



PERÚ

Ministerio
del Interior

Intendencia Nacional
de Bomberos del Perú

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"



**DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA INTENDENCIA NACIONAL DE
BOMBEROS DEL PERÚ**

**OFICINA DE ADMINISTRACIÓN
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS**

2019



PERÚ

Ministerio
del Interior

Intendencia Nacional
de Bomberos del Perú

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

INDICE

1.	FINALIDAD	3
2.	OBJETIVO	3
3.	AMBITO DE APLICACIÓN	3
4.	BASE LEGAL	3
5.	RESPONSABILIDADES	4
6.	DISPOSICIONES GENERALES	5
6.1.	SIGLAS	5
6.2.	DEFINICIONES	5
7.	DISPOSICIONES ESPECÍFICAS	8
	DISPOSICIONES FINALES	13
	VIGENCIA	13
10.	ANEXOS	13
	ANEXO N° 01: FORMATO DE DENUNCIA	14
	ANEXO N° 02: MATRIZ DEL PROCESO	15





PERÚ

Ministerio
del Interior

Intendencia Nacional
de Bomberos del Perú

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

DIRECTIVA N° 003-2019-INBP

**DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA
INTENDENCIA NACIONAL DE BOMBEROS DEL PERÚ**

1. FINALIDAD

Prevenir y sancionar los actos de hostigamiento sexual producidos en las relaciones de autoridad, jerarquía y aquellas provenientes de situaciones ventajosas que puedan ocurrir en la INBP, a fin de promover un ambiente laboral seguro y equitativo.

2. OBJETIVO

Establecer normas, procedimientos y responsabilidades para la prevención y sanción administrativa de aquellos actos que configuren hostigamiento sexual en las relaciones laborales o contractuales de la INBP.

3. AMBITO DE APLICACIÓN

Las presente Directiva, es de cumplimiento obligatorio por parte de todos los órganos y unidades orgánicas de la INBP, independientemente del régimen laboral que les sea aplicable; así como para toda persona sujeta a otras modalidades de contratación.

4. BASE LEGAL

- 4.1. Constitución Política del Perú de 1993.
- 4.2. 107ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT.
- 4.3. Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y su modificatoria aprobada mediante.
- 4.4. Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República.
- 4.5. Ley N° 27815, Ley Código Ética de la Función Pública y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 033-2005-PCM y modificatorias.
- 4.6. Ley N° 27492, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 4.7. Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- 4.8. Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado.
- 4.9. Ley N° 28983, Ley de la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.
- 4.10. Ley N° 29430, Ley que modifica la Ley N° 27492 Ley de Prevención y Hostigamiento Sexual.
- 4.11. Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057 y otorga derechos laborales.
- 4.12. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
- 4.13. Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR.



PERÚ

Ministerio
del Interior

Intendencia Nacional
de Bomberos del Perú

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

- 4.14. Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 075-2008.
- 4.15. Decreto Legislativo N° 1260, Fortalece el Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú como parte del Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana y regula la Intendencia Nacional de Bomberos del Perú.
- 4.16. Decreto Legislativo N° 1410, Decreto Legislativo que incorpora el delito de acoso sexual, chantaje sexual al Código Penal y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.
- 4.17. Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género.
- 4.18. Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el reglamento de la Ley N° 27942 y deroga el Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES.
- 4.19. Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, y sus modificatorias.
- 4.20. Decreto Supremo N° 019-2017-IN, Aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1260.
- 4.21. Decreto Supremo N° 025-2017-IN, Aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Intendencia Nacional de Bomberos del Perú.
- 4.22. Resolución de la Contraloría N° 320-2006-GC, Aprueba las Normas de Control Interno.
- 4.23. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, que modifica la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE.
- 4.24. Resolución Ministerial N° 1075-2012-IN/DGRH que aprueba la Directiva N° 017-2012-IN-DM sobre Normas y Procedimientos para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en los Órganos Policiales y No Policiales del Ministerio del Interior.
- 4.25. Resolución de Contraloría General N° 004-2017-CG, Aprueba la Guía para la Implementación del Sistema de Control Interno de las entidades del Estado.
- 4.26. Resolución Legislativa N° 26583, que aprueba la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer-Convención Belém Do Pará en el Perú.
- 4.27. Resolución Jefatural N° 082-2017-CGBVP, que aprueba la Directiva N° 001-2017-CGBVP-CG, "Directiva que establece las disposiciones para la elaboración de documentos normativos del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú.

5. RESPONSABILIDADES

- 5.1. La OA y la URH, son responsables de la implementación, difusión, monitoreo y cumplimiento de las disposiciones de la presente Directiva.
- 5.2. La URH, es responsable de garantizar la protección de los testigos ofrecidos por las partes, con medidas de protección personal, laboral o contractual, dentro del ámbito administrativo.



PERÚ

Ministerio
del Interior

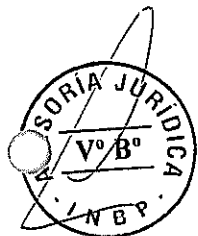
Intendencia Nacional
de Bomberos del Perú

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

5.3. Los funcionarios, directivos y servidores de la INBP, bajo cualquier régimen laboral, son responsables del cumplimiento de lo señalado en la presente Directiva.

6. DISPOSICIONES GENERALES

6.1. Siglas



INBP : Intendencia Nacional de Bomberos del Perú.
 GG : Gerencia General.
 OA : Oficina de Administración.
 URH : Unidad de Recursos Humanos.
 ROF : Reglamento de Organización y Funciones
 SERVIR : Autoridad Nacional del Servicio Civil
 ST : Secretaría Técnica
 PAD : Procedimiento Administrativo Disciplinario

6.2. Definiciones



6.2.1. **Hostigamiento sexual:** Es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseados 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. Puede ser de dos tipos:



6.2.1.1. **Hostigamiento sexual típico o chantaje sexual:** conducta física, verbal o escrita reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afecten su dignidad, así como sus derechos fundamentales.

6.2.1.2. **Hostigamiento sexual ambiental:** conducta física, verbal o escrita reiterada de carácter sexual o sexista de una o más personas hacia otras con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.

6.2.2. **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.

6.2.3. **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.

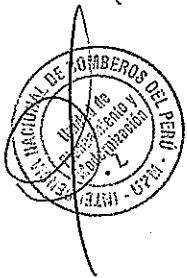
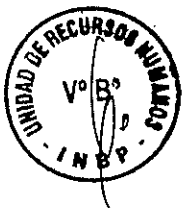
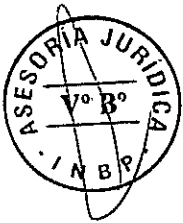




- 6.2.4. **Relación de autoridad:** todo vínculo existente entre dos personas a través del cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a ella. Este concepto incluye el de relación de dependencia.
- 6.2.5. **Relación de sujeción:** 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.
- 6.2.6. **Denuncia o queja:** acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a las instancias comprendidas en la presente directiva, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.
- 6.2.7. **Denunciado/a o quejado/a:** persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- 6.2.8. **Quejoso/a o denunciante:** persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- 6.2.9. **Falsa denuncia:** aquella queja o denuncia administrativa de hostigamiento sexual declarada infundada por resolución firme en la que queda acreditada la mala fe del denunciante. La persona a quien se le imputan los hechos en la queja tiene expedito su derecho a interponer judicialmente las acciones que estime pertinentes
- 6.2.10. **Hostigado/a:** toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- 6.2.11. **Hostigador/a:** toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- 6.2.12. **Procedimiento administrativo disciplinario:** procedimiento orientado a determinar la existencia o configuración del hostigamiento sexual y la responsabilidad administrativa de la persona denunciada, con la consecuente aplicación de la sanción disciplinaria correspondiente.
- 6.2.13. **Secretaría Técnica:** responsable de recibir las denuncias verbales o escritas, precalificar y documentar todas las etapas del Procedimiento Administrativo Disciplinario, asistiendo a los órganos Sancionadores del mismo.

6.3. Se entiende como manifestaciones de la conducta de hostigamiento sexual, las siguientes:

- 6.3.1. Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto de su situación actual o futura, a cambio de favores sexuales.
- 6.3.2. Amenazas mediante las que exige una conducta no deseada que atenta o agravia la dignidad de la presunta víctima, o ejercer actitudes de presión o intimidatorias con la finalidad de recibir atenciones o favores de naturaleza sexual, o para reunirse o salir con la persona agraviada.
- 6.3.3. Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de





PERÚ

Ministerio
del Interior

Intendencia Nacional
de Bomberos del Perú

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.

6.3.4. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.

6.3.5. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este numeral.



6.4. Para que se configure el hostigamiento sexual, debe presentarse alguno de los elementos constitutivos siguientes:

6.4.1. Un acto de carácter o connotación sexual, que puede ser de físico, verbal, escrito o de similar naturaleza.

6.4.2. La configuración del hostigamiento sexual no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso. La reiterancia puede ser considerada como un elemento indiciario que coadyuve a constatar su efectiva presencia y gravedad.

6.4.3. 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 si este ocurre o no en el lugar de trabajo.

6.4.4. El acto no es deseado o es rechazado manifiestamente por la víctima. El rechazo a la conducta acosadora podrá ser directo cuando la persona acosada en forma verbal o escrita manifieste su disconformidad con la actitud de la persona hostigadora, pero también podrá ser de carácter indirecto cuando la víctima rechace a la persona hostigadora con respuestas evasivas, dilatorias u otra clase de actitudes de cualquier naturaleza que demuestren su disconformidad con las proposiciones de la persona hostigadora.

6.4.5. El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual, es la condición a través de la cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral, contractual o de otra índole.

6.4.6. El rechazo a los actos de hostigamiento sexual genera, explícita o implícitamente, una base para la toma de decisiones que afectan a la víctima en cuanto su situación laboral, contractual o de otra índole.

6.4.7. La conducta del hostigador, sea explícita o implícita, que afecte el trabajo de una persona, interfiriendo en el rendimiento en su trabajo creando un ambiente de intimidación, hostil, humillante u ofensivo para la persona que es objeto de la misma

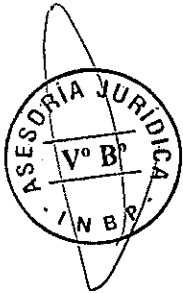


6.5. Es deber de todas las personas que prestan servicios en la INBP, contribuir y salvaguardar un ambiente de trabajo digno, saludable y humano, desplegando el máximo esfuerzo para prevenir cualquier práctica discriminatoria en razón de género, identidad de género, orientación sexual, religión, origen étnico, posición económica y cualquier otra categoría prohibida por el ordenamiento jurídico que pueda causar actos de hostigamiento sexual que afecte la dignidad humana de mujeres y hombres en la entidad.

6.6. La determinación de la responsabilidad administrativa del servidor civil que realiza actos de hostigamiento sexual, se tramita conforme al procedimiento



administrativo disciplinario previsto en la Ley N° 30057, su Reglamento General aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE.



6.7. La URH, deberá de informar semestralmente a SERVIR el número de quejas o denuncias recibidas y las investigaciones iniciadas de oficio por hostigamiento sexual, así como las medidas de mejora o ajustes implementados para prevenir nuevos casos de hostigamiento sexual.

7. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS



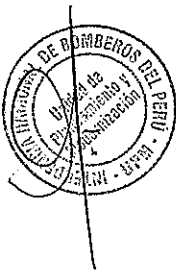
De las acciones de prevención y difusión contra el hostigamiento sexual

7.1.1. La URH, como unidad orgánica responsable de las acciones de prevención y difusión, debe realizar lo siguiente:

- a) Incluir en el proceso de inducción una capacitación en materia de hostigamiento sexual con el objetivo de sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las quejas o denuncias.
- b) Realizar como mínimo una capacitación anual especializada para las personas que conforman la Unidad de Recursos Humanos y las áreas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual.
- c) Informar, capacitar y sensibilizar a las personas que prestan servicios o realizan labores bajo cualquier modalidad contractual, sobre las normas y el procedimiento sancionador por hostigamiento sexual.
- d) Realizar campañas de difusión para la prevención del hostigamiento sexual, además de implementar otros medios para las denuncias de casos.
- e) Publicar en lugares visibles de la entidad sobre el procedimiento para realizar denuncias y las sanciones para el hostigamiento sexual.



7.1.2. Sin perjuicio de interponer una denuncia contra actos de hostigamiento sexual, la persona afectada podrá solicitar apoyo o asesoría a través del diálogo directo y reservado ante el/la jefe/a de la Unidad de Recursos Humanos con la finalidad de exponer claramente los hechos y el comportamiento no deseado de la supuesta persona hostigadora, que le sea hostil, humillante, ofensiva o incomoda, y que interfiera con el normal desarrollo de sus labores.



7.2. De la interposición de la denuncia y las medidas de protección

7.2.1. Las denuncias pueden ser presentadas de forma verbal o escrita ante la URH o la Secretaria Técnica del PAD de la INBP.

7.2.2. La URH en el plazo de un (1) día hábil como máximo desde conocido el hecho, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica,



PERÚ

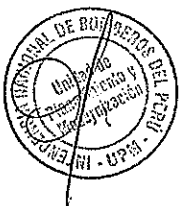
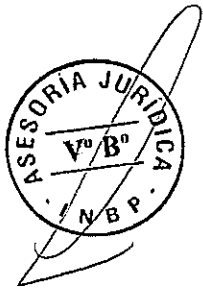
Ministerio
del Interior

Intendencia Nacional
de Bomberos del Perú

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

física y mental o psicológica, con los que cuente. De no contar con dichos servicios, deriva a la víctima a aquellos servicios públicos o privados de salud a los que esta pueda acudir. El informe que se emite como resultado de atención, médica, física y mental o psicológica, es incorporado al procedimiento y considerado como medio probatorio, sólo si la víctima lo autoriza.

- 7.2.3. La URH, debe orientar a los denunciantes que son víctimas de hostigamiento sexual, sobre el procedimiento que corresponde para el trámite de su denuncia.
- 7.2.4. La URH, debe dictar las medidas de protección correspondiente hacia la víctima de hostigamiento en el plazo de tres (3) días hábiles como máximo, desde conocido el hecho
- 7.2.5. Las medidas de protección a favor de la víctima pueden ser:
- Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
 - Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a.
 - Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
 - Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.
- 7.2.6. 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.
- 7.2.7. En caso de que la denuncia sea presentada ante la URH, ésta deberá de remitir la denuncia dentro de las veinticuatro (24) horas de conocido el hecho a la Secretaría Técnica del PAD para las acciones correspondientes.
- 7.2.8. En caso de que la denuncia sea presentada directamente a la Secretaría Técnica del PAD, ésta deberá informar a la URH para que adopte las medidas pertinentes.
- 7.2.9. Cuando la denuncia sea presentada de forma verbal, se debe canalizar a través de un formato de distribución gratuita que cuente con información contenida en el Anexo de la presente Directiva.
- 7.2.10. La denuncia presentada debe cumplir los siguientes requisitos:
- Debe consignarse: nombre, cargo, función que realiza, relación laboral o contractual de la víctima con la persona denunciada.
 - Identificación del/la presunto/a hostigador/a: nombre, cargo, relación laboral o contractual con el/la denunciante.
 - Descripción de los actos que considera manifestaciones de hostigamiento sexual y las circunstancias de tiempo y lugar en que se produjeron.
 - Medios probatorios que acrediten la denuncia.
 - Solicitud de medidas cautelares, de considerarlo necesario.
- 7.2.11. La denuncia debe contar con los medios probatorios que acrediten los hechos expuestos, para ello serán admitidos como tales:
- Declaración de testigos.
 - Documentos públicos o privados.
 - Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros.





PERÚ

Ministerio
del Interior

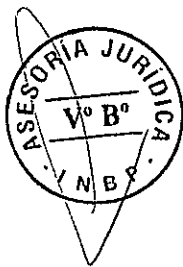
Intendencia Nacional
de Bomberos del Perú

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

- d) Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
- e) Cualquier otro medio probatorio idóneo.

7.2.12. En ningún caso, se puede obligar al denunciante a interponer la denuncia ante el presunto hostigador. En el caso que la denuncia se formule contra la autoridad encargada del procedimiento, la competencia será asumida por el inmediato superior o quien haga sus veces.

7.2.13. La Secretaría Técnica del PAD en un plazo razonable, informara el estado de la denuncia del denunciante.



7.3. De la investigación previa y la precalificación

7.3.1. Recibida la denuncia, la Secretaría Técnica del PAD efectuará las investigaciones preliminares, con la debida reserva del caso.

7.3.2. Si en la denuncia no se adjunta la documentación probatoria correspondiente, la Secretaría Técnica del PAD la requerirá. En caso de no recibir respuesta en un plazo de siete (07) días calendario, podrá declarar "no ha lugar a trámite" la denuncia.

7.3.3. Concluida la investigación, la Secretaría Técnica debe realizar la precalificación de los hechos según la gravedad de los mismos, en el marco de lo dispuesto en la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, y la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGSC denominada "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE.



7.3.4. Esta etapa culmina con el archivo de la denuncia o con la remisión del informe de precalificación al órgano instructor recomendando el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario – PAD, teniendo un plazo no mayor a quince (15) días calendarios, desde que toma conocimiento del hecho; para la emisión del informe de precalificación.

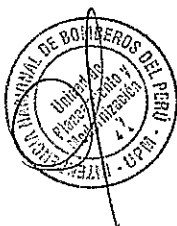
7.3.5. El informe de precalificación debe contener los resultados de las investigaciones realizadas por la Secretaría Técnica del PAD. Ese informe debe sustentar la procedencia o inicio del PAD y la sanción propuesta por la ST al Órgano Instructor competente, o en su defecto declarará no ha lugar a trámite, debiendo contener como mínimo lo siguiente:



- a) Descripción de los hechos.
- b) Valoración de los medios probatorios.
- c) Propuesta de Sanción o archivamiento debidamente motivada.
- d) Recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.

7.3.6. La ST PAD en un plazo no mayor a un (1) día hábil de emitido su informe, traslada el informe de precalificación al órgano instructor del PAD

7.3.7. La ST PAD informará a la URH, al denunciante y al denunciado el resultado de las investigaciones de precalificación en un plazo de tres (03) días calendario de emitido su informe.

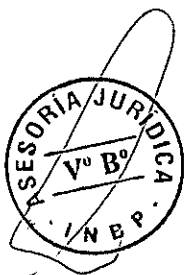




7.4. PAD por actos de hostigamiento sexual

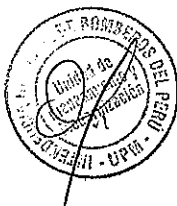
7.4.1. Del inicio del PAD

- a) El PAD no podrá extenderse por un plazo mayor 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.
- b) El PAD se inicia con la notificación del documento al presunto/a hostigador/a, a partir del cual se le imputan, a nivel de presunción, los hechos calificados como falta disciplinaria y los documentos en que se sustenta. Esta resolución adjunta la documentación sustentatoria correspondiente.
- c) La notificación del documento de inicio del PAD se realiza dentro del término de tres (3) días calendario contados a partir del día siguiente de su expedición.
- d) El documento de inicio del PAD es inimpugnable.



7.4.2. Fase instructiva

- a) El/la denunciado/a debe presentar dentro del plazo de cinco (5) días calendario su descargo, sobre la imputación de cargos notificada mediante resolución, ante el Órgano Instructor. De requerir una prórroga de plazo, debe presentar la solicitud de prórroga dentro del mismo plazo; caso contrario, el Órgano Instructor continúa con el procedimiento hasta la emisión de su informe.
- b) El descargo debe hacerse por escrito, el cual debe contener la exposición ordenada de los hechos y pruebas con que se desvirtúen de los cargos imputados.
- c) En caso de presentarse la solicitud de prórroga, corresponde al Órgano Instructor evaluar los alcances de la solicitud y, de ser el caso, otorgar el plazo que considere necesario para que el/la imputado/a ejerza su derecho de defensa, la misma que será otorgada por única vez por un plazo máximo de tres (03) días calendario, que empezaran a computar a partir del vencimiento del plazo inicialmente otorgado.
- d) Los descargos deben formularse por escrito y contendrán la exposición ordenada de los hechos y medios probatorios que se desvirtúen los cargos imputados.
- e) Vencido el plazo para la presentación de los descargos, el Órgano Instructor deberá de realizar el informe correspondiente y remitir dicho informe en un plazo máximo de (1) día hábil al Órgano Sancionador.
- f) La fase instructiva culmina con la recepción por parte del Órgano Sancionador del informe expedido por el Órgano Instructor.

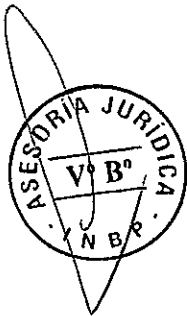


7.4.3. Fase sancionadora

- a) Una vez que el Órgano Sancionador recibe el informe del Órgano Instructor, emite una resolución o decisión, en un plazo no mayor a diez (10) días calendario contados desde que recibe el informe del órgano instructor.



- b) Una vez que el Órgano Sancionador recibe el informe del Órgano Instructor, en un plazo no mayor a dos (02) días calendario, el primero comunica tal hecho al/a servidor/a, a efectos de que este/a pueda, de considerarlo necesario, ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral ante el Órgano Sancionador, ya sea personalmente o a través de un/a abogado/a.
- c) La solicitud de informe oral debe ser presentada dentro del plazo de tres (3) días calendario, luego de notificado/al servidor/a.
- d) El Órgano Sancionador deberá pronunciarse sobre la solicitud en un plazo máximo de tres (3) días calendario, fijando el lugar, fecha y hora para el informe oral, el cual debe llevarse a cabo dentro de los dos (2) días calendario siguientes.
- e) Transcurrido el plazo perentorio, el órgano sancionador debe emitir su pronunciamiento determinando la imposición de sanción o declaración de no a lugar, notificando este resultado al servidor/a denunciado, en un plazo que no debe exceder los cinco (05) días calendario.
- f) Finalmente, el resultado del procedimiento será comunicado a la URH y al denunciante, en un plazo que no debe exceder los tres (03) días calendarios siguientes, de la notificación según el literal precedente.
- g) La sanción se entiende oficializada cuando es comunicada al denunciado, bajo los términos de los artículos 89 y 90 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y del artículo 93 de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
- h) La sanción corresponde a la magnitud de la falta, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática.



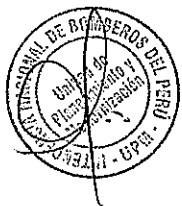
7.5. De la sanción aplicable

7.5.1. En caso se determine el acto de hostigamiento sexual, las sanciones aplicables dependerán de la gravedad y podrán ser:

- a) Amonestación verbal o escrita
- b) Suspensión sin goce de compensaciones desde un (01) día hasta doce (12) meses
- c) Destitución.

7.5.2. La inhabilitación para el ejercicio de la función pública se registrá por lo establecido en la Ley y Reglamento del Servicio Civil y normas afines.

7.5.3. Las sanciones establecidas en los literales b) y c), deben ser inscritas en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido – RNSDD, que administra la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR. La inscripción es permanente y debe indicar el plazo de la sanción.



7.6. De los medios impugnatorios

Contra las resoluciones de sanción, pueden interponerse los recursos de reconsideración o apelación ante la autoridad que impuso la sanción, respetando las formalidades recogidas en el artículo 117° y siguientes del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.



PERÚ

Ministerio
del Interior

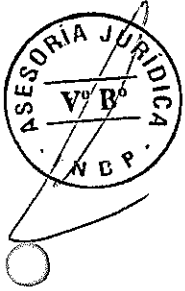
Intendencia Nacional
de Bomberos del Perú

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

7.7. De la medida cautelar

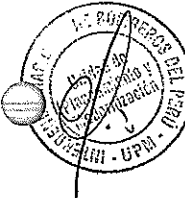
Con la finalidad de asegurar el PAD y dar protección a la víctima, se podrá mediante decisión motivada adoptar las siguientes medidas cautelares:

- a) Desplazamiento del presunto hostigador
- b) Suspensión temporal del presunto hostigador
- c) Desplazamiento de la víctima, a solicitud de la misma
- d) Impedimentos de acercamiento a la víctima
- e) Asistencia psicológica u otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral de la víctima.



8. DISPOSICIONES FINALES

- 8.1. La renuncia, cese o el término de la relación contractual de la presunta víctima con la institución, no exime a la misma de iniciar o continuar con el procedimiento hasta su culminación y, de ser el caso, aplicar la sanción correspondiente.
- 8.2. Si durante el procedimiento o como resultado del mismo el denunciado/a o quejado/a renuncia, deja de pertenecer a la institución o finaliza su vínculo contractual con ella, esta continúa con el procedimiento y dicta las medidas que correspondan según las reglas aplicables para cada institución.
- 8.3. Los aspectos no contemplados en la presente Directiva se regulan de acuerdo a las normas nacionales, estándares internacionales, así como políticas públicas en materia de derechos humanos, lucha contra la violencia de género y hostigamiento sexual, así como en las disposiciones emitidas por el Ministerio del Interior, SERVIR y demás normas generales, que incluye los principios de la Ley N° 27444, Ley del procedimiento Administrativo General.
- 8.4. La denuncia sobre hostigamiento sexual que sea declarada fundada, faculta a la víctima a iniciar acciones ante el Órgano Jurisdiccional competente. Sin embargo, en caso la denuncia sobre hostigamiento sexual sea declarada infundada por resolución firme y se acredite la mala fe del/la denunciante, la persona a quien se le imputó los hechos tiene expedito su derecho a recurrir a las instancias administrativas o judiciales correspondientes.
- 8.5. La aplicación de la presente Directiva se sujeta a las restricciones presupuestales que emite el ente rector, así como a la disponibilidad presupuestal.



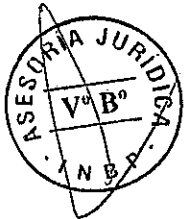
9. VIGENCIA

La presente Directiva entrará en vigencia al día siguiente de su aprobación y publicación en el Portal Web Institucional (www.inbp.gob.pe).

8. ANEXOS



ANEXO N° 01: FORMATO DE DENUNCIA



Yo,1, identificado (a) con DNI N°2..... y domicilio en....., me presento ante usted con la finalidad de presentar:

I. DENUNCIA contra el servidor (a)3quien se desempeña en4..... en el cargo de....., conforme a los hechos que a continuación expongo:5

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

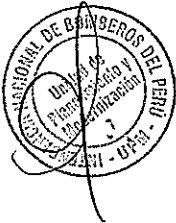


II. Ofrezco como MEDIOS PROBATORIOS lo siguiente6:

- a)
b)
c)



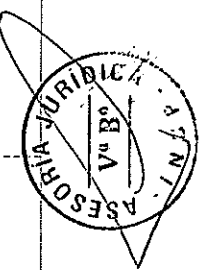
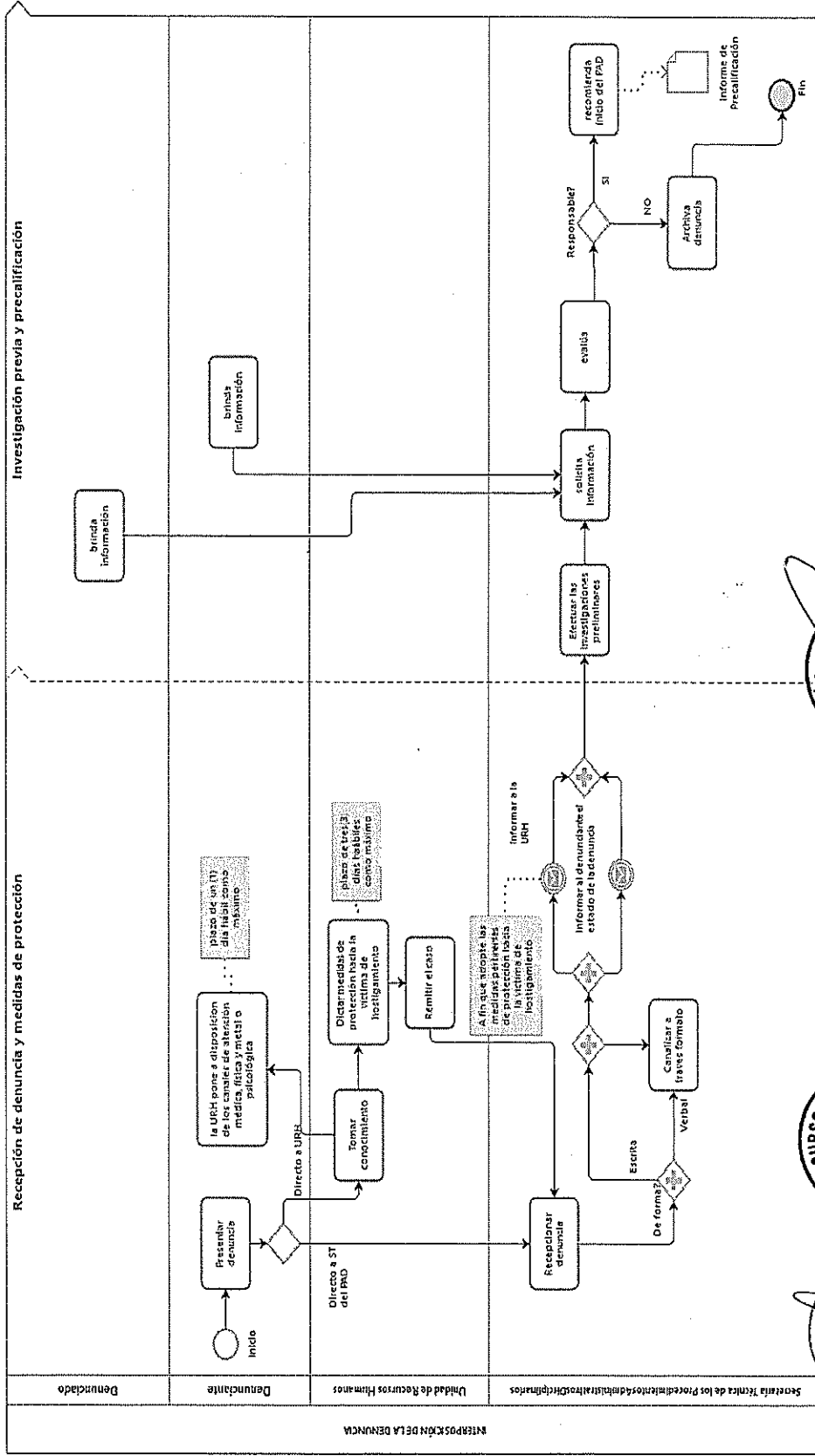
III. Solicitud de Medidas Cautelares: NO () SI ()



1 Indicar nombres y apellidos completos.
2 Obligatorio indicar el número de DNI y presentación de copia simple.
3 Nombres y apellidos completos del presunto hostigador (a).
4 Indicar el Órgano o Unidad Orgánica.
5 Descripción clara de los actos que considera manifestaciones de hostigamientos sexual y las circunstancias de tiempo, lugar y modo en que se produjeron, que permita su constatación, el aporte de evidencia o su descripción; indicar la relación laboral o contractual con la persona denunciada, así como cualquier otro elemento que permita su comprobación.
6 Los medios probatorios que podrán presentarse son: i) Declaración de testigos; ii) documentos públicos o privados; iii) grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto, fotografías, objetos, archivos, entre otros.

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

ANEXO N° 02: MATRIZ DEL PROCESO



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres" "Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

