

RESOLUCIÓN N° 038 -2021-2022-OM-CR

Lima, 7 de enero de 2022

CONSIDERANDO:

Que, el Congreso de la República es un Poder del Estado con autonomía normativa, económica, administrativa y política, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 94 de la Constitución Política y en el artículo 3° del Reglamento del Congreso, que tiene fuerza de ley.

Que, el Área de Procesos y Estándares de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto ha elaborado un proyecto de Directiva sobre "Procedimientos para la prevención, atención de denuncias, investigación y sanción del hostigamiento sexual".

Que, el proyecto de Directiva corresponde a una actualización de la Directiva N° 01-2004-OM-CR sobre "Procedimientos para la prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual", teniendo como referencia las nuevas disposiciones sobre el hostigamiento sexual, así como a la modificación del Reglamento Interno de Trabajo.

Que, es necesario formalizar la aprobación de la mencionada directiva mediante una resolución de la Oficialía Mayor.

De conformidad con lo establecido en el artículo 40° del Reglamento del Congreso y en la Directiva de "Procedimientos para la Elaboración y Actualización de Instrumentos Normativos de Gestión-Directivas-Procedimientos"; y

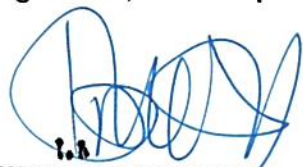
Con cargo a dar cuenta a la Mesa Directiva.

SE RESUELVE:

Artículo Primero. - APROBAR, como documento interno de gestión administrativa, la Directiva N° 02-2021-OM-CR sobre "Procedimientos para la Prevención, Atención de denuncias, investigación y sanción del hostigamiento sexual".

Artículo Segundo. - DEJAR SIN EFECTO, la Directiva N° 01-2004-OM-CR sobre "Procedimientos para la prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual".

Regístrese, comuníquese y archívese.



HUGO ROVIRA ZAGAL
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA



DIRECTIVA N° 02 -2021-DGA-CR

PROCEDIMIENTOS PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN DE DENUNCIAS,
INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

1. OBJETIVO

Establecer disposiciones y procedimientos que permitan la regulación de las acciones de prevención, orientación, atención de denuncias, investigación y sanción de los actos de hostigamiento sexual en todas sus modalidades, producido en las relaciones de autoridad, dependencia o entre personas, independientemente de la jerarquía, cargo funcional, nivel remunerativo o análogo en el Congreso de la República.

2. FINALIDAD

Normar los procedimientos, así como establecer las competencias y las responsabilidades de los órganos y unidades orgánicas del Congreso de la República, para la aplicación de los mecanismos de prevención y sanción del hostigamiento sexual, con el propósito de brindar un ambiente laboral seguro digno y libre de violencia que promueva el desarrollo integral del personal del Congreso de la República.



3. ALCANCE

Las disposiciones contenidas en la presente directiva son de obligatorio cumplimiento para todo el personal del Congreso de la República independientemente del régimen laboral o modalidad contractual.

4. MODIFICACIONES Y ACTUALIZACIONES



La presente directiva puede ser modificada y actualizada como resultado de la evaluación periódica de su aplicación, en concordancia con lo dispuesto en la Directiva N° 01-2011-DGA-CR "Procedimientos para la elaboración y actualización de instrumentos normativos de gestión - directivas - procedimientos" y su Modificatoria N° 1, para lo cual el Departamento de Recursos Humanos y sus unidades orgánicas, presentarán la correspondiente propuesta en coordinación con el Área de Procesos y Estándares de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto.

5. DISPOSICIONES GENERALES

5.1. Glosario de términos.

Para efectos de lo dispuesto en la presente directiva, se tomará como base las definiciones del Reglamento de la Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP que se encuentran en el artículo 3°, entre otros:

- a) **Denuncia o queja.-** Acción mediante la cual una persona comunica de forma verbal o escrita la ocurrencia de uno o más hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objetivo de que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanciones que correspondan. De igual forma la denuncia o queja puede ser formulada de oficio.



- b) **Denunciado/a o Quejado/a.**- Persona contra quien se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- c) **Denunciante o Quejoso/a.**- Persona que pone en conocimiento actos de hostigamiento sexual, pudiendo actuar en nombre propio o a nombre de una tercera persona.
- d) **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 puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias. Para su configuración tampoco se requiere acreditar el rechazo ni la reiteración de la conducta.
- e) **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 con la entidad, ya sea laboral, contractual u otro.
- f) **Hostigador/a.**- Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- g) **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 a proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.
- h) **Conducta sexista.** - Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles a espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.
- i) **Relación de autoridad.** - Todo vínculo existente entre dos personas a través del cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a la persona hostigada. Este concepto incluye el de relación de dependencia.
- j) **Situación ventajosa.** - 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 las personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual, en todas sus modalidades, sean de igual cargo, nivel o jerarquía.
- k) **Relación de sujeción.** - 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.



- l) **Proceso Administrativo Disciplinario (PAD).** - Conjunto de actos y diligencias que tienen como finalidad determinar la existencia o configuración de hechos o actos de hostigamiento sexual, conforme al marco legal vigente y aplicable sobre la materia, así como esclarecer la responsabilidad administrativa disciplinaria de quien es la parte denunciada.
- m) **Revictimización.** - Actitudes o acciones que puedan generar un malestar, maltrato o sufrimiento adicional en la víctima de hostigamiento sexual durante la denuncia o el proceso administrativo seguido a partir de ella; por ejemplo: maltratos, cuestionamientos, menosprecio del caso, discriminación, obstaculización burocrática, denegación del servicio por falta de documentos, afectación psicológica; entre otras.

5.2. Principios para la prevención, atención de denuncias, investigación y sanción del hostigamiento sexual.

Las acciones de prevención, atención de denuncias, investigación y sanción del hostigamiento sexual en el Congreso de la República, se rigen por los principios establecidos 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, sin perjuicio de la vigencia de otros vinculados a esta materia:

a) Principio de dignidad y defensa de la persona

Las autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben actuar teniendo en cuenta que la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado y asegurando su protección, en la medida en que el hostigamiento puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la persona hostigada.

b) Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso

Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades laborales, educativas, formativas o de similar naturaleza en un ambiente sano y seguro, de tal forma que pueda preservar su salud, físico y mental, y su desarrollo y desempeño profesional.

c) Principio de igualdad y no discriminación por razones de género

Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual, deben garantizar la igualdad entre las personas, independiente de su sexo o género. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, identidad de género u orientación sexual que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas es discriminación y se encuentra prohibida.

d) Principio de respeto de la integridad personal

Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual, deben garantizar el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.



e) Principio de intervención inmediata y oportuna

Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben intervenir en forma oportuna, disponiendo de manera inmediata la ejecución de medidas de prevención de actos de hostigamiento sexual, así como las medidas de protección de las víctimas con la finalidad de responder efectivamente.

f) Principio de confidencialidad

La información contenida en los procedimientos regulados por la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual; y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, tienen carácter confidencial, por lo que nadie puede brindar o difundir Información, salvo las excepciones establecidas en las leyes sobre la materia.

g) Principio del debido procedimiento

Los/as participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la normativa que regula la investigación y sanción del hostigamiento sexual, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, que comprende, el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho en un plazo razonable, y todos aquellos atributos derivados de su contenido esencial.

h) Principio de impulso de oficio

Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos, así como la obtención de pruebas, que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos y la resolución del procedimiento.

i) Principio de informalismo

Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben interpretar las normas contenidas en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual; y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, de forma más favorable a la admisión y decisión final de la queja o denuncia; sin afectar los derechos e intereses de los/las quejosos/as o denunciante y quejados/as o denunciados/as, por exigencia de aspectos formales que pueden ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público.

j) Principio de celeridad

Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben ajustar su actuación, de tal modo que se eviten actuaciones procesales que dificulten el desarrollo del procedimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en los plazos legalmente establecidos.

k) Principio de interés superior del niño, niña y adolescente

Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben priorizar el interés superior de las niñas, niños y adolescentes, en todas las medidas que los afecten directa o indirectamente, garantizando sus derechos humanos, en concordancia con lo establecido en la Ley N° 30466, Ley que establece



parámetros y garantías procesales para la consideración primordial del interés superior del niño, y su reglamento.

l) Principio de no revictimización

Las autoridades y personas involucradas en el proceso de investigación deben adoptar todas las medidas necesarias en el marco de la Constitución Política del Perú y los Tratados Internacionales para evitar que la víctima de hostigamiento sexual sea revictimizada.

m) Principio de perspectiva de la víctima razonable

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

Los principios anotados rigen las acciones de prevención, atención de denuncias, investigación y sanción del hostigamiento sexual; sin perjuicio de la aplicación de los principios enunciados en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, los mismos que están relacionados al procedimiento administrativo y a la potestad sancionadora.

5.3. Enfoques

En la aplicación e interpretación de la normativa que regula la prevención, atención de denuncias, investigación y sanción del hostigamiento sexual en el Congreso de la República, se consideran los enfoques previstos en el artículo 5 del Reglamento de la Ley N° 27942, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP sin perjuicio de otros vinculados a la referida materia:

a) Enfoque de género

Herramienta de análisis que permite observar de manera crítica las relaciones que las culturas y las sociedades construyen entre hombres y mujeres y explicar las causas que producen las asimetrías y desigualdades. Este enfoque aporta elementos para superar la desigualdad y erradicar toda forma de violencia basada en género. Entre otros factores, asegurando el acceso de mujeres y hombres a recursos y servicios públicos, y fortaleciendo su participación política y ciudadana en condiciones de igualdad.

b) Enfoque de interculturalidad

Herramienta que permite valorar e incorporar las diferentes visiones culturales, concepciones de bienestar y desarrollo de los diversos grupos étnico-culturales para que las instituciones generen acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual con pertinencia cultural, y realicen una atención diferenciada a los pueblos indígenas y la población afroperuana.



c) **Enfoque de derechos humanos**

Herramienta que coloca como objetivo principal de toda intervención la realización de los derechos humanos, identificando a los/as titulares de derechos y aquello a lo que tienen derecho conforme a sus características y necesidades, en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; identificando también a los/as obligados/as o titulares de deberes para su cumplimiento según corresponda.

d) **Enfoque de interseccionalidad**

Herramienta que permite realizar un análisis integral de los problemas que enfrentan las víctimas de hostigamiento sexual, al vincular una serie de factores que generan la afectación de sus derechos, tales como el origen étnico, sexo, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, entre otros; lo cual conlleva a la implementación de acciones diferenciadas.

e) **Enfoque intergeneracional**

Herramienta que permite analizar y valorar la relación existente entre personas de diferentes generaciones y grupos etarios, aludiendo a los procesos que se gestan entre y dentro de ellas. Implica que las instituciones y distintos operadores/as tomen en consideración la edad como un criterio relevante en el análisis e implementación de acciones.

f) **Enfoque centrado en la víctima**

Herramienta que permite que todos los intervinientes en la atención de casos de hostigamiento sexual asignen prioridad a los derechos, las necesidades y la voluntad de la presunta víctima.

g) **Enfoque de discapacidad**

Herramienta que permite realizar un análisis de las barreras actitudinales y del entorno que impiden la inclusión social y el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Es así que mediante el fomento de los derechos y la dignidad de las personas, y teniendo en cuenta los principios de diseño universal y accesibilidad, y otorgando los ajustes razonables, se eliminan dichas barreras.

5.4. Configuración 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 afectar la actividad o situación laboral, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requieren de dichas consecuencias.

Para determinar esta situación se debe considerar lo siguiente:

- a) La configuración del hostigamiento sexual no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso. Todas las situaciones que se hayan dado consideradas un acto de hostigamiento sexual serán parte de los indicios y agravantes. Dicha reiteración puede ser considerada como un elemento indiciario.
- b) El hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora o si el acto



de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada de trabajo o similares.

5.5. Manifestaciones del hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual puede manifestarse a través de las conductas que se describen a continuación:

- a) Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las cuales se exija de forma explícita o implícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
- c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escrito o verbal), insinuaciones sexuales, proposiciones, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten, 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.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas.
- f) Otras conductas que se configuren en el concepto, elementos y manifestaciones del Hostigamiento Sexual, previsto en el Artículo 4 de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

La lista de conductas detalladas en el párrafo precedente no puede ser entendida como extintiva ni excluyente. En el Anexo 1 "Ejemplos de conductas consideradas como actos de hostigamiento sexual", se presentan ejemplos de conductas consideradas como actos de hostigamiento sexual.

5.6. Confidencialidad

5.6.1. Todos los actos y documentos relacionados con la denuncia o queja tiene carácter reservado y confidencial, es así que el/la quejoso/a o denunciante (sea la víctima o no) y los/as testigos, tiene derecho a la reserva de su identidad, la reserva del caso, así como la protección de la identidad que debe mantenerse, incluso con posterioridad a la culminación de los procesos de investigación y sanción de la falta.

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

5.6.3. El Departamento de Recursos Humanos y/o la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios del Congreso de la República, tienen la obligación de tomar las siguientes medidas de confidencialidad:

- a) Asegurar que sólo el/la denunciado/a y el personal de Congreso de la República, que participa del procedimiento de investigación y sanción, tenga acceso al expediente que origina la denuncia.
- b) Asignar códigos a las presuntas víctimas con la finalidad de evitar que quienes tomen conocimiento del caso conozcan su identidad.

5.7. Comunicaciones durante el procedimiento de investigación y sanción.

Los/as miembros de la Comisión de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Congreso de la República, encargados de investigar y sancionar el hostigamiento sexual, así como cualquier otro/a servidor/a del Congreso de la República, en la cual se ha formulado la denuncia, deben comunicarse con la presunta víctima sólo a través de los canales formalmente establecidos para ello. La comunicación que se realice debe asegurar la reserva de la identidad de la presunta víctima.

5.8. Tratamiento a la víctima de hostigamiento sexual.

Los/as miembros de la Comisión de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Congreso de la República, al tomar contacto con la presunta víctima de hostigamiento sexual, deben guiar su actuación conforme a los parámetros establecidos en el Anexo N° 02: "Protocolo de actuación para la atención de denuncias y entrevistas con víctima de hostigamiento sexual".

Asimismo, se debe tomar como base la aplicación del Reglamento Interno de Trabajo del Congreso de la República en sus artículos 100 y 101, respecto de las garantías en las quejas por hostigamiento sexual y sobre la atención y protección a la presunta víctima de hostigamiento sexual.

Los principales aspectos a tomar en cuenta son los siguientes:

- a) El contacto con la presunta víctima debe realizarse por la menor cantidad de personas posibles, evitando que se le pregunte lo mismo reiteradas veces.
- b) El contacto con la presunta víctima debe realizarse desde canales formales como correos electrónicos institucionales y teléfonos del Congreso de la República. No debe haber intercambio de información por celulares personales o por otros medios virtuales que no pertenezcan a la institución.
- c) La comunicación establecida con la presunta víctima debe ser muy cuidadosa y pertinente, cuidando que cada dialogo exprese el mayor respeto por la denuncia y los hechos que son objeto de la misma y por la presunta víctima.
- d) Se deben tomar todas las previsiones y cuidados para proteger la identidad de la presunta víctima a lo largo de todo el proceso y después de la culminación del mismo.
- e) Evitar por todos los medios que durante todo el proceso se generen situaciones de revictimización, pues estas pueden generar afectaciones adicionales a la presunta víctima.

5.9. De las funciones del Secretario Técnico de la Comisión de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Congreso de la República.

El Secretario Técnico de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios del Congreso de la República, está a cargo de llevar a cabo la investigación preliminar y el consecuente Informe de Precalificación, en los plazos previstos en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual; y su



Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP y presta apoyo a las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario en el conjunto de acciones orientadas a determinar la existencia o configuración de hostigamiento sexual, y la consecuente responsabilidad administrativa del/de la denunciado/a, y la aplicación de la sanción administrativa correspondiente.

En los casos de denuncia o queja por actos de hostigamiento sexual, deben adoptar las medidas especiales que correspondan a su naturaleza y emitir el informe de precalificación en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles.

La Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios del Congreso de la República tiene entre sus funciones:

- Recibir los descargos e informes orales del servidor imputado/a, así como los informes de agraviados, testigos o peritos que sea pertinente convocar, de oficio o a petición de parte.
- Emitir el Informe Final (Anexo N° 03), recomendando la sanción o su archivamiento de ser el caso.
- La comunicación debe asegurar la reserva de la identidad de la presunta víctima.

5.10. De la participación del personal del Congreso de la República

El personal del Congreso de la República con relación laboral independientemente de su vínculo contractual, tiene las siguientes responsabilidades:

- Participar activa y obligatoriamente en las acciones de prevención que realice el Departamento de Recursos Humanos del Congreso de la República.
- Hacer uso de los canales de denuncia en el Congreso de la República.
- De acuerdo a su cargo y nivel de responsabilidad, debe contribuir en la difusión de la presente directiva y de su base legal entre los miembros de su oficina o dependencia.



DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

De los plazos de atención

Los plazos establecidos para la atención de una denuncia se remitirán al Reglamento Interno de Trabajo del Congreso de la República y tomará como base del proceso la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual; y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

6.1. De la prevención

El Departamento de Recursos Humanos del Congreso de la República, en su calidad de órgano encargado de la gestión de los recursos humanos, tiene a su cargo la ejecución de las siguientes acciones de prevención:

- Brindar una (1) capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral, contractual u otra relación de autoridad o dependencia; con el propósito de sensibilizar sobre la importancia de combatirlo, identificar situaciones de hostigamiento sexual y socializar información sobre los canales de atención de las denuncias. La capacitación no implica la



desnaturalización del vínculo de carácter civil que mantienen los prestadores de servicios con el Congreso de la República.

- b) Gestionar la planificación, ejecución y evaluación de una (1) capacitación anual especializada para el personal del Departamento de Recursos Humanos, de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios del Congreso de la República y los demás servidores involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual del Congreso de la República, con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento, así como la aplicación de los enfoques previstos en el artículo 5 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.
- c) Ejecutar un (1) diagnóstico anual respecto a posibles situaciones de hostigamiento sexual o riesgos de que estas sucedan con la finalidad de implementar medidas de prevención y mantener un ambiente laboral libre de violencia.
- d) Recibir las denuncias y/o quejas, brindando orientación a las presuntas víctimas respecto al procedimiento de investigación y sanción, así como realizar el seguimiento a dicho procedimiento en el ámbito laboral.
- e) Poner a disposición de la presunta víctima, oportunamente los canales de atención médica y psicológica más idóneos de acuerdo a su accesibilidad.
- f) Dictar medidas de protección, de oficio o a solicitud, a favor de la presunta víctima, así como a favor del/de la denunciante y de los/las testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.
- g) Informar semestralmente a la Oficialía Mayor del Congreso de la República, el número de denuncias recibidas, investigaciones iniciadas de oficio en la materia, medidas de mejora o ajustes implementados a la cultura y clima laboral.
- h) Realizar el registro de las sanciones en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (RNSSC)¹.
- i) Realizar campañas periódicas de difusión para la prevención del hostigamiento sexual, tales como, colocar en lugares visibles de la entidad información sobre el procedimiento para denunciar y sancionar el hostigamiento sexual, así como cuáles son las manifestaciones que constituirían hostigamiento sexual, con especial énfasis en las sanciones por su comisión; entre otras.
- j) Establecer alianzas y/o mecanismos de coordinación con las entidades gubernamentales y no gubernamentales para adoptar acciones con relación a la prevención de la violencia de género y del hostigamiento sexual.
- k) Poner a disposición de todos/as los/las servidores/as los formatos para la presentación de quejas o denuncias y la información básica sobre el procedimiento de manera física o virtual.

6.2. De la atención de las quejas o denuncias

Las denuncias o quejas por hostigamiento sexual típico o ambiental se presentan al Departamento de Recursos Humanos, en forma escrita o verbal, las que serán derivadas en un plazo no mayor a un (1) día hábil a la Secretaría Técnica de la

¹ <https://www.gob.pe/cn/institucion/pcm/informes-publicaciones/396612-registro-nacional-de-sanciones-contraservidores-civiles-rnssc>

Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios para la precalificación de la infracción denunciada.

Verificada la naturaleza de la queja o denuncia, la Secretaría Técnica de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios emitirá el informe de precalificación en tres (3) días hábiles al Departamento de Recursos Humanos.

La resolución de inicio del procedimiento administrativo disciplinario debe ser emitida en un plazo no mayor a un (1) día hábil y notificada al/la presunto/a hostigador/a otorgándole un plazo de tres (3) días hábiles al Departamento de Recursos Humanos.

Si la queja o denuncia no corresponde a un caso de hostigamiento sexual, compete la instrucción a la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios y el trámite aplicable es el previsto en el título siguiente (Fuente: Numeral 99.1 del RIT).

La queja o denuncia por hostigamiento sexual que comprende a un congresista se presenta ante la Comisión de Ética Parlamentaria (Fuente: Numeral 99.2 del RIT).

6.2.1. Tipos de denuncia

a) Denuncia escrita

El denunciante presenta ante el Jefe del Departamento de Recursos Humanos o dirige un correo al mail institucional: denunciashostigamiento@congreso.gob.pe la comunicación escrita, preferentemente, conforme al Anexo 04 "Formato de denuncia de hostigamiento sexual". El correo de denuncias será administrado por la Secretaría Técnica.

b) Denuncia verbal

El/la denunciante se apersona ante el Jefe del Departamento de Recursos Humanos, para declarar verbalmente la ocurrencia de uno o más presuntos hechos de hostigamiento sexual. El jefe del Departamento de Recursos Humanos o quien éste designe, debe plasmar obligatoriamente los hechos manifestados por el denunciante en el Anexo 04 "Formato de denuncia de hostigamiento sexual", sin alterar, modificar o interpretar lo manifestado por el/la denunciante.

Se considera válida la denuncia realizada, independientemente de la fecha de los hechos que son objeto de la misma.

La información que debe ser considerada en el Anexo 04 "Formato de denuncia de hostigamiento sexual", es la siguiente:

- Lugar y fecha.
- Nombres y Apellidos del denunciante.
- Documento Nacional de Identidad (DNI).
- Dirección del denunciante.
- Nombre del presunto hostigador/a.
- Cargo del presunto hostigador/a.
- Unidad orgánica donde labora el/la presunto/a hostigador/a.

- h) Descripción detallada de los hechos considerados como manifestaciones de hostigamiento sexual, las circunstancias de tiempo y lugar en que se produjeron.
- i) Medios probatorios que el/la denunciante tuviera en su poder, que acrediten la veracidad de los hechos que se exponen, en caso de contar con ellos.
- j) Consignar si solicita medidas de protección.
- k) Especificar la medida de protección que solicita.
- l) Firmar el formato, de corresponder.

Adicionalmente, junto con la denuncia, el/la denunciante puede solicitar que se disponga la adopción de medidas de protección, sin perjuicio que éstas se dispongan de oficio.

En el caso que el jefe inmediato del/la hostigado/a, sea el primero en tomar conocimiento de la denuncia, deberá informar el hecho al Departamento de Recursos Humanos, adjuntando el Anexo 04 "Formato de denuncia de hostigamiento sexual", debidamente llenado por el/la denunciante. Corresponde una falta no realizar la comunicación al ser informado o conocer el hecho en materia de la denuncia. De tomar conocimiento posteriormente, el jefe inmediato deberá brindar las facilidades que ameriten a fin de realizarse las diligencias respectivas.

6.2.2. Denuncia formulada de Oficio

La denuncia por actos de hostigamiento sexual, también puede ser formulada de oficio por el Departamento de Recursos Humanos o por la Secretaría Técnica de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios del Congreso de la República, con información que previamente ha sido ampliada y corroborada de hechos que podrían constituir hostigamiento sexual; dicha denuncia formulada de oficio por el Departamento de Recursos Humanos o por la Secretaría Técnica de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios del Congreso de la República, deberá contener como mínimo la identificación de la presunta víctima y hostigador/a; así como el contexto de los hechos en los cuales se habría producido el acto de hostigamiento sexual.

6.2.3. Denuncia de manera anónima

Las denuncias presentadas de manera anónima deberán contener al menos la identificación de la víctima, el/la hostigador/a y el contexto de los hechos en los cuales se habría producido el acto de hostigamiento sexual. Las denuncias anónimas deberán entenderse como una forma de inicio de las investigaciones de oficio a cargo de la Secretaría Técnica de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios del Congreso de la República.

6.2.4. Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual

El Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual está compuesto por cuatro (4) miembros: Dos (2) representantes de los trabajadores, elegidos mediante sufragio en un proceso llevado a cabo por un comité electoral designado por la Dirección General de Administración, y dos (2) representantes del Congreso de la República; garantizando en ambos



casos la paridad de género. Los representantes del Congreso de la República son designados por Oficialía Mayor, uno de los cuales representa al Departamento de Recursos Humanos. Sus acuerdos se adoptan por mayoría simple. El voto dirimente corresponde al representante del Departamento de Recursos Humanos. Es autónomo en sus decisiones y está adscrito funcionalmente al Departamento de Recursos Humanos (Fuente: Numeral 99-A.1 del RIT).

El procedimiento de prevención y sanción del hostigamiento sexual y las actuaciones del comité de intervención frente al hostigamiento sexual se rigen por los principios, criterios y enfoques establecidos en el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción contra el Hostigamiento Sexual, así como las reglas y procedimientos establecidos por la directiva correspondiente y supletoriamente por las reglas, principios y procedimientos señalados en el título siguiente (Fuente: Numeral 99-A.2 del RIT).

El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual debe emitir su informe en un plazo no mayor a quince (15) días calendario, contados desde el inicio del procedimiento administrativo disciplinario.

Excepcionalmente, y atendiendo a la complejidad del caso, el procedimiento disciplinario puede extenderse por un plazo adicional de quince (15) días calendario, con la debida justificación (Fuente: Numeral 99-A.3 del RIT).

El Departamento de Recursos Humanos resolverá en un plazo no mayor a diez (10) días calendario de recibido el informe. Dentro de dicho plazo, traslada el informe del Comité a el/la quejado/a o denunciado/a y a el/la presunto/a hostigado/a y les otorga un plazo de cinco (5) días calendario para que, de considerarlo pertinente, presenten sus alegatos (Fuente: Numeral 99-A.4 del RIT).

La sanción que se imponga debe ser informada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a su emisión (Fuente: Numeral 99-A.5 del RIT).

6.2.5. Atención y protección a la presunta víctima de hostigamiento sexual

Medidas de Atención: Corresponde a los jefes inmediatos brindar el apoyo que se necesario a la presunta víctima de hostigamiento sexual. El Departamento de Recursos Humanos debe poner a disposición de la presunta víctima los canales de atención ética, física o psicológico pertinentes, dentro de las 24 horas de recibida la queja o denuncia (Fuente: Numeral 101.1 del RIT).

Medidas de Protección: El Departamento de Recursos Humanos puede disponer medidas cautelares de protección, tales como el destaque del presunto hostigador o presunta víctima, si ésta o solicita, así como el apoyo en la solicitud de garantías personales u otras que estime necesarias, a pedido de parte o de oficio, en un plazo máximo de tres (3) días hábiles.



Dichas medidas podrán aplicarse a los testigos si fuera necesario (Fuente: Numeral 101.2 del RIT).

Desde que se interpuso la denuncia o tomó conocimiento de los hechos por cualquier medio, el Departamento de Recursos Humanos cuenta con un plazo máximo de tres (3) días hábiles para dictar medidas de protección a favor de la víctima, y de ser el caso, de sus dependientes; así como de la persona denunciante (distinta a la víctima) y los testigos.

Estas medidas se otorgan de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata.

Las medidas de protección pueden ser las siguientes:

- a) Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
- b) Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a.
- c) Rotación o cambio de lugar de la presunta víctima, siempre que haya sido solicitada a pedido de parte.
- d) Evitar coincidencias en reuniones o posibilidad de encuentro en áreas comunes.
- e) Modificación en el horario de ingreso y/o salida de la presunta víctima.
- f) Justificación de las eventuales inasistencias y/o tardanzas de la presunta víctima.
- g) Solicitud al Ministerio Público o a la Policía Nacional del Perú, a requerimiento de la presunta víctima, para la emisión de una orden que impida que el/la presunto/a hostigador/a se acerque o esté próximo/a a la presunta víctima o a su entorno familiar.
- h) Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la presunta víctima.

En ningún caso se considera una medida de protección válida, proponer a la presunta víctima que haga uso de su periodo vacacional cuando ésta no lo ha solicitado o requerir su renuncia, de acuerdo a lo previsto en los artículos 29 y 36 del Reglamento de la Ley N° 27942, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, sobre nulidad de despido e impedimento de no renovación.

El Departamento de Recursos Humanos también puede dictar de oficio determinadas medidas de protección a favor de la persona denunciante (distinta a la presunta víctima) o testigo/s, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

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 presunta víctima.

Las medidas de protección a la presunta víctima deben ser coordinadas con ella/él y contar con su aprobación. En ningún caso puede imponerse una medida de protección que la presunta víctima rechace o que pueda considerar como algún tipo de maltrato laboral.



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, la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios del Congreso de la República, puede establecer medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.

En el supuesto que el presunto hostigador/a pertenezca a alguna empresa que ofrezca bienes y/o brinde servicios al Congreso de la República, también se deben adoptar las medidas de protección a favor de la presunta víctima; y, de ser el caso, a favor de la persona denunciante y los/las testigos.

6.2.6. Atención de la víctima de hostigamiento sexual

El Departamento de Recursos Humanos, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la denuncia, pone a disposición de la presunta víctima los canales de atención médica y/o psicológica que se requieran. En mérito de ello, de no contar con dichos servicios, deriva a la presunta víctima 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 Emergencia Mujer – CEM.
- b) Centros de atención de EsSalud.
- c) Centros de atención del Ministerio de Salud.

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

6.2.7. Derivación de la denuncia

Dentro del plazo máximo de veinticuatro (24) horas de recibida la denuncia, o desde que tomó conocimiento de los hechos por cualquier medio, el/la Jefe/a del Departamento de Recursos Humanos del Congreso de la República, la deriva a la Secretaría Técnica de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios del Congreso de la República, según corresponda. Para dicho efecto, el/la Jefe/a del Departamento de Recursos Humanos dispone la asignación de un código de identificación al expediente generado con la denuncia, al denunciado/a y el/a la denunciante.

Recibida la denuncia, en un plazo no mayor de un (1) día hábil, el Departamento de Recursos Humanos del Congreso de la República, pone a disposición de la presunta víctima los canales de atención médica y/o psicológica conforme a lo anotado en el numeral 6.2.6 de la presente directiva. Asimismo, dentro de un plazo que no exceda de tres (3) días hábiles de recibida la denuncia, el Departamento de Recursos Humanos del Congreso de la República dicta las medidas de protección respectivas, según lo anotado en el numeral 6.2.5 de la presente directiva.

Si la Secretaría Técnica de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios del Congreso de la República, toma conocimiento directo de



la denuncia, informa dentro del plazo máximo de veinticuatro (24) horas al/a la Jefe/a del Departamento de Recursos Humanos del Congreso de la República, para que adopte las medidas de protección correspondientes.

En caso que el/la presunto/a hostigador/a sea el/la Secretario/a de la Comisión de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Congreso de la República o integrantes de la misma, la denuncia se interpone ante su inmediato superior o quien haga sus veces. El/la presunto/a hostigador/a debe abstenerse de participar en la investigación. La abstención se tramita de conformidad con lo previsto en los artículos 99 al 105 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS².

Asimismo, en caso que la queja por hostigamiento sexual comprenda a un Congresista como presunto/a hostigador/a, se debe remitir la denuncia a la Comisión de Ética Parlamentaria, a través de la Oficialía Mayor, según lo previsto en el Artículo 99.2 del Reglamento Interno de Trabajo.

6.3. De la investigación o procesamiento disciplinario

Presuntamente cometido por parte de funcionarios y servidores del Congreso de la República, independientemente de su régimen laboral o modalidad contractual, este proceso tomara como base la aplicación del Reglamento Interno de Trabajo (RIT), respecto de los artículos siguientes:

- a) Artículo 99.- Quejas por Hostigamiento Sexual.
- b) Artículo 99-A.-Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual.
- c) Artículo 100.- Garantías en las quejas por Hostigamiento Sexual.
- d) Artículo 101.- Atención y protección a la presunta víctima de Hostigamiento Sexual.

6.3.1. Investigación preliminar

Durante la investigación preliminar, la Secretaría Técnica de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios del Congreso de la República, debe tomar en consideración todos los medios de prueba presentados por el/la denunciante y las investigaciones realizadas por su cuenta con la finalidad de fijar su postura en el informe de precalificación.

La declaración de la presunta 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.

Fuente: Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Artículo 99.- Causales de abstención; Artículo 100.- Promoción de la Abstención; Artículo 101.- Disposición superior de abstención; Artículo 102.- Consecuencias de la no abstención; Artículo 103.- Trámite de la abstención; Artículo 104.- Impugnación de la decisión; y Artículo 105.- Apartamiento de la autoridad abstenida.

Asimismo, la Secretaría Técnica de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios del Congreso de la República, puede solicitar que se actúen otros medios de prueba, como por ejemplo:

- Tomar las declaraciones de compañeros/as de trabajo u otras personas del entorno laboral.
- Solicitar el informe psicológico de la presunta víctima.
- Solicitar copia de los correos electrónicos y/o mensajes intercambiados entre la presunta víctima y el/la hostigador/a.
- Solicitar, en caso hubiera, videos de vigilancia.

La ausencia de medios probatorios adicionales a la declaración de la presunta víctima en ningún caso justifica, por sí mismo, el archivo de la denuncia durante la investigación preliminar. De ese modo, la declaración de la presunta víctima constituye un medio probatorio y debe valorarse en mérito a lo previsto en la presente directiva, para que pueda constituir, por sí mismo, un indicio razonable para la apertura del procedimiento.

6.3.2. Garantías en las quejas por hostigamiento sexual

En el proceso de admisión de las quejas por hostigamiento sexual, la calificación, evaluación dictamen, decisión sancionadora, deben considerarse las siguientes garantías:

- Confidencialidad de la información y documentos.
- Protección al denunciante.
- Protección a los testigos.
- Máxima objetividad en la calificación de la falta y apreciación de las pruebas.
- Aplicar criterios de razonabilidad, proporcionalidad, reincidencia e intensidad del daño moral para establecer la gravedad de la falta, así como los principios y enfoques establecidos en el reglamento de la Ley de Prevención y Sanción contra el Hostigamiento Sexual, cuando corresponda (Fuente: Numeral 100 del RIT).

6.3.3. Medios probatorios

Buscan acreditar los hechos expuestos por el/la denunciante y producir certeza en las autoridades a cargo del procedimiento de investigación preliminar.

Para efectos de la acreditación fehaciente de los hechos de toda denuncia, podrá presentarse alternativamente, cualquiera de los medios probatorios siguientes:

- Declaración de testigos.
- Documentos públicos o privados, en versión física o digitalizada.
- Registros físicos o magnéticos: cartas, grabaciones de audio o video, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, mensajería instantánea, fotografías, entre otros.
- Informe psicológico, psiquiátricos, forenses, grafotécnico, análisis biológicos, químicos, toxicológicos o de otra índole, entre otros.



- e) Cualquier otro medio probatorio idóneo para la verificación de los Actos o hechos de hostigamiento sexual.

6.3.4. Criterios

La sola declaración de la presunta víctima constituye un medio probatorio. Para la valoración de su declaración y que ésta genere indicio razonable sobre la comisión de los hechos denunciados, al menos deberán considerarse los siguientes criterios:

- Debe observarse la uniformidad en la declaración, así como la coherencia y solidez del relato.
- El órgano encargado de la investigación puede adoptar, de oficio, las acciones para alcanzar una mínima corroboración con otras acreditaciones indiciarias en contra del denunciado/a, que incorporen algún hecho, dato o circunstancia externa, aún de carácter periférico, que consolide su contenido.

Sin perjuicio de los medios probatorios que pueda presentar el/la denunciante, el órgano encargado de la investigación puede solicitar la disposición de medios probatorios de oficio tales como: requerir las grabaciones de cámaras de video vigilancia, la exhibición del registro de correos electrónicos, la declaración de testigos, entre otros.

La actuación de los medios probatorios no puede exponer a la presunta víctima a situaciones de revictimización, como la declaración reiterativa de los hechos, careos o cuestionamientos a su conducta o su vida personal, confrontaciones con los/las presuntas/os hostigadores/as, entre otros.

6.3.5. Informe de Precalificación

La Secretaría Técnica de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios del Congreso de la República, emite el Informe de Precalificación en un plazo no mayor a tres (03) días calendario, contados desde que se recibe la queja o denuncia o desde que toma conocimiento del hecho, bajo responsabilidad.

6.3.6. Informe al Ministerio Público o a la Policía Nacional del Perú

En los casos en los que el Informe de precalificación recomiende dar inicio al Proceso Administrativo Disciplinario y se verifique indicios de la comisión de un delito, la Secretaría Técnica de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios del Congreso de la República, informa al Ministerio Público o a la Policía Nacional del Perú, para que estos actúen conforme a sus funciones. El plazo máximo para esta comunicación es de veinticuatro (24) horas computadas a partir de la emisión del Informe de Precalificación.

6.3.7. Proceso Administrativo Disciplinario

El Proceso Administrativo Disciplinario tiene una duración máxima de treinta (30) días calendario. Excepcionalmente, y atendiendo a la



complejidad del caso, el procedimiento disciplinario puede extenderse por un plazo adicional de quince (15) días calendario. El incumplimiento de los plazos antes indicados implica responsabilidad administrativa, más no la caducidad o prescripción del procedimiento.

La fase instructiva, se encuentra a cargo de la Secretaría Técnica quien emite el Informe de precalificación y realiza las acciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria de el/la denunciado/a.

Recibido el Informe de precalificación, el Departamento de Recursos Humanos cuenta con el plazo máximo de cinco (5) días hábiles para emitir el acto que dispone el inicio del Proceso Administrativo Disciplinario y notificar a el/la denunciado/a, del acto que dispone el inicio del referido procedimiento.

Mediante el acto de inicio del Proceso Administrativo Disciplinario se debe brindar al investigado el plazo de cinco (5) días hábiles para la presentación de sus descargos, los cuales podrán ser prorrogables tomando en cuenta el Reglamento Interno de Trabajo y con los descargos, el imputado tiene la oportunidad de solicitar informe oral.

Vencido el plazo para la presentación de los descargos, la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios, cuenta con un plazo máximo de diez (10) días calendarios para emitir y elevar al Departamento de Recursos Humanos, el informe en el que se pronuncia sobre la existencia o no de la falta de hostigamiento sexual imputada a el/la denunciado/a, debiendo recomendar la sanción que debe ser impuesta o el archivo del caso, según corresponda.

Asimismo, en el proceso de admisión de las quejas por hostigamiento sexual, la calificación, evaluación, dictamen y decisión sancionadora, deben considerarse las siguientes garantías según lo previsto en el Artículo 100 del Reglamento Interno de Trabajo:

- a) Confidencialidad de la información y documentos.
- b) Protección al denunciante.
- c) Protección a los testigos.
- d) Máxima objetividad en la calificación de la falta y apreciación de las pruebas.
- e) Aplicar criterios de razonabilidad, proporcionalidad, reincidencia e intensidad del daño moral para establecer la gravedad de la falta.

6.4. De la sanción

Una vez recibido el informe de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios, el Departamento de Recursos Humanos, cuenta con cinco (5) días hábiles para la emisión de su pronunciamiento. Dicho plazo incluye la notificación del informe de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios al/la denunciado/a, la programación del informe oral en caso haya sido solicitada por el/la denunciado/a (indicando lugar, fecha y hora) y la emisión del pronunciamiento (resolución) sobre la existencia de hostigamiento sexual e imponer una sanción o en su defecto, que se declare infundada y se disponga el archivamiento del caso.

El pronunciamiento (resolución) que emita el Departamento de Recursos Humanos, debe ser notificado a el/la denunciado/a, dentro del plazo máximo de cinco (5) días hábiles de haber sido emitido.

El/la Jefe/a del Departamento de Recursos Humanos, es responsable de consignar en el Registro Nacional de Sanciones de SERVIR, la sanción impuesta a el/la denunciado/a por Hostigamiento Sexual.

7. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

- a) En el supuesto que el presunto hostigador/a pertenezca a alguna empresa que ofrezca bienes y/o brinde servicios en el Congreso de la República, a través de tercerización, se deberá dar aviso a la empresa empleadora correspondiente; sin perjuicio de que el hecho sea puesto en conocimiento del Ministerio Público o de la Policía Nacional del Perú; según corresponda.
- b) Aquel funcionario o servidor del Congreso de la República que, estando encargado y teniendo competencia, no hubiera adoptado las acciones oportunas y adecuadas para tramitar, investigar y sancionar los hechos que configuren hostigamiento sexual, será responsable penal y/o administrativamente; según corresponda.
- c) Sin perjuicio de la sanción impuesta al denunciado/a, previo procedimiento administrativo disciplinario, la víctima está facultada para iniciar en la vía civil y/o penal el proceso judicial correspondiente.
- d) 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 hechos en la denuncia, podrá interponer las acciones pertinentes mediante proceso administrativo o judicial; según corresponda.
- e) Al tomar contacto con una presunta víctima de hostigamiento sexual, los/as involucrados en el procedimiento de denuncia, atención, investigación y sanción, deben guiar su actuación conforme a los parámetros establecidos en el Anexo N° 02 "Protocolo de Actuación para la Atención de Denuncias y Entrevista con Víctimas de Hostigamiento Sexual" de los "Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas", aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, con la finalidad de evitar cualquier situación que pudiera generar su Revictimización. Dicho Anexo 02 constituye el "Protocolo de Actuación para la Atención de Denuncias y Entrevista con Víctimas de Hostigamiento Sexual" de la presente directiva.
- f) Los aspectos no previstos en la presente directiva se rigen por el Reglamento Interno de Trabajo.
- g) En la medida de lo posible, se deberán adoptar medidas específicas para garantizar la composición paritaria de los órganos y/o comisiones encargadas de la investigación y sanción de actos de hostigamiento sexual.
- h) A fin de garantizar la celeridad de los procedimientos y de alcanzar una decisión en los plazos legalmente establecidos, se adoptarán las medidas necesarias para



asegurar el buen funcionamiento de los órganos de investigación y sanción de los actos de hostigamiento sexual, tales como descarga laboral o incorporación permanente o temporal de nuevos integrantes a dichos órganos.

8. RESPONSABILIDADES

Son responsables del cumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente directiva, todas las unidades orgánicas y los servidores del Congreso de la República, independientemente de su régimen laboral o modalidad contractual.

El Departamento de Recursos Humanos del Congreso de la República, es responsable de velar por el cumplimiento de lo previsto en la presente directiva. Asimismo, es responsable de la ejecución de las medidas de prevención y difusión de canales de denuncias o queja, sobre hostigamiento sexual y dictar medidas de protección.

9. DISPOSICIÓN FINAL

La presente directiva reemplaza y deja sin efecto a la Directiva N° 01-2004-DGA/CR del mismo nombre, aprobada mediante Resolución N° 081-2003-2004-OM/CR de fecha 20-07-2004.

10. MARCO LEGAL

- 
- 
- 
- 
- a) Constitución Política del Perú.
 - b) Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
 - c) Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y sus modificatorias.
 - d) Ley N° 28983, Ley de igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombre.
 - e) Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
 - f) 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 de hostigamiento sexual.
 - g) Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
 - h) 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 y sus modificatorias.
 - i) Decreto Supremo N° 004-2019-JUS que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
 - j) Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género.
 - k) 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 y sus modificatorias.
 - l) Resolución Ministerial N° 222-2019-TR, que aprueba documento denominado "Lineamientos del servicio de orientación y acompañamiento para los casos de hostigamiento sexual en el trabajo 'Trabaja sin Acoso'".
 - m) Resolución Ministerial N° 223-2019-TR, que aprueba documento denominado 'Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el sector privado y público'.

- n) Reglamento del Congreso de la República³.
- o) Reglamento Interno del Trabajo⁴.
- p) Reglamento de Organización y Funciones del Servicio Parlamentario.
- q) Manual de Organización y Funciones del Servicio Parlamentario.
- r) Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, que aprueba "Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas".
- s) Declaración Universal de Derechos Humanos.
- t) Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y su Protocolo Facultativo.
- u) Convención interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém Do Pará".

11. ANEXOS

- Anexo 1 Ejemplos de conductas consideradas como actos de hostigamiento sexual.
- Anexo 2 Protocolo de actuación para la atención de denuncias y entrevista con víctima de hostigamiento sexual.
- Anexo 3 Estructura de informe de investigación.
- Anexo 4 Formato de denuncia de hostigamiento sexual.



³ Concordado con el núm.) 99.2 del RIT "La queja por hostigamiento sexual que comprenda a un congresista se presenta a la Comisión de Ética Parlamentaria.

⁴ Marzo, 2020. Artículo 99° Quejas por hostigamiento sexual; Artículo 100° Garantías en las quejas por hostigamiento sexual; Artículo 101° Apoyo a la presunta víctima de hostigamiento sexual.

TÍTULO VIII "Régimen Disciplinario" Artículo 105° Faltas graves (...) literal m) Incurrir en actos de hostigamiento sexual. (...)



ANEXO 1

EJEMPLOS DE CONDUCTAS CONSIDERADAS COMO ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

1. Mensajes de contenido sexual a través de cualquier medio.
2. Exposiciones indecentes con contenido sexual y ofensivo.
3. Bromas obscenas o sexistas.
4. Preguntas, chistes, piropos o halagos de contenido sexual o sexista.
5. Comentarios sexistas.
6. Conversaciones con términos de corte sexual o sexista.
7. Cambiar los temas de discusión laborales a temas sexuales.
8. Narrar historias de naturaleza sexual.
9. Miradas lascivas o gestos con contenido sexual.
10. Llamadas telefónicas o video llamadas de contenido sexual o sexista.
11. Repetidas invitaciones a citas que son rechazadas.
12. Comentarios de contenido sexista o sexual o de la vida sexual del/de la hostigado/a o del/de la hostigador/a.
13. Preguntar sobre las fantasías, historia o preferencias sexuales de la persona.
14. Mostrar dibujos, grafitis, fotos, revistas, calendarios con contenido sexual; entre otros, de similar naturaleza.
15. Tocar, rozar, recostarse, arrinconar, besar, abrazar, pellizcar, palmear, obstruir intencionalmente el paso, entre otras acciones de similar naturaleza.
16. Insultos que estén relacionados con el sexo o insultos sexistas.
17. Comentarios sobre el aspecto de la vestimenta, el cuerpo o la sexualidad de la persona agraviada.
18. Referirse a una persona adulta como niña, niño, bombón, muñeca, muñeco, bebé o cariño.
19. Masajes en el cuello.
20. Tocar el cuerpo, cabello o ropa de otra persona.
21. Dar regalos personales.
22. Quedarse mirando a alguien persistentemente.



ANEXO 2

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DE DENUNCIAS Y ENTREVISTA CON VÍCTIMAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

a. Ambiente para la entrevista

La entrevista, en cualquier instancia, deberá realizarse en un espacio que permita la privacidad de la persona denunciante y donde se garantice la confidencialidad. Sin perjuicio de ello, si la persona denunciante, presunta víctima o testigo/s están de acuerdo, podrán emplearse medios virtuales a través de tecnologías de la información y comunicación.

b. Parámetros de conducta para las y los entrevistadores

- En caso se requiera, se asegurará la presencia de un/a intérprete.
- Establecer una relación personalizada y respetuosa con el/la denunciante y/o presunta víctima.
- Escuchar y mostrar atención a la narración de la persona.
- Comunicarle a el/la denunciante y/a la presunta víctima que en todo momento el procedimiento será llevado a cabo con discreción y confidencialidad.
- Si la persona afectada no se encuentra lo suficientemente cómoda para relatar los detalles de su caso, se le debe preguntar si prefiere escribirlo o que otra persona tome su declaración.
- Prestar atención a la expresión corporal que muestran, a fin de que esta refleje empatía con el relato y estado emocional de la presunta víctima.

c. Conductas a evitar bajo cualquier circunstancia

- Emitir opiniones personales respecto a lo sucedido.
- Hacer comentarios o bromas de connotación sexual o sexista
- Llegar a conclusiones prematuras o anticipar respuestas en el momento de la entrevista.
- Negar o minimizar la situación narrada por el/la denunciante.
- Cuestionar el relato de la persona.
- Realizar promesas respecto a la resolución de su caso.
- Presionar a la presunta víctima para la interposición de una denuncia.

d. Preguntas a realizar durante la entrevista como parte de la denuncia o Investigación

- ¿Qué hizo la persona acusada?
- ¿Cuándo sucedieron los hechos?
- ¿Dónde sucedieron los hechos?
- ¿En qué contexto ocurrieron los hechos?
- ¿Hubo testigos?
- ¿Cómo describiría la relación de los testigos con la persona acusada?
- ¿Antes del hecho denunciado había ocurrido alguna situación igual o similar?
- ¿Cómo le/a ha afectado lo ocurrido?
- ¿Cómo se siente en este momento?
- ¿Siente que puede regresar a su lugar de trabajo?

Con la finalidad de evitar que la persona afectada relate más de una vez los hechos, se sugiere que, si al inicio de la entrevista la persona comienza a relatar



los hechos y, de este relato, se contestan una o varias de las interrogantes planteadas previamente, se tome notas de lo relatado y se evite formular nuevamente estas preguntas, salvo que resulte estrictamente necesario.

e. Firma de la declaración

Terminada la entrevista se le entregará a la persona entrevistada su declaración y se le dará un tiempo prudente para que la revise y apruebe o solicite las modificaciones necesarias.

Cuando la persona esté de acuerdo con la toma de la declaración, se le solicitará que la firme.



ANEXO 3

ESTRUCTURA DE INFORME DE INVESTIGACIÓN (COMISIÓN DE PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA)

Habiendo sido notificados con fecha de la denuncia por hostigamiento sexual presentado por (nombre completo de el/la denunciante) esta Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios del Congreso de la República, conforme a las competencias otorgadas, ha realizado la investigación, dentro del plazo correspondiente.
En tal sentido, a continuación, se informa los detalles de la misma:

1. Antecedentes y documentos que fueron recopilados durante el procedimiento de investigación.
2. Identificación del/de la denunciado/a, así como la modalidad de sujeción con la entidad.
3. Descripción de los hechos que configuran la falta. Identificación de los hechos señalados en la denuncia, así como, de ser el caso, los hechos identificados producto de las investigaciones realizadas y los medios probatorios presentados y los obtenidos de oficio.
4. Análisis de los descargos presentados por el/la denunciado/a.
5. Propuesta de medidas correctivas y recomendaciones finales a archivo. De ser el caso, propuesta de medida cautelar. Debe tenerse en cuenta la gravedad de la presunta falta, así como la afectación que esta genera al interés general.
6. Proyecto de resolución o comunicación que pone fin al procedimiento.



ANEXO 4

FORMATO DE DENUNCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Lugar y Fecha

Señor
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
Presente.-

Yo....., identificado con DNI N°
..... y domicilio en, me
presento ante usted, con la finalidad de presentar denuncia por hostigamiento sexual contra:

- a. Cargo:
b. Cargo:

Quien (es) presta (n) servicio en la unidad orgánica
....., conforme a los hechos que expongo:

Sustento mi denuncia en los medios de prueba que acompaño:

1.
2.
3.
4.

En caso no se trate de prueba documental o física, ofrezco los siguientes medios probatorios.

Asimismo, solicito a usted medidas de protección. NO () SI ()

Medida que solicito:

Firma

12. ÍNDICE

Página

1. OBJETIVO.....	1
2. FINALIDAD.....	1
3. ALCANCE.....	1
4. MODIFICACIONES Y ACTUALIZACIONES.....	1
5. DISPOSICIONES GENERALES.....	1
5.1. Glosario de Términos.....	1
5.2. Principios para la prevención, atención de denuncias, investigación y sanción del hostigamiento sexual	3
5.3. Enfoques.....	5
5.4. Configuración del hostigamiento sexual.....	6
5.5. Manifestaciones del hostigamiento sexual.....	7
5.6. Confidencialidad.....	7
5.7. Comunicaciones durante el procedimiento de investigación y Sanción.....	8
5.8. Tratamiento a la víctima de hostigamiento sexual.....	8
5.9. De las funciones del Secretario Técnico de la Comisión de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Congreso de la República.....	8
5.10 De la participación del personal del Congreso de la República....	9
6. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS.....	9
6.1 De la prevención.....	9
6.2 De la atención de las quejas o denuncias.....	10
6.3 De la investigación o procesamiento disciplinario.....	16
6.4 De la sanción.....	19
7. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS.....	20
8. RESPONSABILIDADES.....	21
9. DISPOSICIÓN FINAL.....	21
10. MARCO LEGAL.....	21
11. ANEXOS.....	22
12. ÍNDICE.....	28

