

Defensoría del Pueblo

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 046-2018/DP

Lima, 08 NOV. 2018

VISTO:

El proyecto de Directiva denominada: "Procedimiento Defensorial para la Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual", propuesto por la Adjuntía para los Derechos de la Mujer de la Defensoría del Pueblo; y,

CONSIDERANDO:

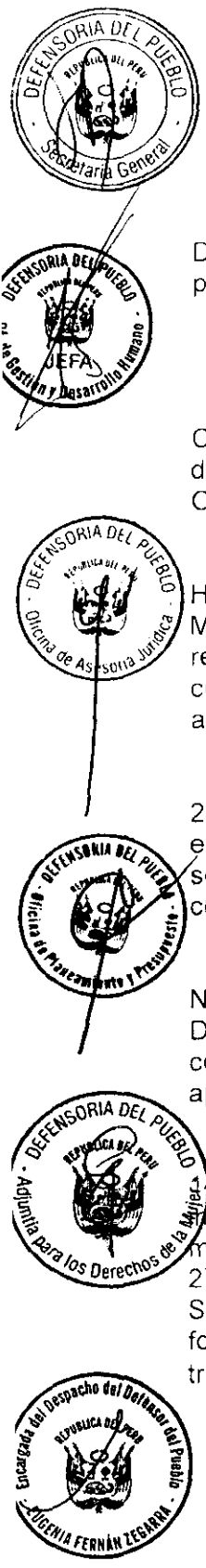
Que, de conformidad con los artículos 161° y 162° de la Constitución Política del Perú se aprobó la Ley N° 26520, Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo y mediante Resolución Defensorial N° 012-2018/DP, su Reglamento de Organización y Funciones;

Que, la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, tienen por objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación, con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo;

Que, de acuerdo con el artículo 2° de la citada Ley N° 27942, dentro de su ámbito de aplicación se encuentran comprendidos los trabajadores o empleadores, personal de dirección o de confianza, titular, asociado, director, accionista o socio de la empresa o institución; asimismo, los funcionarios o servidores públicos cualquiera sea su régimen laboral;

Que, en ese sentido, mediante Resolución Administrativa N° 0027-2013/DP se aprobó la Directiva N° 001-2013-DP, que regula el "Procedimiento Defensorial para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual" y establece las competencias y responsabilidades de los diversos órganos administrativos para su aplicación;

Que, posteriormente, mediante Decreto Legislativo N° 110, se 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, previsto en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, vinculados al concepto de hostigamiento, los plazos de investigación y formas de protección, a fin de garantizar que esta práctica sea disuadida en los centros de trabajo, educativos y, en general, en los espacios donde el hostigamiento puede





Defensoría del Pueblo

presentarse producto del ejercicio de relaciones de poder que afectan principalmente a las mujeres;

Que, en ese sentido, mediante Memorandum N° 152-2018-DP/ADM, la Adjuntía para los Derechos de la Mujer remite a la Secretaría General la propuesta de actualización de la Directiva N° 001-2013-DP - "Procedimiento Defensorial para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual", en adelante La Directiva;

Que, La Directiva, tiene por finalidad establecer los procedimientos de prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual al interior de la Institución, así como establecer las medidas de protección que correspondan y las competencias y responsabilidades de los diversos órganos administrativos para su aplicación y desarrolla los principios y enfoques vinculados con la temática;

Que, mediante Proveído N° 27604, la Secretaría General solicita los informes de viabilidad correspondientes a las oficinas de Planeamiento y Presupuesto y de Asesoría Jurídica en relación a la aprobación de La Directiva;

Que, mediante Informe N° 052-2018-DP/OPPRE, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto señala que La Directiva se desarrolla en el marco del Decreto Legislativo N° 1410 que modifica la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y asimismo, precisa que el Área de Modernización da su opinión favorable y recomienda la aprobación de La Directiva;

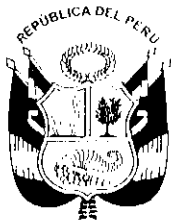
Que, mediante Informe N° 0026-2018-DP/OAJ, la Oficina de Asesoría Jurídica señala que es necesario adecuar los procedimientos internos a las nuevas modificatorias contenidas en el Decreto Legislativo N° 1410, que modifica la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y normas conexas, vinculadas con el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual, con el fin de brindar una protección integral en el marco del debido procedimiento y con las garantías que se requieren, delimitando las competencias y responsabilidades de las dependencias para su aplicación;

Que, mediante comunicaciones electrónicas, la Adjuntía para los Derechos de la Mujer y la Oficina de Gestión y Desarrollo Humano opinaron favorablemente respecto de la aprobación de La Directiva;

Que, por las consideraciones precedentes, corresponde aprobar La Directiva propuesta por la Adjuntía para los Derechos de la Mujer de la Defensoría del Pueblo;

Con los visados de la Primera Adjuntía, de la Secretaría General, de la Adjuntía para los Derechos de la Mujer y de las oficinas de Planeamiento y Presupuesto, de Gestión y Desarrollo Humano y de Asesoría Jurídica;





Defensoría del Pueblo

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 5° y el numeral 8) del artículo 9° de la Ley N° 26520, Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo; en concordancia con lo señalado en el literal d) del artículo 6° del Reglamento de Organización y Funciones de la Defensoría del Pueblo y estando a lo dispuesto por Resolución Defensorial N° 015-2018/DP;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- APROBAR la Directiva denominada: "Procedimiento Defensorial para la Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual", la misma que consta de dieciséis (16) páginas que incluyen dieciséis (16) Subtítulos y dos (02) Anexos, que constituyen parte integrante de la presente Resolución.

Artículo Segundo.- DEJAR SIN EFECTO la Directiva N° 001-2013-DP, que regula el "Procedimiento Defensorial para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual", aprobada por Resolución Administrativa N° 0027-2013/DP y todas aquellas disposiciones internas que se opongan a lo dispuesto en la Directiva señalada en el Artículo Primero de la presente Resolución.

Artículo Tercero.- DISPONER la publicación de la presente resolución en el Portal de Transparencia de la Defensoría del Pueblo (www.defensoria.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Eugenia Fernán Zegarra
Eugenia Fernán Zegarra
Primera Adjunta (e)
Encargada del Despacho
del Defensor del Pueblo



DIRECTIVA N°001 -2018-DP

PROCEDIMIENTO DEFENSORIAL PARA LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

OBJETO

La presente Directiva tiene por objeto prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual, tanto el producido en las relaciones de autoridad o dependencia, como aquel producido entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función o nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.

FINALIDAD

La presente Directiva tiene por finalidad establecer los procedimientos de prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual al interior de la Defensoría del Pueblo; así como establecer las medidas de protección que correspondan; y las competencias y responsabilidades de los diversos órganos administrativos para su aplicación.

III. ALCANCE Y APLICACIÓN


La presente Directiva es de alcance general al personal de la Defensoría del Pueblo, incluyendo a aquellos/as intervinientes en las relaciones de sujeción no reguladas por el Derecho Laboral y de aplicación a los/as trabajadores/as (funcionarios/as o servidores/as).

IV. PRINCIPIOS Y ENFOQUES


4.1. Principios aplicables al hostigamiento sexual

- 4.1.1 Principio de celeridad del procedimiento:** se entiende como la urgencia, la prioridad y la inmediatez en los procedimientos de investigación desde la recepción de la denuncia o toma de conocimiento de los hechos de hostigamiento sexual.
- 4.1.2 Principio de debida diligencia:** El órgano competente debe utilizar todos los medios necesarios para el esclarecimiento de los hechos denunciados por hostigamiento sexual, de manera oportuna y eficaz.
- 4.1.3 Principio del debido procedimiento:** No se puede imponer sanciones sin que se haya tramitado el procedimiento respectivo, respetando las garantías del debido procedimiento. Los procedimientos que regulen el ejercicio de la potestad sancionadora deben establecer la debida


separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándolas a autoridades distintas.




4.1.4 Principio de igualdad de oportunidades sin discriminación: Las investigaciones por hostigamiento sexual se realizarán, sin discriminación alguna por razones de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o cualquier otra índole.




4.1.5 Principio de imparcialidad: Las autoridades administrativas actúan sin ninguna clase de discriminación entre los/as administrados/as, otorgándoles tratamiento y tutela igualitarios frente al procedimiento, resolviendo conforme al ordenamiento jurídico y con atención al interés general.




4.1.6 Principio de no revictimización: Se aplicarán las medidas necesarias acorde a la Constitución Política del Perú y Tratados internacionales, para evitar que la víctima de hostigamiento sexual sea revictimizada.



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




4.1.8 Principio de razonabilidad: Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los/as administrados/as, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido.



4.1.9 Principio de reserva: Se garantiza, ante las personas que no forman parte del proceso administrativo disciplinario, la reserva de la información relativa a la identidad del/de la denunciante. Asimismo, se garantiza la reserva de la información relativa a la identidad del/de la denunciado/a hasta la emisión de la resolución que pone fin al procedimiento.

4.2. Enfoques aplicables para la investigación del hostigamiento sexual



4.2.1 Enfoque de Derechos Humanos: Se fundamenta en el respeto de la dignidad de toda persona, quien es titular de derechos por su sola condición de ser humano.

4.2.2 Enfoque de género: Es una perspectiva de análisis que nos permite mirar la realidad, identificando los roles que asumen mujeres y varones

en nuestra sociedad, así como las relaciones de poder y desigualdad que se producen entre ellos y ellas. Este análisis nos posibilita conocer y explicar las causas que generan esas asimetrías e injusticias y formular medidas que contribuyan a superar las brechas de género.



4.2.3 Enfoque de interculturalidad: Este enfoque no admite aceptar prácticas culturales discriminatorias que toleran la violencia u obstaculizan el goce de igualdad de derechos entre personas de géneros diferentes.



4.2.4 Enfoque de discapacidad: Este enfoque permite adoptar las medidas necesarias para enfrentar las múltiples barreras para la inclusión que posee una persona con discapacidad.

V. BASE LEGAL



- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Convención para la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer – CEDAW y su Protocolo Facultativo.
- Convención Interamericana para prevenir, Sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer – Convención Belem Do Pará.
- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 26520, Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo.
- Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General y sus modificatorias, unificadas a través de su Texto Único Ordenado, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, en adelante TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción al Hostigamiento Sexual.
- Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Ley 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil.
- 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.
- Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”.
- Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar.
- Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728; Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.



- Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057.
- Ley N° 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales.
- Decreto Ley N° 26113, Normas Relativas al Servicio Civil de Graduandos, SECIGRA DERECHO.
- Ley N° 28238, Ley General del Voluntariado.
- Decreto Supremo N° 003-2015-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 28238, Ley General del Voluntariado.
- Resolución Defensorial N° 012-2018-DP, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Defensoría del Pueblo.
- Reglamento Interno de Trabajo de la Defensoría del Pueblo, aprobado por Resolución Administrativa N° 042-2010/DP y sus modificatorias.
- Reglamento de Trabajo del personal contratado bajo el Régimen Especial Laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 1057 en la Defensoría del Pueblo y sus modificatorias.

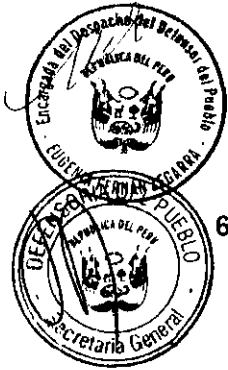


VI. CONCEPTOS Y MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

6.1. Para efectos de lo dispuesto en la presente Directiva, se utilizarán los siguientes conceptos:

- 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, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, formativa o de cualquier otra índole. En todos los casos antes mencionados no se requiere acreditar el rechazo ni la reiteración de la conducta.
- b. **Relación de autoridad:** Es todo vínculo existente entre dos personas a través del cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra. Este concepto incluye el de relación de dependencia.
- c. **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.
- d. **Situación ventajosa:** Es aquella que se produce en una relación en la que no existe una posición de autoridad atribuida, pero sí un poder de influencia de una persona frente a la otra, aun cuando dichas personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual sean de igual cargo, nivel o jerarquía.
- e. **Hostigador/a:** Es toda persona que dirige a otra, comportamientos de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada, cuya responsabilidad ha sido determinada y sancionada, previo procedimiento administrativo disciplinario por hostigamiento sexual de acuerdo a lo establecido en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento, u otros procedimientos.





f. **Hostigado/a:** Toda persona a la que se dirigen los actos de hostigamiento sexual, producidos en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación, como aquel producido entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función o nivel remunerativo o análogo.

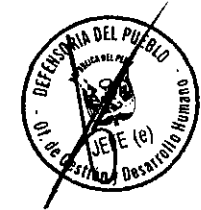


6.2. Se entenderán como manifestaciones de las conductas de hostigamiento sexual, entre otras, las siguientes conductas:



a. Promesa implícita o expresa al/a la denunciante de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.

b. Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por el/la denunciante, que atente o agravie su dignidad.



c. Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escrito o verbal), insinuaciones sexuales, conversaciones de contenido sexual (llamadas, mensajes de texto, WhatsApp, Facebook, Messenger, Skype o cualquier otra red social), proposiciones sexuales, gestos o bromas obscenas, preguntas, chistes, piropos, miradas lascivas reiteradas de contenido sexual o sexista, comentarios de contenidos sexual o de la vida sexual de la persona agraviada, exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, entre otros actos de similar naturaleza que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para el/la denunciante.



d. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por el/la denunciante.

e. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este numeral.



f. Otras conductas que encajen en el concepto regulado en el literal a) del numeral 6.1 de la presente Directiva.

VII. DE LAS OBLIGACIONES DE LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO:



7.1. La Oficina de Gestión y Desarrollo Humano es el órgano responsable de implementar las acciones de prevención del hostigamiento sexual, las cuales serán coordinadas con la Adjuntía para los Derechos de la Mujer:

a. Incluir obligatoriamente en las charlas de inducción la difusión de la presente Directiva, Políticas y normas vigentes contra el hostigamiento sexual.






- 
- 
- b. Realizar campañas de difusión, charlas, talleres, seminarios y en particular el día 27 de febrero de cada año "Día de la lucha contra el hostigamiento sexual en el ámbito laboral"¹, en coordinación con la Oficina de Comunicaciones e Imagen Institucional sobre la detección, prevención y sanción del hostigamiento sexual.
 - c. Remitir materiales de apoyo para la difusión del procedimiento de la Directiva de hostigamiento sexual (trípticos, afiches, infografías, flujogramas, videos, entre otros) y gestionar con las oficinas la colocación de afiches o similares en lugares visibles en el interior de las dependencias defensoriales.

VIII. DEL PROCEDIMIENTO PARA LA INVESTIGACIÓN DE LA DENUNCIA INTERNA

- 
- 
- 8.1. La denuncia será presentada en forma verbal o escrita (incluyendo comunicaciones electrónicas) ante la Secretaría Técnica, por cualquier persona afectada, jefe/a inmediato/a u otro trabajador/a que tenga conocimiento de los hechos, en un plazo que no deberá exceder los (3) años desde que se produjo el acto o el último acto de hostigamiento sexual.

Si la denuncia se presentara de forma verbal, deberá levantarse el acta respectiva según el Anexo N° 01, bajo responsabilidad, dándose inicio al proceso investigatorio.

En caso que la denuncia sea presentada ante el/la jefe/a inmediato/a del/de la denunciante o ante la Oficina de Gestión y Desarrollo Humano, deberán remitirla en un plazo máximo de 24 horas a la Secretaría Técnica.

- 
- 
- 
- 8.2. En caso que el/la Secretario/a Técnico/a fuese denunciado/a o procesado/a o se encontrara incluido/a en alguna de las causales de abstención del artículo 97° del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, la autoridad que lo/a designó debe designar a un/a Secretario/a Técnico/a Suplente para el correspondiente procedimiento. Para estos efectos, se aplican los artículos pertinentes del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General.
- 8.3. Cuando se haya denunciado al/a la jefe/a de la Oficina de Gestión y Desarrollo Humano, la comisión de una infracción se registrará por el artículo 93° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil.
- 8.4. En caso que la persona que denuncia decida actuar bajo representación deberá proporcionar los datos de su representante.
- 8.5. Durante la investigación que realiza la Secretaría Técnica deberá efectuarse el examen y/o análisis de los hechos desde el principio de perspectiva de la



victima razonable, analizando los siguientes elementos: (i) la ausencia de incredulidad subjetiva en la declaración del/de la denunciante², (ii) la verosimilitud del testimonio a través de datos periféricos³ y, (iii) la persistencia en la incriminación.



X. REQUISITOS DE LA DENUNCIA



9.1. La denuncia deberá contener como mínimo los siguientes requisitos

- a. Identificación del/de la denunciante: Nombres y apellidos completos, oficina a la que pertenece, cargo o función que realiza en la entidad, descripción de la relación laboral que mantiene o mantenía con el/la presunto/a hostigador/a.
- b. Identificación del/de la denunciado/a: Nombres y apellidos completos, oficina a la que pertenece, cargo o función que realiza en la entidad.
- c. Relato de los hechos: Descripción de los actos que considera manifestaciones de hostigamiento sexual y las circunstancias de tiempo y lugar en que se produjeron.



9.2. De los medios probatorios

Las pruebas que podrán presentarse son, entre otras, las siguientes:

- a. Declaración de testigos.

El/la testigo que realice alguna declaración que sea ofrecida como medio de prueba de parte o se actúe de oficio, deberá ajustarse a la realidad de los hechos, con imparcialidad, consciente que su declaración está orientada a esclarecer una denuncia por hostigamiento sexual y que la contravención a esta disposición será pasible de las responsabilidades a las que hubiese lugar.

- b. Registros físicos o magnéticos: Documentos públicos o privados, cartas, grabaciones de audio o video, correos electrónicos, mensajes de textos, registro de llamadas telefónicas, registros de conversaciones por WhatsApp, Facebook, Messenger, Skype o cualquier otra red social o cualquier otro medio probatorio adicional que se considere conveniente.
- c. Informes psicológicos, pericias psicológicas, psiquiátricas, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, toxicológicos o de otra índole que sean necesarios para el esclarecimiento de los hechos.

² Entiéndase que la declaración del/de la agraviado/a no se encuentra motivada por alguna enemistad, resentimiento o venganza con la persona acusada.

³ Entiéndase que la verosimilitud del testimonio del/de la agraviado/a debe ser corroborada con determinados datos periféricos, tales como testimonios, fotografías, grabaciones, mensajes de registro de llamadas telefónicas, registros de conversaciones por WhatsApp, Facebook, Messenger o cualquier otra red social u otros medios probatorios adicionales.



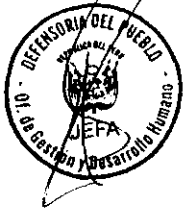


- d. Cualquier otro medio probatorio idóneo para la verificación de los hechos de los actos de hostigamiento sexual.



ÓRGANO ENCARGADO DE LA INVESTIGACIÓN

La Secretaría Técnica, tendrá como titular al/a la Secretario/a Técnico/a; de requerir una opinión especializada solicitará el apoyo de un/a representante de la Adjuntía para los Derechos de la Mujer o de la Adjuntía para los Derechos Humanos y las Personas con Discapacidad u otro especialista que estime conveniente, a fin de realizar la investigación correspondiente.



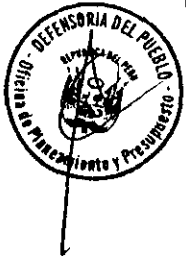
XI. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

La Defensoría del Pueblo deberá, durante la tramitación de la denuncia, generar las condiciones para otorgar las siguientes garantías mínimas:



11.1. Confidencialidad: Todos los actos y documentos relacionados con la denuncia tienen carácter reservado. La infidencia producida durante la tramitación de la denuncia será pasible de sanción, bajo responsabilidad.

11.2. Protección al testigo: Se debe garantizar debidamente a los/as testigos las medidas de protección personales y laborales, entre otras, dentro del ámbito administrativo a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación, más aún si el/la testigo facilitó el esclarecimiento de los hechos relativos al hostigamiento sexual contra el/la denunciante. Corresponderá a la Oficina de Gestión y Desarrollo Humano disponer la adopción de las medidas necesarias para que no sufra ningún tipo de hostilización de índole laboral como consecuencia de su colaboración en el esclarecimiento de los hechos.



XII. MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y MEDIDAS CAUTELARES

12.1. Medidas de Protección:



12.1.1 La Oficina de Gestión y Desarrollo Humano dicta las medidas de protección correspondientes hacia el/la denunciante de hostigamiento sexual en el plazo de tres (3) días hábiles como máximo, desde conocido el hecho.

12.1.2 En caso la Secretaría Técnica tome directamente conocimiento del hecho, debe informar inmediatamente a la Oficina de Gestión y Desarrollo Humano para que adopte las medidas de protección.

12.1.3 Entre las medidas de protección que pueden dictarse en los casos de hostigamiento sexual, se encuentran, entre otras, las siguientes:





- a. Rotación del/de la denunciante, únicamente a su solicitud expresa.
- b. Impedimento de acercamiento o proximidad al/a la denunciante en cualquier forma.
- c. Cualquier otra medida idónea para la protección de la integridad física, psicológica y/o moral del/de la denunciante.
- d. Orientar a los/as involucrados/as en el procedimiento respecto a los servicios a los que puede acceder para su atención emocional.
- e. Otras que establezca el Reglamento de la Ley N° 27942⁴.

12.1.4 Sobre las medidas de protección:

- a. Dictada las medidas de protección por la Oficina de Gestión y Desarrollo Humano esta deberá ser notificada en el plazo de tres (3) días hábiles como máximo al/a la denunciante, al/a la denunciado/a y al/a la jefe/a inmediato/a del/de la denunciado/a.
- b. Las medidas de protección tendrán vigencia hasta la emisión de la resolución administrativa que pone fin al procedimiento administrativo disciplinario.

12.2. Medidas Cautelares:

12.2.1 La Oficina de Gestión y Desarrollo Humano dicta, de manera excepcional, medidas cautelares sobre el/la denunciante. Las medidas cautelares que podrá adoptar son las siguientes:

- a. Separar al/a la trabajador/a de sus funciones y ponerlo/a a disposición de la Oficina de Gestión y Desarrollo Humano para realizar trabajos que le sean asignados de acuerdo con su especialidad.
- b. Exonerar al/a la trabajador/a de la obligación de asistir al centro de trabajo.

12.2.2 Sobre las medidas cautelares:

- a. Las medidas cautelares pueden ser adoptadas al inicio o durante el procedimiento administrativo disciplinario.
- b. Excepcionalmente, pueden imponerse antes del inicio del procedimiento, siempre que el órgano instructor determine que la falta presuntamente cometida genera la grave afectación del interés general. La medida provisional se encuentra condicionada al inicio del procedimiento administrativo

⁴ Decreto Legislativo N° 1410:

"Única. Reglamentación de la Ley N° 27942

El Poder Ejecutivo, en un plazo no mayor a sesenta (60) días contados a partir de la vigencia del presente Decreto Legislativo, mediante decreto supremo, aprueba un nuevo Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, en atención a las modificaciones efectuadas en la Primera Disposición Complementaria Modificatoria del presente Decreto Legislativo y otras modificaciones."





disciplinario. La adopción de una medida cautelar antes del procedimiento administrativo disciplinario es de competencia de la Oficina de Gestión y Desarrollo Humano. La continuidad de sus efectos está condicionada al inicio del procedimiento administrativo disciplinario en el plazo de cinco (5) días hábiles, conforme lo establece el artículo 109° del Reglamento de la Ley de Servicio Civil.

- c. Una vez iniciado el procedimiento administrativo disciplinario, corresponde al órgano instructor adoptar la medida cautelar.
- d. La medida cautelar no es impugnabile.
- e. Cese de los efectos de las medidas cautelares:
 - i. Con la emisión de la resolución administrativa que pone fin al procedimiento disciplinario;
 - ii. Si en el plazo de cinco (5) días hábiles de adoptada no se comunica al/a la trabajador/a la resolución que determina el inicio del procedimiento;
 - iii. Cuando cesan las razones excepcionales por las cuales se adoptó la medida provisional;
 - iv. Cuando haya transcurrido el plazo fijado para su ejecución.

XIII. PLAZOS PARA INVESTIGAR Y RESOLVER

13.1. Investigación Previa



La Secretaría Técnica sin perjuicio de lo establecido en el numeral 12.1, investigará los hechos y emitirá un informe de precalificación en un plazo no mayor a quince (15) días calendario desde la toma de conocimiento de los hechos, bajo responsabilidad. Asimismo, remitirá el informe al órgano instructor según corresponda.

13.2. Fase Instructiva



13.2.1. El órgano instructor toma conocimiento del informe de precalificación y emite la resolución que da inicio al procedimiento administrativo sancionador la cual deberá contener lo señalado en el artículo 107° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil y deberá ser notificada dentro de un término de tres (3) días hábiles a partir del día siguiente de su expedición.

13.2.2. El/la denunciado/a quien se le imputan los cargos tiene un plazo de cinco (5) días hábiles para presentar sus descargos, plazo que podrá ser prorrogable a solicitud del/de la interesado/a y bajo evaluación del órgano instructor. Si el/la denunciado/a no presenta sus descargos en el mencionado plazo, no podrá argumentar que no pudo realizar su defensa.



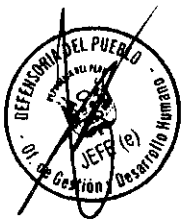
13.2.3. En caso de presentarse la solicitud de prórroga, corresponde al órgano Instructor evaluar la solicitud y adoptando el principio de razonabilidad, conferir el plazo que considere necesario para que el/la imputado/a ejerza su derecho de defensa. Si el órgano instructor no se pronunciará en el plazo de dos (2) días hábiles, se entenderá que la prórroga ha sido otorgada por un plazo adicional de cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente del vencimiento del plazo inicial.



13.2.4. El órgano instructor llevará a cabo el análisis e indagaciones necesarios para determinar la existencia de responsabilidad imputada al/a la denunciado/a, en un plazo máximo de quince (15) días calendario. La actividad probatoria se regirá de acuerdo a lo establecido en el artículo 113° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil.



13.2.5. El órgano instructor emitirá un informe de acuerdo al artículo 114° del Reglamento de la Ley del Servicio civil, en el cual se pronuncia sobre la existencia o no de la falta imputada al/a la denunciado/a, recomendando al órgano sancionador la sanción a ser impuesta, de corresponder.



13.3. Fase Sancionadora

13.3.1. El órgano sancionador recibe el informe del órgano instructor, y comunicará tal hecho al/a la denunciado/a en un plazo máximo de dos (2) días hábiles, a efectos de que este pueda -de considerarlo necesario- solicitar un informe oral ante el órgano sancionador. La solicitud de informe oral debe ser presentada dentro del plazo de tres (3) días hábiles de notificado al/a la denunciado/a.



13.3.2. El órgano sancionador atiende el pedido señalando lugar, fecha y hora, en un plazo máximo de dos (2) días hábiles.

13.3.3. El órgano sancionador deberá pronunciarse sobre la comisión de la falta en un plazo de diez (10) días calendario, prorrogables por igual período de tiempo, debidamente sustentado. Siendo que la resolución que contenga el pronunciamiento deberá observar lo establecido en el artículo 115° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil y deberá ser notificada dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a su emisión.





13.3.4. El procedimiento administrativo disciplinario no podrá extenderse por un plazo mayor de treinta (30) días calendario. Excepcionalmente y atendiendo a la complejidad del caso puede extenderse un plazo adicional de quince (15) días calendario. El incumplimiento de lo dispuesto en este numeral implica responsabilidad administrativa pero no la caducidad del procedimiento.



XIV. SANCIONES


14.1. Constituye sanciones disciplinarias para los casos de hostigamiento sexual, según su gravedad, la suspensión temporal o destitución, previo procedimiento administrativo disciplinario; según lo previsto en el literal k) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil:

- 
- a. **Suspensión:** La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica desde un día hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario, previo procedimiento administrativo disciplinario, donde el/la jefe/a inmediato/a es el órgano instructor y el/la jefe/a de la Oficina de Gestión y Desarrollo Humano es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción, mediante resolución.




El número de días de suspensión es propuesto por el/la jefe/a inmediato/a y aprobado por el/la jefe/a de la Oficina de Gestión y Desarrollo Humano, el cual puede modificar la sanción propuesta.

En el caso de la sanción de suspensión la apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

- 
- b. **Destitución:** La destitución se aplica previo procedimiento administrativo disciplinario, en donde el/la jefe/a de la Oficina de Gestión y Desarrollo Humano es el órgano instructor y el Titular de la Entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.

La sanción es propuesta por el/la jefe/a de la Oficina de Gestión y Desarrollo Humano y aprobada por el Titular de la Entidad mediante resolución, pudiendo modificar la sanción propuesta.


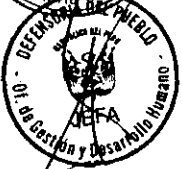



Una vez que la sanción de destitución quede firme o se haya agotado la vía administrativa, el/la trabajador/a quedará automáticamente inhabilitado/a para el ejercicio del servicio civil por un plazo de cinco (5) años.



A efectos de dar a conocer tal inhabilitación a todas las entidades, la Oficina de Gestión y Desarrollo Humano deberá inscribir la sanción de destitución en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (RNSSC), en el plazo señalado en la Directiva que regula el Funcionamiento del Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles⁵.





Aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 264-2017-SERVIR/PE.

- 
- 
- 
- 14.2. Toda sanción impuesta al/a la trabajador/a debe constar en el legajo. Asimismo, la resolución de sanción es notificada al/a la trabajador/a por el órgano sancionador y el cargo de la notificación es adjuntado al expediente administrativo, con copia al legajo.
- 14.3. Si el acto de hostigamiento sexual se presenta en una relación no regulada por el Derecho Laboral, la víctima tiene el derecho al pago de una indemnización por el daño sufrido, la cual se tramita en la vía civil en proceso sumarísimo, salvo el caso de los beneficiarios de modalidades formativas, supuesto en el que se tramita bajo la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.
- 14.4. Si el/la hostigador/a es un/a **secigrista**, se procederá a informar al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, a fin de que dicha institución adopte las acciones que corresponda.
- 14.5. Si el/la hostigador/a es un **voluntario/a**, la sanción aplicable será la resolución de compromiso del/de la voluntario/a suscrito/a.
- 14.6. Si el hostigador/a es un/a **Locador/a de servicios**, se podrá resolver el contrato.

XV. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

- 
- 
- 15.1. Sin perjuicio de la sanción impuesta al/a la denunciado/a previo procedimiento administrativo disciplinario, la víctima está facultada/o para iniciar en la vía civil y/o penal el proceso correspondiente.
- 15.2. La Oficina de Gestión y Desarrollo Humano pondrá en conocimiento la presente Directiva, a los/as jefes/as de todas las dependencias que conforman la Defensoría del Pueblo, quienes se encargaran de difundirlas en sus respectivas dependencias.
- 15.3. Las disposiciones relacionadas a la falsa queja se regulan según lo señalado en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento.
- 15.4. En los aspectos no regulados por la presente Directiva se aplicarán las disposiciones contenidas en la Ley N° 27942 y su Reglamento y normas conexas.

XVI. RESPONSABILIDAD

- 
- 
- Son responsables del cumplimiento de lo dispuesto en la presente Directiva todos/as los/as jefes/as de las dependencias de la Defensoría del Pueblo, en el marco de sus funciones y competencias.



DEFENSORIA DEL PUEBLO

A partir de la entrada en vigencia de la presente Directiva todos/as los/as trabajadores/as deberán participar al menos en una (01) de las charlas, talleres, seminarios que realice la Defensoría del Pueblo sobre la prevención, detección, y/o sanción del hostigamiento sexual.

En caso la Oficina de Gestión y Desarrollo Humano advierta que el/la trabajador/a no registra asistencia a ninguno de los eventos antes mencionados adoptará las acciones que correspondan informando para ello al/a la trabajador/a y a su jefe/a inmediato/a.





ANEXO N° 01

ACTA DE DENUNCIA

Ciudad de, a los días del mes de

Yo,(señalar nombre completo y apellidos, domicilio, oficina a la que pertenece, cargo o función que realiza en la entidad, descripción de la relación laboral que mantiene o mantenía con el/la presunto/a hostigador/a) me presento ante usted, con la finalidad de dejar constancia de una denuncia contra el/la trabajador/a) (señalar identificación del denunciado/a: Nombres y apellidos completos, oficina a la que pertenece, cargo o función que realiza en la entidad), conforme a los hechos que a continuación expongo:



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



(Se debe realizar una exposición clara de la relación de los hechos, las circunstancias de tiempo, lugar y modo que permitan su constatación, la indicación de sus presuntos autores y partícipes y el aporte de la evidencia o su descripción, así como cualquier otro elemento que permita su comprobación).

Adjunto como medios probatorios copia simple de lo siguiente: (de ser el caso)



- 1.
- 2.
- 3.



(Nombre y firma del o la denunciante)



ANEXO N° 02

ACTA DE REUNIÓN

En la ciudad de, el día, se reunieron en, ubicada en, provincia de, las siguientes personas:

- Secretario Técnico de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario (nombre completo).
- El/la denunciante, el/la denunciado/a, testigo (nombre completo).
- Indicar el nombre completo y cargo del especialista que acompaña, de ser el caso.

El motivo de la presente reunión es para recabar información con motivo de la denuncia formulada por el/la denunciante en contra del/de la denunciado/a, por actos de hostigamiento sexual que presuntamente se habrían cometido en (Señalar el lugar de los hechos).

Con motivo de ello se procedió a grabar la presente reunión con la conformidad de (la persona a quien se realiza la entrevista) indicando que la presente declaración se ajusta a la realidad de los hechos que son de su conocimiento y que tiene pleno conocimiento que, de contravenir esta disposición, será pasible de las responsabilidades de naturaleza civil, penal y administrativa a las que hubiese lugar.

Terminada la reunión y sin otro asunto por tratar, y en señal de conformidad se procede a suscribir la presente Acta.



.....
Secretario/a Técnico/a de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario

.....
(Persona que participa en la reunión)



.....
Especialista que acompaña en la reunión (de ser el caso)

