

## DIRECTIVA N° 004-2023-SG/MC

### DIRECTIVA QUE ESTABLECE LAS ACCIONES DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL MINISTERIO DE CULTURA

#### I. OBJETIVO

Establecer disposiciones y procedimientos para la regulación de las acciones de prevención, denuncia, investigación y sanción de las conductas que configuran actos de hostigamiento sexual en las relaciones laborales y/o contractuales de los diferentes órganos y unidades orgánicas, proyectos especiales y unidades ejecutoras del Ministerio de Cultura, a fin de brindar una adecuada protección a 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. ALCANCE

Las disposiciones establecidas en la presente directiva son de aplicación y cumplimiento de los servidores públicos del Ministerio de Cultura, independientemente del régimen laboral o contractual que les sea aplicable. Del mismo modo, son aplicables para todos los proyectos especiales y las unidades ejecutoras del 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.
- Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- 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.
- 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° 009-2016-MIMP, Decreto Supremo 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° 005-2017-MIMP, Decreto Supremo que dispone la creación de un mecanismo para la Igualdad de Género en las entidades del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales.
- Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimientos Administrativo General.

- Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género.
- 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.
- Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Resolución Ministerial N° 222-2019-TR, que aprueba los “Lineamientos del servicio de orientación y acompañamiento para los casos de hostigamiento sexual en el trabajo “Trabaja Sin Acoso”.
- Resolución Ministerial N° 223-2019-TR, que aprueba la “Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público”.
- Resolución Ministerial N° 115-2020-MIMP, que aprueba los “Formatos referenciales para queja o denuncia por hostigamiento sexual en el sector público y privado” y su respectivo instructivo.
- 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”.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, que formaliza la modificación de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, así como la aprobación de su versión actualizada.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, que formaliza el 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”.

Las normas referidas incluyen sus respectivas disposiciones ampliatorias, modificatorias y conexas, de ser el caso.

#### **IV. RESPONSABILIDADES**

- 4.1. Los titulares de los órganos y unidades orgánicas, así como los responsables de los proyectos especiales y las unidades ejecutoras del Ministerio de Cultura, están a cargo del cumplimiento de las disposiciones establecidas en la presente Directiva, en todo aquello que sea de su competencia.
- 4.2. La Oficina General de Recursos Humanos es la encargada de velar por el cumplimiento de la presente Directiva.
- 4.3. En los proyectos especiales y las unidades ejecutoras del Ministerio de Cultura, el responsable de recursos humanos o quien haga sus veces, es el encargado de asesorar y verificar que las denuncias vía presencial/documental recibidas en sus instalaciones sean derivadas como corresponda.
- 4.4. 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.

## **V. DISPOSICIONES GENERALES**

**5.1.** Los principios que rigen las acciones de prevención, atención de las denuncias, investigación y sanción en el Ministerio de Cultura, son los previstos en el artículo 4 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, modificado por el Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP.

### **5.2 Formas de manifestación de la conducta de hostigamiento sexual**

5.2.1. Se entiende como manifestación de la conducta de hostigamiento sexual, de forma enunciativa y no taxativa, una o varias de las siguientes situaciones:

- a) Promesa implícita o expresa al hostigado de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b) Amenaza mediante las cuales se exija en forma explícita o implícita una conducta no deseada por el hostigado que atente o agravia su dignidad.
- c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para el hostigado.
- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por el hostigado.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas antes señaladas.
- f) Otras conductas que encajen dentro del concepto de hostigamiento sexual.

5.2.2. De conformidad con lo expuesto, para la configuración del hostigamiento sexual no se requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o que el rechazo de la víctima sea expreso. La reiterancia puede ser considerada como un elemento indiciario.

5.2.3. Se configura hostigamiento sexual, independiente de si existe grado de jerarquía entre la persona hostigada y hostigador o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada laboral. Asimismo, en el supuesto que ocurra dentro o fuera del lugar de trabajo, es considerado como tal incluso en el caso que el servicio prestado se otorga bajo cualquier otra forma de trabajo que no sea presencial.

### **5.3. Sanciones por actos de hostigamientos sexual**

Las sanciones son determinadas en función al marco normativo que resulte aplicable al régimen laboral al cual se encuentra sujeto el hostigador. En el supuesto que el servidor público haya incurrido en actos de hostigamiento sexual,

independientemente de su régimen laboral, son sancionados con suspensión temporal o destitución, al constituir falta grave conforme a lo previsto en el literal k) del artículo 85 de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, modificado por la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo N° 1410. Sin perjuicio de la responsabilidad administrativa disciplinaria, dicho acto de hostigamiento puede ser pasible de responsabilidad penal o civil, según corresponda.

#### **5.4. De la reserva y confidencialidad del proceso de investigación**

Cabe mencionar que de acuerdo con lo establecido en la Novena Disposición Final y Complementaria de la Ley N° 27942, la denuncia de hostigamiento sexual y todas las actuaciones de investigación y sanción administrativa sin restricción alguna, tiene carácter de reservado y confidencial. La publicidad sólo procede para la resolución o decisión final de acuerdo a lo previsto en los dispositivos legales vigentes sobre la materia, guardando reserva de la identidad de la víctima salvo solicitud expresa de la misma persona.

### **VI. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS**

#### **6.1. Sobre la presentación de la denuncia/queja**

- 6.1.1. La denuncia puede ser presentada por la víctima, por un tercero o de oficio, por medio escrito o verbal ante la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios o ante la Oficina General de Recursos Humanos.
- 6.1.2. La denuncia se realiza a través de la presentación del formato de denuncia por actos de hostigamiento sexual, establecido en el anexo 03, de forma presencial o virtual.
- 6.1.3. En el supuesto que la denuncia se realice de forma verbal, el servidor público a cargo de brindar atención, registra la información del denunciante en dicho acto, para lo cual el denunciante proporciona toda la información relacionada con la denuncia.
- 6.1.4. De presentarse la denuncia ante la Oficina General de Recursos Humanos, ésta la remite a la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios dentro de las veinticuatro horas de recibida la queja o denuncia o conocido el hecho.
- 6.1.5. En caso la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios tome directamente conocimiento del hecho, debe informar en el plazo de veinticuatro horas, a la Oficina General de Recursos Humanos o la que haga sus veces, para que adopte las medidas de protección.
- 6.1.6. En el supuesto que el presunto hostigador sea titular de la Oficina General de Recursos Humanos, la denuncia se interpone ante la Secretaría General; y en caso lo sea el Secretario Técnico de la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, ante la Oficina General de Recursos Humanos.
- 6.1.7. Formas de presentación de la denuncia:

- 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 consigna en el sobre, sin abrir, el sello de CONFIDENCIAL y en el día de recibido, se deriva a la Oficina General de Recursos Humanos.
- b) *Vía Presencial/testimonial*: La denuncia es presentada directamente ante la Oficina General de Recursos Humanos o la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, quien proporciona el referido formato para el llenado correspondiente.
- c) *Vía Virtual*: La denuncia se remite al correo electrónico [d\\_hostigam\\_sx@cultura.gob.pe](mailto:d_hostigam_sx@cultura.gob.pe), empleando el formato establecido en el Anexo 03, el cual puede ser descargado de la sección "Denuncia el hostigamiento sexual" que figura en el portal Institucional del Ministerio de Cultura ([www.cultura.gob.pe](http://www.cultura.gob.pe)) o por cualquier otro medio informático que sea implementado para dicho fin.

6.1.8. Contenido de la denuncia o queja: La denuncia o queja contiene la exposición lógica de los hechos en los cuales se fundamenta y como mínimo los siguientes elementos, según el Anexo 03:

- a) Identificación del presunto hostigador.
- b) Identificación de la persona que formula la queja o denuncia (en caso de que la víctima no sea la que formule la denuncia).
- c) Descripción detallada de los hechos considerados como manifestaciones de hostigamiento sexual.
- d) Medios probatorios que el denunciante tuviera en su poder o la mención de la persona que los tuviera o la unidad de organización donde se ubica, que acrediten la veracidad de los hechos que se exponen, de contar con ellos.
- e) Firma de corresponder.

6.1.9. Medios Probatorios:

6.1.9.1. Para el inicio de la investigación preliminar de oficio basta con la declaración del denunciante; complementariamente se pueden presentar las siguientes pruebas:

- a) Declaración de testigos.
- b) Documentos públicos o privados.
- c) Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto, telefónicos, fotografías, objetos, cinta de grabación, entre otros.
- d) Pericias psicológicas, psiquiátrica, forenses, grafo técnicas, análisis biológicos, químicos, toxicológicos, entre otros.
- e) Cualquier otro medio probatorio idóneo que considere oportuno para el esclarecimiento del hecho denunciado.

6.1.9.2. Las pruebas pueden ser entregadas por soportes físicos (papel) o soportes magnéticos (USB, CD, etc.). Es relevante precisar que, la actuación de los medios probatorios no puede exponer a la presunta víctima a situaciones de revictimización, como careos con los presuntos hostigadores, cuestionamientos a su conducta o su vida personal.

6.1.10. El Ministerio de Cultura, a través de la Oficina General de Recursos Humanos, ejecuta las siguientes acciones destinadas a favorecer la protección del denunciante y de la víctima de hostigamiento sexual:

- a) Brindar las condiciones necesarias para recibir denuncias o quejas de presuntas víctimas de hostigamiento sexual, de manera confidencial, manteniendo la reserva de la identidad del hostigado y/o denunciante, motivo por el cual se asigna códigos cifrados de los presuntos hostigados, con el fin de evitar que quienes tomen conocimiento del caso, conozcan su identidad.
- b) Orientar al denunciante acerca del procedimiento que corresponde a su denuncia o queja.
- c) Adoptar y disponer las medidas de protección necesaria para mantener la confidencialidad de la denuncia y todos los actos y documentos producto de la investigación preliminar; así como para la protección a testigos.
- d) Medidas destinadas a facilitar la investigación y sanción de actos de hostigamiento sexual

6.1.11. Poner a disposición de los servidores públicos los formatos para la presentación de quejas y denuncias y la información básica sobre el procedimiento.

## **6.2. Sobre acciones de atención de la denuncia**

6.2.1. Atención médica y psicológica:

- 6.2.1.1. La Oficina General de Recursos Humanos, en el plazo no mayor a un día hábil de recibida la denuncia o queja, pone a disposición del presunto hostigado los canales de atención médica y/o psicológica, con los que el Ministerio de Cultura cuenta, así como los servicios públicos que el Estado pone a disposición de la presunta víctima. En ese sentido, el informe que se emita como resultado de la atención médica y/o psicológica puede ser incorporado al procedimiento y ser considerado como medio probatorio, solo si la presunta víctima lo autoriza.
- 6.2.1.2. En el supuesto que el presunto hostigador labore para alguna empresa que brinda servicios al Ministerio de Cultura (intermediación laboral o tercerización), y la presunta víctima sea servidor público del Ministerio de Cultura, corresponde a la Oficina General de Recursos Humanos, brindar información a la presunta víctima sobre los servicios públicos de atención médica y psicológica con los que cuenta. La Oficina General de Recursos Humanos, en un plazo no mayor a un día hábil de recibida la queja o denuncia, da aviso a la empresa empleadora para que adopte las medidas que le corresponden, sin perjuicio de que el hecho sea puesto a conocimiento de la Policía Nacional del Perú y de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

- 6.2.1.3. Si el presunto hostigador presta servicios sujetos a vínculo contractual de naturaleza civil en el Ministerio de Cultura, corresponde a la Oficina General de Recursos Humanos brindar información a la presunta víctima sobre los servicios públicos de atención médica y psicológica con los que cuenta; sin perjuicio de que el hecho sea puesto en conocimiento de la Policía Nacional del Perú y al Ministerio Público.
- 6.2.1.4. En caso el presunto hostigador sea una tercera persona ajena a la entidad (usuario de un servicio o visitante), corresponde a la Oficina General de Recursos Humanos brindar información a la presunta víctima sobre los servicios públicos de atención médica, psicológica con los que cuenta; sin perjuicio de que el hecho sea puesto en conocimiento de la Policía Nacional del Perú.
- 6.2.1.5. En el supuesto que, el presunto hostigador labore en el Ministerio de Cultura y la presunta víctima sea una tercera persona ajena a la entidad, y el acto de hostigamiento sexual se haya producido en el marco o a raíz de la función que desempeña el presunto hostigador como servidor público del Ministerio Cultura, la presunta víctima puede interponer la denuncia ante la Oficina General de Recursos Humanos o la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, quien se encarga de la investigación que corresponda.
- 6.2.2. La Oficina General de Recursos Humanos ejecuta las siguientes acciones destinadas a facilitar las funciones de investigación y sanción del hostigamiento sexual:
- a) Brindar las facilidades necesarias a la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios encargada de brindar apoyo a las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario para realizar la investigación de actos de hostigamiento sexual.
  - b) Informar, a través de la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, a la Policía Nacional del Perú, en el plazo de veinticuatro horas, computados a partir de la emisión del informe de precalificación, que recomienda dar inicio al Procedimiento Administrativo Disciplinario para que actúen conforme a sus funciones.
- 6.2.3. Medidas de protección:
- 6.2.3.1. Posteriormente a la recepción de la denuncia o queja, dentro del plazo de tres días hábiles, contados a partir de la interposición de la misma, la Oficina General de Recursos Humanos evalúa y dicta las medidas que brinden protección a la víctima. Las medidas de protección que se adopten se ajustan a la intensidad, proporcionalidad y necesidad, y pueden ser:
- a) Rotación o cambio de lugar del presunto hostigador.
  - b) Suspensión temporal del presunto hostigador.
  - c) Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
  - d) Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

- 6.2.3.2. En ningún caso se considera una medida de protección válida proponer a la víctima tomar vacaciones cuando esta no lo ha solicitado.
  - 6.2.3.3. La Oficina General de Recursos Humanos también puede dictar determinadas medidas de protección a favor de la persona denunciante o testigo, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.
  - 6.2.3.4. Las medidas de protección pueden ser sustituidas o ampliadas, a pedido de parte, atendiendo a las circunstancias de cada caso, con la debida justificación y cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para la víctima.
  - 6.2.3.5. Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual; sin perjuicio de ello, en la resolución que pone fin al procedimiento, el órgano encargado de sancionar puede establecer medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.
- 6.2.4. Protección a testigos: La Oficina General de Recursos Humanos toma las acciones necesarias con la finalidad de garantizar protección de manera idónea a los testigos ofrecidos por las partes, otorgándoles medidas de protección personales y laborales, entre otras, dentro del ámbito administrativo con la finalidad de evitar represalias por parte del presunto hostigador, luego de finalizado el procedimiento de investigación, más aún si el testigo facilitó el esclarecimiento de los hechos derivados del hostigamiento sexual.
- 6.2.5. Sobre modalidades formativas: En los casos de hostigamiento sexual producidos entre o desde modalidades formativas, el procedimiento de investigación y sanción se regula conforme lo establecido en el numeral 7.4 de lineamiento para la prevención denuncia, atención investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019- SERVIR-PE.
- 6.2.6. Etapa de investigación:
- 6.2.6.1. El procedimiento de investigación está a cargo de la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios y permite el esclarecimiento del hecho denunciado que consta en el informe de precalificación respectivo.
  - 6.2.6.2. La ausencia de medios probatorios adicionales a la declaración del hostigado en ningún caso justifica el archivo de la denuncia durante la investigación preliminar.
  - 6.2.6.3. En caso el presunto hostigador sea el Secretario Técnico de la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, se designa a un Secretario Técnico Suplente mediante resolución de la Secretaría General.
- 6.2.7. Informe de precalificación

- 6.2.7.1. La Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios emite el informe de precalificación evaluando la configuración del acto de hostigamiento sexual y determinando la gravedad del hecho. Si la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios aprecia que existen indicios razonables o aparentes de la configuración del hostigamiento sexual recomienda el inicio del procedimiento a fin de que la autoridad respectiva continúe la instrucción.
- 6.2.7.2. Para el informe de precalificación, la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios toma en consideración lo siguiente:
- a) Es emitido en el plazo máximo de quince días calendarios computados desde el día siguiente de la presentación de la denuncia o de que se toma conocimiento del hecho bajo responsabilidad.
  - b) La Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios considera la totalidad de las circunstancias en que ocurrieron los hechos y el contexto en el cual sucedió la conducta. La determinación de la conducta se basa en los hechos de cada caso particular.
  - c) El informe de Precalificación cuenta con un análisis completo del estándar probatorio a lo anteriormente señalado.
  - d) La Secretaría Técnica tiene un plazo máximo de un día hábil para notificar el informe de precalificación al órgano instructor. Para la determinación del órgano instructor se adopta como criterio y la línea jerárquica establecida en los instrumentos de gestión de la entidad y el tipo de sanción que corresponde a la gravedad de la falta.

### **6.3. Procedimiento Administrativo Disciplinario – PAD**

6.3.1 El Procedimiento Administrativo Disciplinario 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 el hostigado, cumpliendo con el debido procedimiento en observancia de régimen disciplinario previsto en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

6.3.2 Son autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario:

6.3.2.1 Órgano Instructor: De acuerdo al tipo de sanción propuesta en el Informe de Precalificación, puede ser:

- a) Jefe inmediato en caso la sanción propuesta sea amonestación escrita o suspensión.

b) Director General de la Oficina General de Recursos Humanos en caso la sanción propuesta sea destitución.

6.3.2.2 Órgano Sancionador: De acuerdo al tipo de sanción propuesta en el Informe de Precalificación, puede ser:

a) Jefe inmediato y oficializa el Director General de la Oficina General de Recursos Humanos en caso la sanción propuesta sea amonestación escrita.

b) Director General de la Oficina General de Recursos Humanos en caso la sanción propuesta sea suspensión.

c) Secretaria General en caso la sanción propuesta sea destitución.

6.3.3 El Procedimiento Administrativo Disciplinario no se extiende por un plazo mayor de treinta días calendario. Excepcionalmente y atendiendo a la complejidad del caso, el procedimiento disciplinario puede extenderse por un plazo adicional de quince días calendarios, con la debida justificación.

6.3.4 El incumplimiento de los plazos indicados en el párrafo precedente, implica responsabilidades administrativas, pero no la caducidad del procedimiento e instructivo.

6.3.5 Medidas Cautelares: Con el objeto de prevenir afectaciones a la víctima, la autoridad del Procedimiento Administrativo Disciplinario puede:

a) Separar de sus funciones al servidor denunciado y ponerlo a disposición de la Oficina General de Recursos Humanos con la finalidad de realizar el trabajo que le sea asignado, de acuerdo a su especialidad.

b) Exonerar al trabajador denunciado de la obligación de asistir al trabajo. La decisión debidamente motivada se tramita conforme las disposiciones contenidas en el artículo 96 de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 y el artículo 108 del Reglamento de la citada Ley.

6.3.6 Para determinar la gravedad de la conducta de hostigamiento sexual, se tiene tener en cuenta los criterios de razonabilidad y proporcionalidad. Adicionalmente, se toma en cuenta la reiteración y la concurrencia de dicha conducta, sin que ello sea determinante para la configuración del acto de hostigamiento sexual.

6.3.7 Fase Instructiva:

6.3.7.1. La fase instructiva se inicia con la notificación del inicio de procedimiento administrativo disciplinario al presunto hostigador.

6.3.7.2. El órgano instructor notifica el presunto hostigador, debiendo llevar a cabo en estricta observancia del principio de celeridad, otorgándole el plazo de cinco días hábiles para la presentación de descargos.

- 6.3.7.3. Corresponde al presunto hostigador solicitar la prórroga del plazo de presentación de descargos, y presentar su solicitud a más tardar el día del vencimiento del plazo inicial. Sin necesidad de respuesta, el plazo se entiende prorrogado automáticamente contados desde el vencimiento del plazo inicial.
- 6.3.7.4. La solicitud de informe oral se presenta conjuntamente con la presentación de descargos. Presentados o no los descargos en el plazo indicado, el expediente queda expedito para emitir pronunciamiento por el órgano instructor.
- 6.3.7.5. El órgano instructor emite el informe de evaluación de la responsabilidad en el plazo máximo de diez días calendario, contados desde el día siguiente a la fecha de presentación de los descargos.
- 6.3.7.6. La fase instructiva culmina con la remisión del informe de evaluación de la responsabilidad al órgano sancionador dentro del término de un día hábil de emitido el informe a que hace referencia el párrafo anterior.

#### 6.3.8.Fase Sancionadora:

- 6.3.8.1. Una vez recibido el informe del órgano instructor, el órgano sancionador, cuenta con cuatro días hábiles para la emisión de su pronunciamiento.
- 6.3.8.2. En el caso que el servidor denunciado solicite informe oral, el órgano sancionador notifica la programación para dicha diligencia, indicando el lugar, fecha y hora, y teniendo en cuenta el plazo para emitir su pronunciamiento.
- 6.3.8.3. El pronunciamiento puede determinar la existencia de hostigamiento sexual e imponer una sanción o declarar no ha lugar y disponer el archivamiento.

#### 6.3.9.Recursos Administrativos

- 6.3.9.1. Emitido el acto administrativo que pone fin al PAD, el servidor puede interponer los recursos de reconsideración y apelación ante la autoridad que impuso la sanción hasta los quince días hábiles luego de recibida la notificación de dicha sanción.
- 6.3.9.2. De interponerse recurso de reconsideración, este es resuelto por la misma autoridad que impuso la sanción.
- 6.3.9.3. En el caso de imposición de sanción de suspensión y destitución, los recursos de apelación son resueltos por el Tribunal de Servicio Civil.
- 6.3.9.4. La interposición de los recursos impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado; y no requiere firma de abogado.

6.3.10. Agotamiento de la vía administrativa: La vía administrativa se agota con la resolución de la segunda instancia que emite el Tribunal de Servicio Civil, de acuerdo a sus competencias.

6.3.11. Mala fe del denunciante: Cuando la denuncia de hostigamiento sexual es declarada infundada y queda acreditada la mala fe del denunciante, la persona a quien se le imputan los hechos en la denuncia puede interponer las acciones pertinentes en la vía judicial y/o administrativa.

#### **6.4. Sobre registro de sanciones**

6.4.1. Registro de la Sanción: La Oficina General de Recursos Humanos es responsable del registro de las sanciones disciplinarias en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles, de conformidad con las disposiciones establecidas en la normativa aplicable.

6.4.2. Información a la Autoridad Nacional de Servicio Civil – SERVIR

6.4.2.1. La Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Cultura informa semestralmente a SERVIR, en los meses de julio y diciembre, el número de quejas o denuncias recibidas, investigaciones iniciadas de oficio en la materia, medidas de mejora o ajustes implementados a la cultura y clima laboral a través de la Plataforma Virtual de SERVIR.

6.4.2.2. La Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios informa a SERVIR sobre las sanciones impuestas por hostigamiento sexual, dentro del plazo de diez días hábiles contados desde la notificación de la resolución que impone la sanción al servidor sancionado.

6.4.3. Registro interno de sancionados: La Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Cultura mantiene una base de datos con carácter confidencial, de quienes fueran sancionados por hostigamiento sexual, para lo cual cuenta con el apoyo de la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios.

#### **6.5. Medidas de prevención de denuncias o quejas**

6.5.1. El Ministerio de Cultura, a través de la Oficina General de Recursos Humanos, planifica las medidas de prevención y difusión de canales de denuncias o quejas, para mantener condiciones de respeto de la integridad física, psíquica y moral entre los servidores, desarrollando las siguientes acciones:

a) Realizar una encuesta anual para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual o riesgo de que estas sucedan, así como levantar información que permita identificar acciones de mejora para la prevención del hostigamiento sexual.

b) Brindar una capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral 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 quejas o denuncias.

- c) Brindar por lo menos una capacitación anual a los servidores públicos de la Oficina General de Recursos Humanos, de la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento a los presuntos hostigados, el método de investigación en caso de hostigamiento sexual y el desarrollo de procedimientos administrativos disciplinarios.
- d) Difundir periódicamente, a través de los medios que disponga la entidad la información que permita identificar las conductas que constituyen actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables.
- e) Informar y difundir por los medios que disponga la entidad y en lugares visibles de la Institución, los canales de internos y externos de atención para la presentación de quejas o denuncias, que permitan enfrentar los casos de hostigamiento sexual. Para tal fin se elaboró la cartilla informativa del Anexo 02.
- f) Incluir en los contratos laborales a suscribir, como parte de la obligación del servidor público, una cláusula de respeto a las normas de integridad y ética pública, así como las referidas al hostigamiento sexual.

## **VII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

- 7.1. En los aspectos no regulados por la presente Directiva se aplican las disposiciones contenidas en la Ley N° 27942 y en su Reglamento; y, en los casos no previstos, son 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.
- 7.2. La Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Ministerio de Cultura asigna un código cifrado a la denuncia recibida conforme lo previsto en el literal a) del numeral 6.1.10 de la presente Directiva, el cual es administrado de manera exclusiva por la Secretaría General y la Oficina General de Recursos Humanos.
- 7.3. La regulación contenida en la presente Directiva aplica, inclusive, a los casos en los que el presunto hostigador que mantiene vínculo laboral vigente o contractual, y en el desempeño de sus funciones; así como, vinculo 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 no es admitida por la Oficina General de Recursos Humanos y es devuelta al denunciante para que accione en la vía correspondiente de conformidad a lo previsto en el artículo 22 de la Ley N° 27942.
- 7.4. Toda disposición interna que se oponga o contravenga lo dispuesto en la presente Directiva, queda sin efecto.

## **VIII. ANEXOS**

- ✓ Anexo 01: Glosario de Términos

- ✓ Anexo 02: Cartilla Informativa.
- ✓ Anexo 03: Formulario de Denuncia de Actos de Hostigamiento Sexual.

## ANEXO 01

### GLOSARIO DE TÉRMINOS

1. **CONDUCTA DE NATURALEZA SEXUAL:** Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas, exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.
2. **CONDUCTA SEXISTA:** Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.
3. **DENUNCIADO:** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
4. **DENUNCIANTE:** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
5. **HOSTIGADO/A:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual, al margen del tipo de vinculación laboral o contractual con la entidad.
6. **HOSTIGADOR/A:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual, cualquiera sea su régimen de vinculación laboral o modalidad formativa.
7. **HOSTIGAMIENTO SEXUAL:** Forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que pueda crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar la actividad o situación laboral, formativa, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias. Para su configuración tampoco se requiere acreditar el rechazo ni la reiteración de la conducta.
8. **DENUNCIA O QUEJA:** Es la acción mediante la cual una persona comunica, de forma verbal o escrita, a la entidad sobre la ocurrencia de uno o más hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.
9. **RELACIÓN DE AUTORIDAD:** Todo vínculo existente entre dos personas a través de la cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a ella. Este concepto incluye el de relación de dependencia.
10. **RELACIÓN DE SUJECCIÓN:** Todo vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicios, formación, capacitación u otras similares, en las que existe un poder de influencia de una persona frente a la otra.
11. **ÓRGANO INSTRUCTOR:** Es el responsable de las acciones conducentes a la determinación de la responsabilidad disciplinaria. De acuerdo al tipo de sanción propuesta en el Informe de Precalificación emitido por la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, pueden ser: Amonestación escrita o

suspensión (Jefe inmediato) o Destitución (Director General de la Oficina General de Recursos Humanos).

- 12. ÓRGANO SANCIONADOR:** Es el responsable de determinar la sanción al denunciado. De acuerdo al tipo de sanción propuesta en el Informe de Precalificación emitido por la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, pueden ser: amonestación escrita (Jefe inmediato y oficializa el Director General de la Oficina General de Recursos Humanos), Suspensión (Director General de la Oficina General de Recursos Humanos) o Destitución (Secretaria General).

### **ANEXO 03**

#### **FORMATO DE DENUNCIA POR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

..... de ..... de 20...

Señor Director General de la Oficina General de Recursos Humanos o Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios.

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

#### **I. Datos de la víctima de actos hostigamiento sexual**

Nombres y apellidos			
Documento de Identidad(DNI, Carnet de Extranjería, Pasaporte)			
Domicilio			
Teléfono		Correo electrónico	
Cargo o servicios o modalidad formativa que desempeña			
Dirección, Oficina o Área			

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

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

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

Nombres y apellidos			
Documento de Identidad (DNI, Carnet de Extranjería, Pasaporte)			
Cargo o servicio o modalidad formativa que desempeña			
Dirección, Oficina o área			
Teléfono		Correo electrónico	
Domicilio			

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

**V. Medios probatorios<sup>1</sup> ofrecidos o recabados que permitan la verificación de los actos de hostigamiento sexual denunciados (de ser el caso) (\*)**

**VI. Medidas de protección para la víctima**

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

NO		SI	
----	--	----	--

1	Rotación o cambio de lugar del/la presunto/a hostigador/a.	
2	Suspensión temporal del/la presunto/a hostigador/a.	

<sup>1</sup> - Declaración de Testigos

- Documentos públicos y/o privados

- Grabaciones de audio, correos electrónicos, videos, mensajes de texto, fotografía, objetos u otros

- Pericias Psicológicas, Psiquiátricos forenses, grafo técnicas, análisis biológico, químicos, entre otros.

- Cualquier otro medio idóneo.

3	Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitado por ella.	
4	Orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar o de entablar algún tipo de comunicación con ella.	
5	Otras medidas de protección (especificar).	

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

Por lo antes expuesto, **SOLICITO** la tramitación de la presente denuncia conforme al procedimiento establecido en la Ley N° 27942 y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

Sin otro particular,

Firma	Huella Digital
Nombre y Apellidos:	