Firmado digitalmente por RIVAS LOMBARDI Abraham Alex FAU 20537630222 soft
Cargo: Secretario General
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 28.08.2026 18:59:04 -05:00

San Borja, 28 de Agosto del 2026

DIRECTIVA N° 000010-2026-SG/MC

DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN EL MINISTERIO DE CULTURA

I. OBJETIVO:

Establecer disposiciones internas que regulen las acciones y procedimientos de prevención, denuncia, atención, investigación y sanción administrativa de aquellos actos que configuren hostigamiento sexual en las relaciones laborales o contractuales en el Ministerio de Cultura.

II. ALCANCE:

Las disposiciones contenidas en la presente Directiva son de aplicación y cumplimiento de todo el personal del Ministerio de Cultura, independientemente del régimen laboral o contractual que les sea aplicable, así como para las modalidades formativas.

III. BASE LEGAL:

3.1. Constitución Política del Perú.
3.2. Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por Resolución Legislativa N° 13282.
3.3. Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
3.4. Ley N° 32535, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
3.5. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
3.6. Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.
3.7. Ley N° 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los Regímenes Laborales del Sector Público.
3.8. Decreto Legislativo N° 1401, Decreto Legislativo que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público.
3.9. Ley N° 31396, Ley que reconoce las prácticas preprofesionales y prácticas profesionales como experiencia laboral y modifica el Decreto Legislativo 1401.
3.10. Decreto Supremo N° 001-96-TR, que aprueba el Reglamento de Ley de Fomento al Empleo.
3.11. Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
3.12. Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057.
3.13. Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057.
3.14. Decreto Supremo N° 005-2013-MC, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Cultura.
3.15. Decreto Supremo N° 006-2026-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
3.16. Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género.
3.17. Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

PERÚ Ministerio de Cultura
Firmado digitalmente por TERRY RAMOS Edilberto Martin FAU 20537630222 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 28.08.2026 17:35:29 -05:00

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Ministerio de Cultura, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:
https://tramitedocumentario.cultura.gob.pe:8181/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf Código: **YKICESF**

3.18. Decreto Supremo N° 083-2019-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1401, Decreto Legislativo que aprueba el Régimen Especial que regula las modalidades formativas de servicios en el Sector Público.
3.19. Resolución Ministerial N° 223-2019-TR, que aprueba el documento denominado "Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el sector privado y público".
3.20. 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".
3.21. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 264-2017-SERVIR-PE, que aprueba la "Directiva que regula el funcionamiento del Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles".
3.22. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, que aprueba los "Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas".
3.23. Resolución de Sala Plena N° 003-2020-SERVIR/TSC, de fecha 5 de junio de 2020, precedente administrativo sobre la falta de hostigamiento sexual tipificada en el literal del Artículo 49° de la Ley N° 29944.
3.24. Resolución de Secretaría General N° 000001-2022-SG/MC, que aprueba La Directiva N° 001-2022-SG/MC, denominada, "Directiva para la formulación, modificación y aprobación de documentos de gestión, normativos y orientadores del Ministerio de Cultura".

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

IV. RESPONSABILIDAD:

4.1. La Oficina General de Recursos Humanos es la unidad orgánica responsable de conducir, supervisar y garantizar el cumplimiento de la presente directiva.

4.2. Los órganos, unidades orgánicas, órganos desconcentrados y unidades ejecutoras del Ministerio de Cultura son responsables de aplicar y cumplir las disposiciones establecidas en la presente directiva, en el ámbito de sus funciones.

V. DISPOSICIONES GENERALES:

5.1. PRINCIPIOS

Las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual se sustentan en los principios establecidos en el artículo 4 del Reglamento[1] de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

5.2. MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Son manifestaciones de hostigamiento sexual a título enunciativo, las siguientes:

a) Promesa implícita o explícita, presencial o digital, a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso respecto de su situación actual o futura, a cambio de favores sexuales.
b) Amenazas, presenciales o digitales, mediante las que se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.

[1] Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP y Modificatoria(s).

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Ministerio de Cultura, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:
https://tramitedocumentario.cultura.gob.pe:8181/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf Código: YKICESF

c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos, verbales o digitales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición, a través de cualquier medio físico o digital, de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima, así como la reproducción digital de dichas conductas.
e) Trato ofensivo u hostil, presencial o digital, por el rechazo de las conductas señaladas en los literales precedentes.
f) Otras conductas, presenciales o digitales, que supongan una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole, de acuerdo con el concepto de hostigamiento sexual señalado en el artículo 4 de la Ley N° 27942.

5.3. CONFIGURACION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole. En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta.

VI. DISPOSICIONES ESPECIFICAS

6.1. PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

6.1.1. Diagnóstico

- La Oficina General de Recursos Humanos realiza una encuesta anual con la finalidad de identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual, riesgos de que estas sucedan y, proponer acciones para su prevención, garantizando el respeto del derecho a la intimidad de los evaluados.
- Para la evaluación, la Oficina General de Recursos Humanos, y las que hagan sus veces en las unidades ejecutoras, debe asegurar la participación de todas las personas, o de una muestra representativa. La encuesta puede estar incluida como una dimensión adicional del diagnóstico de clima laboral u otras evaluaciones al personal de la entidad, siempre y cuando se mantenga su anonimato.
- Con los resultados, la Oficina General de Recursos Humanos desarrolla las acciones de prevención e intervención frente a los casos o riesgos de hostigamiento sexual.

6.1.2. Medidas de prevención y difusión de conductas calificadas como hostigamiento sexual

La Oficina General de Recursos Humanos es la responsable de realizar acciones de prevención y difusión de conductas que podrían configurar hostigamiento sexual, las mismas que se detallan a continuación:

6.1.2.1. Brindar una capacitación al inicio de la relación laboral o formativa, una capacitación anual especializada para el personal de la Oficina

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Ministerio de Cultura, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:
https://tramitedocumentario.cultura.gob.pe:8181/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf Código: **YKICESF**

General de Recursos Humanos, la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario (en adelante, la STPAD) y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual.

6.1.2.2. Realizar periódicamente campañas de difusión para la prevención del hostigamiento sexual, que contenga como información mínima:

- Manifestaciones del hostigamiento sexual.
- Canales de denuncia / queja, internos y externos.
- Los formatos para la presentación de la denuncia / queja y donde obtenerlos.
- Identificación de los servidores designados por el Ministerio de Cultura como responsables de la STPAD y Oficina General de Recursos Humanos para la atención de denuncias.
- Información básica sobre el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

6.1.2.3. Incluir en los contratos laborales y convenios de prácticas pre o profesionales a suscribirse lo siguiente:

- En la parte de las obligaciones de las entidades públicas, el siguiente texto:

  "El empleador deberá adoptar medidas de prevención y sancionar los supuestos de hostigamiento sexual que involucren a algún/a servidor/a civil o practicante, de conformidad con la Ley Nº 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo Nº 014-2019-MIMP; y, modificatorias; en lo que resulte aplicable".

- En la parte de las obligaciones del servidor civil o practicante pre profesional o profesional, el siguiente texto:

  "Respetar las normas de integridad y ética pública, así como las referidas al hostigamiento sexual".

6.1.2.4. Informar y difundir, por los medios que disponga el Ministerio de Cultura y en lugares visibles de la Institución, los canales internos y externos de atención para la presentación de quejas o denuncias, que permitan enfrentar los casos de hostigamiento sexual.

6.2. ASPECTOS GENERALES DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

6.2.1. Confidencialidad[2]

La denuncia por hostigamiento sexual y todos sus efectos investigatorios y de sanción administrativa sin restricción alguna, tiene carácter reservado y confidencial.

Cualquier infidencia respecto a las actuaciones, ya sea difundiendo o permitiendo el acceso a la información a terceros ajenos al procedimiento

[2] Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 144-2019-SERVIR-PE que aprobó los "Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas".

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Ministerio de Cultura, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:
https://tramitedocumentario.cultura.gob.pe:8181/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf Código: **YKICESF**

administrativo disciplinario, constituye una falta disciplinaria, la misma que es procesada y sancionada de conformidad con lo establecido en la normativa vigente. La publicidad solo procede para la resolución o decisión final de acuerdo con la normatividad sobre la materia.

La Oficina General de Recursos Humanos y la STPAD toman las siguientes medidas de confidencialidad:

- Asegurar que sólo las personas involucradas en el procedimiento de investigación y sanción tengan acceso al expediente de denuncia (Oficina General de Recursos Humanos, Secretario Técnico, Órgano Instructor y Órgano Sancionador).

- Asignar códigos a las presuntas víctimas con la finalidad de evitar que quienes tomen conocimiento del caso conozcan su identidad.

6.2.2. Comunicaciones durante el procedimiento de investigación y sanción

Los miembros de los órganos encargados de investigar y sancionar el hostigamiento sexual, así como cualquier otro servidor de la entidad en la cual se ha formulado la denuncia, deben comunicarse con la presunta víctima sólo a través de los canales formalmente establecidos para ello (correo electrónico, celular, domicilio señalado por la víctima).

La STPAD brinda una respuesta a el denunciante en un plazo no mayor de treinta días hábiles a partir del día siguiente de interpuesta la denuncia y al término del procedimiento disciplinario. La comunicación que se realice debe asegurar la reserva de la identidad de la presunta víctima.

6.2.3. Tratamiento a las víctimas de hostigamiento sexual

Al tomar contacto con una presunta víctima de hostigamiento sexual, los involucrados en el procedimiento de denuncia, atención, investigación y sanción deben guiar su actuación de forma adecuada con la finalidad de evitar cualquier situación que pudiera generar su re victimización.

6.3. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL PARA FUNCIONARIOS/AS, DIRECTIVOS/AS Y SERVIDORES CIVILES

La investigación y sanción de actos de hostigamiento sexual cometidos por servidores civiles se rige por el Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) establecido en la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento, y de acuerdo a las pautas específicas conforme a lo dispuesto por la Ley Nº 27942 y su Reglamento.

6.3.1. Finalidad del procedimiento

El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual tiene por finalidad proteger a la víctima durante todo el desarrollo del mismo y sancionar a la persona que realiza actos de hostigamiento sexual, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, célere y eficaz.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Ministerio de Cultura, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:
https://tramitedocumentario.cultura.gob.pe:8181/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf Código: **YKICESF**

6.3.2. Actores involucrados en el procedimiento de denuncia, atención, investigación y sanción[3]

a) Oficina General de Recursos Humanos

Recibe y deriva las denuncias por hostigamiento sexual a la STPAD; así como orienta y acompaña a la presunta víctima durante el procedimiento a llevarse a cabo en el Ministerio de Cultura, del mismo modo sobre las acciones que decida realizar en otras instancias, con su consentimiento y manteniendo la confidencialidad del caso.

b) Jefes y/o responsables de los Órganos de línea y Unidades Orgánicas

Cuando tomen conocimiento de hechos que pueden configurar actos de hostigamiento sexual, deben poner de conocimiento tales situaciones a la Oficina General de Recursos Humanos o a la STPAD, en el plazo máximo de veinticuatro horas para continuar con el trámite respectivo.

c) Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario – STPAD

La STPAD apoya el desarrollo del procedimiento disciplinario, teniendo como principal función llevar a cabo la investigación preliminar del caso de hostigamiento sexual y emitir el Informe de Precalificación que tome en consideración las particularidades de estos casos; así como asistir a las autoridades instructoras y sancionadoras durante todo el procedimiento.

d) Autoridades competentes

Son autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario:

- **Órgano Instructor:** Tiene a cargo las acciones conducentes a la determinación de la responsabilidad disciplinaria. De acuerdo con el tipo de sanción propuesta en el Informe de Precalificación emitido por la STPAD pueden ser:

  - Jefe/a Inmediato (amonestación escrita o suspensión)
  - Director/a de la Oficina General de Recursos Humanos (destitución)

- **Órgano Sancionador:** Tiene a cargo determinar la sanción al denunciado. De acuerdo con el tipo de sanción propuesta en el Informe de Precalificación emitido por la STPAD pueden ser:

  - Director/a de la Oficina General de Recursos Humanos (amonestación escrita o suspensión)
  - Titular de la entidad (destitución)

[3] "Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas", aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Ministerio de Cultura, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:
https://tramitedocumentario.cultura.gob.pe:8181/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf Código: **YKICESF**

6.3.3. Presentación de la Denuncia

6.3.3.1. La denuncia por actos de hostigamiento sexual puede presentarse ante la STPAD o ante la Oficina General de Recursos Humanos, de forma verbal y/o escrita (presencial o virtual), pudiendo emplearse, el Anexo N° 02 para efectuar la denuncia de forma escrita.

6.3.3.2. Corresponde a la Oficina General de Recursos Humanos recibir las denuncias por hostigamiento sexual, debiendo identificarse a las personas responsables de atender las denuncias con sus nombres completos y los medios de contacto como parte del contenido que se difunda en las medidas de prevención, actualizando dichos datos cada vez que sea necesario.

6.3.3.3. La denuncia puede ser presentada por la presunta víctima, por terceros, de forma anónima o de oficio (cuando la Oficina General de Recursos Humanos o STPAD toman conocimiento por cualquier medio de hechos que podrían constituir hostigamiento sexual).

Las denuncias presentadas de manera anónima deben contener al menos la identificación de la víctima, el agresor y el contexto de los hechos en el cual se habría producido el acto de hostigamiento; estas denuncias deben entenderse como una forma de inicio de las investigaciones de oficio a cargo de la STPAD.

6.3.3.4. La Oficina General de Recursos Humanos remite la denuncia a la STPAD en un plazo máximo de veinticuatro horas de conocido el hecho. En caso la STPAD tome conocimiento directo del hecho, informa dentro del mismo plazo a la Oficina General de Recursos Humanos para que adopte las medidas de protección correspondientes. En caso de que el presunto hostigador sea titular de la Oficina General de Recursos Humanos o el STPAD, la denuncia se interpone ante su inmediato superior o quien haga sus veces. El presunto hostigador debe abstenerse de participar en la investigación. La abstención se tramita de conformidad con lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

6.3.3.5. La STPAD tramita la denuncia de acuerdo al procedimiento establecido en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo Nº 014-2019-MIMP y modificatorias, en concordancia con la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM.

6.3.3.6. El procedimiento administrativo disciplinario no puede extenderse 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 calendario, con la debida justificación e informando dentro de ese plazo al/a la denunciante sobre el estado de la denuncia que interpuso.

6.3.3.7. El denunciante no es parte del procedimiento administrativo disciplinario sino un colaborador de la administración.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Ministerio de Cultura, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:
https://tramitedocumentario.cultura.gob.pe:8181/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf Código: **YKICESF**

6.3.3.8. El denunciante se encuentra facultado a cooperar en las diligencias que sean necesarias, permitir el acceso a la información solicitada y facilitar cualquier información relevante para la investigación de los hechos materia de la denuncia, sin que ello ponga en riesgo su identidad protegida.

6.3.3.9. La renuncia, cese o el término de la relación contractual de la presunta víctima con el Ministerio de Cultura, no exime a la misma de iniciar o continuar con el procedimiento hasta su culminación y, de ser el caso, aplicar la sanción correspondiente. Si durante el procedimiento o como resultado del mismo, el quejado o denunciado renuncia, deja de pertenecer al Ministerio de Cultura o finaliza su vínculo contractual, esta continúa con el procedimiento y dicta las medidas que correspondan según las reglas aplicables de la entidad.

6.3.4. Medios Probatorios:

En el procedimiento administrativo disciplinario, en virtud a los principios de impulso de oficio y de verdad material, la carga de la prueba le corresponde a la entidad. También puede solicitarse de oficio, por la STPAD o el Órgano Instructor o Sancionador. Se admiten los siguientes medios probatorios:

a) Declaración de testigos.
b) Documentos públicos o privados.
c) Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, u otros medios de registro.
d) Pericias psicológicas, psiquiátricas, forenses, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
e) Cualquier otro medio probatorio idóneo para la verificación

6.3.5. Atención médica y psicológica:

6.3.5.1. La Oficina General de Recursos Humanos en un plazo no mayor a un día hábil de haber tomado conocimiento de la denuncia o queja, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica y/o psicológica, con los que cuente.

6.3.5.2. De no contar con dichos servicios, informa a la víctima que se apersone a los servicios públicos o privados de salud a los que esta tenga acceso. Los servicios públicos que son comunicados a la presunta víctima, como mínimo, son:

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

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

6.3.6. Medidas de protección a favor de la víctima de hostigamiento sexual[4]

[4] Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, que modifica el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
Artículo 35.- Procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el sector público.
(…)

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Ministerio de Cultura, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:
https://tramitedocumentario.cultura.gob.pe:8181/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf Código: **YKICESF**

6.3.6.1. Con la finalidad de asegurar la eficacia del procedimiento administrativo disciplinario y la protección de la víctima, la Oficina General de Recursos Humanos dicta las medidas de protección siguientes a favor de la presunta víctima, en un plazo no mayor a tres días hábiles a partir de la interposición de la queja o denuncia, o de conocido el hecho.

- Rotación o cambio de lugar del presunto hostigador.
- Suspensión temporal del presunto hostigador.
- Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por él/ella.
- Otras medidas que busquen proteger asegurar el bienestar de la víctima.

6.3.6.2. En ningún caso se considera una medida de protección válida proponer a la víctima tomar vacaciones cuando esta no lo ha solicitado.

6.3.6.3. En caso la STPAD tome conocimiento directo del hecho, informa dentro de las veinticuatro horas a la Oficina General de Recursos Humanos, para que adopte las medidas de protección correspondientes.

6.3.6.4. La Oficina General de Recursos Humanos también puede dictar determinadas medidas de protección a favor del/de la denunciante y/o testigo, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

6.3.6.5. Las medidas de protección pueden ser dictadas al inicio o durante el procedimiento administrativo disciplinario, sin perjuicio del pago de la compensación económica correspondiente.

6.3.6.6. Excepcionalmente, la medida de protección puede dictarse antes del inicio del procedimiento administrativo disciplinario, siempre y cuando el órgano instructor determine que la falta disciplinaria presuntamente cometida genera la grave afectación del interés general. La medida de protección provisional se encuentra condicionada al inicio del procedimiento administrativo disciplinario.

6.3.6.7. A fin de garantizar debidamente a los testigos ofrecidos por las partes, la Oficina General de Recursos Humanos establece medidas de protección personales y laborales, entre otras que estime conveniente, dentro del ámbito administrativo, a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación.

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

35.2 La investigación y sanción del hostigamiento sexual en el sector público se rige por el procedimiento administrativo disciplinario establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su reglamento, tomando en cuenta lo siguiente:
a) La Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, dicta las medidas de protección correspondientes a favor de la presunta víctima, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles a partir de la interposición de la queja o denuncia, o de conocido el hecho. En caso la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario tome conocimiento directo del hecho, informa dentro de las veinticuatro (24) horas a la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, para que adopte las medidas de protección correspondientes.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Ministerio de Cultura, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:
https://tramitedocumentario.cultura.gob.pe:8181/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf Código: **YKICESF**

6.3.6.9. 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 sancionador puede establecer medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.

6.3.7. Fases del Procedimiento Administrativo Disciplinario

6.3.7.1. Investigación previa y precalificación de la denuncia

Investigación Preliminar

6.3.7.1.1. La STPAD al tomar conocimiento de la denuncia, debe considerar todos los medios de prueba presentados por el/la denunciante y las investigaciones realizadas por su parte con la finalidad de adoptar su decisión en el Informe de Precalificación.

6.3.7.1.2. La declaración de la víctima constituye un elemento esencial de suma relevancia cuando se investiguen hechos que podrían constituir actos de hostigamiento sexual, con la finalidad de esclarecer las investigaciones y, de ser el caso, sancionar al infractor o, de lo contrario, evitar la imposición de sanciones injustificadas.

6.3.7.1.3. Para la valoración de la declaración de la víctima, y que esta genere indicios razonables sobre la comisión de los hechos denunciados, al menos debe considerarse los siguientes criterios:

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

6.3.7.1.4. Durante la investigación preliminar, la STPAD puede incluir las declaraciones de compañeros de trabajo o de labor; asimismo, el informe médico y/o psicológico de la víctima emitido por el Centros de Emergencia Mujer – CEM, Centros de Emergencia Mujer – CEM o Centros de atención del Ministerio de Salud, puede ser incorporado al procedimiento administrativo disciplinario y considerado como parte de los medios probatorios, solo si la víctima lo autoriza.

6.3.7.1.5. La ausencia de medios probatorios adicionales a la declaración de la víctima en ningún caso justifica el archivo de la denuncia durante la investigación preliminar.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Ministerio de Cultura, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:
https://tramitedocumentario.cultura.gob.pe:8181/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf Código: **YKICESF**

Informe de Precalificación

6.3.7.1.6. La STPAD, califica los medios de prueba y emite el Informe de Precalificación recomendando el inicio del procedimiento administrativo disciplinario o declarando el no haber lugar a trámite de la denuncia, en un plazo no mayor a quince días calendario de recibida la denuncia. El precitado Informe de Precalificación 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 imputada se basa en los hechos de cada caso particular.

6.3.7.1.7. El Informe de Precalificación no solo cuenta con el contenido establecido por la Directiva 02-2015-SERVIRGPGGSC, sino también con un análisis completo del estándar probatorio que a continuación se detallan. La STPAD tiene un plazo máximo de un día hábil para notificar el Informe de Precalificación al Órgano Instructor.

Deber de informar al Ministerio Público o la Policía Nacional del Perú

6.3.7.1.8. En los casos que el Informe de Precalificación recomiende dar inicio al PAD, la Secretaria Técnica del PAD informa al Ministerio Público o a la Policía Nacional del Perú para que éstos actúen conforme a sus funciones. El plazo máximo para esta comunicación es de veinticuatro horas computadas desde la emisión del Informe de Precalificación.

6.3.7.2. **Fase Instructiva**

Se encuentra a cargo del Órgano Instructor y comprende las acciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria del denunciado por hostigamiento sexual:

6.3.7.2.1. El procedimiento administrativo disciplinario se inicia con la notificación del acto de disposición de su inicio al servidor civil denunciado por falta disciplinaria de hostigamiento sexual, dentro de los tres días hábiles, contados a partir del día siguiente de la emisión del mismo.

6.3.7.2.2. El servidor civil denunciado por falta disciplinaria de hostigamiento sexual puede formular su descargo por escrito y presentarlo ante el Órgano Instructor, dentro del plazo de cinco días hábiles de notificado el acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario. El descargo contiene la exposición ordenada de los hechos y la presentación de los medios probatorios que considere pertinentes.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Ministerio de Cultura, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:
https://tramitedocumentario.cultura.gob.pe:8181/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf Código: **YKICESF**

6.3.7.2.3. Excepcionalmente, cuando exista causa justificada y a petición del servidor civil denunciado, el Órgano Instructor competente del procedimiento administrativo disciplinario, puede otorgar una prórroga del plazo. Si el Órgano Instructor no se pronuncia en el plazo de dos días hábiles, se entiende que la prórroga ha sido otorgada por un plazo adicional de cinco días hábiles contados a partir el día siguiente del vencimiento del plazo inicial. Con los descargos, el imputado tiene la oportunidad de solicitar informe oral.

6.3.7.2.4. Vencido el plazo para la presentación de los descargos, el Órgano Instructor en un plazo de diez días calendarios emite un informe en el que se pronuncia acerca de la existencia o no de la falta de hostigamiento sexual imputada, recomendando la sanción que debe ser impuesta o recomendando su archivo. El citado informe es remitido al Órgano Sancionador.

6.3.7.3. **Fase Sancionadora**

Esta fase se encuentra a cargo del Órgano Sancionador, quien realiza las siguientes acciones:

6.3.7.3.1. Una vez que el Órgano Sancionador recibe el informe del Órgano Instructor, el primero comunica tal hecho al servidor o ex servidor civil en un plazo máximo de dos días hábiles, a efectos de que este pueda, de considerarlo necesario solicitar un informe oral ante el Órgano Sancionador.

6.3.7.3.2. De corresponder, la solicitud de informe oral, se atiende dicha petición estableciendo lugar, fecha y hora, teniendo en cuenta el plazo de cuatro días hábiles para la emisión de su pronunciamiento, determinando la existencia de hostigamiento sexual y la imposición de la sanción o declarando no ha lugar y el archivamiento del procedimiento.

6.3.7.3.3. Finalmente, el resultado del procedimiento es notificado al denunciado en un plazo que no debe exceder los cinco días calendarios siguientes.

6.3.7.3.4. Las sanciones a imponer por la autoridad sancionadora, se realizan de conformidad a los artículos 89° y 90° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y del artículo 93° de su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

6.4. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL – MODALIDADES FORMATIVAS

Los casos de hostigamiento sexual producidos entre o desde modalidades formativas de servicios, el procedimiento de investigación y sanción tiene por finalidad determinar si se ha configurado el acto de hostigamiento sexual y dictar medidas correctivas necesarias para evitar posteriores actos de igual o similar

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Ministerio de Cultura, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:
https://tramitedocumentario.cultura.gob.pe:8181/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf Código: **YKICESF**

naturaleza, protegiendo a la víctima durante el desarrollo del mismo y garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, célere y eficaz.

6.4.1. Actores involucrados en el Procedimiento

6.4.1.1. **Oficina General de Recursos Humanos**

Corresponde a la Oficina General de Recursos Humanos recibir y atender las denuncias por hostigamiento sexual y orientar a la presunta víctima, manteniendo la confidencialidad del caso, del mismo modo, evalúa y dicta las medidas de protección necesarias a la víctima y conforma un Comité de Investigación.

6.4.1.2. **Comité de Investigación**

El Comité está integrado por dos representantes de la Oficina General de Recursos Humanos y uno del área usuaria conforme al numeral 6.4.5, para la evaluación de los hechos denunciados. Tal evaluación debe respetar el derecho de defensa. Una vez concluida la investigación, de ser el caso, se determina la configuración del acto de hostigamiento sexual y se propone al área correspondiente las medidas correctivas o acciones necesarias para evitar posteriores actos de hostigamiento.

6.4.2. Presentación de la Denuncia

La denuncia se realiza ante la Oficina General de Recursos Humanos, conforme al procedimiento establecido en el acápite 6.3.3. de la presente directiva.

6.4.3. Atención médica y psicológica

Se realiza conforme al procedimiento establecido en el acápite 6.3.5. de la presente directiva.

6.4.4. Medidas de Protección

6.4.4.1. La Oficina General de Recursos Humanos cuenta con un plazo máximo de tres días hábiles para dictar medidas de protección a favor de la víctima, desde que se interpuso la queja/denuncia. Cabe precisar que son otorgadas de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata, las cuales pueden ser las siguientes:

a) Cambio o solicitud de cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador(a).
b) Cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por esta misma.
c) Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

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

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Ministerio de Cultura, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:
https://tramitedocumentario.cultura.gob.pe:8181/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf Código: **YKICESF**

6.4.4.3. La Oficina General de Recursos Humanos también puede dictar determinadas medidas de protección a favor de la persona denunciante o testigo(s), siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

6.4.4.4. 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.

6.4.4.5. 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.

6.4.5. Conformación del Comité de Investigación

6.4.5.1. El Director General de la Oficina General de Recursos Humanos conforma el Comité de Investigación en un plazo máximo de veinticuatro horas de conocido el hecho, para lo cual notifica a los miembros, solicitando que asuman sus funciones y se procede con la suscripción de un acta de conformación.

6.4.5.2. El Comité de Investigación está integrado por dos representantes de la Oficina General de Recursos Humanos y uno del Órgano o Unidad Orgánica en la cual viene desempeñando sus prácticas la presunta víctima, de la siguiente manera:

6.4.5.2.1. **Representantes de la Oficina General de Recursos Humanos:**

- Director(a) de la Oficina General de Recursos Humanos.
- Servidor(a), designado por la Oficina General de Recursos Humanos o el que haga sus veces. Con funciones vinculadas al Subsistema de Relaciones Humanas y Sociales o a Procedimiento Administrativo Disciplinario, de preferencia, con conocimiento en materia de hostigamiento sexual.

6.4.5.2.2. **Representante del Órgano o Unidad Orgánica en la cual viene desempeñando sus prácticas la presenta víctima:**

- Jefe inmediato o responsable del Órgano o Unidad Orgánica en la cual viene desempeñando sus prácticas la presunta víctima.

6.4.5.3. Si alguno de los representantes se encontrare o incurriese en alguno de los supuestos del artículo 88° del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444, debe abstenerse, comunicando de dicha decisión a su superior inmediato para que éste designe a un nuevo representante.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Ministerio de Cultura, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:
https://tramitedocumentario.cultura.gob.pe:8181/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf Código: **YKICESF**

6.4.6. Investigación:

6.4.6.1. El procedimiento de investigación inicia cuando la denuncia remitida por la Oficina General de Recursos Humanos es recibida por el Comité de Investigación, lo cual se realiza en un plazo máximo de un día hábil, contado a partir de la conformación del Comité.

6.4.6.2. El Comité de Investigación informa a la persona denunciada respecto al inicio de las investigaciones, en el plazo de un día hábil contado a partir de recibida la denuncia, solicitándole que realice sus descargos en el plazo de cinco días hábiles.

6.4.6.3. Para la investigación el Comité debe tomar en consideración todos los medios de prueba presentados por el/la denunciante con la finalidad de fijar su postura en el Informe de Investigación.

6.4.6.4. Durante la investigación, en caso el Comité requiera entrevistar al/la denunciante debe evitar durante su desarrollo que se genere una situación de re victimización.

6.4.6.5. Finalmente, el Comité de Investigación emite un Informe de Investigación en el cual resuelve el caso proponiendo al área competente las medidas correctivas y de protección de la víctima, o de lo contrario, el archivo del caso. El plazo para la emisión del Informe de Investigación es como máximo de quince días calendario, contados a partir de recibida la denuncia. Dicho informe, es puesto en conocimiento de la Oficina General de Recursos Humanos para su traslado al/la denunciado/a y al presunto/a hostigado/a.

6.4.6.6. Para los casos, en los cuales el Comité resuelva que existió hostigamiento sexual, la Oficina General de Recursos Humanos informa al Ministerio Público o Policía Nacional del Perú, para que estos actúen conforme a sus funciones. El plazo máximo para esta comunicación es de veinticuatro horas desde la emisión del Informe de Investigación.

VII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES:

7.1 Los asuntos no previstos por esta Directiva que se encuentren relacionados al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador son regulados supletoriamente por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", así mismo, la Ley N° 27942 - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada por la Ley N° 29430 y el Decreto Supremo N° 014-2019 MIMP, que aprueba el Reglamento a la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE que aprueba los "Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas".

7.2 Cuando la denuncia de hostigamiento sexual es declarada infundada y queda acreditada la mala fe del/de la denunciante, la persona a quien se le imputan los

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Ministerio de Cultura, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:
https://tramitedocumentario.cultura.gob.pe:8181/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf Código: **YKICESF**

hechos en la denuncia queda facultada a interponer las acciones pertinentes en la instancia administrativa o judicial, según corresponda.

7.3 Las situaciones no contempladas en esta directiva son resueltas por la Oficina General de Recursos Humanos, con arreglo a lo que establezcan la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, su Reglamento y demás normas complementarias.

7.4 Los prestadores de servicios sujetos a vínculo contractual de naturaleza civil, reciben una orientación de acuerdo a lo establecido en la presente directiva y en lo que resulte aplicable, a cargo de la Oficina de Abastecimiento de la Oficina General de Administración, cuyo material y contenido se coordina con la Oficina General de Recursos Humanos. Dicha orientación no implica la desnaturalización del vínculo de naturaleza civil que mantienen los prestadores de servicio con el Ministerio de Cultura.

VIII. ANEXOS

8.1 Glosario de términos
8.2 Formato de denuncia de hostigamiento sexual

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Ministerio de Cultura, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:
https://tramitedocumentario.cultura.gob.pe:8181/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf Código: **YKICESF**

ANEXO N° 1

GLOSARIO DE TÉRMINOS

a) **Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario:** Son aquellos servidores que desempeñan las funciones de Órgano Instructor y Órgano Sancionador del procedimiento administrativo disciplinario. Asimismo, el Tribunal del Servicio Civil, que resuelve los recursos de apelación.

b) **Acoso sexual:** Conducta mediante la cual se persigue, hostiga, asedia o se busca establecer contacto o cercanía con una persona, sin el consentimiento de esta, para llevar a cabo actos de connotación sexual, que hace que la víctima se sienta ofendida, humillada y/o intimidada.

c) **Chantaje sexual:** Conducta mediante la cual se amenaza o intimida a una persona, por cualquier medio, para obtener de ella una conducta o acto de connotación sexual.

d) **Comité de Investigación:** Responsables de llevar a cabo la evaluación de los hechos denunciados sobre hostigamiento sexual y, cuando determine la configuración de actos de hostigamiento sexual, propone al área correspondiente las medidas correctivas o necesarias para evitar posteriores actos de hostigamiento, está integrado conforme lo establecido en el acápite 5.2.3 del numeral 5.2 de la presente directiva.

e) **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.

f) **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.

g) **Denuncia o queja:** Acción mediante la cual una persona comunica, de forma verbal o escrita el presunto acto de hostigamiento sexual, ante la autoridad competente para la investigación y sanción que correspondan.

h) **Denunciado o quejado**: Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual en todas sus modalidades.

i) **Denunciante o quejoso**: Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.

j) **Falsa denuncia o queja**: Queja o denuncia declarada infundada por acto firme y consentido, en el que se acredite la mala fe del/de la denunciante, el cual deja expedito el derecho del/de la denunciado(a) interponer una acción judicial que exija indemnización o resarcimiento.

k) **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. Esta conducta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o puede afectar su actividad o situación laboral, o de cualquier otra índole, aunque no necesariamente se requiera de dichas consecuencias.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Ministerio de Cultura, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:
https://tramitedocumentario.cultura.gob.pe:8181/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf Código: **YKICESF**

l) **Hostigado**: Toda persona, independientemente de su sexo, nacionalidad, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.

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

n) **Procedimiento Administrativo Disciplinario:** Procedimiento administrativo que está a cargo del Órgano Instructor y Sancionador de la entidad, orientado a determinar la existencia o configuración del hostigamiento sexual, la responsabilidad administrativa del denunciado y la aplicación de la sanción correspondiente o su declaración de no ha lugar.

o) **Relación de autoridad**: Todo vínculo existente entre dos personas a través del cual una de ellas tiene poder de dirección, revisión y/o supervisión sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a ella. Este concepto incluye el de relación de dependencia.

p) **Relación de sujeción**: Todo vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicio, formación, capacitación u otras similares, en las que existe un poder de influencia de una persona frente a la otra.

q) **Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario**: Responsable de tramitar las quejas o denuncias verbales o escritas, precalificarlas y documentar todas las etapas del Procedimiento Administrativo Disciplinario, apoyando a los órganos instructores y sancionadores del mismo, está a cargo de un Secretario Técnico designado por la máxima autoridad administrativa de la entidad y, ejerce, entre otras, las funciones establecidas en el numeral 6.2.4. de los precitados "Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas" aprobada con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE.

r) **Servidor:** Se refiere a toda persona que tenga vínculo laboral o desempeñe función pública en el Ministerio de Cultura.

s) **Situación ventajosa:** Es aquella que se produce en una relación en la que no existe una posición de autoridad atribuida, pero sí un poder de influencia de una persona frente a la otra, aun cuando dichas personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual sean de igual cargo, nivel o jerarquía.

t) **Titular de la Entidad:** Conforme al literal i) del artículo IV del Reglamento General de la Ley N°30057 - Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014- PCM, se entiende que el Titular del Ministerio de Cultura a la Secretaría General, al ser la máxima autoridad administrativa de entidad.

u) **Modalidades Formativas:** Se consideran modalidades formativas las prácticas pre profesionales y profesionales reguladas en el Decreto Legislativo N° 1401 y su Reglamento; así como, la Ley N° 31396.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Ministerio de Cultura, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:
https://tramitedocumentario.cultura.gob.pe:8181/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf Código: **YKICESF**

ANEXO N° 2

FORMATO DE DENUNCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Ciudad de: _____ a los _____ días del mes _____ de _____
Yo, _____
identificado/a con DNI N° _____ y con domicilio en
_____, me presento ante usted con la finalidad de presentar denuncia por hostigamiento sexual contra:
_____ (nombres y apellidos del denunciado/a), quien presta servicios como (indicar puesto/modalidad formativa) en _____ (indicar órgano/unidad orgánica), conforme a los hechos que a continuación expongo:
_____
_____
_____
_____

(Se debe incluir una exposición clara en relación a las manifestaciones de hostigamiento sexual, circunstancias, fecha, lugar, autores y partícipes, y si hubiera consecuencias laborales, psicológicas, etc.)

Adjunto como medio(s) probatorio(s) lo siguiente:
1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

_____
Firma del/de la Denunciante

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Ministerio de Cultura, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:
https://tramitedocumentario.cultura.gob.pe:8181/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf Código: **YKICESF**