su conocimiento y fines pertinentes.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

EBA/erm



Firmado digitalmente por MERZ
CASAS Luis Alberto FAU
20159981216 hard
Motivo: Doy Vº Bº
Fecha: 11.05.2021 18:34:27 -05:00



 PODER JUDICIAL DEL PERÚ	DOCUMENTO INTERNO		GRHB/DIR-08	
	DIRECTIVA		Versión:	001
	PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS SEDES Y DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS Y JURISDICCIONALES DEL PODER JUDICIAL A NIVEL NACIONAL		PÁGINA:	1 DE 41

	ELABORADO POR		REVISADO POR		APROBADO POR	
Nombre	RIVERA CESPEDES		RAMOS BERNARDITA ANTONICELLI		BARRIOS ALVARADO ELVIA	
Cargo	JUAN CESPEDES Firma Digital de Recursos Humanos y Bienestar	Firmado digitalmente por RIVERA CESPEDES Juan FAU 20159981216 Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 15.06.2021 14:49:12 -05:00	GERENTE DE PLANIFICACIÓN Firmado digitalmente por RAMOS BERNARDITA Antonia Mirril FAU 20159981216 Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 15.06.2021 15:56:23 -05:00	Firma Digital	Presidenta del Consejo Ejecutivo	

1. OBJETIVO

Establecer el procedimiento para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las sedes y dependencias administrativas y jurisdiccionales del Poder Judicial a nivel nacional.

2. ALCANCE

La presente directiva es de aplicación a todo el personal de las sedes y dependencias administrativas y jurisdiccionales del Poder Judicial a nivel nacional independientemente de su cargo, función, servicio, régimen laboral o modalidad contractual; así como para las personas que prestan servicios en modalidades formativas.

3. BASE NORMATIVA

- 3.1. Ley Orgánica del Poder Judicial, cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS.
- 3.2. Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N.° 033-2005-PCM.
- 3.3. Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N.° 014-2019-MIMP.
- 3.4. Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- 3.5. Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

 PODER JUDICIAL DEL PERÚ	DOCUMENTO INTERNO		GRHB/DIR-08	
	DIRECTIVA		Versión:	001
	PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS SEDES Y DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS Y JURISDICCIONALES DEL PODER JUDICIAL A NIVEL NACIONAL		PÁGINA:	2 DE 41

- 3.6. Decreto Ley N° 26113, Normas relativas al servicio civil de graduandos Secigra Derecho, modificatorias y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 009-2014-JUS.
- 3.7. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N.° 040-2014-PCM.
- 3.8. Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N.° 009-2016-MIMP.
- 3.9. Ley N° 30943, Ley de creación de la Autoridad Nacional de Control del Poder Judicial.
- 3.10. 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 de hostigamiento sexual.
- 3.11. Decreto Supremo N° 004-2012-MIMP, que aprueba el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017.
- 3.12. Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, “Ley del Procedimiento Administrativo General”.
- 3.13. Resolución Administrativa N° 243-2015-CE-PJ, que aprueba el Reglamento del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial”.
- 3.14. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N.° 02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y modificatoria.
- 3.15. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, que aprueba los “Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades pública”.
- 3.16. Resolución Ministerial N° 223-2019-TR, que aprueba la Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el sector privado y público.

 PODER JUDICIAL DEL PERÚ	DOCUMENTO INTERNO		GRHB/DIR-08	
	DIRECTIVA		Versión:	001
	PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS SEDES Y DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS Y JURISDICCIONALES DEL PODER JUDICIAL A NIVEL NACIONAL		PÁGINA:	3 DE 41

3.17. Resolución de Superintendencia N° 319-2019-SUNAFIL, que aprueba el Protocolo N° 007-2019-SUNAFIL/INII, denominado “Protocolo de Fiscalización en Materia de Hostigamiento Sexual”.

3.18. Resolución Ministerial N° 115-2020-MIMP, que aprueba los formatos referenciales para quejas o denuncias por Hostigamiento Sexual en el Sector Privado y Público.

4. DEFINICIONES

4.1. Autonomía de Responsabilidades. - Las consecuencias civiles, administrativas y penales de la responsabilidad del hostigador son independientes y se exigen de acuerdo a lo previsto en su respectivo contexto normativo.

4.2. Conducta de naturaleza sexual. - Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibiciones o exposiciones de material pornográfico, tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales, contacto virtual, entre otros se similar naturaleza.

4.3. 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 genero respecto del otro.

4.4. Denunciado. - Presunto hostigador, funcionario/a, servidor, magistrado/a del Poder Judicial, independientemente de su régimen laboral o modalidad contractual o persona que presta servicios a través de una modalidad formativa o de servicios en el sector público, contra el que se presenta la denuncia por hostigamiento sexual. Su responsabilidad se determina y sanciona previo procedimiento administrativo disciplinario correspondiente.

 PODER JUDICIAL DEL PERÚ	DOCUMENTO INTERNO		GRHB/DIR-08	
	DIRECTIVA		Versión:	001
	PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS SEDES Y DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS Y JURISDICCIONALES DEL PODER JUDICIAL A NIVEL NACIONAL		PÁGINA:	4 DE 41

- 4.5. Denunciante.** - Presunta víctima de hostigamiento o cualquier funcionario/a trabajador/a independiente de su régimen laboral o tercero ajeno a la institución.
- 4.6. Denuncia o queja.-** Acción mediante la cual una persona, cualquier servidor o funcionario/a, magistrado/a, personal jurisdiccional o persona que presta servicios a través de una modalidad formativa de servicios en el Poder Judicial o un tercero ajeno a la institución 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 la finalidad de que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan. También puede ser formulada de oficio.
- 4.7. Hostigado/a.-** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual, al margen del tipo de vinculación laboral o contractual con la entidad.
- 4.8. Hostigamiento Sexual.** - Conducta violenta, física o verbal, de naturaleza o connotación sexual o sexista, no deseada por la persona contra la que se dirige, cuyo objeto es causar o ser susceptible de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico; o que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral o de cualquier otra índole. En ningún caso se requiere acreditar el rechazo o la reiteración de la conducta ni la relación de autoridad o jerarquía entre las personas involucradas.
- 4.9. 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 o modalidad formativa de servicio en el Sector Público.
- 4.10. Modalidades formativas.** - Se consideran modalidades formativas las prácticas pre profesionales y profesionales.

 PODER JUDICIAL DEL PERÚ	DOCUMENTO INTERNO		GRHB/DIR-08	
	DIRECTIVA		Versión:	001
	PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS SEDES Y DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS Y JURISDICCIONALES DEL PODER JUDICIAL A NIVEL NACIONAL		PÁGINA:	5 DE 41

4.11. Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD).- Procedimiento orientado a determinar la existencia o configuración del hostigamiento sexual y la responsabilidad administrativa del denunciado, con la consecuente aplicación de la sanción disciplinaria correspondiente.

La información contenida en el procedimiento de investigación y sanción tiene carácter confidencial, por lo que ningún funcionario que tome conocimiento del caso de hostigamiento sexual, lo investigue o lo sancione puede brindar o difundir información; salvo las excepciones establecidas en las leyes sobre la materia.

4.12. Relación de Autoridad. - Todo vínculo existente entre dos personas, a través de la cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a la otra. Este concepto incluye el de relación de dependencia.

4.13. Relación de Jerarquía. - Es toda relación que se origina en una escala de poder legítimo o investidura jerárquica, en la que una persona tiene poder sobre otra por el grado que ocupa dentro de la escala.

4.14. Secretaría Técnica (STPAD).- Responsable de atender las denuncias/quejas verbales o escritas de hostigamiento sexual, llevar a cabo la investigación preliminar y prestar apoyo a las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

4.15. Secigra Derecho. - Es la práctica pre-profesional que brinda al estudiante de las facultades y escuelas de Derecho del país, la oportunidad de conocer a través del ejercicio jurídico, el quehacer en la administración pública y de justicia.

5. RESPONSABLES

5.1. La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR

Como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, atiende, acompaña y orienta a las/los denunciantes sobre los

 PODER JUDICIAL DEL PERÚ	DOCUMENTO INTERNO		GRHB/DIR-08	
	DIRECTIVA		Versión:	001
	PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS SEDES Y DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS Y JURISDICCIONALES DEL PODER JUDICIAL A NIVEL NACIONAL		PÁGINA:	6 DE 41

mecanismos de denuncia y el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. 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. 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.

5.2. La Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar de la Gerencia General - GRHB

Es responsable de la difusión de los lineamientos sobre las acciones de prevención contra el hostigamiento sexual en todas las dependencias del Poder Judicial; asimismo es responsable de:

- Velar por el cumplimiento de la presente Directiva
- Garantizar la protección de los testigos ofrecidos por las partes, con medidas de protección personal, laboral o contractual, entre otras, dentro del ámbito administrativo.
- Garantizar la confidencialidad de la denuncia, así como de los actos y documentos correspondientes al procedimiento.
- Observancia del debido procedimiento, desde la interposición de la denuncia hasta la conclusión del mismo.
- 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.

5.3. La Autoridad Nacional de Control y la oficina Desconcentrada de Control o la que haga sus veces.

Realiza las investigaciones de oficio o a solicitud de parte por inconducta funcional vinculada a hechos de hostigamiento sexual contra Presidentes de Cortes Superiores de Justicia, Cortes Superiores, Salas, Juzgados Especializados y Mixtos, así como personal jurisdiccional.

 PODER JUDICIAL DEL PERÚ	DOCUMENTO INTERNO		GRHB/DIR-08	
	DIRECTIVA		Versión:	001
	PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS SEDES Y DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS Y JURISDICCIONALES DEL PODER JUDICIAL A NIVEL NACIONAL		PÁGINA:	7 DE 41

Cuando en los hechos de hostigamiento sexual se encuentre involucrados Magistrados/as supremas, la investigación se llevará a cabo por la Junta Nacional de Justicia, conforme sus procedimientos respectivos.

5.4. La Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios - STPAD

Es responsable de apoyar a las autoridades del PADS (fase instructiva y Sancionadora), así como cumplir con las funciones señaladas en la Ley N.º 30057, Ley de Servicio Civil, su Reglamento y la Directiva N.º 02-2015-SERVIR/GPGSC Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N.º 30057 en concordancia con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 144-2019-SERVIR-PE, que aprueba los “Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades pública.

5.5. El Comité de Investigación para el procedimiento de modalidades formativas - CIPMF

Es responsable de llevar a cabo una evaluación de hechos denunciados, en donde se encuentre inmerso un secigrista derecho, conforme a los plazos establecidos y cuando determine la configuración de actos de hostigamiento sexual, propone al área correspondiente las medidas correctivas o necesarias para evitar posteriores actos de hostigamiento.

5.6. Los Presidentes, Gerentes de Administración Distritales, Jefes de Administración, Responsables de las oficinas de personal, jefes inmediatos, secretario/as Técnico/as de las Cortes Superiores y Unidades Ejecutoras a nivel nacional

Son responsables del cumplimiento de las disposiciones establecidas en la presente Directiva, en todo aquello que sea de su competencia.

6. DISPOSICIONES GENERALES

 PODER JUDICIAL DEL PERÚ	DOCUMENTO INTERNO		GRHB/DIR-08	
	DIRECTIVA		Versión:	001
	PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS SEDES Y DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS Y JURISDICCIONALES DEL PODER JUDICIAL A NIVEL NACIONAL		PÁGINA:	8 DE 41

6.1. Manifestación del Hostigamiento Sexual

El hostigamiento sexual puede manifestarse indistintamente por medio de las conductas siguientes:

- 6.1.1. Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto de su situación actual o futura, a cambio de favores sexuales.
- 6.1.2. Amenazas mediante las cuales se exija en forma explícita o implícita de una conducta no deseada por la víctima, que atente o afecte su dignidad, o ejerce actitudes de presión e intimidatorias con la finalidad de recibir atenciones o favores de naturaleza sexual, o para reunirse o salir con la persona agraviada.
- 6.1.3. El uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes y ofensivos para la víctima, tales como: escritos con mensajes de contenido sexual, exposiciones indecentes con contenido sexual y ofensivo, bromas obscenas, preguntas, chistes o piropos de contenido sexual, conversaciones con contenido sexual, llamadas telefónicas o correos electrónicos de contenido sexual, proposiciones reiteradas por citas con quien ha rechazado tales solicitudes, comentarios de contenido sexual o de la vida sexual de la persona agraviada, mostrar reiteradamente dibujos, grafitis, fotos, revistas, calendarios con contenido sexual, entre otros actos de similar naturaleza.
- 6.1.4. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- 6.1.5. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este numeral.

 PODER JUDICIAL DEL PERÚ	DOCUMENTO INTERNO		GRHB/DIR-08	
	DIRECTIVA		Versión:	001
	PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS SEDES Y DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS Y JURISDICCIONALES DEL PODER JUDICIAL A NIVEL NACIONAL		PÁGINA:	9 DE 41

6.1.6. Cualquier otra conducta que encaje en el concepto de hostigamiento sexual previsto en el artículo 4 de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual.

6.2. Configuración del Hostigamiento Sexual

6.2.1. La configuración del hostigamiento sexual no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso. La reiterancia puede ser considerada como un elemento indiciario.

6.2.2. El hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y el/la hostigador/a o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada de trabajo o formativa o similar; o si este ocurre o no en el lugar de trabajo, ambientes formativos o similares.

6.3. Acciones de Prevención Contra el Hostigamiento Sexual

6.3.1. Las acciones de prevención del hostigamiento sexual son de responsabilidad de la Gerencia General, a través de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar (GRHB), en coordinación con la Comisión de Justicia de Género del Poder Judicial. En las Cortes Superiores de Justicia a nivel nacional, las acciones de prevención se llevan a cabo por la Gerencia de Recursos Humanos o la que haga sus veces, en coordinación con la Comisión Distrital de Justicia de Género. Para tal fin se llevan a cabo las siguientes acciones:

- 6.3.1.1.** Realizar encuestas anuales con la finalidad de identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual o riesgos de que estas sucedan y proponer acciones para su prevención.
- 6.3.1.2.** Informar, capacitar y sensibilizar a las personas que prestan servicios o realizan labores bajo cualquier modalidad contractual, sobre las normas y el procedimiento sancionador por hostigamiento sexual.

 PODER JUDICIAL DEL PERÚ	DOCUMENTO INTERNO		GRHB/DIR-08	
	DIRECTIVA		Versión:	001
	PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS SEDES Y DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS Y JURISDICCIONALES DEL PODER JUDICIAL A NIVEL NACIONAL		PÁGINA:	10 DE 41

6.3.1.3. Poner conocimiento de quienes inician la prestación de labores o servicios de la entidad, las normas para la prevención del hostigamiento sexual, brindando información de forma completa, clara y asequible.

6.3.1.4. Realizar campañas de difusión para la prevención de hostigamiento sexual, además de otras orientadas a la detección de casos, las cuales podrán ser realizadas mediante encuestas, correo institucional, entre otros.

6.3.1.5. Incluir en los contratos laborales y convenios suscritos, como parte de las obligaciones celebrados entre las partes, las cláusulas siguientes:

- En obligaciones de las entidades públicas: “Adoptar medidas de prevención y sancionar los supuestos de hostigamiento sexual que involucren algún servidor/a de conformidad con la Ley N.° 27942, Ley de Prevención y Sanción del hostigamiento sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N.° 014-2019-MIMP; y modificatoria; en lo que resulte aplicable.
- En Obligaciones del servidor/a “Respetar las normas de integridad y ética pública, así como las referidas al hostigamiento sexual”.

6.3.2. Asimismo, la GRHB informará a SERVIR semestralmente 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 se realizará en los meses de julio y diciembre, respectivamente, a través de la Plataforma Virtual de SERVIR.

6.3.3. La GRHB o la que haga sus veces, deberá orientar a los denunciantes, acerca del procedimiento que corresponda al trámite de su denuncia,

 PODER JUDICIAL DEL PERÚ	DOCUMENTO INTERNO		GRHB/DIR-08	
	DIRECTIVA		Versión:	001
	PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS SEDES Y DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS Y JURISDICCIONALES DEL PODER JUDICIAL A NIVEL NACIONAL		PÁGINA:	11 DE 41

así como en las acciones que decida realizar en otras instancias, con su consentimiento y manteniendo la confidencialidad del caso

- 6.3.4. La GRHB o la que haga sus veces, evalúa y dicta las medidas de protección necesarias a la /el denunciante o testigo/s; por ningún motivo se considera medida de protección, proponer a la víctima el uso de su descanso vacacional cuando esta no lo ha solicitado.
- 6.3.5. Las medidas de protección pueden ser sustituidas o ampliadas, a pedido de parte, atendiendo a las circunstancias de cada caso, con la debida justificación y cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para la víctima.
- 6.3.6. Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. Sin perjuicio de ello, en la resolución que pone fin al procedimiento, el órgano encargado de sancionar puede establecer medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.
- 6.3.7. La determinación de la responsabilidad administrativa del servidor que realiza actos de hostigamiento sexual, se tramita conforme al procedimiento administrativo disciplinario previsto en la Ley N.º 27942 y su Reglamento; Decreto legislativo N.º 1410, así como la Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 144-2019-SERVIR-PE, que aprueba los “Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades pública”, y las disposiciones de la entidad sobre el particular.

6.4. Enfoques

Existen factores individuales y socioculturales que aumentan el riesgo de que alguien sea hostigado o de que alguien hostigue a otra persona.

- 6.4.1. **Enfoque de género:** Herramienta de análisis que permite observar de manera crítica las relaciones que las culturas y las sociedades

 PODER JUDICIAL DEL PERÚ	DOCUMENTO INTERNO		GRHB/DIR-08	
	DIRECTIVA		Versión:	001
	PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS SEDES Y DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS Y JURISDICCIONALES DEL PODER JUDICIAL A NIVEL NACIONAL		PÁGINA:	12 DE 41

construyen entre hombres y mujeres y explicar las causas que producen las asimetrías y desigualdades. Así, este enfoque aporta elementos centrales para la formulación de medidas que contribuyan a superar la desigualdad de género, modificar las relaciones asimétricas entre mujeres y hombres, erradicar toda forma de violencia basada en género, origen étnico, situación socioeconómica, edad, la orientación e identidad sexual, entre otros factores, asegurando el acceso de mujeres y hombres a recursos y servicios públicos, y fortaleciendo su participación política y ciudadana en condiciones de igualdad.

- 6.4.2. Enfoque de interculturalidad:** Herramienta que permite valorizar e incorporar las diferentes visiones culturales, concepciones de bienestar y desarrollo de los diversos grupos étnico-culturales para que las instituciones generen acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual con pertinencia cultural, y realicen una atención diferenciada a los pueblos indígenas y la población afroperuana.
- 6.4.3. Enfoque de derechos humanos:** Herramienta que coloca como objetivo principal de toda intervención la realización de los derechos humanos, identificando a los/as titulares de derechos y aquello a lo que tienen derecho conforme a sus características y necesidades, en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; identificando también a los/as obligados/as o titulares de deberes para su cumplimiento según corresponda.
- 6.4.4. Enfoque de interseccionalidad:** Herramienta que permite realizar un análisis integral de los problemas que enfrentan las víctimas de hostigamiento sexual, al vincular una serie de factores que generan la afectación de sus derechos, tales como el origen étnico, sexo, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, entre otros; lo cual conlleva a la implementación de acciones diferenciadas.

 PODER JUDICIAL DEL PERÚ	DOCUMENTO INTERNO		GRHB/DIR-08	
	DIRECTIVA		Versión:	001
	PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS SEDES Y DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS Y JURISDICCIONALES DEL PODER JUDICIAL A NIVEL NACIONAL		PÁGINA:	13 DE 41

6.4.5. Enfoque intergeneracional: Herramienta que permite analizar y valorar la relación existente entre personas de diferentes generaciones y grupos etarios, aludiendo a los procesos que se gestan entre y dentro de ellas. Implica que las instituciones y distintos operadores/ as tomen en consideración la edad como un criterio relevante en el análisis e implementación de acciones.

6.4.6. Enfoque centrado en la víctima: Herramienta que permite que todos los intervinientes en la atención de casos de hostigamiento sexual asignen prioridad a los derechos, las necesidades y la voluntad de la víctima.

6.4.7. Enfoque de discapacidad: Herramienta que permite realizar un análisis de las barreras actitudinales y del entorno que impiden la inclusión social y el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Es así que, mediante el fomento de los derechos y la dignidad de las personas, y teniendo en cuenta los principios de diseño universal y accesibilidad, y otorgando los ajustes razonables, se eliminan dichas barreras.

6.5. Principios

Las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual se sustentan en los principios señalados en el artículo 4° del Decreto Supremo N.° 014-2019-MIMP que aprueba el Reglamento de la Ley N.° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, los cuales son los siguientes:

6.5.1. Principio de dignidad y defensa de la persona: las autoridades y toda persona involucrada 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 fin supremo de la sociedad y del Estado y asegurando su protección, en la medida en que el hostigamiento puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar

 PODER JUDICIAL DEL PERÚ	DOCUMENTO INTERNO		GRHB/DIR-08	
	DIRECTIVA		Versión:	001
	PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS SEDES Y DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS Y JURISDICCIONALES DEL PODER JUDICIAL A NIVEL NACIONAL		PÁGINA:	14 DE 41

la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la persona hostigada.

- 6.5.2. Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso:** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades laborales, educativas, formativas o de similar naturaleza en un ambiente sano y seguro, de tal forma que pueda preservar su salud, físico y mental, y su desarrollo y desempeño profesional.
- 6.5.3. Principio de igualdad y no discriminación por razones de género:** Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar la igualdad entre las personas, independiente de su sexo o género. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, identidad de género u orientación sexual que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas es discriminación y se encuentra prohibida.
- 6.5.4. Principio de respeto de la integridad personal:** Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.
- 6.5.5. Principio de intervención inmediata y oportuna:** Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben intervenir en forma oportuna, disponiendo de manera inmediata la ejecución de medidas de prevención de actos de hostigamiento sexual, así como las medidas de protección de las víctimas con la finalidad de responder efectivamente.
- 6.5.6. Principio de confidencialidad:** La información contenida en los procedimientos regulados por la Ley y el Reglamento tienen carácter

 PODER JUDICIAL DEL PERÚ	DOCUMENTO INTERNO		GRHB/DIR-08	
	DIRECTIVA		Versión:	001
	PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS SEDES Y DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS Y JURISDICCIONALES DEL PODER JUDICIAL A NIVEL NACIONAL		PÁGINA:	15 DE 41

confidencial, por lo que nadie puede brindar o difundir información, salvo las excepciones establecidas en las leyes sobre la materia.

- 6.5.7. Principio del debido procedimiento:** Los/as participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la presente norma, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, que comprende, el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho en un plazo razonable y todos aquellos atributos derivados de su contenido esencial.
- 6.5.8. Principio de impulso de oficio:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación 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.
- 6.5.9. Principio de informalismo:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben interpretar las normas contenidas en la Ley y en el presente Reglamento de forma más favorable a la admisión y decisión final de la queja o denuncia; sin afectar los derechos e intereses de los/las quejosos/as o denunciantes y quejados/ 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 o el interés público.
- 6.5.10. Principio de celeridad:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben ajustar su actuación de tal modo que se eviten actuaciones procesales que dificulten el desarrollo del procedimiento

 PODER JUDICIAL DEL PERÚ	DOCUMENTO INTERNO		GRHB/DIR-08	
	DIRECTIVA		Versión:	001
	PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS SEDES Y DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS Y JURISDICCIONALES DEL PODER JUDICIAL A NIVEL NACIONAL		PÁGINA:	16 DE 41

o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en los plazos legalmente establecidos.

6.5.11. Principio de interés superior del niño, niña y adolescente: Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben priorizar el interés superior de las niñas, niños y adolescentes, en todas las medidas que los afecten directa o indirectamente, garantizando sus derechos humanos, en concordancia con lo establecido en la Ley N.º 30466, Ley que establece parámetros y garantías procesales para la consideración primordial del interés superior del niño, y su reglamento.

6.5.12. Principio de no revictimización: Las autoridades y personas involucradas en el proceso de 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.

7. DISPOSICIONES ESPECIFICAS

7.1. INTERPOSICIÓN DE LA DENUNCIA

7.1.1. Las denuncias pueden ser presentadas en forma verbal o escrita (vía Sistema de Gestión Documental - SGD) ante la STPAD o ante la GRHB o la que haga sus veces, de recibir este último, remitirá a la Autoridad Nacional de Control, a la Oficina desconcentrada o la que haga sus veces, a la STPAD; según corresponda en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas de surgido el hecho, para que se proceda conforme a sus competencias y atribuciones de Ley.

En caso la STPAD tome de conocimiento directo del hecho, informa dentro del mismo plazo a la GRHB para que adopte las medidas de protección correspondientes.

 PODER JUDICIAL DEL PERÚ	DOCUMENTO INTERNO		GRHB/DIR-08	
	DIRECTIVA		Versión:	001
	PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS SEDES Y DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS Y JURISDICCIONALES DEL PODER JUDICIAL A NIVEL NACIONAL		PÁGINA:	17 DE 41

7.1.2. Cuando la denuncia sea presentada en forma verbal, el/la servidor/a a cargo de su atención deberá registrar la información del denunciante en el formato de Denuncia de Hostigamiento Sexual.

Se debe canalizar en forma verbal a través de un formato de distribución gratuita que, al menos, cuente con la información contenida en el Anexo 01. La denuncia verbal o escrita será presentada en un plazo que no podrá exceder los treinta (30) días hábiles, computados desde el último acto de hostigamiento sexual.

En caso la presunta víctima tenga alguna discapacidad, esta podrá presentar su denuncia mediante el uso de apoyos y ajustes razonables.

7.1.3. En ningún caso, se puede obligar a la presunta víctima a interponer la denuncia ante el presunto hostigador cuando sea coincidentemente la autoridad encargada del procedimiento de protección, investigación o sanción, debiendo corresponder su interposición al 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 N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

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

7.1.5. La denuncia deberá contener la información siguiente: Identificación del presunto hostigado(a) (nombre, cargo, función principal que

 PODER JUDICIAL DEL PERÚ	DOCUMENTO INTERNO		GRHB/DIR-08	
	DIRECTIVA		Versión:	001
	PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS SEDES Y DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS Y JURISDICCIONALES DEL PODER JUDICIAL A NIVEL NACIONAL		PÁGINA:	18 DE 41

realiza, teléfono celular y otros datos que se consideren pertinentes), identificación del presunto hostigador(a) (nombre, cargo, relación laboral o contractual con el hostigado, teléfono celular y los datos que se consideren pertinentes), descripción de los actos que se consideren manifestaciones de hostigamiento sexual y las circunstancias de tiempo y lugar en que se produjeron, medios probatorios que acreditarían la denuncia, solicitud de medida de protección, en caso ello sea necesario.

- 7.1.6.** La STPAD, brindará respuesta al denunciante sobre el estado de la denuncia interpuesta, en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles a partir del día siguiente de su recepción.

7.2. Medios Probatorios

Los medios probatorios que se pueden presentar son los siguientes:

- 7.2.1.** Declaración de testigos.
- 7.2.2.** Documentos Públicos y/o privados.
- 7.2.3.** Grabaciones de audio, correos electrónicos, videos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objeto, entre otros.
- 7.2.4.** Pericias psicológicas, psiquiátricas, forenses, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
- 7.2.5.** Cualquier otro medio probatorio idóneo para la verificación de los actos de hostigamiento sexual.

Estos medios probatorios podrán ser presentados hasta antes que se emita la resolución final y podrán ser solicitados de oficio por la Autoridad Nacional de Control, su Oficina desconcentrada o la que haga sus veces, la GRHB y la STPAD.

Sin perjuicio de los medios probatorios que pueda presentar el/la persona hostigada, el órgano encargado de la investigación puede solicitar la disposición de medios probatorios de oficio tales como; requerir las

 PODER JUDICIAL DEL PERÚ	DOCUMENTO INTERNO		GRHB/DIR-08	
	DIRECTIVA		Versión:	001
	PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS SEDES Y DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS Y JURISDICCIONALES DEL PODER JUDICIAL A NIVEL NACIONAL		PÁGINA:	19 DE 41

grabaciones de cámaras de video vigilancia, la exhibición del registro de correos electrónicos, la declaración de testigos, entre otros.

La actuación de los medios probatorios no puede exponer a la presunta víctima a revictimización, tal como la declaración reiterativa de los hechos, confrontaciones con el presunto hostigador; así como, neutralizar todo tipo de estereotipo de género, como cuestionar su vida personal presente o pasada, entre otros.

7.3. Medidas de Protección a Víctimas

Buscando asegurar la integridad física y/o mental de la persona presuntamente víctima, por lo que la GRHB o la que haga sus veces, contará con un plazo máximo de tres (03) días hábiles para dictar medidas de protección a favor de la víctima, la persona denunciante (distinta a la víctima y los testigos, de ser el caso. Las medidas protección podrán ser de oficio o a solicitud de parte y se ejecutarán de manera inmediata, las cuales pueden ser las siguientes:

- ✓ Disponer la rotación, cambio de lugar o suspensión temporal del presunto hostigador
- ✓ Disponer la rotación de la presunta víctima, a solicitud de ésta, respetando su especialidad, categoría, nivel y remuneración.
- ✓ Solicitar ante la autoridad competente el otorgamiento de garantías personales para la presunta víctima y su entorno familiar
- ✓ Disponer que se brinde asistencia psicológica u otras medidas de protección que garantice la integridad física, psicológica y/o moral de la presunta víctima, por ser el mayor afectado con el hostigamiento sexual sufrido. La asistencia estará a cargo de la GRHB o la que haga sus veces.
- ✓ Modificar el horario de ingreso o salida de la persona hostigada.
- ✓ Justificar las eventuales inasistencias o tardanzas de la víctima.

 PODER JUDICIAL DEL PERÚ	DOCUMENTO INTERNO		GRHB/DIR-08	
	DIRECTIVA		Versión:	001
	PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS SEDES Y DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS Y JURISDICCIONALES DEL PODER JUDICIAL A NIVEL NACIONAL		PÁGINA:	20 DE 41

- ✓ Solicitar al Juzgado de Familia correspondiente dicte medida de protección, a favor de la persona hostigada, para evitar que la persona denunciada como hostigadora no se acerque a determinada distancia.

- ✓ Otros medios que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

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

7.3.2. La GRHB también puede dictar de oficio determinadas medidas de protección a favor de la persona denunciante (distinta a la presunta víctima) o testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

7.3.3. Las medidas de protección pueden ser sustituidas o ampliadas, a pedido de parte, atendiendo a las circunstancias de cada caso, con la debida justificación y cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para la víctima.

7.3.4. Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. Sin perjuicio de ello, en la resolución que pone fin al procedimiento, el órgano encargado de sancionar puede establecer medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.

7.4. Atención médica y psicológica

La Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar, en un plazo de un (1) día hábil de recibida la denuncia, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica y/o psicológica con los que cuente. Si no se cuenta con esos

 PODER JUDICIAL DEL PERÚ	DOCUMENTO INTERNO		GRHB/DIR-08	
	DIRECTIVA		Versión:	001
	PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS SEDES Y DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS Y JURISDICCIONALES DEL PODER JUDICIAL A NIVEL NACIONAL		PÁGINA:	21 DE 41

servicios, se deriva a la persona denunciante a los servicios públicos o privados de salud a los que tenga acceso.

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

- a. Centros Emergencia Mujer – CEM
- b. Centros de Atención de EsSalud
- c. Centros de atención del Ministerio de Salud

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

7.5. Procedimiento de atención de denuncia por hostigamiento sexual en caso de magistrados/s y personal jurisdiccional

7.5.1. Investigación previa y precalificación

7.5.1.1. Dentro del término de un (1) día hábil de recibida la denuncia, remitida por la GRHB o la que haga sus veces, la Autoridad Nacional de Control, su Oficina Desconcentrada o la que haga sus veces instruye al órgano correspondiente dentro de su estructura orgánica, para que lleve a cabo una investigación preliminar con el propósito de identificar, ubicar, acopiar y/o confirmar, indicios, pruebas y otros vinculados con la denuncia. Asimismo, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica y psicológica a que se hacer referencia en el numeral 7.4 de la presente Directiva.

7.5.1.2. El plazo para llevar a cabo esta investigación preliminar no puede exceder de quince (15) días calendarios, contados a partir del día siguiente de que la Autoridad Nacional de Control, la Oficina Desconcentrada o la que haga sus veces

 PODER JUDICIAL DEL PERÚ	DOCUMENTO INTERNO		GRHB/DIR-08	
	DIRECTIVA		Versión:	001
	PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS SEDES Y DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS Y JURISDICCIONALES DEL PODER JUDICIAL A NIVEL NACIONAL		PÁGINA:	22 DE 41

lo haya dispuesto, bajo responsabilidad. Durante este periodo, de oficio o a pedido de parte el órgano a cargo de esta investigación preliminar gestionará las medidas de protección a las que hace referencia el numeral 7.3.

7.5.1.3. Las acciones de investigación que puede llevar a cabo la Autoridad Nacional de Control, la Oficina Desconcentrada o la que haga sus veces se rigen por lo previsto su Reglamento de Régimen Disciplinario.

7.5.1.4. Si durante la investigación preliminar se requiere entrevistar a la persona denunciante, esta se rige por los principios y enfoques previstos en la presente directiva.

7.5.2. Conclusión de la investigación preliminar

Al término de la investigación preliminar el Órgano a cargo puede concluir que existen indicios razonables para proceder con el procedimiento administrativo disciplinario. Si fuera este el caso, eleva el pedido a la presidencia de la Autoridad Nacional de Control, la Oficina Desconcentrada o la que haga sus veces, la cual dispone en el plazo máximo de tres (3) días calendarios, que el órgano competente, distinto al que llevó a cabo la Investigación preliminar, proceda con el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y se comunique al personal jurisdiccional investigado para que formule sus descargos en un plazo de cinco (5) días hábiles.

Si de los hechos investigados preliminarmente se identificara indicios de la comisión de un delito, el órgano a cargo de la investigación preliminar informa a la Presidencia de la Autoridad Nacional de Control, la Oficina Desconcentrada o la que haga sus veces; para que esta disponga la notificación al Ministerio Público, a fin de que actúe en el marco de su competencia.

 PODER JUDICIAL DEL PERÚ	DOCUMENTO INTERNO		GRHB/DIR-08	
	DIRECTIVA		Versión:	001
	PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS SEDES Y DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS Y JURISDICCIONALES DEL PODER JUDICIAL A NIVEL NACIONAL		PÁGINA:	23 DE 41

El procedimiento administrativo disciplinario a cargo del órgano competente de la Autoridad Nacional de Control, la Oficina Desconcentrada o la que haga sus veces se lleva a cabo en un plazo máximo de 15 días calendario. El incumplimiento de los plazos indicados, implica responsabilidad administrativa pero no la caducidad del procedimiento.

El órgano a cargo del procedimiento administrativo disciplinario eleva su informe final a la Presidencia de la Autoridad Nacional de Control, la Oficina Desconcentrada o la que haga sus veces, recomendando la imposición de una sanción, con las respectivas medidas de protección para la persona denunciante, las cuales puede mantener las inicialmente brindadas, sustituirlas o modificarlas; o disponer el archivo de la denuncia. En ambos casos la citada presidencia tiene un plazo de cinco (5) días calendario para la emisión de la Resolución correspondiente.

Excepcionalmente y, atendiendo a la complejidad del caso, la cual debe ser sustentada en la Resolución respectiva, podrá extenderse por un plazo máximo de quince (15) días calendario.

7.5.3. Determinación de la responsabilidad de la persona denunciada como Hostigadora

7.5.3.1. La determinación de la responsabilidad administrativa del personal jurisdiccional denunciado por actos de hostigamiento sexual se tramita en el marco del Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N°017-93-JUS y el Reglamento del Procedimiento Administrativo Disciplinario correspondiente, en el marco de lo previsto en la Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada por el Decreto Legislativo N° 1410 y, su

 PODER JUDICIAL DEL PERÚ	DOCUMENTO INTERNO		GRHB/DIR-08	
	DIRECTIVA		Versión:	001
	PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS SEDES Y DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS Y JURISDICCIONALES DEL PODER JUDICIAL A NIVEL NACIONAL		PÁGINA:	24 DE 41

reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

7.5.3.2. El procedimiento administrativo disciplinario se inicia por Resolución de la Presidencia de la Autoridad Nacional de Control, la Oficina Desconcentrada o la que haga sus veces según lo recomendado por el órgano competente a cargo de la investigación preliminar.

7.5.3.3. El órgano a cargo del procedimiento administrativo disciplinario, luego de que el personal jurisdiccional denunciado haga hecho uso de su derecho de defensa, examina las pruebas en que se sustenta el caso y eleva su informe final.

7.5.3.4. El órgano a cargo del procedimiento administrativo disciplinario es la encargada de efectuar las investigaciones, solicitar los informes respectivos, examinar las pruebas presentadas y elevar el informe con las recomendaciones de las sanciones correspondientes o el archivamiento del caso a la Presidencia de la Autoridad Nacional de Control, la Oficina Desconcentrada o la que haga sus veces.

7.6. Procedimiento de atención de denuncia en caso de personal contratado bajo los regímenes del Decreto Legislativo 728, Decreto Legislativo N° 1057 y modalidades formativas

7.6.1. Investigación previa y precalificación realizada por la STPAD

7.6.1.1. La STPAD debe tomar en consideración todos los medios de prueba presentados por el/la denunciante y las investigaciones realizadas por su cuenta con la finalidad de fijar su postura en el Informe de Precalificación.

7.6.1.2. La declaración de la víctima constituye un elemento esencial de suma relevancia cuando se investigue hechos que podrían

 PODER JUDICIAL DEL PERÚ	DOCUMENTO INTERNO		GRHB/DIR-08	
	DIRECTIVA		Versión:	001
	PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS SEDES Y DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS Y JURISDICCIONALES DEL PODER JUDICIAL A NIVEL NACIONAL		PÁGINA:	25 DE 41

constituir actos de hostigamiento sexual, con la finalidad de esclarecer las investigaciones y de ser el caso, recomendar la sanción al infractor o de lo contrario, evitar la imposición de sanciones injustificadas.

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

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

Durante la investigación preliminar, la STPAD puede incluir las declaraciones de compañeros/as de trabajo, así como considerar, de ser el caso, el informe psicológico de la víctima, solo si la misma lo autoriza. La ausencia de medios probatorios adicionales a la declaración de la víctima en ningún caso justifica el archivo de la denuncia durante la investigación preliminar.

7.6.1.4. Concluida la investigación preliminar, la STPAD realizará la precalificación de los hechos según la gravedad de los mismos, a fin de instaurar el PAD. Si durante la investigación, el /la Secretario/a requiere entrevistar al denunciante, en un ambiente privado y seguro orientará su actuación conforme al Protocolo de Actuación para la atención de Denuncias/Quejas y Entrevistas con víctimas de Hostigamiento Sexual (anexo 02).

 PODER JUDICIAL DEL PERÚ	DOCUMENTO INTERNO		GRHB/DIR-08	
	DIRECTIVA		Versión:	001
	PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS SEDES Y DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS Y JURISDICCIONALES DEL PODER JUDICIAL A NIVEL NACIONAL		PÁGINA:	26 DE 41

7.6.1.5. La etapa de investigación preliminar culmina con: i) el archivo de la denuncia o; ii) con la remisión del Informe de precalificación al órgano instructor recomendando la instauración del Procedimiento Administrativo Disciplinario – PAD.

7.6.2. Inicio del procedimiento administrativo disciplinario

7.6.2.1. Para los efectos de la presente Directiva, el Procedimiento Administrativo Disciplinario - PAD, está orientado a determinar la existencia o configuración de la falta de carácter disciplinario por hostigamiento sexual.

7.6.2.2. La STPAD emite el Informe de Precalificación en un plazo no mayor a quince (15) días calendario, contados desde que recibe la queja/ denuncia o desde que toma conocimiento del hecho.

7.6.2.3. Si existen indicios razonables o aparentes de la configuración del hostigamiento sexual, debe recomendar el inicio de procedimiento a fin que la autoridad respectiva continúe con la instrucción.

7.6.2.4. La STPAD tiene un plazo máximo de un (01) día hábil para notificar del Informe de Precalificación al Órgano Instructor y no solo debe contener lo establecido de la Directiva 02-2015-SERVIR-GPGGSC, sino también un análisis completo del estándar probatorio antes señalado.

7.6.2.5. El PAD se inicia con la notificación al denunciado del documento que contiene la imputación de cargos o inicio del PAD expedido por el Órgano Instructor.

 PODER JUDICIAL DEL PERÚ	DOCUMENTO INTERNO		GRHB/DIR-08	
	DIRECTIVA		Versión:	001
	PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS SEDES Y DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS Y JURISDICCIONALES DEL PODER JUDICIAL A NIVEL NACIONAL		PÁGINA:	27 DE 41

7.6.2.6. La notificación del acto o resolución de inicio se realiza dentro del término de tres (3) días hábiles, contados a partir del día siguiente de su expedición.

7.6.2.7. El acto o resolución de inicio del PAD es inimpugnable.

7.6.2.8. Cuando el Informe de Precalificación recomiende dar inicio al PAD, la STPAD deberá informar al Ministerio Público o la Policía Nacional del Perú para que estos actúen conforme a sus funciones. El plazo máximo para esta comunicación es de veinticuatro (24) horas computadas a partir de la emisión del Informe de Precalificación.

7.6.3. Fase Instructiva

7.6.3.1. Esta fase se encuentra a cargo del órgano instructor y comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la existencia de responsabilidad administrativa disciplinaria; de conformidad con lo dispuesto en el tercer párrafo del literal a) del artículo 106° y 107° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil

7.6.3.2. Los descargos efectuados por los denunciados se presentarán dentro del plazo de cinco (5) días hábiles de notificados. La solicitud de prórroga se presenta dentro de dicho plazo; caso contrario, el Órgano instructor continúa con el procedimiento hasta la expedición de su informe. El imputado tienen la oportunidad de solicitar informe oral.

7.6.3.3. En caso de presentarse la solicitud de prórroga, corresponde al Órgano Instructor evaluar la solicitud y, adoptando el principio de razonabilidad, de ser el caso otorgar el plazo que considere necesario para que el imputado ejerza su derecho de defensa. Si el Órgano instructor no se pronunciara en el plazo de dos (2) días hábiles, se entenderá que la prórroga

 PODER JUDICIAL DEL PERÚ	DOCUMENTO INTERNO		GRHB/DIR-08	
	DIRECTIVA		Versión:	001
	PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS SEDES Y DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS Y JURISDICCIONALES DEL PODER JUDICIAL A NIVEL NACIONAL		PÁGINA:	28 DE 41

ha sido otorgada por un plazo adicional de cinco (5) días hábiles contados a partir del día hábil siguiente del vencimiento del plazo inicial.

7.6.3.4. Los descargos deberán formularse por escrito, y contendrá la exposición ordenada de los hechos y, medios probatorios con que se desvirtúen los cargos imputados.

7.6.3.5. Vencido el plazo para la presentación del descargo, el órgano instructor en un plazo de diez (10) días calendario emite un informe en el que se pronuncia acerca de la existencia o no de la falta de hostigamiento sexual imputada, recomendando la sanción que debe ser impuesta o recomendando su archivo.

7.6.3.6. La fase instructiva culmina con la recepción por parte del órgano sancionador del informe expedido por el Órgano Instructor, tal como refiere el artículo 114° del Reglamento de la Ley de Servicio Civil

7.6.4. Fase Sancionadora

7.6.4.1. Esta fase se encuentra a cargo del órgano sancionador y comprende desde la recepción del informe del órgano instructor, hasta la emisión de la comunicación que determina la imposición de sanción o que determina la declaración de no a lugar, disponiendo, en este último caso, el archivo del procedimiento

7.6.4.2. Una vez que el Órgano Sancionador recibe el informe del Órgano Instructor, cuenta con cuatro (04) días hábiles para la emisión de su pronunciamiento, y podrá determinar la existencia de hostigamiento sexual e imponer una sanción o declarar no ha lugar y disponer el archivamiento.

 PODER JUDICIAL DEL PERÚ	DOCUMENTO INTERNO		GRHB/DIR-08	
	DIRECTIVA		Versión:	001
	PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS SEDES Y DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS Y JURISDICCIONALES DEL PODER JUDICIAL A NIVEL NACIONAL		PÁGINA:	29 DE 41

7.6.4.3. De existir una solicitud de informe oral, el Órgano Sancionador notificará la programación al denunciado/a indicando lugar, fecha y hora para el informe oral, debiendo tener en cuenta que el plazo con que cuenta para emitir el pronunciamiento.

7.6.4.4. La sanción se entiende oficializada cuando es comunicada al denunciado, bajo los términos de los artículos 89° y 90° de la Ley N.° 30057, Ley de Servicio Civil, y del artículo 93° de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N.° 040-2014-PCM.

7.6.5. Sanciones

7.6.5.1. En caso se determine el acto de hostigamiento sexual, se encuentra determinado como una falta grave y las sanciones aplicables dependerán de la gravedad, reincidencia y otros que determine la legislación laboral y podrán ser:

- a. Amonestación Verbal o Escrita.
- b. Suspensión sin goce de remuneración desde un (01) día calendario hasta trescientos sesenta y cinco (365) días calendarios.
- c. Destitución.

7.6.5.2. En caso Las sanciones se registran en el legajo personal del infractor, asimismo deben ser inscritas por el Funcionario Responsable en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido – RNSDD.

7.6.6. Medios Impugnatorios

7.6.6.1. Contra las resoluciones que ponen fin al PAD, puede dirigir los recursos de reconsideración o apelación ante la autoridad que impuso la sanción, hasta quince (15) días hábiles luego

 PODER JUDICIAL DEL PERÚ	DOCUMENTO INTERNO		GRHB/DIR-08	
	DIRECTIVA		Versión:	001
	PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS SEDES Y DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS Y JURISDICCIONALES DEL PODER JUDICIAL A NIVEL NACIONAL		PÁGINA:	30 DE 41

de ser recibida la notificación del acto de sanción, tiene treinta (30) días hábiles para resolverlo.

7.6.6.2. El recurso de reconsideración, se sustentará con la presentación de nueva prueba y se interpondrá ante la autoridad que impuso la sanción disciplinaria, el que se encargará de resolver. Su no interposición no impide la presentación del recurso de apelación.

7.6.6.3. En los casos de suspensión y destitución, los recursos de apelación son resueltos por el Tribunal del Servicio Civil.

7.6.6.4. La interposición de los recursos impugnativos no suspende la ejecución de lo resuelto.

7.7. Procedimiento en caso de Modalidades Formativas

En los casos de hostigamiento sexual producidos entre o desde modalidades formativas, esto es cuando se encuentre inmerso un secigrista derecho, el procedimiento de investigación y sanción tiene por finalidad determinar si se ha configurado el acto de hostigamiento sexual y dictar medidas correctivas necesarias para evitar posteriores actos de igual o similar naturaleza, protegiendo a la víctima durante el desarrollo del mismo y garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, célere y eficaz. Alcanza desde la Denuncia, Atención, Investigación hasta la Sanción del Hostigamiento Sexual.

7.7.1. Interposición de la denuncia/queja

- La denuncia se realizará ante la GRHB o la que haga sus veces, conforme al procedimiento establecido en el numeral 7.3.2 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 144-2019-SERVIR-PE, que aprueba los “Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades pública” en concordancia con el Resolución Ministerial

 PODER JUDICIAL DEL PERÚ	DOCUMENTO INTERNO		GRHB/DIR-08	
	DIRECTIVA		Versión:	001
	PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS SEDES Y DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS Y JURISDICCIONALES DEL PODER JUDICIAL A NIVEL NACIONAL		PÁGINA:	31 DE 41

N.º 115-2020-MIMP, que aprueba los formatos referenciales para quejas o denuncias por Hostigamiento Sexual en el Sector Privado y Público.

- b. La GRHB o la que haga sus veces recibirá y atenderá las denuncias por hostigamiento sexual y orientará a la presunta víctima, manteniendo la confidencialidad del caso. Asimismo evaluará y dictará las medidas de protección necesarias a la víctima y conformará un Comité de Investigación.

7.7.2. Atención médica y psicológica

Se realiza conforme al procedimiento establecido en el numeral 7.3.3 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 144-2019-SERVIR-PE, que aprueba los “Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades pública”.

7.7.3. Actores involucrados en el procedimiento

- a. La GRHB o el que haga sus veces conforma el Comité de Investigación, en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas de conocido el hecho, para lo cual notifica a los miembros, solicitando que asuman sus funciones y se procede con la suscripción de un Acta de Conformación.
- b. El Comité de Investigación para el procedimiento de modalidades formativas – CIPMF está integrado por dos (2) representantes de la GRHB o de la oficina de personal de la Corte Superior de Justicia (receptora) y uno (1) del área usuaria, es decir del área en la cual viene desempeñando labores la presunta víctima. Conforme al detalle siguiente:
 - a) Representantes de la GRHB o el que haga sus veces:

 PODER JUDICIAL DEL PERÚ	DOCUMENTO INTERNO		GRHB/DIR-08	
	DIRECTIVA		Versión:	001
	PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS SEDES Y DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS Y JURISDICCIONALES DEL PODER JUDICIAL A NIVEL NACIONAL		PÁGINA:	32 DE 41

- Jefe/a de la Oficina de personal de la Cortes Superior (receptora) o Gerente de Recursos Humanos y Bienestar
- Servidor/a, designado por el jefe/a de la Oficina de personal o de la GRHB. Con funciones vinculadas al Subsistema de Relaciones Humanas y Sociales o a Procedimiento Administrativo Disciplinario, de preferencia, con conocimiento en materia de hostigamiento sexual.

b) Representante del área usuaria:

- Directivo/a del área o su representante

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

- c) El CIPMF será el encargado de la evaluación de los hechos denunciados, tal evaluación debe respetar el derecho de defensa. Una vez concluida la investigación, de ser el caso, se determina la configuración del acto de hostigamiento sexual y se propone al área correspondiente las medidas correctivas o acciones necesarias para evitar posteriores actos de hostigamiento.

7.7.4. Investigación

- a. El procedimiento de investigación inicia cuando la denuncia remitida por la GRHB o la que haga sus veces es recibida por el Comité de Investigación, lo cual se realiza en un plazo máximo de un (1) día hábil, contado a partir de la conformación del Comité.
- b. El CIPMF informa a la persona denunciada respecto al inicio de las investigaciones, en el plazo de un día (1) hábil contado a partir de recibida la denuncia, solicitándole que realice sus descargos en el plazo de cinco (5) días hábiles.

 PODER JUDICIAL DEL PERÚ	DOCUMENTO INTERNO		GRHB/DIR-08	
	DIRECTIVA		Versión:	001
	PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS SEDES Y DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS Y JURISDICCIONALES DEL PODER JUDICIAL A NIVEL NACIONAL		PÁGINA:	33 DE 41

c. Para la investigación, el Comité debe tomar en consideración todos los medios de prueba presentados por el/la denunciante con la finalidad de fijar su postura en el Informe de Investigación. Durante la investigación, en caso el Comité requiera entrevistar al/la denunciante, orienta su actuación conforme el Anexo N° 02, evitando durante su desarrollo que se genere una situación de revictimización.

7.7.5. Finalmente, el CIPMF emite un Informe de Investigación, conforme al modelo del Anexo N° 03, en el cual resuelve el caso proponiendo al área competente las medidas correctivas y de protección de la víctima, o de lo contrario, el archivo del caso. El plazo para la emisión del Informe de Investigación es como máximo de quince (15) días calendario, contados a partir de recibida la denuncia. Dicho informe, es puesto en conocimiento de la GRHB para su traslado al/la denunciado/a y al presunto/a hostigado/a. Para los casos, en los cuales el Comité resuelva que existió hostigamiento sexual, la GRHB o la que haga sus veces informará al Ministerio Público o Policía Nacional del Perú, para que estos actúen conforme a sus funciones. El plazo máximo para esta comunicación es de veinticuatro (24) horas desde la emisión del Informe de Investigación.

8. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

8.1. Los aspectos no contemplados en la presente Directiva relacionados al régimen disciplinario y procedimiento sancionador, son regulados supletoriamente la Ley N.° 27942 y su Reglamento; Decreto Legislativo N.° 1410, así como la Resolución de Presidencia Ejecutiva N.° 144-2019-SERVIR-PE, que aprueba los “Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades pública”.

 PODER JUDICIAL DEL PERÚ	DOCUMENTO INTERNO		GRHB/DIR-08	
	DIRECTIVA		Versión:	001
	PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS SEDES Y DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS Y JURISDICCIONALES DEL PODER JUDICIAL A NIVEL NACIONAL		PÁGINA:	34 DE 41

8.2. El procedimiento disciplinario por hostigamiento sexual señalado en la presente directiva no es de aplicación para las personas contratadas bajo la modalidad de Locación de Servicios, debido a que en el ámbito de aplicación del referido procedimiento no se ha contemplado dicha figura. En ese sentido, en caso que el hostigador sea un locador de servicios, la denuncia debidamente sustentada con medio probatorio, debe ser presentada ante la GRHB, la misma que concluirá con la resolución del contrato de locación de servicios de ser el caso, sin perjuicio por parte del hostigado (a) de realizar su denuncia al Ministerio Público y a la Policía Nacional del Perú.

8.3. En caso el presunto hostigador preste servicio en una empresa que provee de servicios al Poder Judicial a través de Tercerización, se debe poner de conocimiento a la empresa empleadora correspondiente; sin perjuicio de que el hecho sea comunicado a la Policía Nacional del Perú y al Ministerio Público para que procedan conforme a sus atribuciones.

9. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha de actualización	Actualización	Responsable/ Cargo	Proceso

10. ANEXOS

- Anexo 01 “Formato de Denuncia de Hostigamiento Sexual”.
- Anexo 02 “Protocolo de Actuación para la Atención de Denuncias y Entrevistas con Víctimas de Hostigamiento Sexual”.
- Anexo 03 “Estructura de Informe de Investigación”- Comité de Investigación
- Anexo 04 “Flujograma de los Procedimientos disciplinarios por Actos de Hostigamiento Sexual”

 PODER JUDICIAL DEL PERÚ	DOCUMENTO INTERNO		GRHB/DIR-08	
	DIRECTIVA		Versión:	001
	PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS SEDES Y DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS Y JURISDICCIONALES DEL PODER JUDICIAL A NIVEL NACIONAL		PÁGINA:	35 DE 41

ANEXO 01

Formato de Denuncia de Hostigamiento Sexual

Lima,.... dede 20...

Señor Gerente de Recursos Humanos o su equivalente Institución Pública:

..... Por el presente documento, me dirijo a usted con la finalidad de formular una queja o denuncia por hostigamiento sexual laboral, identificando al hostigador/a, narrando los hechos en forma clara, detallando los medios probatorios, si los hubiera, que coadyuvarán a la comprobación de los actos de hostigamiento sexual; así como, solicitando las medidas de protección conforme lo estipulado en la Ley N.º 27942 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP.

I. Datos de la víctima de actos de hostigamiento sexual

Nombres y apellidos:		
Documento de Identidad (DNI)		
Domicilio:		
Teléfono Fijo:	Celular:	Correo electrónico
Cargo o modalidad formativa:		
Dirección, Oficina o Área		

II. Datos de la persona contra quien se formula la queja o denuncia:

Nombres y apellidos		
Cargo o servicio o modalidad formativa que desempeña:		
Relación con la persona afectada: (Marcar con un aspa X)	Superior Jerárquico:	Mismo nivel jerárquico:
	Subordinado/a:	Proveedor/a:
	Practicante:	Otro:

III. Datos de persona que formula la queja o denuncia (en caso de que la víctima no es la que formula la denuncia)

Nombres y apellidos:

 PODER JUDICIAL DEL PERÚ	DOCUMENTO INTERNO		GRHB/DIR-08	
	DIRECTIVA		Versión:	001
	PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS SEDES Y DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS Y JURISDICCIONALES DEL PODER JUDICIAL A NIVEL NACIONAL		PÁGINA:	36 DE 41

Documento de Identidad (DNI)		
Cargo que desempeña:		
Dirección, Oficina o Área		
Teléfono Fijo:	Celular:	Correo electrónico

IV. Detalle de los hechos materia de la queja o denuncia (precisando circunstancias, fecha o periodo, lugar/es, autor/es, partícipes, consecuencias laborales, sociales o psicológicas, entre otros)

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

V. Medios probatorios ofrecidos o recabados que permitan la verificación de los actos de hostigamiento sexual denunciados (*) ¹

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

VI. Medidas de protección para la víctima:

Solicito se me otorgue las siguientes medidas de protección (marcar con un aspa X):

1. Rotación o cambio de lugar del/la presunto/a hostigador/a	
--	--

¹ Declaración de testigos

- Documentos públicos y/o privados
- Grabaciones de audio, correos electrónicos, videos, mensajes de texto, fotografías, objetos u otros
- Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafo técnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros
- Cualquier otro medio idóneo.

 PODER JUDICIAL DEL PERÚ	DOCUMENTO INTERNO		GRHB/DIR-08	
	DIRECTIVA		Versión:	001
	PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS SEDES Y DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS Y JURISDICCIONALES DEL PODER JUDICIAL A NIVEL NACIONAL		PÁGINA:	37 DE 41

2. Suspensión temporal del/la presunto/a hostigador/a	
3. Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que lo haya solicitado	
4. Orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar o de entablar algún tipo de comunicación con ella	
5. Atención médica, física y mental o psicológica	
6. Otras medidas de protección (especificar)	

(*) En caso de presentar testigos/as: Solicito se garanticen medidas de protección a los/as testigos/as ofrecidos/as a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación, conforme a la Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP.

Por lo antes expuesto, **SOLICITO** la tramitación de la presente denuncia, de acuerdo con el procedimiento que establece la Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP.

Sin otro particular,

Firma	Huella Digital
Nombres y Apellidos:	

 PODER JUDICIAL DEL PERÚ	DOCUMENTO INTERNO		GRHB/DIR-08	
	DIRECTIVA		Versión:	001
	PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS SEDES Y DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS Y JURISDICCIONALES DEL PODER JUDICIAL A NIVEL NACIONAL		PÁGINA:	38 DE 41

ANEXO 02

Protocolo de Actuación para la Atención de Denuncias y Entrevistas con Victimas 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 el procedimiento se realizará con discreción y confidencialidad.
- Si la persona afectada no se encuentra lo suficientemente cómoda para relatar los detalles de su caso, se le preguntara 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 respuesta 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

- ¿Que hizo la persona acusada?
- ¿Cuándo sucedieron los hechos?

 PODER JUDICIAL DEL PERÚ	DOCUMENTO INTERNO		GRHB/DIR-08	
	DIRECTIVA		Versión:	001
	PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS SEDES Y DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS Y JURISDICCIONALES DEL PODER JUDICIAL A NIVEL NACIONAL		PÁGINA:	39 DE 41

- ¿Dónde sucedieron los hechos?
- ¿En qué contexto ocurrieron los hechos?
- ¿hubo, otras personas presentes?
- ¿Cómo describiría la relación de los testigos con la persona acusada?
- ¿Antes del hecho denunciado había ocurrido alguna situación igual o similar?
- ¿Como lo /a ha afectado lo ocurrido?
- ¿Como se siente en este momento?
- ¿Siente que puede regresar a su lugar de trabajo?

A fin 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 en ese momento las modificaciones necesarias; una vez la persona esté de acuerdo con el contenido de la declaración, deberá firmar, consignando su DNI.

 PODER JUDICIAL DEL PERÚ	DOCUMENTO INTERNO		GRHB/DIR-08	
	DIRECTIVA		Versión:	001
	PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS SEDES Y DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS Y JURISDICCIONALES DEL PODER JUDICIAL A NIVEL NACIONAL		PÁGINA:	40 DE 41

ANEXO 03

Estructura de Informe de Investigación para Modalidad Formativa- Secigra Derecho

(Comité de Investigación)

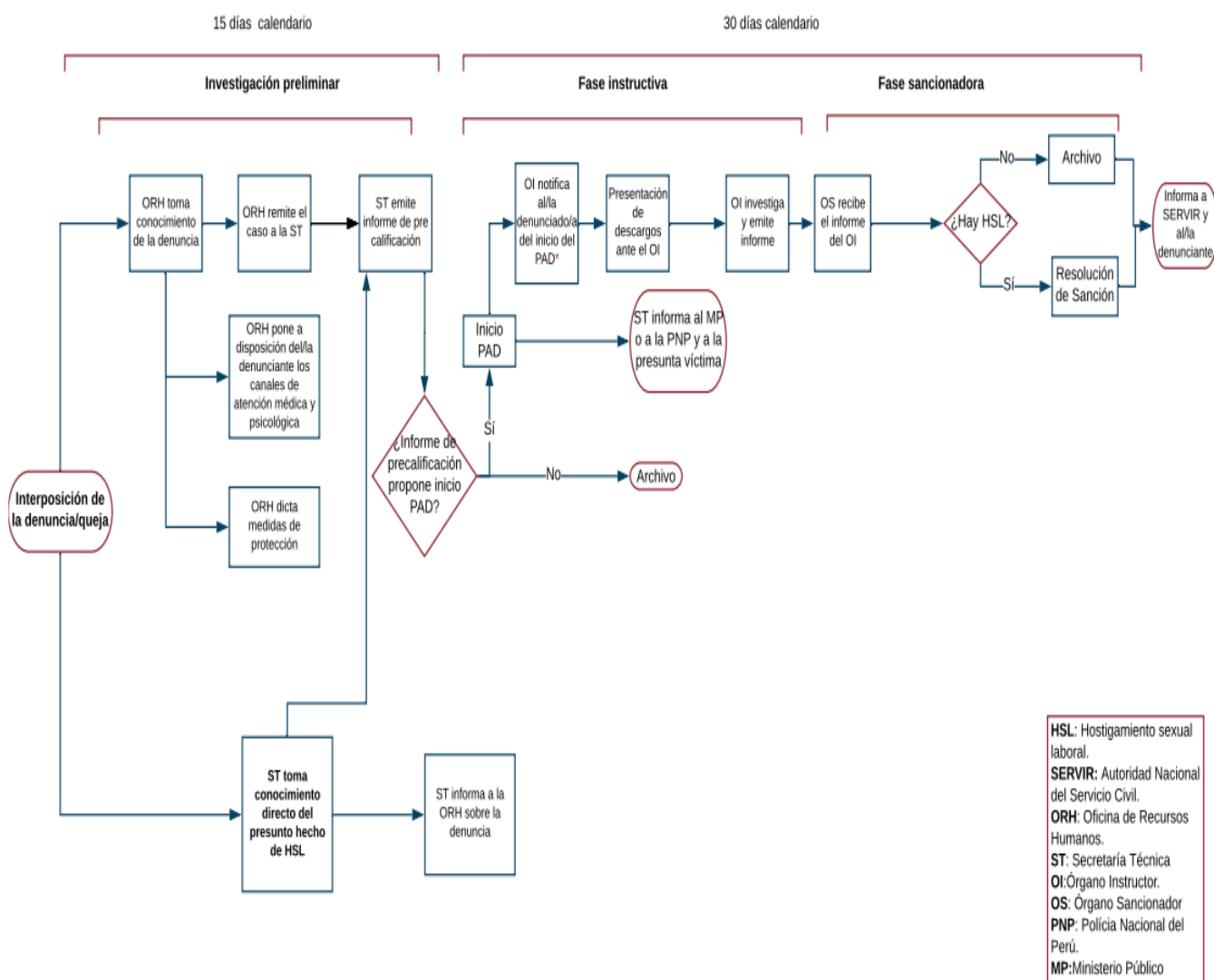
Habiendo sido notificados con fecha _____ de la denuncia por hostigamiento sexual presentado por _____ (nombre completo del/la denunciante), este Comité de Investigación, conforme a las competencias otorgadas, ha realizado la investigación, dentro del plazo correspondiente. En tal sentido, a continuación,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

 PODER JUDICIAL DEL PERÚ	DOCUMENTO INTERNO		GRHB/DIR-08	
	DIRECTIVA		Versión:	001
	PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS SEDES Y DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS Y JURISDICCIONALES DEL PODER JUDICIAL A NIVEL NACIONAL		PÁGINA:	41 DE 41

ANEXO 04

Flujograma del Procedimiento Disciplinario por Actos de Hostigamiento Sexual



- El procedimiento administrativo disciplinario 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 OI informa a la ST sobre el inicio del PAD, y la ST informa al respecto a la víctima.
- Importante: todo el procedimiento de HSL debe ser llevado de manera confidencial.
- Las entidades tienen la obligación de reportar a SERVIR de manera semestral el número de quejas/denuncias recibidas y las investigaciones iniciadas de oficio.