



Firmado digitalmente por  
GAMARRA LA BARRERA Marco  
Antonio FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 23:52:39 -05:00



# Resolución de Presidencia

**N° 060-2020-CONADIS/PRE**

Lima, 02 de setiembre de 2020



Firmado digitalmente por VASQUEZ  
VINCES Lucy Teresa FAU  
20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 22:28:48 -05:00

## VISTOS:

El Informe N° 068-2019-CONADIS/OAD-UREH de la Unidad de Recursos Humanos, el Memorando N° 813-2019-CONADIS/OAD de la Oficina de Administración, el Informe N° 010-2020-CONADIS/OPP de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, y el Informe N° 016-2020-CONADIS/OAJ de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

## CONSIDERANDO:

Que, el artículo 63 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, establece que el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad - CONADIS es el órgano especializado en cuestiones relativas a la discapacidad, constituido como un organismo público ejecutor adscrito al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, con autonomía técnica, administrativa, de administración, económica y financiera y constituye pliego presupuestario;

Que, la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, establece como objeto la prevención y sanción del hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación. Igualmente, cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo;

Que, mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, se aprobó el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, tiene por objeto desarrollar las normas generales y específicas para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual regulado en la citada Ley;

Que, el artículo 6 del Reglamento de la citada Ley N° 27942, define al hostigamiento sexual como 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, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias; además, precisa que la conducta no requiere que sea reiterada o que se cuente con el rechazo expreso de la víctima;

Que, el artículo 24 del citado Reglamento, establece que las instituciones con veinte (20) o más servidores/as, trabajadores/as, estudiantes o personal en general,



Firmado digitalmente por  
BALLADARES SANDOVAL Jesus  
Javier FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 13:24:46 -05:00



Firmado digitalmente por ARIZA  
VELASQUEZ Rossana Milagros  
FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 12:44:34 -05:00



Firmado digitalmente por  
VILLANUEVA PORRAS Jorge  
Guillermo FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 12:50:14 -05:00



Firmado digitalmente por  
ALVARADO BRUZON Andres FAU  
20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 18:25:52 -05:00



*“Decenio de la igualdad de oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la Universalización de la Salud”*

Firmado digitalmente por  
GAMARRA LA BARRERA Marco  
Antonio FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 23:52:53 -05:00



Firmado digitalmente por VASQUEZ  
VINCES Lucy Teresa FAU  
20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 22:29:00 -05:00

# Resolución de Presidencia

**N° 060-2020-CONADIS/PRE**

cuentan con políticas internas para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual, las mismas que deben estar reguladas en directivas, reglamentos internos u otros documentos. Dichos documentos deben especificar los canales para la presentación de quejas o denuncias, el procedimiento de investigación y sanción y los plazos de cada etapa, los cuales no pueden ser mayores a los previstos en la Ley y el Reglamento;

Que, el numeral 35.1 del artículo 35 del mencionado Reglamento, establece que las entidades públicas conforme a los lineamientos o protocolos que determine SERVIR, implementan canales internos de presentación de quejas o denuncias por hostigamiento sexual que permitan garantizar la confidencialidad de los hechos, medios probatorios e identidad de la presunta víctima. Asimismo, en el numeral 35.2 del citado artículo, se señala que la investigación y sanción del hostigamiento sexual en el sector público se rige por el procedimiento administrativo disciplinario establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su reglamento;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, se aprobó los “Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas”, conforme a lo dispuesto en el segundo párrafo de la Tercera Disposición Complementaria del Reglamento de la Ley N° 27942;

Que, la Quinta Disposición Complementaria del Reglamento de la Ley N° 27942, establece que todas las instituciones, públicas o privadas, que se encuentran dentro de los alcances de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y el presente Reglamento, aprueban o adecúan sus protocolos de atención y sanción del hostigamiento sexual, a lo establecido en la Ley y el Reglamento, en el plazo de noventa (90) días hábiles siguientes a la publicación de los protocolos modelo a los que se hace referencia la Tercera Disposición Complementaria Final;



Firmado digitalmente por  
BALLADARES SANDOVAL Jesus  
Javier FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 13:25:06 -05:00

Que, el artículo 26 del Reglamento de Organización y Funciones del CONADIS, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2016-MIMP, establece que la Unidad de Recursos Humanos es responsable de diseñar, ejecutar, coordinar, supervisar y evaluar las políticas referidas a la gestión y desarrollo del potencial humano de la entidad para contribuir a alcanzar los objetivos institucionales y coadyuvando al cumplimiento de la misión y el logro de la visión de la entidad, en el marco de lo establecido por la normativa que regula el Sistema de Gestión de Recursos Humanos;



Firmado digitalmente por ARIZA  
VELASQUEZ Rossana Milagros  
FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 12:45:36 -05:00

Que, con Resolución de Presidencia N° 024-2009-CONADIS/PRE, se aprobó la Directiva N° 003-2009-CONADIS/PRE “Hostigamiento Sexual en el Trabajo del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad – CONADIS”;



Firmado digitalmente por  
VILLANUEVA PORRAS Jorge  
Guillermo FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 12:50:44 -05:00



Firmado digitalmente por  
ALVARADO BRUZON Andres FAU  
20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 18:26:16 -05:00



Firmado digitalmente por VASQUEZ  
VINCES Lucy Teresa FAU  
20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 22:29:13 -05:00

# Resolución de Presidencia

N° 060-2020-CONADIS/PRE

Que, en atención a lo señalado en los documentos de vistos, resulta necesario aprobar una nueva Directiva para la prevención, denuncia, atención, investigación, y sanción del hostigamiento sexual en el CONADIS;

Con la visación de la Secretaría General, de la Unidad de Recursos Humanos, de la Oficina de Administración, de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo establecido en la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP; la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP; el Reglamento de Organización y Funciones del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad - CONADIS, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2016-MIMP; y, la Resolución Suprema N° 003-2020-MIMP;



Firmado digitalmente por  
BALLADARES SANDOVAL Jesus  
Javier FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 13:25:28 -05:00

## SE RESUELVE:

**Artículo 1.-** Aprobar la Directiva N° 004-2020-CONADIS/PRE, “Directiva para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del Hostigamiento Sexual en el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad - CONADIS”, la misma que forma parte de la presente Resolución:

**Artículo 2.-** Dejar sin efecto la Resolución de Presidencia N° 024-2009-CONADIS/PRE, que aprueba la Directiva N° 003-2009-CONADIS/PRE.

**Artículo 3.-** Disponer la publicación de la presente Resolución de Secretaría General en el Portal Institucional del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad – CONADIS.  
([www.gob.pe/mimp/conadis](http://www.gob.pe/mimp/conadis))

## Regístrese, comuníquese y cúmplase.

**CONADIS**  
Consejo Nacional para la Integración  
de la Persona con Discapacidad

Firmado digitalmente por GAMARRA  
LA BARRERA Marco Antonio FAU  
20433270461 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 02.09.2020 23:53:22 -05:00

**MARCO ANTONIO GAMARRA LA BARRERA**  
Presidente

**Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad**  
**(DOCUMENTO CON FIRMA DIGITAL)**



Firmado digitalmente por  
VILLANUEVA PORRAS Jorge  
Guillermo FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 12:51:07 -05:00



Firmado digitalmente por  
ALVARADO BRUZON Andres FAU  
20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 18:26:43 -05:00



# Resolución de Presidencia

Nº 060-2020-CONADIS/PRE

DIRECTIVA Nº 004-2020-CONADIS/PRE

## “DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL CONSEJO NACIONAL PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD - CONADIS”

Formulada por: La Unidad de Recursos Humanos

### I. OBJETIVO

Establecer los procedimientos que regulan las acciones de prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad – CONADIS, conforme a lo establecido en la Ley Nº 27942 y su Reglamento.



### II. FINALIDAD

Prevenir y sancionar los casos de hostigamiento sexual en el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad – CONADIS, con el propósito de brindar un ambiente laboral seguro, digno y libre de violencia que promueva el desarrollo integral de los/as servidores/as.



### III. BASE LEGAL

- 3.1 Constitución Política del Perú.
- 3.2 Ley Nº 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.
- 3.3 Ley Nº 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 3.4 Ley Nº 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- 3.5 Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil.
- 3.6 Ley Nº 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
- 3.7 Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS.
- 3.8 Decreto Legislativo Nº 1401, que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público.
- 3.9 Decreto Legislativo Nº 1410, que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al código penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.
- 3.10 Decreto Supremo Nº 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley Nº 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 3.11 Decreto Supremo Nº 002-2014-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad.
- 3.12 Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil.



Firmado digitalmente por  
VILLANUEVA PORRÁS Jorge  
Guillermo FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy Vº Bº  
Fecha: 02.09.2020 09:17:50 -05:00



Firmado digitalmente por ARIZA  
VELASQUEZ Rossana Milagros  
FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy Vº Bº  
Fecha: 01.09.2020 18:22:34 -05:00



# Resolución de Presidencia

N° 060-2020-CONADIS/PRE

- 3.13 Decreto Supremo N° 002-2016-MIMP, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad.
- 3.14 Resolución de Presidencia N°099-2014-CONADIS/PRE, que aprueba la Directiva N°005-2014-CONADIS/PRE “Lineamientos para la formulación, modificación y aprobación de Directivas que se expiden en el Consejo Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad”.
- 3.15 Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen disciplinario y Procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”.
- 3.16 Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, “Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas”.

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

## IV. ALCANCE

Las disposiciones contenidas en la presente directiva son de cumplimiento obligatorio de los/as funcionarios/as y servidores/as del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad – CONADIS, independientemente del régimen laboral contratado, así como todas las personas que prestan servicios a través modalidades formativas.

## V. DEFINICIONES

- 5.1 **Conducta de naturaleza sexual:** Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otros de similar naturaleza.
- 5.2 **Conducta sexista:** Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.
- 5.3 **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 la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque



Firmado digitalmente por  
BALLADARES SANDOVAL Jesus  
Javier FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 10:47:09 -05:00



Firmado digitalmente por ARIZA  
VELASQUEZ Rossana Milagros  
FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 01.09.2020 18:25:26 -05:00



Firmado digitalmente por  
VILLANUEVA PORRAS Jorge  
Guillermo FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 09:18:18 -05:00



Firmado digitalmente por  
ALVARADO BRUZON Andres FAU  
20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 11:58:32 -05:00



# Resolución de Presidencia

N° 060-2020-CONADIS/PRE

no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.

- 5.4 Hostigado/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual, al margen del tipo de vinculación laboral o contractual con la entidad.
- 5.5 Hostigador/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual, cualquiera sea su régimen de vinculación laboral o modalidad formativa de servicio en el Sector Público.
- 5.6 Denuncia o queja:** Acción mediante la cual una persona comunica, de forma verbal o escrita, a la entidad sobre la ocurrencia de uno o más hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan. Los Lineamientos utilizarán indistintamente los términos denuncia o queja.
- 5.7 Denunciante:** Persona que presenta la denuncia o queja por hostigamiento sexual.
- 5.8 Denunciado:** Persona contra la que se presenta la denuncia o queja por hostigamiento sexual.
- 5.9 Modalidades formativas:** Se consideran modalidades formativas las prácticas preprofesionales, las prácticas profesionales; así como el Servicio Civil de Graduandos SECIGRA DERECHO.
- 5.10 Práctica Preprofesional.-** Modalidad formativa que permite al estudiante de un Centro de Estudios desarrollar sus capacidades, aplicar sus conocimientos, habilidades y aptitudes mediante el desempeño, en una situación real de desarrollo de las actividades en el sector público, de acuerdo con su Programa de Estudios.
- 5.11 Práctica Profesional.-** Modalidad formativa que permite al egresado de un Centro de Estudios consolidar el aprendizaje adquirido, ejercitar su desempeño, aplicar sus conocimientos, habilidades y aptitudes mediante el desempeño, en una situación real de desarrollo de las actividades en el sector público, de acuerdo con su Programa de Estudios.
- 5.12 Procedimiento Administrativo Disciplinario:** Procedimiento orientado a determinar la existencia o configuración del hostigamiento sexual y la responsabilidad administrativa disciplinaria del denunciado o quejado con la consecuente aplicación de la sanción disciplinaria correspondiente.



Firmado digitalmente por  
BALLADARES SANDOVAL Jesus  
Javier FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 10:47:31 -05:00



Firmado digitalmente por ARIZA  
VELASQUEZ Rossana Milagros  
FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 01.09.2020 18:26:46 -05:00



Firmado digitalmente por  
VILLANUEVA PORRAS Jorge  
Guillermo FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 09:18:35 -05:00



Firmado digitalmente por  
ALVARADO BRUZON Andres FAU  
20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 17:13:26 -05:00



# Resolución de Presidencia

Nº 060-2020-CONADIS/PRE

**5.13 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.

## VI. DISPOSICIONES GENERALES

### 6.1 Principios

Las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual se sustentan en los principios establecidos en el artículo 4 del Reglamento de la Ley N° 27942.

### 6.2 Responsabilidades

#### 6.2.1 Funcionarios/as y Directores/as.

Los/as funcionarios/as y directores/as del CONADIS lideran e impulsan la implementación de las disposiciones contenidas en la presente Directiva en el ámbito de su competencia.

#### 6.2.2 Unidad de Recursos Humanos – UREH.

Las UREH como responsables de la gestión de los recursos humanos en el CONADIS, implementa las disposiciones que emite SERVIR; asimismo, tiene a cargo la ejecución de las siguientes acciones:

- Ejecutar el 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.
- Atender las denuncias o quejas, brindar orientación a las presuntas víctimas respecto al procedimiento de investigación y sanción, así como realizar el seguimiento a dicho procedimiento en el ámbito laboral.
- Poner a disposición de la víctima, oportunamente, los canales de atención médica y psicológica, más idóneos, de acuerdo a su accesibilidad.
- Dictar medidas de protección a favor de la presunta víctima, así como a favor de los/as testigos/as, siempre que resulten



Firmado digitalmente por  
BALLADARES SANDOVAL Jesus  
Javier FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy Vº Bº  
Fecha: 02.09.2020 10:47:56 -05:00



Firmado digitalmente por  
VILLANUEVA PORRAS Jorge  
Guillermo FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy Vº Bº  
Fecha: 02.09.2020 09:18:48 -05:00



Firmado digitalmente por ARIZA  
VELASQUEZ Rossana Milagros  
FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy Vº Bº  
Fecha: 01.09.2020 18:28:39 -05:00



Firmado digitalmente por  
ALVARADO BRUZON Andres FAU  
20433270461 soft  
Motivo: Doy Vº Bº  
Fecha: 02.09.2020 17:18:08 -05:00



# Resolución de Presidencia

Nº 060-2020-CONADIS/PRE

estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

- e. Informar semestralmente a SERVIR la cantidad de denuncias o quejas recibidas, investigaciones iniciadas de oficio en la materia, medidas de mejora o ajustes implementados a la cultura y clima laboral. Este informe se realizará en los meses de julio y diciembre, respectivamente, a través de la Plataforma Virtual de SERVIR.
- f. Realizar el registro de las sanciones en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles o el que haga sus veces.

## 6.2.3 Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario – STPAD .

La STPAD está a cargo de llevar a cabo la investigación preliminar y presta apoyo a las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario del CONADIS, en el conjunto de acciones orientadas a determinar la existencia o configuración de hostigamiento sexual y la consecuente responsabilidad administrativa del funcionario/a o servidor/a público/a denunciado/a y la aplicación de la sanción disciplinaria correspondiente. Para ello, tiene entre sus funciones:

- a. Realizar el procedimiento de investigación preliminar y el consecuente Informe de Precalificación, en los plazos establecidos en la Ley N° 27942 y su Reglamento.
- b. Informar a SERVIR respecto a las sanciones impuestas por hostigamiento sexual, dentro del plazo máximo de diez (10) días hábiles contados desde la notificación de la resolución que impone sanción. Este informe se realiza a través del registro de la sanción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles – RNSSC; para ello, deberá precisar que la causal de sanción es el hostigamiento sexual.

## 6.2.4 Comité de Investigación.

Para los procedimientos donde se conforme un Comité de Investigación, este tiene como responsabilidades:

- a. Llevar a cabo una evaluación de hechos denunciados conforme a los plazos establecidos en la presente Directiva.



Firmado digitalmente por  
BALLADARES SANDOVAL Jesus  
Javier FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 10:48:19 -05:00



Firmado digitalmente por  
VILLANUEVA PORRAS Jorge  
Guillermo FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 09:19:04 -05:00



Firmado digitalmente por ARIZA  
VELASQUEZ Rossana Milagros  
FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 01.09.2020 18:29:32 -05:00



Firmado digitalmente por  
ALVARADO BRUZON Andres FAU  
20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 17:19:35 -05:00



# Resolución de Presidencia

Nº 060-2020-CONADIS/PRE

- b. Cuando determine la configuración de actos de hostigamiento sexual, propone al área correspondiente las medidas correctivas o necesarias para evitar posteriores actos de hostigamiento.

## 6.2.5 Servidores/as civiles y modalidades formativas.

Toda persona con relación laboral o modalidad formativa de servicio al Sector Público, tiene las siguientes responsabilidades:

- a. Participar obligatoriamente en las acciones de prevención que realice la UREH, o la que haga sus veces.
- b. Hacer uso de los canales de denuncia en la entidad o a través de SERVIR.

## 6.3 Manifestaciones del hostigamiento sexual.

Son manifestaciones de hostigamiento sexual las siguientes:

- 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 con connotación sexual o sexistas (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- d. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- e. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas.
- f. Cualquier otra conducta que encaje en el concepto de hostigamiento sexual



Firmado digitalmente por  
BALLADARES SANDOVAL Jesus  
Javier FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy Vº Bº  
Fecha: 02.09.2020 10:48:44 -05:00



Firmado digitalmente por  
VILLANUEVA PORRAS Jorge  
Guillermo FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy Vº Bº  
Fecha: 02.09.2020 09:19:23 -05:00



Firmado digitalmente por ARIZA  
VELASQUEZ Rossana Milagros  
FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy Vº Bº  
Fecha: 01.09.2020 18:30:23 -05:00



Firmado digitalmente por  
ALVARADO BRUZON Andres FAU  
20433270461 soft  
Motivo: Doy Vº Bº  
Fecha: 02.09.2020 17:22:26 -05:00

## 6.4 Configuración del hostigamiento sexual



# Resolución de Presidencia

Nº 060-2020-CONADIS/PRE

La configuración del hostigamiento sexual no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso.

El hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y el/la hostigador/a o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada de trabajo o formativa o similar; o si este ocurre o no en el lugar de trabajo, ambientes formativos o similares.

## VII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

### 7.1 Prevención del hostigamiento sexual

Las acciones de prevención del hostigamiento sexual se encuentran a cargo de la UREH, o la que haga sus veces, del CONADIS y son las que se detallan a continuación.



Firmado digitalmente por  
BALLADARES SANDOVAL Jesus  
Javier FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy Vº Bº  
Fecha: 02.09.2020 10:49:15 -05:00

#### 7.1.1. Diagnóstico

Se realiza una encuesta anual con la finalidad de identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual, o riesgos de que estas sucedan y, proponer acciones para su prevención. Para estos efectos, la UREH aplica el cuestionario modelo – Anexo N° 01, u otra herramienta de evaluación anónima basada en dichas preguntas, garantizando el respeto del derecho a la intimidad de los/las evaluados/as.



Firmado digitalmente por  
VILLANUEVA PORRÁS Jorge  
Guillermo FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy Vº Bº  
Fecha: 02.09.2020 09:19:42 -05:00

Para la evaluación, la UREH debe asegurar la participación de todas las personas o de una muestra representativa por cada órgano o unidad orgánica de la entidad. La encuesta puede estar incluida como una dimensión adicional del diagnóstico de clima laboral u otras evaluaciones al personal de la entidad, siempre y cuando se mantenga su anonimato.



Firmado digitalmente por ARIZA  
VELASQUEZ Rossana Milagros  
FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy Vº Bº  
Fecha: 01.09.2020 18:31:30 -05:00

Con los resultados, la UREH desarrolla las acciones de prevención e intervención frente a los casos o riesgos de hostigamiento sexual.

#### 7.1.2. Medidas de prevención del hostigamiento sexual

Las medidas de prevención del hostigamiento sexual son las siguientes acciones:

##### a. Capacitaciones

Para prevenir situaciones de hostigamiento sexual se brindan



Firmado digitalmente por  
ALVARADO BRUZON Andres FAU  
20433270461 soft  
Motivo: Doy Vº Bº  
Fecha: 02.09.2020 17:23:42 -05:00



# Resolución de Presidencia

Nº 060-2020-CONADIS/PRE

como mínimo las siguientes capacitaciones:

- Una (1) capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral o formativa.- Estas capacitaciones tienen como objetivo sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las denuncias o quejas. La capacitación no implica la desnaturalización de las modalidades formativas de servicio.
- Una (1) capacitación anual especializada para la UREH o la que haga sus veces, la STPAD y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, que puedan actuar como Órgano Instructor y Órgano Sancionador.- Esta capacitación es con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el método de investigación en casos de hostigamiento sexual y el desarrollo del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD), considerando para ello los distintos enfoques que se señalan en el artículo 5 del Reglamento de la Ley Nº 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

En todos los casos, la UREH es la responsable de planificar, ejecutar y evaluar las capacitaciones, en el marco del contenido general que se detalla en el Anexo Nº 02 de la presente Directiva, pudiendo solicitar a SERVIR la asistencia técnica respectiva.

## b. Difusión de información y canales de denuncia

La UREH, periódicamente y cada vez que se identifiquen situaciones de riesgo, difunde información que permita identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables, a través de los medios de comunicación interna disponibles para todos/as los/as servidores/as de la entidad, contando con el apoyo para tal fin de la Unidad Funcional de Comunicaciones y de la Unidad de Tecnología e Informática – UTI, o la que hagan sus veces, respectivamente.

El contenido de los mensajes a difundir debe incluir información respecto a:

- Manifestaciones del hostigamiento sexual
- Canales de denuncia/queja internos y externos



Firmado digitalmente por  
BALLADARES SANDOVAL Jesus  
Javier FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 10:49:47 -05:00



Firmado digitalmente por  
VILLANUEVA PORRAS Jorge  
Guillermo FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 09:19:59 -05:00



Firmado digitalmente por ARIZA  
VELASQUEZ Rossana Milagros  
FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 01.09.2020 18:32:24 -05:00



Firmado digitalmente por  
ALVARADO BRUZON Andres FAU  
20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 17:25:21 -05:00



# Resolución de Presidencia

Nº 060-2020-CONADIS/PRE

- Acciones a cargo de SERVIR (orientación a los/as denunciados y supervisión de los procedimientos de investigación y sanción).
- Los formatos para la presentación de la denuncia/queja y donde obtenerlos.
- Identificación de los/las servidores/as designados/as por la entidad como responsables de la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios y de la UREH para la atención de denuncias.
- Información básica sobre el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

## c. Inclusión de cláusulas en los contratos y convenios de prácticas a suscribirse

Como medida de prevención, se incluyen en los contratos laborales y/o convenios de prácticas a suscribirse, como parte de las obligaciones de las partes las siguientes cláusulas:

- En la cláusula de obligaciones de las entidades:  
“Adoptar medidas de prevención y sancionar los supuestos de hostigamiento sexual que involucren a algún servidor/a civil o practicante, de conformidad con la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del hostigamiento sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP; y, modificatorias; en lo que resulte aplicable”.
- En la cláusula de obligaciones del servidor/a civil o practicante preprofesional o profesional:

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

## 7.2 Aspectos Generales del Procedimiento de Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual.

### 7.2.1. Confidencialidad

De acuerdo a la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 27942, la denuncia por hostigamiento sexual y todos sus efectos investigatorios y de sanción administrativa sin restricción alguna, tiene carácter reservado y confidencial.

La publicidad solo procede para la resolución o decisión final de



Firmado digitalmente por  
BALLADARES SANDOVAL Jesus  
Javier FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 10:50:19 -05:00



Firmado digitalmente por  
VILLANUEVA PORRAS Jorge  
Guillermo FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 09:20:16 -05:00



Firmado digitalmente por ARIZA  
VELASQUEZ Rossana Milagros  
FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 01.09.2020 18:33:48 -05:00



Firmado digitalmente por  
ALVARADO BRUZON Andres FAU  
20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 17:26:56 -05:00



# Resolución de Presidencia

Nº 060-2020-CONADIS/PRE

acuerdo a la normatividad sobre la materia.

La UREH y la STPAD toman las siguientes medidas de confidencialidad:

- Asegurar que solo las personas involucradas en el procedimiento de investigación y sanción tengan acceso al expediente de denuncia (UREH, Secretario/a Técnico/a, Órgano Instructor y Órgano Sancionador).
- Asignar códigos a las presuntas víctimas con la finalidad de evitar que quienes tomen conocimiento del caso conozcan su identidad.



Firmado digitalmente por  
BALLADARES SANDOVAL Jesus  
Javier FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy Vº Bº  
Fecha: 02.09.2020 10:51:06 -05:00

## 7.2.2. Comunicaciones durante el procedimiento de investigación y sanción

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



Firmado digitalmente por  
VILLANUEVA PORRAS Jorge  
Guillermo FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy Vº Bº  
Fecha: 02.09.2020 09:20:36 -05:00

La STPAD brinda una respuesta a la/el denunciante en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles a partir del día siguiente de interpuesta la denuncia y al término del PAD. La comunicación que se realice debe asegurar la reserva de la identidad de la presunta víctima.

## 7.2.3. Tratamiento a las víctimas de hostigamiento sexual

Al tomar contacto con una presunta víctima de hostigamiento sexual, los/as involucrados/as en el procedimiento de denuncia, atención, investigación y sanción deben guiar su actuación conforme a los parámetros establecidos en el Anexo Nº 04 de la presente Directiva, con la finalidad de evitar cualquier situación que pudiera generar su revictimización.



Firmado digitalmente por ARIZA  
VELASQUEZ Rossana Milagros  
FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy Vº Bº  
Fecha: 01.09.2020 18:35:01 -05:00

## 7.3. Procedimiento de Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual para funcionarios/as, directivos/as y servidores/as civiles

La investigación y sanción de actos de hostigamiento sexual cometidos por los funcionarios/as, directivos/as y servidores/as civiles se rige por el PAD establecido en la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento, y de



Firmado digitalmente por  
ALVARADO BRUZON Andres FAU  
20433270461 soft  
Motivo: Doy Vº Bº  
Fecha: 02.09.2020 17:29:00 -05:00



# Resolución de Presidencia

Nº 060-2020-CONADIS/PRE

acuerdo a las pautas específicas conforme a lo dispuesto por la Ley Nº 27942 y su Reglamento.

El PAD por hostigamiento sexual no puede extenderse por un plazo mayor de treinta (30) días calendario.

Excepcionalmente, y atendiendo a la complejidad del caso, el PAD puede extenderse por un plazo adicional de quince (15) días calendario, con la debida justificación.

El incumplimiento de los plazos indicados en el párrafo precedente implica la responsabilidad administrativa correspondiente, pero no la caducidad del procedimiento.

## 7.3.1. Actores involucrados en el procedimiento de denuncia, atención, investigación y sanción



Firmado digitalmente por  
BALLADARES SANDOVAL Jesus  
Javier FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy Vº Bº  
Fecha: 02.09.2020 10:51:30 -05:00

### a. Unidad de Recursos Humanos – UREH

Corresponde a la UREH, o la que haga sus veces, recibir y derivar las denuncias por hostigamiento sexual a la STPAD; asimismo orientar y acompañar a la presunta víctima durante el procedimiento a llevarse en la entidad, así como en las acciones que decida realizar en otras instancias, con su consentimiento y manteniendo la confidencialidad del caso.

La UREH evalúa y dicta las medidas de protección necesarias a la/el denunciante.

### b. Directivos/as o servidores/as con personal a cargo

Cuando los/las Directivos/as o servidores/as con personal a cargo tomen conocimiento de hechos que podrían configurar actos de hostigamiento sexual, deberán poner de conocimiento tales situaciones a la UREH o a la STPAD en el plazo máximo de veinticuatro (24) horas para continuar con el trámite.

### c. Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario – STPAD.

La STPAD apoya el desarrollo del procedimiento disciplinario, teniendo como principal función llevar a cabo la investigación preliminar del caso de hostigamiento sexual y emitir el Informe de Precalificación; así como asistir a las autoridades instructoras y



Firmado digitalmente por  
VILLANUEVA PORRAS Jorge  
Guillermo FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy Vº Bº  
Fecha: 02.09.2020 09:20:51 -05:00



Firmado digitalmente por ARIZA  
VELASQUEZ Rossana Milagros  
FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy Vº Bº  
Fecha: 01.09.2020 18:35:33 -05:00



Firmado digitalmente por  
ALVARADO BRUZON Andres FAU  
20433270461 soft  
Motivo: Doy Vº Bº  
Fecha: 02.09.2020 17:30:20 -05:00



# Resolución de Presidencia

Nº 060-2020-CONADIS/PRE

sancionadoras durante todo el procedimiento.

## d. Autoridades competentes

Son autoridades competentes del PAD:

- **Órgano Instructor:** Tiene a cargo las acciones conducentes a la determinación de la responsabilidad disciplinaria. De acuerdo al tipo de sanción propuesta en el Informe de Precalificación emitido por la STPAD, pueden ser:
  - Jefe/a inmediato (cuando la sanción a imponer es una amonestación escrita o suspensión).
  - Jefe/a de recursos humanos (cuando la sanción a imponer es una destitución).
- **Órgano Sancionador:** Tiene a cargo determinar la sanción al denunciado. De acuerdo al tipo de sanción propuesta en el Informe de Precalificación emitido por la STPAD, pueden ser:
  - Jefe/a de recursos humanos (cuando la sanción a imponer es una amonestación escrita o suspensión).
  - Titular de la entidad (cuando la sanción a imponer es una destitución).



Firmado digitalmente por  
BALLADARES SANDOVAL Jesus  
Javier FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy Vº Bº  
Fecha: 02.09.2020 10:51:52 -05:00



Firmado digitalmente por  
VILLANUEVA PORRAS Jorge  
Guillermo FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy Vº Bº  
Fecha: 02.09.2020 09:21:09 -05:00

## 7.3.2. Interposición de la denuncia/queja

La denuncia por actos de hostigamiento sexual puede presentarse ante la STPAD o ante la UREH, de forma verbal, escrita y/o a través de otro medio que se habilite para tal fin.

En el caso de que la denuncia sea presentada por escrito ésta debe realizarse, en el formato del Anexo Nº 03 de la presente Directiva, preferentemente. En caso se realice de forma verbal, el/la servidor/a a cargo de su atención, deberá registrar la información de el/la denunciante en dicho formato.

La denuncia puede ser presentada por la presunta víctima, por terceros o de oficio (cuando la UREH o STPAD toman conocimiento por cualquier medio de hechos que podrían constituir hostigamiento sexual). Las denuncias presentadas de manera anónima deberán contener al menos la identificación de la víctima, el/la agresor/a y el contexto de los hechos en el cual se habría producido el acto de hostigamiento; estas denuncias deberán entenderse como una forma



Firmado digitalmente por ARIZA  
VELASQUEZ Rossana Milagros  
FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy Vº Bº  
Fecha: 01.09.2020 18:36:17 -05:00



Firmado digitalmente por  
ALVARADO BRUZON Andres FAU  
20433270461 soft  
Motivo: Doy Vº Bº  
Fecha: 02.09.2020 17:31:49 -05:00



# Resolución de Presidencia

N° 060-2020-CONADIS/PRE

de inicio de las investigaciones de oficio a cargo de la STPAD.

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

La UREH remitirá la denuncia a la STPAD en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas de conocido el hecho. En caso la STPAD tome conocimiento directo del hecho, informa dentro del mismo plazo a la UREH para que adopte las medidas de protección correspondientes.

En caso que el/la presunto/a hostigador/a sea titular de la UREH o el/la Secretario/a Técnico/a, 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 establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

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

- Declaración de testigos.
- Documentos públicos o privados.
- Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros.
- Pericias psicológicas, psiquiátricas, forense grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
- Cualquier otro medio probatorio idóneo.

## 7.3.3. Atención a la víctima de hostigamiento sexual

### 7.3.3.1. Atención médica y psicológica

La UREH, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica y/o psicológica, con los que cuente. De no contar con dichos servicios deriva a la víctima a los servicios públicos o privados de salud a los que esta tenga acceso.

Los servicios públicos que son comunicados a la presunta



Firmado digitalmente por  
BALLADARES SANDOVAL Jesus  
Javier FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 10:52:16 -05:00



Firmado digitalmente por  
VILLANUEVA PORRAS Jorge  
Guillermo FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 09:21:35 -05:00



Firmado digitalmente por ARIZA  
VELASQUEZ Rossana Milagros  
FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 01.09.2020 18:37:01 -05:00



Firmado digitalmente por  
ALVARADO BRUZON Andres FAU  
20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 17:33:34 -05:00



# Resolución de Presidencia

Nº **060-2020-CONADIS/PRE**

víctima como mínimo son:

- Centros de Emergencia Mujer – CEM
- Centros de atención de EsSalud.
- 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 víctima lo autoriza.

## 7.3.3.2. Medidas de protección

La UREH cuenta con un plazo máximo de tres (3) días hábiles para dictar medidas de protección a favor de la víctima, desde que se interpuso la denuncia/queja o tomó conocimiento de los hechos por cualquier medio. Estas medidas se otorgan de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata. Pueden ser las siguientes:

- 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.

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

La UREH también puede dictar determinadas medidas de protección a favor de la persona denunciante o testigo/s, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

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

Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta



Firmado digitalmente por  
BALLADARES SANDOVAL Jesus  
Javier FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 10:52:40 -05:00



Firmado digitalmente por  
VILLANUEVA PORRAS Jorge  
Guillermo FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 09:21:56 -05:00



Firmado digitalmente por ARIZA  
VELASQUEZ Rossana Milagros  
FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 01.09.2020 18:38:07 -05:00



Firmado digitalmente por  
ALVARADO BRUZON Andres FAU  
20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 17:35:10 -05:00



# Resolución de Presidencia

Nº 060-2020-CONADIS/PRE

que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. Sin perjuicio de ello, en la resolución que pone fin al procedimiento, el órgano sancionador puede establecer medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.

## 7.3.4. Investigación y sanción del hostigamiento sexual

### 7.3.4.1. Investigación Preliminar

Durante la investigación preliminar, la STPAD 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 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.

Para la valoración de la declaración de la víctima, y que esta genere indicio razonable sobre la comisión de los hechos denunciados, al menos deberán considerarse los siguientes criterios:

- Que exista 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.
- Coherencia y solidez del relato: debe observarse la uniformidad en la declaración, sin ambigüedades o contradicciones.

Durante la investigación preliminar, la STPAD puede incluir las declaraciones de compañeros/as de trabajo, así como considerar, de ser el caso, el informe psicológico de la víctima.

La ausencia de medios probatorios adicionales a la



Firmado digitalmente por  
BALLADARES SANDOVAL Jesus  
Javier FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 10:53:15 -05:00



Firmado digitalmente por  
VILLANUEVA PORRAS Jorge  
Guillermo FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 09:22:18 -05:00



Firmado digitalmente por ARIZA  
VELASQUEZ Rossana Milagros  
FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 01.09.2020 18:38:53 -05:00



Firmado digitalmente por  
ALVARADO BRUZON Andres FAU  
20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 17:36:29 -05:00



# Resolución de Presidencia

Nº **060-2020-CONADIS/PRE**

declaración de la víctima en ningún caso justifica el archivo de la denuncia durante la investigación preliminar.

Si durante la investigación, la STPAD requiere entrevistar al/la denunciante, orienta su actuación conforme el Anexo N° 04 de la presente Directiva.

## a. Informe de Precalificación

La STPAD emite el Informe de Precalificación en un plazo no mayor a quince (15) días calendario, contados desde que se recibe la denuncia/queja o desde que toma conocimiento del hecho, bajo responsabilidad. Si la STPAD aprecia que existen indicios razonables o aparentes de la configuración del hostigamiento sexual, debe recomendar el inicio de procedimiento a fin que la autoridad respectiva continúe con la instrucción. La STPAD tiene un plazo máximo de un (1) día hábil para notificar del Informe de Precalificación al Órgano Instructor.

Para emitir este informe, la STPAD considera la totalidad de las circunstancias en que ocurrieron los hechos y el contexto en el cual sucedió la conducta. La determinación de la conducta imputada se basará en los hechos de cada caso particular.

El Informe de Precalificación no solo cuenta con el contenido establecido por la Directiva 02-2015-SERVIR-GPGGSC, sino también con un análisis completo del estándar probatorio antes señalado.

## b. Informar al Ministerio Público o a la Policía Nacional del Perú

En los casos en los que el Informe de Precalificación recomiende dar inicio al PAD, la STPAD 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.

### 7.3.4.2 Fase Instructiva



Firmado digitalmente por  
BALLADARES SANDOVAL Jesus  
Javier FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy Vº Bº  
Fecha: 02.09.2020 10:53:44 -05:00



Firmado digitalmente por  
VILLANUEVA PORRAS Jorge  
Guillermo FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy Vº Bº  
Fecha: 02.09.2020 09:22:36 -05:00



Firmado digitalmente por ARIZA  
VELASQUEZ, Rossana Milagros  
FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy Vº Bº  
Fecha: 01.09.2020 18:39:56 -05:00



Firmado digitalmente por  
ALVARADO BRUZON Andres FAU  
20433270461 soft  
Motivo: Doy Vº Bº  
Fecha: 02.09.2020 17:38:42 -05:00



# Resolución de Presidencia

Nº 060-2020-CONADIS/PRE

Se encuentra a cargo del Órgano Instructor y comprende las acciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria de el/la denunciado/a.

El PAD inicia con la notificación del acto de inicio del PAD al denunciado/a, debiéndose llevar a cabo en estricta observancia del principio de celeridad.

Los descargos se presentan dentro del plazo de cinco (5) días hábiles de notificado el acto de inicio del PAD, siendo prorrogable de acuerdo al marco normativo de la Ley Nº 30057. Con los descargos, el imputado tiene la oportunidad de solicitar informe oral.

Vencido el plazo para la presentación de los descargos, el órgano instructor en un plazo de diez (10) días calendarios emite un informe en el que se pronuncia acerca de la existencia o no de la falta de hostigamiento sexual imputada, recomendando la sanción que debe ser impuesta o recomendando su archivo.



Firmado digitalmente por  
BALLADARES SANDOVAL Jesus  
Javier FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy Vº Bº  
Fecha: 02.09.2020 10:54:14 -05:00

## 7.3.4.3 Fase Sancionadora.

Desde que el Órgano Sancionador recibe el informe del Órgano Instructor cuenta con cuatro (4) días hábiles para la emisión de su pronunciamiento. El pronunciamiento podrá determinar la existencia de hostigamiento sexual e imponer una sanción o declarar no ha lugar y disponer el archivamiento.

Si se hubiera solicitado informe oral, el Órgano Sancionador notificará la programación al/a la denunciado/a indicando lugar, fecha y hora, teniendo en cuenta el plazo para emitir su pronunciamiento.

## 7.4 Procedimiento de Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual - Modalidades Formativas.

El procedimiento de investigación y sanción en los casos de hostigamiento sexual producidos entre o desde modalidades formativas, tiene por finalidad determinar si se ha configurado el acto de hostigamiento sexual y dictar medidas correctivas necesarias para evitar posteriores actos de igual o similar naturaleza, protegiendo a la víctima durante el desarrollo del mismo



Firmado digitalmente por ARIZA  
VELASQUEZ Rossana Milagros  
FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy Vº Bº  
Fecha: 01.09.2020 18:40:50 -05:00



Firmado digitalmente por  
ALVARADO BRUJON Andres FAU  
20433270461 soft  
Motivo: Doy Vº Bº  
Fecha: 02.09.2020 17:43:12 -05:00



# Resolución de Presidencia

Nº 060-2020-CONADIS/PRE

y garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, célere y eficaz.

## 7.4.1 Actores involucrados en el procedimiento

### a. Unidad de Recursos Humanos – UREH

Corresponde a la UREH recibir y atender las denuncias por hostigamiento sexual y orientar a la presunta víctima, manteniendo la confidencialidad del caso.

La UREH evalúa y dicta las medidas de protección necesarias a la víctima y conforma un Comité de Investigación.

### b. Comité de Investigación

El Comité está integrado por dos (2) representantes de la UREH y uno (1) del área usuaria conforme al numeral 7.4.5., para la evaluación de los hechos denunciados. Tal evaluación debe respetar el derecho de defensa. Una vez concluida la investigación, de ser el caso, se determina la configuración del acto de hostigamiento sexual y se propone al área correspondiente las medidas correctivas o acciones necesarias para evitar posteriores actos de hostigamiento.

## 7.4.2 Interposición de la denuncia/queja

La denuncia se realiza ante la UREH de la entidad, conforme al procedimiento establecido en el numeral 7.3.2 de la presente Directiva.

## 7.4.3 Atención médica y psicológica

Se realiza conforme al procedimiento establecido en el numeral 7.3.3 de la presente Directiva.

## 7.4.4 Medidas de Protección

La UREH cuenta con un plazo máximo de tres (3) días hábiles para dictar medidas de protección a favor de la víctima, desde que se interpuso la denuncia/queja. Cabe precisar que son otorgadas de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata. Pueden ser las siguientes:

- Cambio o solicitud de cambio de lugar del/de la presunto/a



Firmado digitalmente por  
BALLADARES SANDOVAL Jesus  
Javier FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy Vº Bº  
Fecha: 02.09.2020 10:54:45 -05:00



Firmado digitalmente por  
VILLANUEVA PORRAS Jorge  
Guillermo FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy Vº Bº  
Fecha: 02.09.2020 09:23:22 -05:00



Firmado digitalmente por ARIZA  
VELASQUEZ Rossana Milagros  
FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy Vº Bº  
Fecha: 01.09.2020 18:42:31 -05:00



Firmado digitalmente por  
ALVARADO BRUZON Andres FAU  
20433270461 soft  
Motivo: Doy Vº Bº  
Fecha: 02.09.2020 17:44:36 -05:00



# Resolución de Presidencia

Nº 060-2020-CONADIS/PRE

hostigador/a.

- Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por esta misma.
- Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

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

La UREH también puede dictar determinadas medidas de protección a favor de la persona denunciante o testigo/s, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

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

Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. Sin perjuicio de ello, en la resolución que pone fin al procedimiento, el órgano encargado de sancionar puede establecer medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.

## 7.4.5 Conformación del Comité de Investigación

El/la jefe/a de la UREH conforma el Comité de Investigación en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas de conocido el hecho, para lo cual notifica a los miembros, solicitando que asuman sus funciones y se procede con la suscripción de un acta de conformación.

El Comité de Investigación está integrado por dos (2) representantes de UREH y uno (1) del área usuaria, es decir del área en la cual viene desempeñando sus labores la presunta víctima, de la siguiente manera:

Representantes de la UREH:

- Jefe/a de la UREH
- Servidor/a, designado por el jefe/a de la UREH, o el que haga sus veces. Con funciones vinculadas al Subsistema de Relaciones Humanas y Sociales o a Procedimiento Administrativo Disciplinario, de preferencia, con conocimiento en materia de hostigamiento



Firmado digitalmente por  
BALLADARES SANDOVAL Jesus  
Javier FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy Vº Bº  
Fecha: 02.09.2020 10:55:15 -05:00



Firmado digitalmente por  
VILLANUEVA PORRAS Jorge  
Guillermo FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy Vº Bº  
Fecha: 02.09.2020 09:23:46 -05:00



Firmado digitalmente por ARIZA  
VELASQUEZ Rossana Milagros  
FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy Vº Bº  
Fecha: 01.09.2020 18:43:32 -05:00



Firmado digitalmente por  
ALVARADO BRUZON Andres FAU  
20433270461 soft  
Motivo: Doy Vº Bº  
Fecha: 02.09.2020 17:46:47 -05:00



# Resolución de Presidencia

Nº 060-2020-CONADIS/PRE

sexual.

Representante del área usuaria:

- Directivo/a del área o su representante

Si alguno de los representantes se encontrare o incurriese en alguno de los supuestos del artículo 99 del TUO de la LPAG, deberá abstenerse, comunicando de dicha decisión a su superior inmediato para que éste designe a un nuevo representante.

## 7.4.6 Investigación

El procedimiento de investigación inicia cuando la denuncia remitida por la UREH es recibida por el Comité de Investigación, lo cual se realiza en un plazo máximo de un (1) día hábil, contado a partir de la conformación del Comité.

El Comité de Investigación informa a la persona denunciada respecto al inicio de las investigaciones, en el plazo de un día (1) hábil contado a partir de recibida la denuncia, solicitándole que realice sus descargos en el plazo de cinco (5) días hábiles.

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

Durante la investigación, en caso el Comité requiera entrevistar al/la denunciante, orienta su actuación conforme el Anexo N° 04 de la presente Directiva, evitando durante su desarrollo que se genere una situación de revictimización.

Finalmente, el Comité de Investigación emite un Informe de Investigación, conforme al modelo del Anexo N° 05 de la presente Directiva, en el cual resuelve el caso proponiendo al área competente las medidas correctivas y de protección de la víctima, o de lo contrario, el archivo del caso. El plazo para la emisión del Informe de Investigación es como máximo de quince (15) días calendario, contados a partir de recibida la denuncia. Dicho informe, es puesto en conocimiento de la UREH para su traslado al/la denunciado/a y al presunto/a hostigado/a.

Para los casos, en los cuales el Comité resuelva que existió hostigamiento sexual, la UREH informa al Ministerio Público o Policía



Firmado digitalmente por  
BALLADARES SANDOVAL Jesus  
Javier FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 10:56:09 -05:00



Firmado digitalmente por  
VILLANUEVA PORRAS Jorge  
Guillermo FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 09:24:16 -05:00



Firmado digitalmente por ARIZA  
VELASQUEZ Rossana Milagros  
FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 01.09.2020 18:44:22 -05:00



Firmado digitalmente por  
ALVARADO BRUZON Andres FAU  
20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 17:48:14 -05:00



# Resolución de Presidencia

Nº 060-2020-CONADIS/PRE

Nacional del Perú, para que estos actúen conforme a sus funciones. El plazo máximo para esta comunicación es de veinticuatro (24) horas desde la emisión del Informe de Investigación.

## VIII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

- 8.1** Los aspectos no previstos en la presente Directiva que se encuentren relacionados al régimen disciplinario serán regulados supletoriamente por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva N° 002-2015-SERVIR-GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057; así como la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada por la Ley N° 29430 y por el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 8.2** El titular de la entidad y/o servidor/a que estando encargado no hubiera adoptado las acciones oportunas y adecuadas para tramitar, investigar y sancionar los hechos será responsable solidario por el pago de la indemnización que corresponde al/la hostigador/a, sin perjuicio de la responsabilidad penal y/o administrativa que corresponda.
- 8.3** 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 judicial y administrativamente.



Firmado digitalmente por  
BALLADARES SANDOVAL Jesus  
Javier FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 10:56:44 -05:00



Firmado digitalmente por  
VILLANUEVA PORRAS Jorge  
Guillermo FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 09:24:39 -05:00

## IX. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

- 9.1** Los procedimientos por hostigamiento sexual que se encuentren en curso se rigen por las normas procedimentales vigentes al momento en que se interpuso la denuncia hasta su finalización.
- 9.2** En tanto SERVIR ponga a disposición de las entidades públicas una plataforma virtual para el registro semestral de las denuncias, así como para el procedimiento de investigación y sanción, la UREH con el apoyo de la unidad de Tecnología e informática - UTI elaboraran un Sistema Informático adecuado para registrar la información antes mencionada.



Firmado digitalmente por ARIZA  
VELÁSQUEZ Rossana Milagros  
FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 01.09.2020 18:45:08 -05:00

## X. RESPONSABILIDAD

- 10.1** Los/as funcionarios/as y directores/as de los órganos y unidades orgánicas son responsables de dar cumplimiento a las disposiciones contenidas en la



Firmado digitalmente por  
ALVARADO BRUZON Andres FAU  
20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 17:49:48 -05:00



# Resolución de Presidencia

Nº 060-2020-CONADIS/PRE

presente Directiva, de acuerdo a sus funciones y competencias, según corresponda.

- 10.2** La Unidad de Recursos Humanos es la responsable de velar por el cumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente Directiva.
- 10.3** Cualquiera sea la modalidad contractual de las personas que prestan servicios al CONADIS, tienen la responsabilidad de observar y cumplir las disposiciones establecidas en la presente Directiva, durante la vigencia de su relación.

## XI. ANEXOS

- Anexo N° 1: Cuestionario para el Diagnóstico de Hostigamiento Sexual en el CONADIS.
- Anexo N° 2: Temario para la Ejecución de Capacitaciones en Hostigamiento Sexual.
- Anexo N° 3: Formato de Denuncia de Hostigamiento Sexual.
- Anexo N° 4: Protocolo de Actuación para la Atención de Denuncias y Entrevista con Víctimas de Hostigamiento Sexual.
- Anexo N° 5: Estructura de Informe de Investigación – Comité de Investigación.
- Anexo N° 6: Flujograma del Procedimiento de Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual – Funcionarios, directivos y servidores civiles.
- Anexo N° 7: Flujograma del Procedimiento de Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual - modalidades formativas.



Firmado digitalmente por  
BALLADARES SANDOVAL Jesus  
Javier FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 10:57:31 -05:00



Firmado digitalmente por  
VILLANUEVA PORRAS Jorge  
Guillermo FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 09:31:37 -05:00



Firmado digitalmente por ARIZA  
VELASQUEZ Rossana Milagros  
FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 01.09.2020 18:46:10 -05:00



Firmado digitalmente por  
ALVARADO BRUZON Andres FAU  
20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 17:51:22 -05:00



# Resolución de Presidencia

Nº 060-2020-CONADIS/PRE

## ANEXO Nº 01

### Cuestionario para el Diagnóstico de Hostigamiento Sexual en el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad - CONADIS

#### 1. Datos Generales:

Género	
Edad	
Órgano/Unidad orgánica	
Régimen laboral / modalidad formativa	

#### 2. Indicaciones:

“Las siguientes preguntas son de respuesta cerrada (sí o no), para responderlas debes basarte en tu actual experiencia laboral en el CONADIS. Responde con total sinceridad y responsabilidad, de ello depende que la entidad pueda contar con un adecuado diagnóstico respecto a los casos de hostigamiento sexual y realizar las acciones preventivas y correctivas que se requieran. Recuerda que es anónimo”.

#### 3. Preguntas propuestas:

Marcar con un aspa (x) la respuesta que corresponda.

#### Sobre la difusión de información y canales de denuncia de la entidad

Preguntas	SI	NO
¿Conoces si en la entidad existen protocolos, lineamientos u otra normativa interna para la prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual?		
¿Te has enterado de alguna capacitación o acción de sensibilización sobre el hostigamiento sexual que se realizó en la entidad?		
¿Has observado que en la entidad se difunde información útil sobre el hostigamiento sexual?		
¿Conoces cuáles son los canales de denuncia en casos de hostigamiento sexual en la entidad?		

#### Sobre la percepción del clima laboral en relación al hostigamiento sexual

Preguntas	SI	NO
-----------	----	----



Firmado digitalmente por  
BALLADARES SANDOVAL Jesus  
Javier FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 10:58:07 -05:00



Firmado digitalmente por  
VILLANUEVA PORRAS Jorge  
Guillermo FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 09:31:05 -05:00



Firmado digitalmente por ARIZA  
VELASQUÉZ Rossana Milagros  
FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 01.09.2020 18:47:08 -05:00



Firmado digitalmente por  
ALVARADO BRUZON Andres FAU  
20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 17:53:18 -05:00



## Resolución de Presidencia

**N° 060-2020-CONADIS/PRE**

¿Consideras que las bromas y/o burlas de contenido sexual (doble sentido) son frecuentes en tu centro de trabajo?		
¿En tu entorno de trabajo existen personas que suelen utilizar apelativos que hacen referencia a la apariencia física de las personas o denotan un trato impersonal para dirigirse a ellas (por ejemplo: bonita, linda, flaquita, princesa, gordito, etc.)?		
¿Has presenciado situaciones donde se emiten comentarios de tipo sexual o despectivos sobre la sexualidad de alguna persona que te han hecho sentir incómodo, generando un ambiente hostil?		
¿Consideras que en tu trabajo se realizan las acciones necesarias para mantener un buen clima laboral y evitar situaciones de hostigamiento sexual?		
¿Consideras que en la entidad existe tolerancia cero contra el hostigamiento sexual?		



Firmado digitalmente por BALLADARES SANDOVAL Jesus Javier FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 10:58:57 -05:00

### Sobre su experiencia

Preguntas	SI	NO
¿Consideras que en algún momento has estado expuesto/a a situaciones de hostigamiento sexual?		
¿Has sentido miradas insinuantes y/o morbosas en el ejercicio de tus labores por parte de alguien de tu trabajo?		
¿Te han enviado o mostrado comunicaciones de contenido sexual y/o pornográfico (fotos, videos, mensajes, notas escritas, etc.) que te hayan incomodado por parte de alguien de tu entorno laboral?		
¿Has sido víctima de bromas, comentarios o amenazas por tu orientación sexual o identidad de género?		
¿Alguien te ha propuesto tener algún tipo de contacto sexual a cambio de algún beneficio en tu trabajo?		
¿Te han perjudicado de alguna manera o amenazado con hacerlo porque te negaste a una propuesta de carácter sexual?		
¿En tu centro de labores te han insinuado mejoras laborales a cambio de favores sexuales?		
¿Alguien dentro de tu entorno laboral, ha tocado tu cuerpo (besar, abrazar, manosear, acorrallar, pellizcar, sobarse, jalar la ropa, etc.) de manera no deseada y desagradable para ti?		
¿Han difundido mensajes sexuales sobre ti en áreas de la institución (baños, vestuarios, etc.)?		



Firmado digitalmente por VILLANUEVA PORRAS Jorge Guillermo FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 09:30:31 -05:00



Firmado digitalmente por ARIZA VELASQUEZ Rossana Milagros FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 01.09.2020 18:48:02 -05:00



Firmado digitalmente por ALVARADO BRUZON Andres FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 17:54:47 -05:00

### Sobre sus actitudes frente al hostigamiento sexual



# Resolución de Presidencia

N° 060-2020-CONADIS/PRE

Preguntas	SI	NO
¿Consideras que la forma de vestir o comportarse de una mujer muchas veces provoca el acoso sexual?		
¿Crees que piropear a tus compañeros y/o compañeras de trabajo es aceptado?		
¿Consideras que cuando una persona dice “no” a una insinuación sexual, probablemente lo que realmente quiere decir es “sí”?		
¿Crees que una persona que está siendo acosada sexualmente podría detener esta situación si así lo quisiera?		
¿Consideras que en algunos casos las personas son muy sensibles o consideran que están siendo víctimas de hostigamiento sexual, cuando en realidad no es así?		

Los resultados globales del diagnóstico podrán ser difundidos entre los/as servidores/as de la entidad, con la finalidad de sensibilizar y comunicar al respecto.



Firmado digitalmente por  
BALLADARES SANDOVAL Jesus  
Javier FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 10:59:39 -05:00



Firmado digitalmente por  
VILLANUEVA PORRAS Jorge  
Guillermo FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 09:29:53 -05:00



Firmado digitalmente por ARIZA  
VELASQUEZ Rossana Milagros  
FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 01.09.2020 18:49:37 -05:00



Firmado digitalmente por  
ALVARADO BRUJON Andres FAU  
20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 17:58:15 -05:00



# Resolución de Presidencia

Nº 060-2020-CONADIS/PRE

## ANEXO Nº 02

### Temario para la Ejecución de Capacitaciones en Hostigamiento Sexual

#### 1. Capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral o modalidad formativa

a. **Objetivo:** Sensibilizar sobre la importancia de prevenir y combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las denuncias.

##### b. Temario de capacitaciones

- Definición y elementos del hostigamiento sexual en el ámbito laboral
- El hostigamiento sexual como un tipo de violencia de género
- Identificación de las manifestaciones del hostigamiento sexual en el ámbito laboral
- Procedimiento de denuncia, canales de atención y responsables de su atención



Firmado digitalmente por  
VILLANUEVA PORRAS Jorge  
Guillermo FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy Vº Bº  
Fecha: 02.09.2020 09:29:27 -05:00

#### 2. Capacitación anual especializada para la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios e involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual

a. **Objetivo:** Informar y sensibilizar respecto al tratamiento de las víctimas y el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el ámbito laboral

##### b. Temario de capacitaciones

- Módulo I: Marco conceptual del hostigamiento sexual
  - Principales elementos para la comprensión y manejo de acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual laboral.
  - Impacto del hostigamiento sexual laboral y problemática en el Perú.
  - El hostigamiento sexual laboral como una manifestación de la violencia de género.
  - Intercambio de experiencias, responsabilidades y compromisos en materia de hostigamiento sexual.
- Módulo II: Marco normativo nacional e internacional en materia de hostigamiento sexual



Firmado digitalmente por ARIZA  
VELASQUEZ Rossana Milagros  
FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy Vº Bº  
Fecha: 01.09.2020 18:50:37 -05:00



Firmado digitalmente por  
ALVARADO BRUZON Andres FAU  
20433270461 soft  
Motivo: Doy Vº Bº  
Fecha: 02.09.2020 17:59:52 -05:00



# Resolución de Presidencia

Nº 060-2020-CONADIS/PRE

- El marco normativo nacional e internacional en materia de hostigamiento sexual laboral.
- Aplicación de las normas en el análisis y resolución de casos.
- Módulo III: Prevención, atención, investigación y sanción de casos de hostigamiento sexual.
  - Atención de casos de hostigamiento sexual laboral. Estrategias para realizar un proceso de entrevista sensible al género.
  - Revisión y valoración de medios de prueba aplicada a casos de hostigamiento sexual laboral.
  - Redacción de informes o resoluciones motivadas



Firmado digitalmente por  
BALLADARES SANDOVAL Jesus  
Javier FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy Vº Bº  
Fecha: 02.09.2020 11:01:02 -05:00



Firmado digitalmente por  
VILLANUEVA PORRAS Jorge  
Guillermo FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy Vº Bº  
Fecha: 02.09.2020 09:28:56 -05:00



Firmado digitalmente por ARIZA  
VELASQUÉZ Rossana Milagros  
FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy Vº Bº  
Fecha: 01.09.2020 18:51:31 -05:00



Firmado digitalmente por  
ALVARADO BRUZON Andres FAU  
20433270461 soft  
Motivo: Doy Vº Bº  
Fecha: 02.09.2020 18:02:02 -05:00



# Resolución de Presidencia

N° 060-2020-CONADIS/PRE

ANEXO N° 03

## Formato de Denuncia de Hostigamiento Sexual

Ciudad de ....., a los ..... días del mes de ..... de .....

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

..... (nombres y  
apellidos del denunciado/a), quien presta servicios como  
..... (indicar puesto/modalidad  
formativa) en ..... (indicar  
órgano/unidad orgánica), conforme a los hechos que a continuación expongo:



Firmado digitalmente por  
BALLADARES SANDOVAL Jesus  
Javier FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 11:01:52 -06:00



Firmado digitalmente por  
VILLANUEVA PORRAS Jorge  
Guillermo FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 09:28:34 -05:00

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



Adjunto como medio(s) probatorio(s)<sup>1</sup> lo/s siguiente/s:

1. ....

Firmado digitalmente por ARIZA  
VELASQUEZ Rossana Milagros  
FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 01.09.2020 18:52:26 -05:00



Firmado digitalmente por  
ALVARADO BRUZON Andres FAU  
20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 18:04:18 -05:00

<sup>1</sup> Puede presentarse los siguientes medios probatorios:

- Declaración de testigo/s
- Documentos públicos o privados
- Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de textos telefónicos, fotografías, objetos, entre otros.
- Pericias psicológicas, psiquiátricas, forense grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
- Cualquier otro medio probatorio idóneo que permita la verificación de los actos de hostigamiento sexual denunciados.



# Resolución de Presidencia

Nº 060-2020-CONADIS/PRE

2. ....  
.....
3. ....  
.....
4. ....  
.....
5. ....  
.....

Asimismo, manifiesto mi total compromiso a permanecer a disposición del consejo nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad - CONADIS a fin de brindar las aclaraciones que hagan falta o proveer mayor información sobre el hecho denunciado.

Sin otro particular,



Firmado digitalmente por  
BALLADARES SANDOVAL Jesus  
Javier FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 11:02:40 -05:00

Huella digital



Firmado digitalmente por  
VILLANUEVA PORRAS Jorge  
Guillermo FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 09:27:59 -05:00

\_\_\_\_\_  
Firma del Denunciante



Firmado digitalmente por ARIZA  
VELASQUEZ Rossana Milagros  
FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 01.09.2020 18:53:19 -05:00



Firmado digitalmente por  
ALVARADO BRUZON Andres FAU  
20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 18:06:09 -05:00



# Resolución de Presidencia

Nº 060-2020-CONADIS/PRE

ANEXO Nº 04

## Protocolo de Actuación para la Atención de Denuncias y Entrevista con la 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.

### a. Parámetros de conducta para los entrevistadores:

- Establecer una relación personalizada y respetuosa con el/la denunciante.
- Escuchar y mostrar atención a la narración de la persona.
- Comunicarle a el/la denunciante 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 ésta refleje empatía con el relato y estado emocional de la presunta víctima.



Firmado digitalmente por  
VILLANUEVA PORRAS Jorge  
Guillermo FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy Vº Bº  
Fecha: 02.09.2020 09:27:33 -05:00



Firmado digitalmente por  
BALLADARES SANDOVAL Jesus  
Javier FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy Vº Bº  
Fecha: 02.09.2020 11:03:22 -05:00

### b. Conductas a evitar, bajo cualquier circunstancia:

- Emitir opiniones personales respecto a lo sucedido.
- 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.

### c. 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 lo/a ha afectado lo ocurrido?



Firmado digitalmente por ARIZA  
VELASQUEZ Rossana Milagros  
FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy Vº Bº  
Fecha: 01.09.2020 18:54:13 -05:00



Firmado digitalmente por  
ALVARADO BRUZON Andres FAU  
20433270461 soft  
Motivo: Doy Vº Bº  
Fecha: 02.09.2020 18:07:48 -05:00



# Resolución de Presidencia

Nº 060-2020-CONADIS/PRE

- ¿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.

## d. 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.



Firmado digitalmente por  
BALLADARES SANDOVAL Jesus  
Javier FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 11:03:58 -05:00



Firmado digitalmente por  
VILLANUEVA PORRAS Jorge  
Guillermo FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 09:27:04 -05:00



Firmado digitalmente por ARIZA  
VELASQUEZ Rossana Milagros  
FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 01.09.2020 18:55:08 -05:00



Firmado digitalmente por  
ALVARADO BRUZON Andres FAU  
20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 18:09:02 -05:00



Firmado digitalmente por  
BALLADARES SANDOVAL Jesus  
Javier FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 11:04:41 -05:00



# Resolución de Presidencia

N° 060-2020-CONADIS/PRE

ANEXO N° 05

Estructura de Informe de Investigación  
(Comité de Investigación)

**INFORME N° - 20..-CONADIS/CIHS**

**PARA** : Nombre del Funcionario/a o Director/a  
Cargo del puesto (Presidente/a, Secretario/a General,  
Director/a)

**ASUNTO** : **Investigación de actos de Hostigamiento Sexual.**

**REFERENCIA** : (Hacer referencia al documento de la denuncia)  
Expediente N° 20 -001-E/I ....

**FECHA** : Lima, ..... de ..... de 20..

Habiendo sido notificados con fecha \_\_\_\_\_ de la denuncia por  
hostigamiento sexual presentado por \_\_\_\_\_  
(nombre completo del/la denunciante), este Comité de Investigación, conforme a las competencias otorgadas, ha  
realizado la investigación, dentro del plazo correspondiente, conforme al detalle que a  
continuación se informa:

1. Antecedentes y documentos que fueron recopilados durante el procedimiento de investigación.
2. Identificación de denunciado, 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.



Firmado digitalmente por ARIZA  
VELASQUEZ Rossana Milagros  
FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 01.09.2020 18:55:57 -05:00

- l. Análisis de los descargos presentados por el/la denunciado/a.
- l. Propuesta de medidas correctivas y recomendaciones finales o 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.

Es todo cuanto tenemos que informar, para los fines correspondientes.



Firmado digitalmente por  
ALVARADO BRUZON Andres FAU  
20433270461 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 02.09.2020 18:10:35 -05:00



# Resolución de Presidencia

Nº 060-2020-CONADIS/PRE

Atentamente,

Nombre y firma del miembro del Comité

Nombre y firma del miembro del Comité



Firmado digitalmente por  
BALLADARES SANDOVAL Jesus  
Javier FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy Vº Bº  
Fecha: 02.09.2020 11:05:16 -05:00

Nombre y firma del miembro del Comité



Firmado digitalmente por  
VILLANUEVA PORRAS Jorge  
Guillermo FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy Vº Bº  
Fecha: 02.09.2020 09:26:15 -05:00



Firmado digitalmente por ARIZA  
VELASQUEZ Rossana Milagros  
FAU 20433270461 soft  
Motivo: Doy Vº Bº  
Fecha: 01.09.2020 18:57:18 -05:00



Firmado digitalmente por  
ALVARADO BRUZON Andres FAU  
20433270461 soft  
Motivo: Doy Vº Bº  
Fecha: 02.09.2020 18:11:57 -05:00

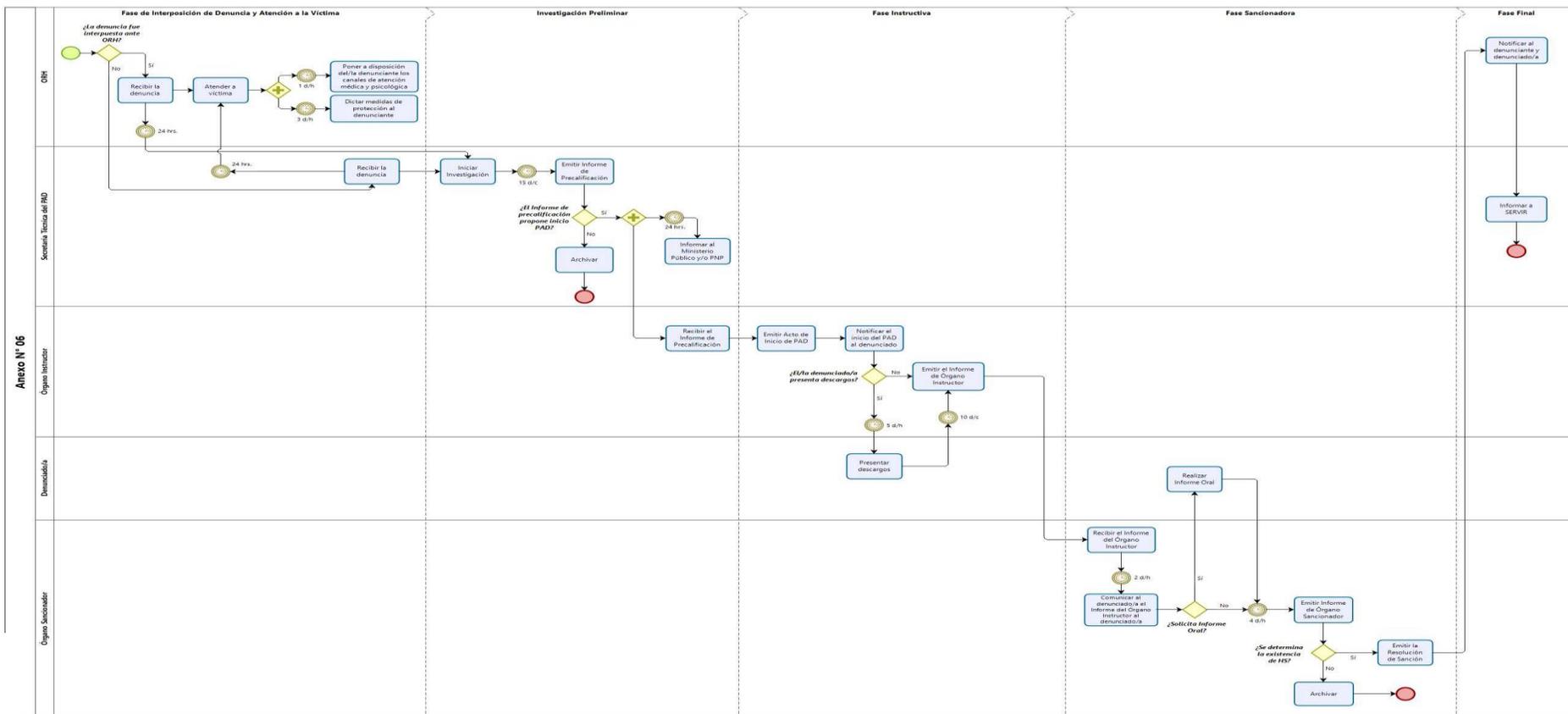


# Resolución de Presidencia

N° -2020-CONADIS/PRE

Anexo N° 6:

Flujograma del Procedimiento de Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual – Funcionarios, directivos y servidores civiles.



Firmado digitalmente por ARIZA VELASQUEZ Rossana Milagros FAU 20433270461 soft Motivo: Doy V° B° Fecha: 01.09.2020 18:58:22 -05:00

Firmado digitalmente por VILLANUEVA PORRAS Jorge Guillermo FAU 20433270461 soft Motivo: Doy V° B° Fecha: 02.09.2020 09:25:51 -05:00

Firmado digitalmente por BALLADARES SANDOVAL Jesus Javier FAU 20433270461 soft Motivo: Doy V° B° Fecha: 02.09.2020 11:05:57 -05:00

Firmado digitalmente por ALVARADO BRUZON Andres FAU 20433270461 soft Motivo: Doy V° B° Fecha: 02.09.2020 18:13:38 -05:00

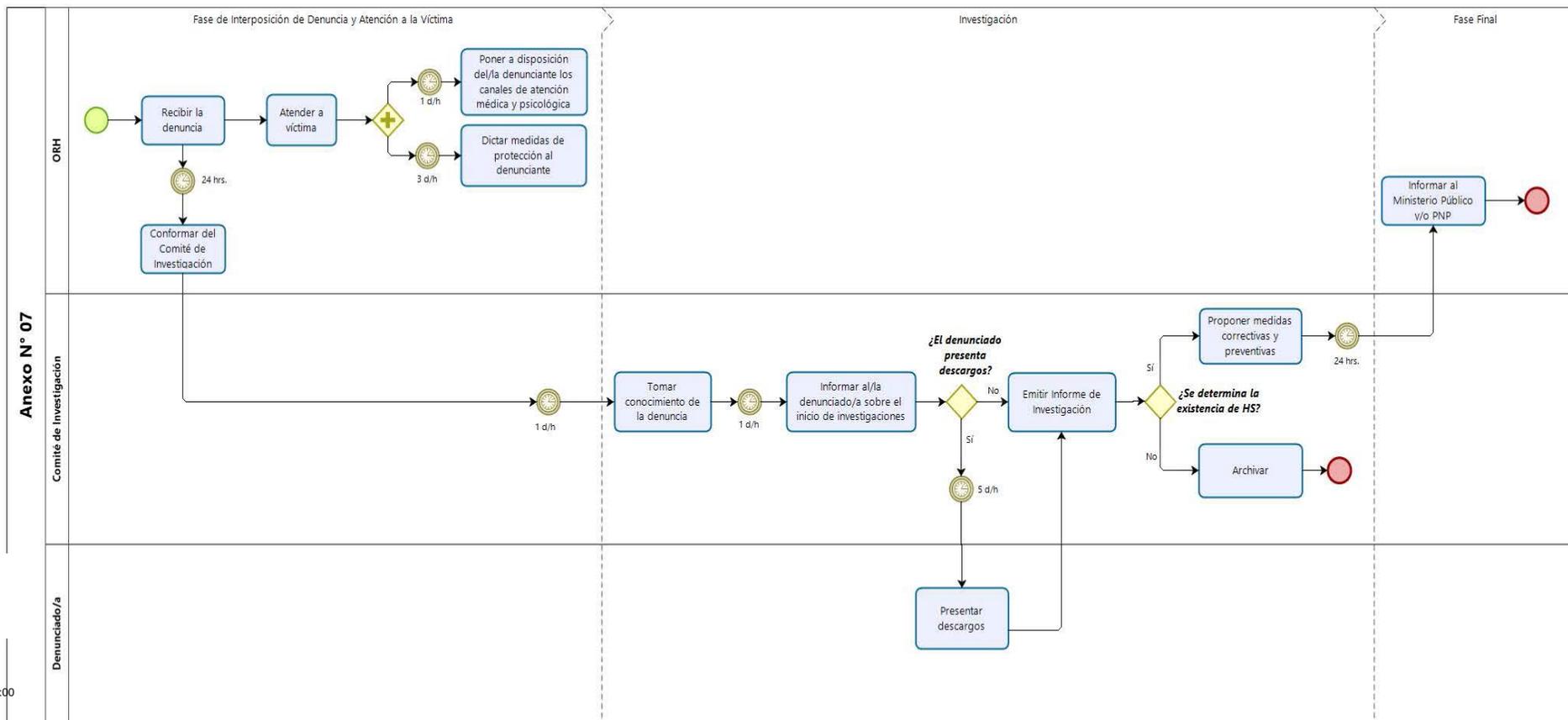


# Resolución de Presidencia

N° -2020-CONADIS/PRE

Anexo N° 7:

## Flujograma del Procedimiento de Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual - modalidades formativas.



Firmado digitalmente por ARIZA VELASQUEZ Rossana Milagros FAU 20433270461 soft Motivo: Doy V° B° Fecha: 01.09.2020 18:58:57 -05:00



Firmado digitalmente por VILLANUEVA PORRAS Jorge Guillermo FAU 20433270461 soft Motivo: Doy V° B° Fecha: 02.09.2020 09:25:12 -05:00



Firmado digitalmente por BALLADARES SANDOVAL Jesus Javier FAU 20433270461 soft Motivo: Doy V° B° Fecha: 02.09.2020 11:06:31 -05:00



Firmado digitalmente por ALVARADO BRUZON Andres FAU 20433270461 soft Motivo: Doy V° B° Fecha: 02.09.2020 18:14:42 -05:00