



# Resolución de Secretaría Administrativa

N° 004-2021-PCM/SA

Lima, 29 de abril de 2021

## VISTOS:

Los Informes N° D000133-2021-PCM-ORH y N° D000146-2021-PCM-ORH de la Oficina de Recursos Humanos; el Memorando N° D000500-2021-PCM-OGA de la Oficina General de Administración; el Memorando N° D000439-2021-PCM-OGPP y el Informe N° D000028-2021-PCM-OGPP-CYG de la Oficina General de Planificación y Presupuesto; y, el Informe N° D00672-2021-PCM-OGAJ de la Oficina General de Asesoría Jurídica de la Presidencia del Consejo de Ministros;

## CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, tiene por objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación; igualmente, cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo análogo;

Que, el artículo 35 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, establece que las entidades públicas, de acuerdo a los lineamientos o protocolos que determine la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, implementan canales internos de presentación de quejas o denuncias por hostigamiento sexual que permitan garantizar la confidencialidad de los hechos, medios probatorios e identidad de la presunta víctima;

Que, la Quinta Disposición Complementaria Final del citado Reglamento establece que todas las instituciones, públicas o privadas que se encuentran dentro de los alcances de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprueban o adecuan sus protocolos de atención y sanción del hostigamiento sexual a lo establecido en las citadas normas;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE se formaliza el Acuerdo de Consejo Directivo mediante el cual se aprobaron los "Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas";

Que, según el literal a) del artículo 31 del Reglamento de Organización y Funciones de la Presidencia del Consejo de Ministros aprobado por el Decreto Supremo N° 022-2017-PCM, la Oficina de Recursos Humanos como órgano de apoyo dependiente de la Oficina General de Administración, tiene entre sus funciones, ejecutar e implementar las disposiciones, lineamientos, instrumentos o herramientas de gestión establecidas por SERVIR y por la entidad;



Firmado digitalmente por ZAVALLA POLANCO Carlos Alberto FAU  
20168999926 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 29.04.2021 14:19:40 -05:00



Firmado digitalmente por JHONG GUERRERO Maria Isabel FAU  
20168999926 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 29.04.2021 11:36:26 -05:00



Firmado digitalmente por RUIZ ATAU Jessica Melina FAU  
20168999926 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 29.04.2021 11:25:10 -05:00



Firmado digitalmente por CHAVEZ ABANTO Wendy Karim FAU  
20168999926 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 29.04.2021 11:10:07 -05:00

Que, a través de los Informes N° D000133-2021-PCM-ORH y N° D000146-2021-PCM-ORH, la Oficina de Recursos Humanos propone la aprobación de la Directiva denominada "Normas para la prevención, denuncia, protección, investigación y sanción del hostigamiento sexual en todas sus modalidades en la Unidad Ejecutora N° 003: Secretaría General de la Presidencia del Consejo de Ministros", con la finalidad de contar con un instrumento normativo interno que regule el tratamiento de denuncias por actos de hostigamiento sexual, en el cual se detallen los canales de denuncias y el procedimiento administrativo para conocimiento de los/as servidores/as civiles de la Unidad Ejecutora N° 003: Secretaría General de la Presidencia del Consejo de Ministros, que les facilite la identificación y tratamiento de los actos de hostigamiento sexual;

Que, con Memorando N° D000500-2021-PCM-OGA, la Oficina General de Administración solicita a la Oficina General de Planificación y Presupuesto emita opinión técnica respecto de la citada propuesta de Directiva;

Que, mediante Informe N° D000028-2021-PCM-OGPP-CYG y Memorando N° D000439-2021-PCM-OGPP, la Oficina General de Planificación y Presupuesto emite y traslada su opinión técnica favorable a la propuesta de Directiva denominada "Normas para la prevención, denuncia, protección, investigación y sanción del hostigamiento sexual en todas sus modalidades en la Unidad Ejecutora N° 003: Secretaría General de la Presidencia del Consejo de Ministros";

Que, el artículo 14 del Reglamento de Organización y Funciones de la PCM establece que la Secretaría Administrativa es el órgano especializado responsable de coordinar y asistir a la Secretaría General en la conducción de la gestión de los sistemas de administración de la entidad, encargándose de la coordinación y supervisión de las acciones de la Oficinas Generales de Planificación y Presupuesto y Administración;

Que, el artículo 15 del citado Reglamento señala que la Secretaría Administrativa tiene entre sus funciones la de conducir de la gestión de los sistemas de administración que rigen la entidad, en el marco de la normativa vigente, así como expedir resoluciones y aprobar directivas sobre asuntos de su competencia;

Que, con el Informe N° D000672-2021-PCM-OGAJ, la Oficina General de Asesoría Jurídica manifiesta que resulta legalmente viable la aprobación de la propuesta de Directiva denominada "Normas para la prevención, denuncia, protección, investigación y sanción del hostigamiento sexual en todas sus modalidades en la Unidad Ejecutora N° 003: Secretaría General de la Presidencia del Consejo de Ministros" mediante Resolución de Secretaría Administrativa;

Que, en ese sentido, resulta necesario aprobar la Directiva denominada "Normas para la prevención, denuncia, protección, investigación y sanción del hostigamiento sexual en todas sus modalidades en la Unidad Ejecutora N° 003: Secretaría General de la Presidencia del Consejo de Ministros";

Con la visación de la Oficina General de Administración, de la Oficina General de Planificación y Presupuesto y de la Oficina de Recursos Humanos;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual; su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP; la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, que formaliza el



Firmado digitalmente por ZAVALA  
POLANCO Carlos Alberto FAU  
2016899926 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 29.04.2021 14:19:52 -05:00

Acuerdo de Consejo Directivo mediante el cual se aprueban los “Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas”; y, el Reglamento de Organización y Funciones de la Presidencia del Consejo de Ministros, aprobado por Decreto Supremo N° 022-2017-PCM, modificado por Decreto Supremo N° 042-2018-PCM;

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1.- APROBAR** la Directiva N° 003-2021-PCM/SA/OGA-ORH, denominada "Normas para la prevención, denuncia, protección, investigación y sanción del hostigamiento sexual en todas sus modalidades en la Unidad Ejecutora N° 003: Secretaría General de la Presidencia del Consejo de Ministros", que en anexo forma parte integrante de la presente resolución.

**Artículo 2.- DISPONER** que la presente resolución y su anexo, sean publicados en el Portal Institucional de la Presidencia del Consejo de Ministros ([www.gob.pe/pcm](http://www.gob.pe/pcm)).

**Regístrese y comuníquese.**



# “NORMAS PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, PROTECCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN TODAS SUS MODALIDADES EN LA UNIDAD EJECUTORA N° 003: SECRETARIA GENERAL DE LA PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS”

## DIRECTIVA N° 003-2021-PCM/SA/OGA-ORH

### I. OBJETO

Establecer disposiciones para la prevención, denuncia, protección, investigación y sanción de las conductas que configuran actos de hostigamiento sexual en todas sus modalidades, producidas en las relaciones de autoridad o dependencia, como también en relaciones con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función o nivel remunerativo o análogo, que generen un clima de intimidación, humillación u hostilidad en la Unidad Ejecutora N° 003: Secretaría General de la Presidencia del Consejo de Ministros (en adelante PCM).

### II. ALCANCE

Las disposiciones contenidas en la presente Directiva son de observancia obligatoria para todos/as los/las servidores/as civiles de la PCM, independientemente del nivel jerárquico, categoría, régimen laboral o modalidad contractual y beneficiarios/as de las modalidades formativas, en lo que corresponda.

### III. BASE NORMATIVA

- 3.1 Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- 3.2 Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 3.3 Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres
- 3.4 Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 3.5 Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- 3.6 Decreto Legislativo N° 1410, Decreto Legislativo que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.
- 3.7 Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 3.8 Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, dispone la creación de un mecanismo para la Igualdad de Género en las entidades del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales.
- 3.9 Decreto Supremo N° 022-2017-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de Organización y Función de la Presidencia del Consejo de Ministros.
- 3.10 Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- 3.11 Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género.
- 3.12 Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 3.13 Resolución Ministerial N° 053-2018-PCM, que constituye el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género de la Presidencia del Consejo de Ministros, de naturaleza permanente.
- 3.14 Resolución Ministerial N° 247-2019-PCM, que aprueba la Directiva N° 001-2019-PCM “Lineamientos para la elaboración y aprobación de Directivas en la Presidencia del Consejo de Ministros”.
- 3.15 Resolución de Secretaría General N° 030-2018-PCM/SG, que aprueba la Directiva General N° 001-2018-PCM/SG, denominada “Lineamientos para el uso del Lenguaje inclusivo en la Presidencia del Consejo de Ministros – PCM”.



Firmado digitalmente por JHONG GUERRERO Maria Isabel FAU 2016899926 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 29.04.2021 11:38:17 -05:00



Firmado digitalmente por RUIZ ATAU Jessica Mellina FAU 2016899926 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 29.04.2021 11:26:22 -05:00



Firmado digitalmente por CHAVEZ ABANTO Wendy Karim FAU 2016899926 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 29.04.2021 11:09:51 -05:00

- 3.16 Resolución de Secretaria Administrativa N° 002-2018-PCM/SA, que aprueba el Reglamento Interno de los/las Servidores/as Civiles de la Presidencia del Consejo de Ministros”.
- 3.17 Resolución de Secretaria Administrativa N° 003-2018-PCM/SA, que aprueba el la Directiva N°001-2018-PCM/SA “Disposiciones que regulan el procedimiento administrativo disciplinario en la Unidad Ejecutora N° 003: Secretaría General de la Presidencia del Consejo de Ministros.
- 3.18 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”.
- 3.19 Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, que formaliza el Acuerdo de Consejo Directivo mediante el cual se aprobaron los “Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas”.

Las normas mencionadas incluyen sus normas modificatorias, complementarias y conexas.

#### **IV. RESPONSABILIDADES**

- 4.1 Todos/as los/las servidores/as civiles de las unidades de organización de la PCM, independientemente del régimen laboral o modalidad contractual, según corresponda, son responsables del debido y estricto cumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente Directiva.
- 4.2 La Oficina de Recursos Humanos (en adelante ORH) es responsable de velar por el cumplimiento de la presente Directiva, planificar y ejecutar las medidas de prevención y protección contra el hostigamiento sexual, así como difundir los canales de denuncia o queja de hostigamiento sexual.
- 4.3 La Secretaría Técnica de los Órganos Instructores de los procedimientos administrativos disciplinarios (en adelante STPAD) en caso de denuncias o quejas sobre actos de hostigamiento sexual, es responsable de la precalificación de los hechos denunciados y recomendar el inicio del procedimiento administrativo disciplinario (en adelante PAD), o en su defecto, disponer el archivo de la denuncia o queja.
- 4.4 El Comité de investigación es responsable de llevar a cabo la evaluación de los hechos denunciados sobre hostigamiento sexual vinculados con personas sujetas a modalidades formativas (practicantes pre profesional y/o profesional) y está integrado por dos (2) representantes de la Oficina de Recursos Humanos y uno (1) de la unidad de organización en la cual viene desempeñando sus labores el/la presunto hostigado/a.

#### **V. DISPOSICIONES GENERALES**

##### **5.1 Principios que rigen las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual**

Las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual en la PCM se sustentan en los principios previstos en el artículo 4 del Reglamento de la Ley N° 27942, siendo los siguientes:

- a. Dignidad y defensa de la persona;
- b. De gozar de un ambiente saludable y armonioso;
- c. De igualdad y no discriminación por razones de género;

- d. De respeto de la integridad personal;
- e. De intervención inmediata y oportuna;
- f. De confidencialidad;
- g. Del debido procedimiento;
- h. De impulso de oficio;
- i. De informalismo;
- j. De celeridad;
- k. De interés superior del niño, niña y adolescente; y
- l. De no victimización.

## **5.2 Medidas destinadas a facilitar la presentación de denuncia o queja**

La PCM, a través de la ORH, planifica y ejecuta las medidas de protección del/de la denunciante o quejoso/a y del/de la hostigado/a, desarrollando las siguientes acciones:

- a. Brindar las condiciones necesarias para la presentación y recepción de denuncias o quejas de presuntas víctimas de hostigamiento sexual, de manera confidencial, asegurando la reserva de identidad del/de la hostigado/a y/o del/de la denunciante o quejoso/a para lo cual se asigna un código.
- b. Orientar al/a la denunciante o quejoso/a sobre el trámite que corresponde a su denuncia o queja.
- c. Adoptar y disponer las medidas de protección para asegurar la confidencialidad de la denuncia o queja, de los actos y documentos derivados de la investigación preliminar; así como para la protección de testigos según el numeral 6.3.5 de la presente Directiva.
- d. Otorgar las medidas de protección al/a la hostigado/a de acuerdo a lo señalado en el numeral 6.3 de la presente Directiva.

## **5.3 Medidas destinadas a facilitar la investigación y sanción de actos de hostigamiento sexual**

La ORH ejecuta las medidas destinadas a facilitar las acciones de investigación y sanción del hostigamiento sexual, desarrollando las siguientes acciones:

- a. Brindar las condiciones necesarias a la STPAD para realizar la investigación de actos de hostigamiento sexual.
- b. Cuando, durante o como resultado del PAD, se advierten indicios de la comisión de delitos, a través de la STPAD se pone de conocimiento los hechos al Ministerio Público o a la Policía Nacional del Perú, en un plazo de veinticuatro (24) horas computadas a partir de la emisión del Informe de Precalificación que recomienda dar inicio del PAD, con conocimiento de la presunta víctima.
- c. Elaborar a través de la STPAD, una Base de Datos con carácter confidencial para registrar el PAD y sanciones impuestas por hostigamiento sexual en todas sus modalidades, de quienes han sido sancionados e inscritos en el registro de inscripción de la sanción.
- d. Insertar y registrar en el legajo personal, las sanciones por la falta disciplinaria de hostigamiento sexual en todas sus modalidades, que se hayan aplicado a las/los servidoras/es civiles de la PCM.

## **5.4 Configuración y manifestaciones del hostigamiento sexual**

5.4.1 Para efectos de la calificación de la conducta que configura un acto de hostigamiento sexual, se considera las siguientes manifestaciones:

- a. Promesa implícita o explícita al/a la hostigado/a 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 hostigado/a, que atente o agravie su dignidad.
- c. Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos o bromas obscenas, 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 hostigado/a.
- d. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por el/la hostigado/a.
- e. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas antes señaladas.
- f. Otras conductas que encajen en los conceptos de hostigamiento de la presente Directiva.

5.4.2 Para la configuración del hostigamiento sexual no se requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo del/de la hostigado/a sea expreso. La reiterancia puede ser considerada un elemento indiciario.

5.4.3 El hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigado/a y el/la hostigador/a o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada de trabajo; o si este ocurre o no en el lugar de trabajo.

## 5.5 De la reserva del procedimiento de investigación

La denuncia o queja por hostigamiento sexual, y todas las actuaciones de investigación y de sanción administrativa sin restricción alguna, tienen carácter reservado y confidencial.

## VI. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

### 6.1 Prevención

La ORH planifica y ejecuta las medidas de prevención contra el hostigamiento sexual y difusión de canales de denuncia o queja de hostigamiento sexual, desarrollando las siguientes acciones:

- a. Realizar evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual, o riesgos de que estas sucedan dentro de la entidad, así como levantar información que permita identificar acciones de mejora para la prevención del hostigamiento sexual.
- b. Incorporar en el Programa de Inducción un (1) módulo sobre el procedimiento ante denuncias o quejas por acto de hostigamiento sexual, para informar a los/las servidores/as civiles que se incorporen en la entidad.
- c. Programar obligatoriamente, mínimo una (1) vez al año, una (01) capacitación y/o taller en materia de hostigamiento sexual a los/as servidores/as civiles, con el objeto de sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las denuncias o quejas.
- d. Realizar por lo menos una (01) capacitación anual especializada a los/as servidores/as civiles de la ORH, del STPAD y demás involucrados/as en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, para informar sobre el correcto

tratamiento a los presuntos hostigados, el método de investigación y el desarrollo del PAD.

- e. Difundir periódicamente, la información que permita identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables.
- f. Informar y difundir en lugares visibles y en canales internos o externos de atención, sobre los mecanismos para la presentación de denuncias o quejas por conductas que constituyen actos de hostigamiento sexual en todas sus modalidades.
- g. Incluir en los contratos laborales y/o convenios a suscribirse, como parte de las obligaciones del/de la servidor/a civil, una cláusula de respeto a las normas de integridad y ética pública y hostigamiento sexual.

## 6.2 Denuncia

6.2.1 La denuncia o queja por actos de hostigamiento sexual puede presentarse ante la ORH o ante la STPAD, a través de los canales de denuncia o queja. También puede ser presentada, no solo por el/al hostigado/a sino, por un tercero que, de cualquier forma, sea testigo del hecho.

6.2.2 Los canales de denuncia o queja son los siguientes:

- a. **Escrita**, el/la denunciante o quejoso/a la presenta en sobre cerrado con el rótulo "Denuncia-Confidencial" en Mesa de Partes de PCM dirigido a la ORH, y debe contener el "Formato de Denuncia o Queja de Hostigamiento Sexual" - Anexo N° 01 de la presente Directiva, preferentemente. El sobre debe ser remitido a la ORH o a la STPAD en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas, para el inicio del trámite correspondiente.
- b. **Verbal**, el/la denunciante o quejoso/a se apersona a la ORH o a la STPAD a manifestar su denuncia o queja, quien registra la denuncia o queja en el "Formato de Denuncia o Queja de Hostigamiento Sexual" - Anexo N° 01 de la presente Directiva.
- c. **Virtual**, la denuncia o queja puede ser remitida al correo electrónico [trabajasinacoso@pcm.gob.pe](mailto:trabajasinacoso@pcm.gob.pe)., el mismo que es administrado por la ORH.

6.2.3 Para mayor orientación sobre la presentación de la denuncia o queja pueden comunicarse al 219-7000, anexos 1131 de la ORH o 1413 de la STPAD.

6.2.4 La denuncia o queja presentada de manera anónima debe contener al menos la identificación del/de la hostigado/a, del presunto hostigador/a y el contexto de los hechos en el cual se habría producido el acto de hostigamiento sexual. Estas denuncias o quejas deben entenderse como una forma de inicio de las investigaciones de oficio a cargo de la STPAD.

6.2.5 La ORH remite la denuncia o queja a la STPAD, en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas de conocido el hecho.

6.2.6 En caso la STPAD tome directamente conocimiento del hecho, debe informar, en el mismo plazo del párrafo anterior, a la ORH para que adopte las medidas de protección correspondientes, para la/el denunciante o quejoso/a (en caso sea la víctima).

6.2.7 Para el inicio de la investigación de oficio basta con la declaración del/de la denunciante o quejoso/a. Complementariamente se pueden presentar las siguientes pruebas:

- a. Declaración de testigos
- b. Documentos públicos o privados cualquiera sea su forma de presentación.
- c. Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objeto, cintas de grabación, entre otros.
- d. Informes, pericias psicológicas, psiquiátricas, forense, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, toxicológicos, entre otros registros físico o magnéticos.
- e. Cualquier otro medio probatorio idóneo que considere oportuno para el esclarecimiento del hecho denunciado.

6.2.8 En caso el denunciado/a por actos de hostigamiento sexual sea el jefe/a de la ORH o el/la secretario/a de la STPAD, la denuncia o queja se interpone y la tramita la Oficina General de Administración (en adelante OGA), que de ser el caso registra en el "Formato de Denuncia o Queja de Hostigamiento Sexual" - Anexo N° 01, los hechos denunciados.

La OGA, en un plazo no mayor a veinticuatro (24) horas solicita a la máxima autoridad administrativa de la entidad, la designación de un Secretario Técnico Suplente, con la finalidad de que realice la precalificación de los hechos denunciados. Asimismo, en el citado plazo ejecuta las acciones indicadas en el numeral 6.3 de la presente directiva para otorgar las medidas de protección que corresponda a favor del/de la hostigado/a

### 6.3 **Protección**

6.3.1 La ORH, en el plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la denuncia o queja, pone a disposición del/de la hostigado/a los canales de atención médica y/o psicológica, con los que la PCM cuente, con la finalidad de evaluar la afectación generada.

6.3.2 El informe que se emita como resultado de la atención médica y/o psicológica puede ser incorporado al expediente y considerado como medio probatorio, solo si el/la hostigado/a lo autoriza.

6.3.3 La ORH evalúa y emite un informe de viabilidad que dicta las medidas de protección a favor del/de la hostigado/a o testigos, según corresponda, en un plazo máximo de tres (3) días hábiles contados desde que se presenta la denuncia o queja, o toma conocimiento de los hechos por cualquier medio, a pedido de parte o de oficio, pudiendo ser las siguientes:

- a. Rotación o cambio de lugar de el/la presunto/a hostigador/a.
- b. Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a.
- c. Rotación o cambio de lugar del/de la presunto hostigado/a, únicamente a su solicitud expresa por el/ella.
- d. Solicitud al órgano competente en la vía civil o judicial, para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad al/a la hostigado/a o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con el/al hostigado/a.
- e. Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar del/de la hostigado/a, denunciante o quejoso/a, testigos o al propio desarrollo de las investigaciones.

- 6.3.4 En ningún caso se considera una medida de protección válida proponer al/a la hostigado/a tomar vacaciones cuando este/a no lo ha solicitado.
- 6.3.5 La ORH puede dictar determinadas medidas de protección a favor de las/los testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.
- 6.3.6 A pedido de parte, la ORH puede sustituir o ampliar las medidas de protección, atendiendo a las circunstancias de cada caso, con la debida justificación, cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para el/la hostigado/a y se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al PAD. Sin perjuicio de ello, el órgano sancionador puede establecer medidas cautelares temporales a favor del/de la hostigado/a que garanticen su bienestar.

#### **6.4 Investigación**

- 6.4.1 La investigación del hostigamiento sexual tiene por finalidad proteger al/a la hostigado/a durante todo el desarrollo del mismo y sancionar al/a la hostigador/a, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial celeridad y eficaz.
- 6.4.2 La investigación está a cargo de la STPAD y permite el esclarecimiento del hecho denunciado. La ausencia de medios probatorios adicionales a la declaración del/de la hostigado/a en ningún caso justifica el archivo de la denuncia o queja durante la investigación preliminar.
- 6.4.3 Por ningún motivo, la presentación de la denuncia o queja puede suspenderse en su tramitación o declararse su archivamiento preliminar, por el incumplimiento de requisitos formales que puedan ser subsanados durante la investigación.
- 6.4.4 La STPAD cuenta con un plazo no mayor a quince (15) días calendarios, desde el día siguiente de la toma de conocimiento de los hechos, para la emisión del informe de precalificación al órgano instructor, en el cual se evalúa la existencia de indicios de actos de hostigamiento sexual, recomendando el inicio del PAD o el archivo de la denuncia o queja, bajo responsabilidad.
- 6.4.5 En el inicio del PAD se determina la configuración del acto de hostigamiento sexual, debiendo emitirse una decisión final en un plazo no mayor de treinta (30) días calendarios. Excepcionalmente, y atendiendo a la complejidad del caso, el PAD puede extenderse por un plazo adicional a quince (15) días calendarios, con la debida justificación, bajo responsabilidad, siguiendo el procedimiento previsto en la Directiva N°001-2018-PCM/SA "Disposiciones que regulan el procedimiento administrativo disciplinario en la Unidad Ejecutora N° 003: Secretaría General de la Presidencia del Consejo de Ministros", en lo que corresponda o la directiva vigente aplicable.

#### **6.5 Sanción**

- 6.5.1 Las sanciones son determinadas de acuerdo a lo previsto en las disposiciones de la Ley del Servicio Civil, su Reglamento General y Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

#### 6.5.2 Recursos administrativos y agotamiento de la vía administrativa:

- a. Emitido el acto administrativo que pone fin al PAD, el/la servidor/a civil puede interponer los recursos de reconsideración o apelación ante la autoridad que impuso la sanción hasta los quince (15) días hábiles luego de recibida la notificación de dicha sanción. Ello no suspende la ejecución de lo resuelto.
- b. De interponerse el recurso de reconsideración, este se resuelve por la misma autoridad que impuso la sanción. En el caso de imposición de la sanción de suspensión y de destitución, los recursos de apelación son resueltos por el Tribunal del Servicio civil
- c. Se agota la vía administrativa con la resolución de segunda instancia que emita la autoridad competente. En atención al tipo de sanción impuesta, puede ser el/la Jefe/a de la Oficina de Recursos Humanos o el Tribunal del Servicio Civil, según corresponda

6.5.3 La STPAD comunica a la ORH de la sanción de suspensión o inhabilitación o destitución según corresponda, para su inscripción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles-RNSSC.

6.5.4 La ORH informa a SERVIR semestralmente el número de denuncias o quejas recibidas y las investigaciones iniciadas de oficio por hostigamiento sexual, así como las medidas de mejora adoptadas.

6.5.5 La STPAD informa a SERVIR sobre las sanciones impuestas por hostigamiento sexual, dentro del plazo de diez (10) días hábiles contados desde la notificación de la resolución que impone sanción al/a la servidor/a civiles sancionado/a.

#### 6.6 Denuncia o queja falsa

6.6.1 Cuando la denuncia o queja de hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme y queda acreditada la mala fe del/la denunciante o quejoso/a, la persona a quien se le imputan los hechos tiene expedito su derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes.

6.6.2 Los efectos de las denuncias o quejas falsas se tramitan de acuerdo a lo expuesto en la Décimo Primera Disposición Final Complementaria de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.<sup>1</sup>

### VII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

7.1 En todo lo no regulado en la presente Directiva, se aplican las disposiciones contenidas en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado mediante el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE; y, los Lineamientos para la prevención, denuncia o quejas, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas, aprobado por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE.

7.2 Independientemente de la instauración del PAD, el/la hostigado/a o denunciante o quejoso/a puede recurrir a la vía penal o civil que considere pertinente para hacer

---

<sup>1</sup> "El/La empleador/a, por el método de sentencia firme que declare infundada la demanda de hostigamiento, puede resolver justificadamente el contrato de trabajo con el/la servidor/a civil sujeto al régimen público, se procede al cese definitivo.

valer sus derechos. En ningún caso se le puede exigir como requisito de procedencia, haber recurrido previamente a la vía administrativa.

- 7.3 En el caso, donde los hechos denunciados sobre hostigamiento sexual estén vinculados con proveedores de servicios, la ORH traslada denuncia o queja a las autoridades competentes según marco normativo vigente y comunica a la OGA para que informe a la Oficina de Asuntos Administrativos.
- 7.4 En los casos de hostigamiento sexual producidos entre o desde modalidades formativas, se conforma el Comité de Investigación y se lleva a cabo la evaluación de los hechos denunciados, para concluir la investigación, determinar la configuración del acto de hostigamiento sexual producido entre o desde modalidades formativas y proponer las medidas correctivas, conforme numeral 7.4 de los “Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención y Sanción del hostigamiento sexual en entidades públicas” aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE

## **VIII. ANEXOS**

- 8.1 Anexo N° 01: Formato de Denuncia o queja de Hostigamiento Sexual
- 8.2 Anexo N° 02: Glosario de Términos.
- 8.3 Anexo N° 03: Flujograma

**ANEXO N° 01**  
**FORMATO DE DENUNCIA O QUEJA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

Lugar y Fecha:

Señor/a:  
Jefe/a de la Oficina de Recursos Humanos  
Presente.-

Yo, .....<sup>2</sup>, .....<sup>3</sup>  
identificado/a con DNI N°....., con domicilio en .....<sup>4</sup>, me  
desempeño o presto servicios en .....<sup>5</sup>, y me presento ante usted,  
con la finalidad de presentar denuncia o queja por hostigamiento sexual contra<sup>6</sup>:

1. .... cargo.....
2. .... cargo.....

Quien/es laboran o prestan servicio en el órgano/unidad  
orgánica.....<sup>7</sup>, conforme a los hechos que a  
continuación expongo:

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

**SOLICITO RESERVA DE IDENTIDAD Y CONFIDENCIALIDAD<sup>8</sup> NO ( ) SI ( )**

**MEDIOS PROBATORIOS**

Sustento mi denuncia o queja en los medios probatorios siguientes<sup>9</sup>:

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

En caso no se trate de prueba documental o física, ofrezco los siguientes **medios probatorios**<sup>10</sup>:

.....  
.....

Asimismo, solicito a usted **medidas de protección**<sup>11</sup>. Marcar con (X) las siguientes opciones:

- a. Rotación o cambio de lugar de el/la presunto/a hostigador/a. ( )
- b. Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a. ( )
- c. Rotación o cambio de lugar del/de la presunto hostigado/a, únicamente a su solicitud expresa por el/ella. ( )
- d. Solicitud al órgano competente en la vía civil o judicial, para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad al/a la hostigado/a o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con el/al hostigado/a. ( )
- e. Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar del/de la hostigado/a, denunciante o quejoso/a, testigos o al propio desarrollo de las investigaciones. ( )

**FIRMA DEL/DE LA DENUNCIANTE O QUEJOSO/A**

<sup>2</sup> Nombres y apellidos completos del hostigado/a o denúnciate como tercera persona.

<sup>3</sup> En caso sea Tercera persona, detallar el motivo de intimidación que impiden al/a la hostigado presentar la denuncia o queja por sí misma.

<sup>4</sup> Consignar el domicilio actual donde se debe notificar la respuesta de la denuncia o queja.

<sup>5</sup> Consignar cargo y dependencia donde labora y/o presta servicios.

<sup>6</sup> Consignar nombres y apellidos, cargo que desempeña el/la servidor/a civil contra quien se dirige la denuncia o queja.

<sup>7</sup> Consignar órgano/unidad orgánica donde presta servicios el/la servidor/a civil contra quien se dirige la denuncia o queja.

<sup>8</sup> Reserva de Identidad y Confidencialidad según numeral 5.5 de la presente Directiva.

<sup>9</sup> Señalar los documentos que acompaña a su denuncia o queja como medios de prueba.

<sup>10</sup> Señalar la prueba que adjunta en caso no se trate de documentos.

<sup>11</sup> Medidas de Protección previstas en el numeral 6.3 de la presente Directiva.

## **ANEXO N° 02 GLOSARIO DE TÉRMINOS**

### **1. 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 establecer una denuncia o queja por hostigamiento sexual en todas sus modalidades, y que la contravención a esta disposición será pasible de las responsabilidades a las que hubiera lugar.

### **2. Denuncia o queja**

Acción mediante la cual una persona comunica de forma verbal o escrita a la entidad de la ocurrencia de uno o más hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.

### **3. Denunciado/a**

Persona contra la que se presenta denuncia o queja por hostigamiento sexual en todas sus modalidades.

### **4. Denunciante o quejoso/a**

Persona natural o jurídica que en forma individual o colectiva, pone en conocimiento uno o varios actos de hostigamiento sexual, pudiendo actuar en nombre propio o a nombre de tercera persona.

### **5. Hostigado/a**

Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.

### **6. Hostigador/a**

Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.

### **7. Hostigamiento sexual**

Conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual no deseada y/o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales.

### **8. Procedimiento Administrativo Disciplinario**

Es el conjunto de actuaciones de la Administración Pública conducentes a la determinación de la existencia o no de faltas o infracciones disciplinarias de los/las servidores/as civiles de la PCM, en observancia a las garantías del debido procedimiento.

