



Resolución de Secretaría General

N° 182-2018-SG/MC

Lima, 31 JUL. 2018

VISTOS, el Memorando N° 900058-2018/OGPP/SO/MC de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; los Memorandos N° 900161-2018-OGRH/SO/MC y N° 900394-2018-OGRH/SO/MC de la Oficina General de Recursos Humanos, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 29565 se creó el Ministerio de Cultura como organismo del Poder Ejecutivo con personería jurídica de derecho público, constituyendo pliego presupuestal del Estado;

Que, la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, tiene el objeto de 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 o análogo;

Que, al respecto, el artículo 6 del Reglamento de la Ley N° 27942, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, señala que el procedimiento de investigación tiene por finalidad determinar la existencia o configuración del hostigamiento sexual y la responsabilidad correspondiente, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, eficaz, que permita sancionar al hostigador y proteger a la víctima, cumpliendo con el debido proceso. Asimismo, señala que los bienes jurídicos protegidos son la dignidad e intimidad de la persona, la integridad física, psíquica y moral, que implica el derecho a la salud mental de quien lo padece, el derecho al trabajo, así como el derecho a un ambiente saludable y armonioso que genere un bienestar personal;

Que, el segundo párrafo del artículo 29 del mencionado Reglamento, señala que los actos de hostigamiento sancionables por el presente procedimiento son aquellos realizados por funcionarios o servidores públicos, independientemente del vínculo contractual al que pertenezca la persona presuntamente hostigada; disponiendo en el literal a) de su artículo 63, que las acciones de la prevención y difusión en el caso de centros de trabajo públicos, están a cargo de la oficina de Recursos Humanos de cada Sector o quien haga sus veces;

Que, mediante los Memorandos N° 900161-2018-OGRH/SO/MC y N° 900394-2018/OGRH/SO/MC, la Oficina General de Recursos Humanos remite el proyecto de Directiva denominada "Directiva que establece las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual en el Ministerio de Cultura", señalando que la misma tiene por objeto garantizar el respeto y protección de la dignidad e intimidad de las personas; así como su integridad física, psíquica y moral, bienes jurídicos protegidos constitucionalmente;



Que, a través del Memorando N° 900058-2018/OGPP/SG/MC, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto emite su conformidad al citado proyecto de Directiva;

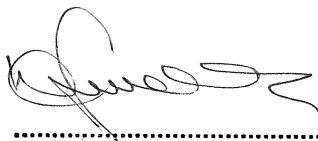
De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual; su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES; la Ley N° 29565, Ley de creación del Ministerio de Cultura; y su Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2013-MC;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar la Directiva N° 004-2018-SG/MC denominada “Directiva que establece las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual en el Ministerio de Cultura”, la misma que en documento anexo forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2.- La presente resolución y su Anexo serán publicados en el Portal Institucional del Ministerio de Cultura (www.cultura.gob.pe).

Regístrese y comuníquese.



Jorge Antonio Apoloni Quispe
Secretario General



**DIRECTIVA N°004 -2018-SG/MC****DIRECTIVA QUE ESTABLECE LAS ACCIONES DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL MINISTERIO DE CULTURA****I. OBJETIVO**

Prevenir, detectar y sancionar las conductas de hostigamiento sexual que se presenten en las relaciones laborales y/o contractuales de los diferentes órganos y unidades orgánicas, proyectos especiales y unidades ejecutoras del Ministerio de Cultura; en protección de los derechos a una vida libre de violencia, al trabajo, a la igualdad de oportunidades, a la no discriminación y a la libertad sexual.

II. FINALIDAD

Establecer el procedimiento, las competencias y responsabilidades en la aplicación de mecanismos de acción para la prevención y sanción de los actos de hostigamiento sexual que puedan ocurrir en el Ministerio de Cultura.

III. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Ley N° 28175, Ley Marco de Empleo Público.
- Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, que prueba el Reglamento de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Decreto Supremo N° 005-2013-MC, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Cultura.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimientos Administrativo General.
- Resolución de la 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”, modificada y actualizada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR/PE.





Las normas mencionadas en la base legal de la presente Directiva, incluyen sus disposiciones modificatorias, reglamentarias, complementarias y conexas.

IV. ALCANCE

La presente Directiva será de aplicación para todos los órganos y unidades orgánicas del Ministerio de Cultura, así como para todos los proyectos especiales y las Unidades Ejecutoras a su cargo.

V. RESPONSABILIDAD

5.1. Los titulares de los órganos y unidades orgánicas, así como los responsables de los Proyectos Especiales y las Unidades Ejecutoras de Ministerio de Cultura, están a cargo del cumplimiento de las disposiciones establecidas en la presente Directiva, en todo aquello que sea de su competencia.

5.2. La Oficina General de Recursos Humanos es la encargada de velar por el cumplimiento de la presente Directiva.

5.3. En los Proyectos Especiales y las Unidades Ejecutoras del Ministerio de Cultura, el responsable de recursos humanos o quien haga su veces, será el encargado de velar por el cumplimiento de la presente Directiva, asesorando y verificando que las denuncias vía presencial/documental recibidas en sus instalaciones, sean derivadas como corresponde.

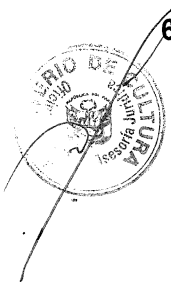
5.4. Cualquiera sea la modalidad de contratación de las personas que interactúan dentro de alguna de las instalaciones del Pliego 003: Ministerio de Cultura, a nivel nacional, tienen la responsabilidad de observar y cumplir las disposiciones establecidas en la presente Directiva, durante la vigencia de su relación contractual o laboral.



VI. DISPOSICIONES GENERALES

6.1. La presente Directiva regula el hostigamiento sexual típico laboral, denominado acoso sexual vertical (hostigamiento sexual típico); así como, el acoso sexual horizontal (hostigamiento sexual ambiental).

6.2. El hostigamiento sexual puede ser reportado no solo por la víctima sino por un tercero que de cualquier forma, sea testigo del hecho y conoce de la intimidación que impide a la víctima efectuar la denuncia por sí misma. El criterio de intimidación deberá ser objetivo.



En ningún caso se obligará a la víctima a interponer la denuncia, por lo que, de contarse con medios probatorios suficientes, el procedimiento podrá llevarse a cabo sin la manifestación de la víctima.



- 6.3.** Es obligación de toda persona que conozca de un evidente caso de hostigamiento sexual típico laboral, denunciarlo según las disposiciones establecidas en la presente Directiva, aunque no sea la víctima.
- 6.4.** Las denuncias de hostigamiento sexual se realizan y tramitan en base al principio de reserva, en razón de lo cual todas las actuaciones y documentales resultantes, tienen carácter reservado y confidencial, por lo que las personas involucradas, la Oficina General de Recursos Humanos, así como la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios y los órganos instructor y sancionador de los mismos, deberán adoptar las acciones necesarias para garantizar la confidencialidad de la información tratada.
- 6.5.** Se entenderá como manifestación de la conducta de hostigamiento sexual, de forma enunciativa y no taxativa, una o varias de las siguientes situaciones:
- a) La promesa explícita o implícita de un trato o resultado preferente y/o beneficioso para la víctima con relación a una situación actual o futura, a cambio de favores sexuales.
 - b) La exigencia explícita o implícita, o ejercer actitudes de presión e intimidatorias para recibir atenciones o favores, para que la víctima realice una conducta no deseada que atente o agravie su dignidad.
 - c) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas, o aparentemente deseadas por la víctima en los casos en que exista subordinación jerárquica o situación ventajosa.
 - d) El uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales); insinuaciones y/o proposiciones sexuales; gestos obscenos o exhibición de imágenes de contenido sexual (a través de cualquier medio); que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima; tales como escritos con mensajes de contenido sexual, bromas obscenas, preguntas de naturaleza sexual o sexista, piropos subidos de tono o groseros, conversaciones sobre temas sexuales frente a la víctima, llamadas telefónicas o todo tipo de mensajes o correos electrónicos con contenido sexual.
 - e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en literales precedentes.
- 6.6.** Son elementos constitutivos del hostigamiento sexual, uno o varios de los siguientes:
- a) El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual por el cual la víctima accede, se mantiene o modifica favorablemente su situación laboral, contractual o de otra índole.
 - b) El rechazo explícito o implícito a los actos de hostigamiento sexual genera que se tomen decisiones que afectan a la víctima en cuanto a





- su situación contractual, laboral o de otra índole; o, crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la víctima.
- c) La conducta del hostigador, sea explícita o implícita, que deviene en una evidente afectación del trabajo de la víctima, interfiriendo en su rendimiento laboral y/o en su desenvolvimiento de manera evidente.

La reiteración no será relevante para los efectos de la constitución del acto de hostigamiento sexual, sin embargo podrá ser un elemento que coadyuve a constatar su presencia.

- 6.7.** La Oficina General de Recursos Humanos, o la que haga sus veces en los Proyectos Especiales y las Unidades Ejecutoras, según corresponda, tienen a su cargo la ejecución de las siguientes acciones de prevención del hostigamiento sexual:

- a) Informar y capacitar a quienes se incorporan a la entidad, sobre la normativa y el procedimiento establecido en la presente Directiva.
- b) Realizar campañas de detección y prevención del hostigamiento sexual a través de talleres de sensibilización y concientización, así como difusión de la presente Directiva.
- c) Promover un adecuado ambiente y clima laboral, fomentando un cambio de conductas hacia el respeto a la dignidad de los demás a través de campañas y espacios lúdicos.

- 6.8.** La Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Cultura, deberá informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre los procedimientos instaurados por hostigamiento sexual y, de ser el caso, sobre las sanciones impuestas, dentro de los quince (15) días calendario siguientes.

- 6.9.** La Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Cultura deberá mantener una base de datos con carácter confidencial, de quienes fueran sancionados por hostigamiento sexual, para lo cual contará con el apoyo de la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios.

VII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

7.1. Presentación de la denuncia:

- 7.1.1. La denuncia se efectuará a través de la presentación del formulario establecido en el Anexo N° I de la presente Directiva, de forma presencial o virtual, mediante las siguientes vías:

- a) *Vía Presencial/documental:* La denuncia es presentada en sobre cerrado con la anotación "Denuncia AHS" ante la Mesa de Partes de alguna de las sedes del Ministerio de Cultura a nivel nacional, se consignará en el sobre, sin abrir, el sello de





CONFIDENCIAL y en el día de recibido, será derivado a la Oficina General de Recursos Humanos.

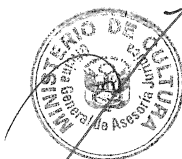
- b) *Vía Presencial/testimonial*: La denuncia es presentada directamente ante el/la Director/a General de la Oficina General de Recursos Humanos, quien proporcionará el formulario referido en el párrafo precedente para el llenado correspondiente.
- c) *Vía Virtual*: La denuncia se podrá remitir al correo electrónico d_hostigam_sx@cultura.gob.pe, empleando el Formulario establecido en el Anexo N° I de la presente Directiva, el cual podrá ser descargado de la sección "*Denuncia el hostigamiento sexual*" que figura en el portal Institucional del Ministerio de Cultura (www.cultura.gob.pe) o por cualquier otro medio informático que sea implementado para dicho fin.

7.1.2. Son medios probatorios que la víctima o denunciante del hostigamiento sexual podrá presentar para acreditar o sustentar su denuncia:

- a) Declaración de testigos.
- b) Documentos públicos y/o privados.
- c) Grabaciones de audio, correos electrónicos, videos, mensajes de texto, fotografías, objetos u otros similares.
- d) Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
- e) Cualquier otro medio probatorio idóneo que permita la verificación de los actos de hostigamiento sexual denunciados.

7.1.3. El formato de la denuncia de hostigamiento sexual deberá contener como mínimo, la siguiente información:

- a) Nombre y apellido completo, documento de identidad, domicilio, número telefónico y correo electrónico de contacto, órgano y/o unidad orgánica donde labora o presta sus servicios, cargo que ocupa o servicio que brinda; del/la denunciante.
- b) Nombre y apellido completo de la víctima, así como órgano, unidad orgánica, proyecto especial o unidad ejecutora e instalación donde labora o presta sus servicios.
- c) Nombre y apellido completo de quien presuntamente cometió el acto de hostigamiento sexual, así como órgano, unidad orgánica, proyecto especial o unidad ejecutora e instalación donde labora o presta sus servicios.
- d) Narración detallada y coherente de los actos materia de la denuncia.
- e) Manifestación del compromiso del/la denunciante para colaborar con el Ministerio de Cultura a fin de brindar





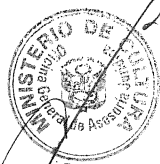
- aclaraciones que hagan falta o proveer mayor información sobre el hecho denunciado.
- f) Listado de los medios probatorios que se adjuntan al formulario de denuncia.
 - g) Lugar, fecha y firma o huella digital en caso de no saber firmar o estar impedido de hacerlo.
 - h) Solo en caso el/la denunciante no sea la víctima; se debe detallar de los motivos de la intimidación que impide a la víctima efectuar la denuncia por sí misma. El criterio de intimidación obligatoriamente deberá ser objetivo y lógico.

7.2. Procedimiento de la denuncia:

- 7.2.1. Recibida la denuncia, la Oficina General de Recursos Humanos la registra en el medio informático que le será asignado para dicho fin, por la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones, reemplazando la identidad del/la denunciante y denunciado/a por un código cifrado. La Secretaría General estará a cargo de este proceso en el citado medio informático asignado, en los casos en que la denuncia se efectúe contra el/la Directora/a de la Oficina General de Recursos Humanos.
- 7.2.2. La Oficina General de Recursos Humanos o la Secretaría General, según corresponda, en el plazo máximo de 48 horas, procede a revisar si la denuncia se encuentra acorde al formulario establecido en el Anexo N° I de la presente Directiva, si contiene como mínimo la información listada en numeral 7.1.3. de la presente Directiva y si se adjuntan los medios probatorios que se hayan indicado.
- 7.2.3. Si la denuncia cumple con todos los requisitos establecidos, dentro del plazo establecido en el numeral precedente, se deriva a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la entidad; caso contrario, se cursará comunicación al/la denunciante a efectos de que subsane la omisión, otorgándole el plazo de tres (03) días hábiles para tal efecto.



Transcurrido el plazo para la subsanación sin haberse efectuado la misma o que el/la denunciante no haya solicitado un plazo mayor, se entenderá que ha desistido de la denuncia, generándose el archivo de la misma.



- 7.2.4. Considerando que la presente Directiva tiene por objeto garantizar el respeto y protección de la dignidad e intimidad de las personas, así como su integridad física, psíquica y moral, y bienes jurídicos protegidos constitucionalmente, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios realizará los actos indagatorios que correspondan de forma sumarisima y en un plazo de diez (10) días hábiles contados desde la recepción de la



denuncia, emitirá su Informe de Precalificación debiendo comunicar únicamente la conclusión del mismo a la Oficina General de Recursos Humanos y a la víctima (sea o no el/la denunciante), en el plazo máximo de 24 horas de su emisión, teniendo en cuenta su carácter de reservada.

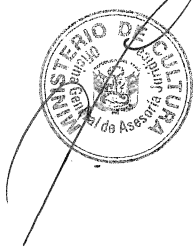
Las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario también realizarán su actuación de forma sumarísima y de conformidad con lo establecido en parte pertinente de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado con Decreto Supremo N° 004-2014-PCM; Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, “*Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador que establece la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil*”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE modificada y actualizada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR/PE; y, Directivas vigentes pertinentes.

7.3. Garantías del procedimiento:

7.3.1. *Confidencialidad y reserva de identidad de los involucrados:* Todos los actos y documentos del proceso producto de la denuncia, tienen carácter reservado y confidencial, es así que, el/la denunciante (en caso no sea la víctima) y los/as testigos, tienen derecho a la reserva de su identidad. La reserva del caso; así como la protección de la identidad debe mantenerse, incluso con posterioridad a la culminación de los procesos de investigación y sanción de la falta.



Cualquier infidencia respecto a las actuaciones realizadas en atención a una denuncia de hostigamiento sexual, ya sea difundiendo de cualquier modo o permitiendo el acceso a la información conocida, constituye una falta disciplinaria por incumplimiento de normas, la misma que será procesada y sancionada de conformidad con lo establecido en la normativa de la materia.



7.3.2. *Medidas administrativas de protección:* La Oficina General de Recursos Humanos adoptará las medidas administrativas necesarias, ya sean cautelares durante la investigación o permanentes al culminarla, con el fin de evitar que continúen las conductas de hostigamiento advertidas y/o las amenazas o represalias ejercidas por el hostigador contra la víctima, denunciante o testigos. Dichas medidas serán ejecutadas en un plazo máximo de dos (02) días hábiles contados desde la notificación de la conclusión del informe de precalificación de la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, o de emitida la sanción, respectivamente.



Para el otorgamiento de una medida de protección, se deberá tener en cuenta: i) la comunicación de la conclusión del informe de precalificación emitido por la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios y/o la sanción impuesta; ii) la trascendencia de su no aplicación en el riesgo o peligro cierto e inminente a los derechos de los posibles afectados; iii) la gravedad de la afectación; y, iv) la relación de subordinación directa o indirecta.

Las medidas administrativas de protección que podrán adoptarse son las siguientes:

- a) Traslado temporal o permanente a otra unidad orgánica de alguno o varios de los involucrados, sin afectar sus condiciones laborales o de servicio, ni el nivel del puesto.
- b) La renovación de la relación contractual frente a la decisión arbitraria de no renovación, para lo cual la Oficina General de Recursos Humanos evaluará previamente la necesidad de servicio que antecede al puesto, las oportunidades en que fue renovada la relación contractual, la disponibilidad presupuestal, la legalidad de la renovación y la razonabilidad de la no renovación.
- c) Licencia con goce de remuneraciones o exoneración de la obligación de asistir al centro de labores de la persona denunciada, en tanto su presencia constituya un riesgo cierto e inminente contra la integridad de la víctima, denunciante, testigos, o para la determinación de los hechos materia de denuncia.
- d) Cualquier otra medida administrativa que resulte conveniente a fin de proteger a la víctima, denunciante, testigos o al propio desarrollo de las investigaciones.



7.3.3. *Denuncia inoficiosa:* Cuando queda acreditada la mala fe del/la denunciante al culminar la precalificación o el procedimiento administrativo disciplinario con resolución firme, se podrá ejecutar las acciones administrativas sancionadoras señaladas en la Décimo Primera Disposición Final y Complementaria de la Ley N° 27942 y el artículo 17 de su Reglamento.



7.3.4. *Obligaciones del/la denunciante:* El/la denunciante está obligado/a a cooperar en las diligencias que sean necesarias, permitir el acceso a la información solicitada y facilitar cualquier investigación para la determinación de los hechos materia de la denuncia, sin que ello ponga en riesgo la identidad protegida.



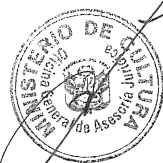
El incumplimiento de dichas obligaciones, previa evaluación, podrá ser considerado como enmienda o retracto en la denuncia con la consecuente ejecución de lo establecido en el numeral 7.2.3.

VIII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

- 8.1 En los aspectos no regulados por la presente Directiva se aplicarán las disposiciones contenidas en la Ley N° 27942 y en su Reglamento; y, en los casos no previstos, serán resueltos por el Titular de la Entidad o a quien delegue esta facultad, previo Informe Técnico de la Oficina General de Recursos Humanos e Informe de la Oficina General de Asesoría Jurídica.
- 8.2. La Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones del Ministerio de Cultura proporcionará un medio informático en el cual se genere el código cifrado previsto en el numeral 7.2.1. de la presente Directiva, el cual será administrado de manera exclusiva por la Secretaría General y la Oficina General de Recursos Humanos.
- 8.3. La regulación contenida en la presente Directiva aplica inclusive, a los casos en los que el/la presunto/a hostigador/a que mantiene vínculo laboral vigente o contractual, y en el desempeño de sus funciones; así como, vínculo no convencional (practicantes, voluntarios o usuarios), efectúa hostigamiento sexual a la víctima que mantenga algún vínculo contractual, convenio u otro tipo de relación vigente en virtud a los servicios brindados por el Ministerio de Cultura. En caso distinto, la denuncia será no admitida por la Oficina General de Recursos Humanos y devuelta al denunciante para que accione en la vía correspondiente de conformidad a lo previsto en el artículo 22 de la Ley N° 27942.
- 8.4. Toda disposición interna que se oponga o contravenga lo dispuesto en la presente Directiva, quedará sin efecto.

IX. DEFINICIONES

- 9.1. Denuncia: Acción mediante la cual se formaliza la comunicación de uno o más presuntos hechos de hostigamiento sexual que ocurra en alguna de las instalaciones del Ministerio de Cultura, a nivel nacional.
- 9.2. Denunciado/a: Presunto/a hostigador/a
- 9.3. Denunciante: Toda persona que reporta uno o más presuntos hechos de hostigamiento sexual, sea o no la presunta víctima.
- 9.4. Hostigador/a: Toda persona, varón o mujer, que realiza un acto de hostigamiento sexual, cuya responsabilidad ha sido determinada.





- 9.5. Hostigado/a/víctima: Toda persona, varón o mujer, que sufre hostigamiento sexual.
- 9.6. Hostigamiento Sexual Típico o Acoso Sexual Vertical: Conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos de connotación sexual, no deseados o rechazados por la persona contra la cual se dirige y que afectan la dignidad de la víctima. Supone necesariamente que el/la denunciado/a se encuentre en una situación de superioridad jerárquica, autoridad o cualquier otra situación ventajosa sobre el/la hostigado/a, superioridad de la que se vale para ejercer presión sobre éste.
- 9.7. Acoso sexual horizontal u hostigamiento sexual ambiental: Conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos de connotación sexual, no deseados o rechazados por la persona contra la cual se dirige, efectuados por un/a compañero/a de trabajo de la misma jerarquía o incluso con una jerarquía menor a la víctima, ocurrido en las instalaciones del centro de trabajo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.



X. ANEXOS

- **Anexo N° I:** Formulario de Denuncia de Actos de Hostigamiento Sexual.
- **Anexo N° II:** Cartilla Informativa.



ANEXO N° I

Formulario de Denuncia de Actos de Hostigamiento Sexual

San Borja, de del 20.....

Señor/a

Director/a General de la Oficina General de Recursos Humanos
Ministerio de Cultura

Presente.-

Por el presente documento el/la suscrito/a, me presento ante usted con la finalidad de presentar denuncia de ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL, conforme a los hechos que a continuación expongo de forma clara, identificando a las partes e indicando el tiempo, lugar y modo en que se produjeron los hechos, así como cualquier elemento que permita su comprobación:

Para los efectos, presento la identificación de las partes involucradas:

DENUNCIANTE	Nombres y Apellidos			
	Doc. Ident.			
	Domicilio			
	N° telef.		Correo elect.	
	Unidad orgánica			
	Cargo o servicio			

DENUNCIADO	Nombres y Apellidos			
	Unidad orgánica			
	Cargo o servicio			

VÍCTIMA	Nombres y Apellidos			
	Unidad orgánica			
	Cargo o servicio			

A continuación detallo de forma clara y concisa, los hechos materia de la denuncia:

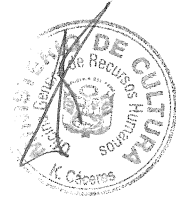
.....
.....
.....
.....

Los medios probatorios¹ que sustentan los hechos expuestos son los siguientes:

01.
02.
03.
04.

¹ Puede presentarse los siguientes medios probatorios:

- Declaración de testigos.
- Documentos públicos y/o privados.
- Grabaciones de audio, correos electrónicos, videos, mensajes de texto, fotografías, objetos u otros similares.
- Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
- Cualquier otro medio probatorio idóneo que permita la verificación de los actos de hostigamiento sexual denunciados.



Motivos que impiden a la víctima efectuar la denuncia por sí misma²:

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

Asimismo, manifiesto mi total compromiso a permanecer a disposición del Ministerio de Cultura a fin de brindar aclaraciones que hagan falta o proveer mayor información sobre el hecho denunciado.

Sin otro particular,

Firma	
(Nombres y Apellidos)	Huella digital



Se adjunta:

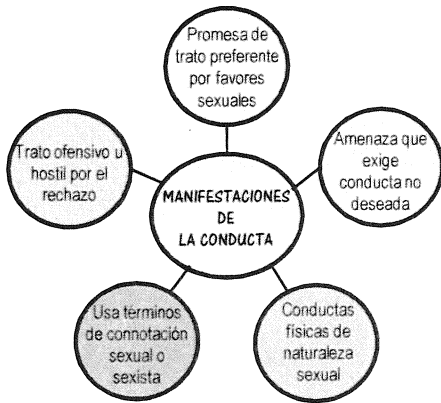
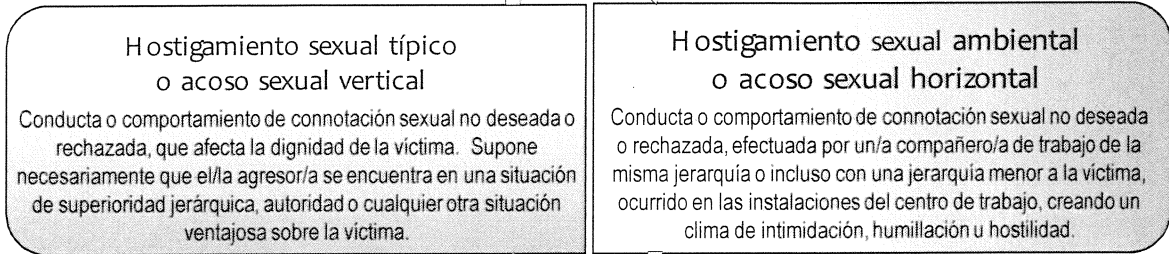
1.
2.
3.
4.

² Llenar sólo en caso el denunciante no sea la víctima.

ANEXO N° II Cartilla Informativa

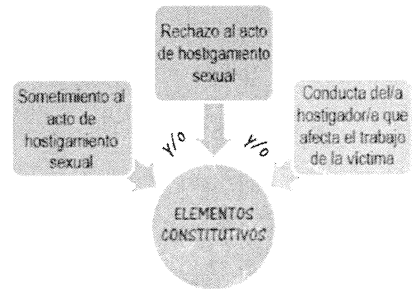


PERÚ Ministerio de Cultura



CONDUCTAS INDICIARIAS

- ✓ Chistes de contenido sexual
- ✓ Píropos/comentarios sexuales
- ✓ Pedir reiteradas citas
- ✓ Acercamiento excesivo
- ✓ Hacer gestos y miradas insinuantes
- ✓ Preguntas sobre la vida sexual
- ✓ Hacer insinuaciones sexuales
- ✓ Abrazos, besos no deseados
- ✓ Tocamientos, pellizcos
- ✓ Acorralamientos
- ✓ Exigencias sexuales por mejoras
- ✓ Exigencias sexuales bajo presión de despidos
- ✓ Asalto sexual



← HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL - ¿ACOSO? ¿ACUSA! →

PRESENTACIÓN DE DENUNCIA

PROCEDIMIENTO

GARANTIAS DEL PROCESO

VÍAS DE PRESENTACIÓN

Mediante formato establecido en Directiva: Presencial/documental: Mesa de Partes de cualquier sede a nivel nacional. En sobre cerrado consignando "Denuncia AHS". Presencial/testimonial: Directamente al/a Director/a de Recursos Humanos. Virtual: Al correo electrónico d_hostigam_sex@cultura.gob.pe u otro medio informático implementado.

MEDIOS PROBATORIOS

- a) Declaración de testigos
- b) Documentos públicos y/o privados
- c) Grabaciones, correos, videos, fct's, mensajes, objetos u otros similares
- d) Peritajes psicológicos, psiquiátricos, foránses, grafológicos, análisis biológicos, químicos, entre otros
- e) Cualquier otro hábeo que permita la verificación de la denuncia.

REGISTRO

En el día de recibida la denuncia, Recursos Humanos la registra reemplazando las identidades por un código cifrado, revisa los requisitos de admisibilidad y la deriva a la Secretaría Técnica del PAD en el plazo de 48 horas de recibida.

ADMISIBILIDAD

Si la denuncia no cumple los requisitos de admisión, Recursos Humanos solicita al/a denunciante su subsanación en el plazo de 03 días hábiles. Si no se subsana se configura el desistimiento de la denuncia, generándose el archivo.

INVESTIGACIÓN Y PROCESO

La Secretaría Técnica, en 10 días hábiles, emite su Informe y lo comunica a Recursos Humanos y a la Víctima. Las autoridades del Procedimiento actúan de forma sumarisima y de conformidad con lo establecido por la normatividad vigente.

RESERVA

La reserva y confidencialidad se mantiene incluso culminada la investigación y sanción. La infidencia constituye falta disciplinaria pasible de sanción.

PROTECCIÓN

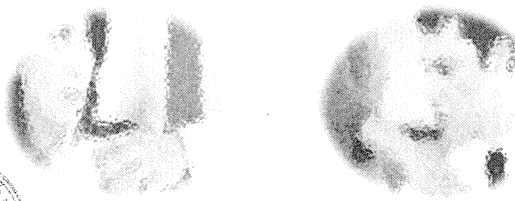
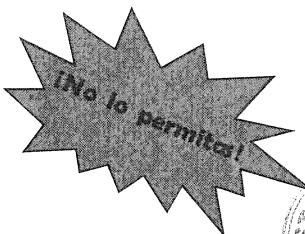
A los 2 días hábiles de comunicada la precalificación o sanción, Recursos Humanos adoptará medidas para evitar que continúe el hostigamiento y las amenazas o represalias.

FALSA DENUNCIA

De acreditarse la mala fe al denunciar, en la precalificación o procedimiento sancionador, se podrá accionar según lo establecido en la Ley N° 27942 y el artículo 17° de su Reglamento.

OBLIGACIONES

El/a denunciante debe cooperar durante la investigación sin afectar la confidencialidad del caso. Su incumplimiento, podrá considerarse como enmienda o retracto en la denuncia.



Recuerda que denunciar un acto de hostigamiento sexual es tu obligación aunque no seas la víctima

