

Santiago De Surco, 19 de Noviembre del 2020

RESOLUCION DIRECCION EJECUTIVA N° D000351-2020-MIDIS/PNAEQW-DE



Resolución de Dirección Ejecutiva

VISTOS:

El Memorando N° D003173-2020-MIDIS/PNAEQW-URH emitido por la Unidad de Recursos Humanos, el Memorando N° D002441-2020-MIDIS/PNAEQW-UPPM de la Unidad de Planeamiento, Presupuesto y Modernización y el Informe N° D000555-2020-MIDIS/PNAEQW-UAJ, emitido por la Unidad de Asesoría Jurídica;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Supremo N° 008-2012-MIDIS y normas modificatorias, se crea el Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma (PNAEQW), como Programa Social del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, con el propósito de brindar un servicio alimentario de calidad, adecuado a los hábitos de consumo locales, cogestionado con la comunidad, sostenible y saludable para las/los escolares de las instituciones educativas públicas bajo su cobertura;

Que, según el artículo 1 de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, el objeto de la norma es prevenir y sancionar el 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, el artículo 2 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, establece que esta norma es aplicable a las situaciones de hostigamiento sexual producidas en el marco de una relación laboral, educativa o formativa, pública o privada, militar o policial, o a cualquier otro tipo de relación de sujeción, sin importar el régimen contractual, fórmula legal o lugar de ocurrencia de los hechos;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, se aprueban los Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas, siendo su finalidad prevenir y sancionar los casos de hostigamiento sexual con el propósito de brindar un ambiente laboral seguro, digno y libre de violencia que promueva el desarrollo integral de las/los servidoras/es;

Firma Digital
PROGRAMA NACIONAL
DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR
QALI WARMA

Firmado digitalmente por
TOLENTINO AVALOS Jacinto
Alberto FAU 20550154065 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 19.11.2020 11:12:05 -05:00

Firma Digital
PROGRAMA NACIONAL
DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR
QALI WARMA

Firmado digitalmente por
SIFUENTES QUILCATE Wilder
Alejandro FAU 20550154065 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 19.11.2020 10:54:58 -05:00

Firma Digital
PROGRAMA NACIONAL
DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR
QALI WARMA

Firmado digitalmente por RAMIREZ
GARRO Jose Aurelio FAU
20550154065 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 19.11.2020 10:51:56 -05:00

Que, en atención a lo señalado en el Memorando N° D003173-2020-MIDIS/PNAEQW-URH, la Unidad de Recursos Humanos, presenta la propuesta de “Directiva para Prevenir Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en todas sus Modalidades en el Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma”, Versión N° 01, con la finalidad de contar con un instrumento de gestión que regule el procedimiento de denuncias, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en el Programa;

Que, con el Memorando N° D002441-2020-MIDIS/PNAEQW-UPPM, la Unidad de Planeamiento, Presupuesto y Modernización, en el marco de sus competencias funcionales emite opinión favorable para la emisión de la Resolución de Dirección Ejecutiva solicitada, la cual es de aplicación para todos los órganos del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, bajo cualquier régimen de contratación laboral;

Que, la Unidad de Asesoría Jurídica mediante Informe N° D000555-2020-MIDIS/PNAEQW-UAJ, opina que el proyecto de “Directiva para Prevenir Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en todas sus Modalidades en el Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma”, con código de documento normativo DIR-036-PNAEQW-URH, Versión N° 01, presentado por la Unidad de Recursos Humanos y revisado por la Unidad de Planeamiento, Presupuesto y Modernización, cumple con el procedimiento para la aprobación de documentos normativos previsto en la “Directiva para la formulación, modificación y aprobación de documentos normativos del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma”, por lo que considera viable su aprobación;

Con el visado de la Unidad de Recursos Humanos, la Unidad de Planeamiento, Presupuesto y Modernización y de la Unidad de Asesoría Jurídica;

En uso de las atribuciones establecidas en el Decreto Supremo N° 008-2012-MIDIS y sus modificatorias, la Resolución Ministerial N° 283-2017-MIDIS y la Resolución Ministerial N° 081-2019-MIDIS;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- APROBAR el documento normativo denominado “Directiva para Prevenir Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en todas sus Modalidades en el Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma”, con código de documento normativo DIR-036-PNAEQW-URH, Versión N° 01, que en anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2.- ENCARGAR a la Coordinación de Gestión Documentaria y Atención al Ciudadano, la notificación de la presente Resolución, a las Unidades Territoriales, las Unidades de Asesoramiento, Apoyo y Técnicas del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma.

Artículo 3.- DISPONER que la Unidad de Comunicación e Imagen efectúe la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma (www.qaliwarma.gob.pe) y su respectiva difusión.

Regístrese y comuníquese.



PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Viceministerio de Prestaciones Sociales

Programa Nacional de Alimentación Escolar QALI WARMA

DIRECTIVA

Código de documento normativo	Versión N°	Total de Páginas	Resolución de aprobación	Fecha de aprobación
DIR-036-PNAEQW-URH	01	23	Resolución de Dirección Ejecutiva N° D000351-2020-MIDIS-PNAEQW-DE	19 / 11 / 2020

DIRECTIVA PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN TODAS SUS MODALIDADES EN EL PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR QALI WARMA

<p>ELABORADO POR:</p> <p>Nombres y Apellidos Jefa/e de la Unidad de Recursos Humanos Firma</p>	<p>REVISADO POR:</p> <p>Nombres y Apellidos Jefa/e de la Unidad de Planeamiento y Presupuesto Firma</p>	<p>REVISADO POR:</p> <p>Nombres y Apellidos Jefa/e de la Unidad de Asesoría Jurídica Firma</p>
<p>Firma Digital PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR QALI WARMA</p> <p>Firmado digitalmente por SIFUENTES QUILCATE Wilder Alejandro FAU 20550154065 hard Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 19.11.2020 15:24:49 -05:00</p>	<p>Firma Digital PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR QALI WARMA</p> <p>Firmado digitalmente por TOLENTINO AVALOS Jacinto Alberto FAU 20550154065 hard Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 19.11.2020 12:40:00 -05:00</p>	<p>Firma Digital PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR QALI WARMA</p> <p>Firmado digitalmente por RAMIREZ GARRO Jose Aurelio FAU 20550154065 soft Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 19.11.2020 13:20:01 -05:00</p>

ÍNDICE

I.	OBJETIVO	3
II.	ALCANCE	3
III.	BASE NORMATIVA	3
IV.	ABREVIATURAS Y SIGLAS	4
V.	DEFINICIÓN DE TÉRMINOS	4
VI.	RESPONSABILIDADES	5
VII.	DISPOSICIONES GENERALES	5
VIII.	DISPOSICIONES ESPECÍFICAS	8
IX.	DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS	16
X.	ANEXOS	16



Firmado digitalmente por
SIFUENTES QUILCATE Wilder
Alejandro FAU 20550154065 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 19.11.2020 15:25:04 -05:00

I. Objetivo

Establecer las disposiciones para regular las acciones de prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en todas sus modalidades, producido en relaciones de autoridad o dependencia, como también en relaciones con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función o nivel remunerativo o análogo, sin importar el régimen contractual, que generen un clima de intimidación, humillación u hostilidad en el Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma.

II. Alcance

Las disposiciones contenidas en la presente directiva son de obligatorio cumplimiento para las/los servidoras/es de los órganos del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, bajo cualquier régimen de contratación laboral, asimismo, las/los beneficiarias/os de las modalidades formativas, se encuentran sujetas/os a lo dispuesto en la presente directiva, en cuanto corresponda.



Firmado digitalmente por
SIFUENTES QUILCATE Wilder
Alejandro FAU 20550154065 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 19.11.2020 15:25:18 -05:00

III. Base Normativa

- 3.1 Constitución Política del Estado.
- 3.2 Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y sus modificatorias.
- 3.3 Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- 3.4 Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- 3.5 Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y sus modificatorias.
- 3.6 Decreto Legislativo N°1401, Decreto Legislativo que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público.
- 3.7 Decreto Legislativo N° 1410, que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual, y difusión de imágenes, materiales audio visuales o audio con contenido sexual al Código Penal y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.
- 3.8 Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil.
- 3.9 Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP, que aprueba el Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021.
- 3.10 Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- 3.11 Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- 3.12 Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 3.13 Resolución Ministerial N° 283-2017-MIDIS, que aprueba el Manual de Operaciones del PNAEQW.
- 3.14 Resolución Ministerial N° 223-2019-TR, que aprueba el documento denominado "Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el sector privado y público".
- 3.15 Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, que formaliza la modificación de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil".
- 3.16 Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, que aprueba los Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas.

Las referidas normas incluyen sus respectivas modificaciones y/u otra norma que la sustituya o la reemplace, de ser el caso.

IV. Abreviaturas y Siglas

PNAEQW	:	Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma
PAD	:	Procedimiento Administrativo Disciplinario
RNSSC	:	Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles
SERVIR	:	Autoridad Nacional del Servicio Civil
STPAD	:	Secretaría Técnica de los Órganos Instructores y Sancionadores del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma
TUO de la LPAG	:	Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
URH	:	Unidad de Recursos Humanos



Firmado digitalmente por
SIFUENTES QUILCATE Wilder
Alejandro FAU 20550154065 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 19.11.2020 15:25:27 -05:00

V. Definición de Términos

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 Denuncia o Queja

Acción mediante la cual una persona pone de conocimiento, de forma verbal o escrita del presunto acto de hostigamiento sexual en cualquiera de sus modalidades ante la autoridad competente.

5.4 Denunciada/o o Quejada/o

Persona contra quien se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.

5.5 Denunciante o Quejosa/o

Presunta víctima o tercero/a testigo/a de un presunto acto de hostigamiento sexual.

5.6 Hostigamiento sexual

Forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, formativa o de cualquier otra índole.

5.7 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.



Firmado digitalmente por
SIFUENTES QUILCATE Wilder
Alejandro FAU 20550154065 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 19.11.2020 15:25:53 -05:00

5.8 Hostigada/o

Persona a quien se dirige los actos de hostigamiento sexual producidos en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación, como aquel producido entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función o nivel remunerativo o análogo.

5.9 Procedimiento Administrativo Disciplinario

Procedimiento que está a cargo de autoridades del PAD (órgano instructor y sancionador), tanto en la fase instructiva como sancionadora, el mismo que comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria hasta la emisión de la comunicación que determina la imposición de sanción o que determina la declaración de no haber lugar, disponiendo, en este último caso, el archivo del procedimiento.

5.10 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/él. Este concepto incluye el de relación de dependencia.

5.11 Situación Ventajosa

Se produce en una relación en la que no existe una posición de autoridad atribuida, pero sí un poder de influencia de una persona frente a la otra, aun cuando las personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual, en todas sus modalidades, sean de igual cargo, nivel o jerarquía.

5.12 Modalidades Formativas

Se consideran modalidades formativas a las prácticas pre profesionales y profesionales.

VI. Responsabilidades

Las/los jefas/es, así como el personal bajo cualquier modalidad de contratación por el PNAEQW, son responsables del cumplimiento y adecuada aplicación de lo establecido en el presente documento normativo.

VII. Disposiciones Generales

7.1 Manifestaciones de Hostigamiento Sexual

- a) Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las cuales se exija de forma explícita o implícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
- c) Uso de términos de connotación sexual o sexista (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.

7.2 Configuración del Hostigamiento Sexual

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.



Firmado digitalmente por
SIFUENTES QUILCATE Wilder
Alejandro FAU 20550154065 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 19.11.2020 15:26:04 -05:00

7.3 Confidencialidad

De acuerdo a la Novena Disposición Final Complementaria 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.

Al respecto, la URH 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 (URH, la/el secretaria/o técnica/o de la STPAD, 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.
- Proceder con la publicidad del procedimiento solo para la resolución o decisión final, de acuerdo a la normatividad sobre la materia.

7.4 Comunicaciones y Tratamiento a las Víctimas de Hostigamiento Sexual

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

Al tomar contacto con una presunta víctima de hostigamiento sexual, las/los involucradas/os en el procedimiento de denuncia, atención, investigación y sanción deben guiar su actuación conforme a lo dispuesto en el Anexo N° 01, con la finalidad de evitar cualquier situación que pudiera generar su revictimización.

7.5 Protección de Testigos

La URH debe garantizar a las/los testigos las medidas de protección personales y laborales, entre otras, dentro del ámbito administrativo, a fin de evitar que continúen las conductas de hostigamiento advertidas y/o las amenazas o represalias ejercidas por el/la hostigador/a contra la/el quejosa/o o denunciante o testigos.

Dichas medidas son ejecutadas en un plazo máximo de dos (02) días hábiles, contados desde la notificación del informe de precalificación de la STPAD o de emitida la resolución que imponga la sanción respectiva.

7.6 Características del Procedimiento

La investigación y sanción de actos de hostigamiento sexual cometidos por servidoras/es, se rige por el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento, y de acuerdo a las pautas específicas, conforme a lo dispuesto por la Ley N° 27942 y su Reglamento.

El PAD por hostigamiento sexual no puede extenderse por un plazo mayor de treinta (30) días hábiles. Sin embargo, excepcionalmente y atendiendo a la complejidad del caso, el procedimiento disciplinario puede extenderse por un plazo adicional de quince (15) días hábiles, con la debida justificación.

El incumplimiento de los plazos antes indicados implica la responsabilidad administrativa correspondiente, pero no la caducidad del procedimiento.

7.7 Requisitos de la Denuncia/Queja

La queja o denuncia de hostigamiento sexual en todas sus modalidades debe contener, la siguiente información:

a) Identificación:

- De la/del quejosa/o o denunciante: nombres y apellidos completos, número de Documento Nacional de Identidad, domicilio, teléfono y correo electrónico.
- De la/del quejada/o o denunciada/o: nombres y apellidos completos, dependencia a la que pertenece o presta servicios, cargo o puesto que ocupa en el PNAEQW.
- De la/del presunta/o acosada/o u hostigada/o o víctima del presunto acto de hostigamiento sexual (en caso que la denuncia no la realice directamente la víctima): nombres y apellidos completos, dependencia a la que pertenece o presta servicios, cargo o puesto que ocupa en el PNAEQW.

b) Descripción de los hechos

Descripción de los actos que considera manifestaciones de hostigamiento sexual y las circunstancias de tiempo y lugar en que se produjeron. En caso que la/el quejosa/o o denunciante no sea la víctima, se deben detallar los motivos de la intimidación que impide que la víctima efectúe la queja o denuncia por sí misma.

c) Las medidas de protección y compromiso de cooperación

La víctima debe indicar si desea acogerse a las medidas de protección precisadas en el numeral 7.5 de la presente Directiva.

Asimismo, la/el quejosa/o o denunciante debe manifestar el compromiso de cooperar en las diligencias que sean necesarias, permitir el acceso a la información solicitada y facilitar cualquier investigación para la determinación de los hechos, materia de la queja o denuncia, sin que ello ponga en riesgo la identidad protegida, de corresponder.



Firmado digitalmente por
SIFUENTES QUILCATE Wilder
Alejandro FAU 20550154065 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 19.11.2020 15:26:15 -05:00

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

- Declaración de testigos.

La/el testigo que realice alguna declaración que sea ofrecida como medio de prueba de parte o se actúe de oficio, debe ajustarse a la realidad de los hechos, con imparcialidad, consciente que su declaración está orientada a establecer una queja o denuncia por hostigamiento sexual, en todas sus modalidades y que la contravención a esta disposición es pasible de las responsabilidades a las que hubiera lugar.

A continuación, se detallan los tipos de medios de prueba:

- 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.

d) Abstención

En caso que el/la presunto/a hostigador/a sea titular de la URH o la/el secretaria/o técnica/o de la STPAD, la denuncia se interpone ante su inmediata/o superior o quien haga sus veces, asimismo el/la presunto/a hostigador/a debe abstenerse de participar en la investigación. La abstención se tramita de conformidad con lo establecido en el TUO de la LPAG.

Cuando la/el secretaria/o técnica/o se encuentra incluida/o en alguna de las causales de abstención del artículo 99 del TUO de la LPAG, la autoridad que la/lo designó debe designar a un/a secretario/a técnico/a suplente para el correspondiente procedimiento.

VIII. Disposiciones Específicas

8.1 Prevención del Hostigamiento Sexual

8.1.1 Diagnóstico

- a) La URH realiza una encuesta anual con la finalidad de identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual, o riesgos que estas sucedan y, proponer acciones para su prevención.
- b) La URH, para estos efectos, aplica durante el primer trimestre de cada año un cuestionario u otra herramienta de evaluación anónima, basada en las preguntas descritas en el Anexo N° 02, garantizando el respeto del derecho a la intimidad de las/los evaluadas/os.
- c) La URH, con los resultados obtenidos, desarrolla las acciones de prevención e intervención frente a los casos o riesgos de hostigamiento sexual. Estas acciones deben programarse para realizarse dentro del año, de efectuada la encuesta, de preferencia por periodos trimestrales.
- d) La URH incluye la encuesta 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
SIFUENTES QUILCATE Wilder
Alejandro FAU 20550154065 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 19.11.2020 15:26:26 -05:00

8.1.2 Medidas de prevención del hostigamiento sexual

a) La URH brinda capacitaciones para prevenir situaciones de hostigamiento sexual, de acuerdo a lo siguiente:

- Una (01) capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral, la misma que es incluida en la charla de inducción del personal nuevo, sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las denuncias o quejas, asimismo, tienen igual derecho las personas que prestan servicios, a través de modalidades formativas de servicio, lo cual no implica la desnaturalización de dichas modalidades formativas.
- Una (01) capacitación anual mínima en materia de hostigamiento sexual dirigida a todas/os las/los servidoras/es, sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las denuncias o quejas, asimismo, tienen igual derecho las personas que prestan servicios, a través de modalidades formativas de servicio, lo cual no implica la desnaturalización de dichas modalidades formativas.
- Una (01) capacitación anual mínima especializada para la URH, la STPAD y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, así como, para quienes puedan ser órgano instructor u órgano sancionador.

La URH, periódicamente y cada vez que se identifiquen situaciones de riesgo, difunde por los medios de comunicación internos disponibles (correo electrónico, flyers, banners, afiches, folleterías, etc.), a todas/os las/los servidoras/es de la entidad información que permita identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables, debiendo precisarse lo siguiente:

- Manifestaciones del hostigamiento sexual.
- Canales de denuncia/queja internos y externos, descritos en el numeral 8.2.1 de la presente Directiva.
- Los formatos para la presentación de la denuncia/queja y donde obtenerlos, o el enlace web para acceder a los mismos.
- Señalar a las/los responsables de la STPAD y de la URH o quienes hagan sus veces en los órganos desconcentrados, para la atención de denuncias.
- Brindar información básica sobre el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

Para dichos efectos, se puede emplear la información contenida en la "Guía Práctica para la Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el sector privado y público", aprobada por Resolución Ministerial N° 223-2019-TR, y sus modificatorias, en lo que resulte pertinente.

b) La URH incluye en los contratos de personal y convenios de modalidades formativas a suscribirse, como parte de las obligaciones, las siguientes cláusulas:

- En obligaciones del PNAEQW:

Adoptar medidas de prevención y sancionar los supuestos de hostigamiento sexual que involucren a algún servidor/a civil o



Firmado digitalmente por
SIFUENTES QUILCATE Wilder
Alejandro FAU 20550154065 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 19.11.2020 15:26:53 -05:00



Firmado digitalmente por
SIFUENTES QUILCATE Wilder
Alejandro FAU 20550154065 hard
Motivo: Doy Vº Bº
Fecha: 19.11.2020 15:27:07 -05:00

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 las obligaciones del/de la servidor/a o practicante preprofesional o profesional:

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

8.2 Procedimiento de Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual para las/los servidoras/es del PNAEQW

8.2.1 Interposición de la denuncia/queja

- a) La presunta víctima, terceras/os o de oficio, este último caso cuándo la URH o STPAD toman conocimiento, por cualquier medio, de los hechos que pueden constituir en hostigamiento sexual, presentan la denuncia ante la STPAD o ante la URH, de forma verbal, escrita y/o a través de las siguientes vías:

- Por escrito: En el caso que la denuncia sea presentada por escrito, debe realizarse tomando en cuenta el Anexo N° 03, preferentemente ante la Mesa de Partes del PNAEQW.

La queja o denuncia es presentada en sobre cerrado con la anotación "queja o denuncia", donde se consigna el sello de CONFIDENCIAL, y en el día de recibido, es derivado a la STPAD debiendo reservarse la identidad de la/el quejosa/o o denunciante, en caso lo solicite.

- Verbal/presencial: En caso la denuncia se realice de forma verbal, el/la servidor/a a cargo de su atención, debe registrar la información de la/del denunciante en el Anexo N° 3.

La denuncia es presentada directamente ante la STPAD, quien está a cargo del levantamiento de la información mínima contenida en dicho anexo.

- Vía virtual: La queja o denuncia puede ser remitida al correo electrónico: denunciasurh@qw.gob.pe, para el caso de la sede central, o al correo electrónico que implementen las unidades territoriales, que es puesto para conocimiento a las/los servidoras/es y que es administrado por la STPAD, respectivamente.

Asimismo, se debe considerar lo siguiente:

- Cuando el/la servidor/a que presenta la queja o denuncia decida actuar bajo representación debe proporcionar los datos de su representante.
- Las denuncias presentadas de manera anónima deben contener al menos la identificación de la víctima, el/la agresor/a y el contexto de los hechos en el cual se produjo el acto de hostigamiento; estas denuncias deben entenderse como una

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

- b) La URH remite la denuncia, en caso la reciba, a la STPAD en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas de conocido el hecho.
- c) La STPAD, en caso tome conocimiento directo del hecho, informa en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas a la URH, para que adopte las medidas de protección correspondientes.
- d) La STPAD lleva a cabo el registro y enumeración de las quejas o denuncias recibidas y tramitadas.

8.2.2 Atención a la víctima de hostigamiento sexual

- a) La URH, 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.
- b) La/el asistente/e social de la URH brinda el apoyo y acompañamiento a la víctima de hostigamiento sexual, para que reciba los servicios y atenciones médicas y psicológicas, de manera oportuna.
- c) La URH, como resultado de la atención médica y/o psicológica, emite un informe, el cual puede ser incorporado al procedimiento y ser considerado como parte de los medios probatorios, solo si la víctima lo autoriza.
- d) La URH, en un plazo máximo de tres (3) días hábiles, dicta las 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. Pudiendo 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 el/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.

- e) La URH, adicionalmente, dicta 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, tomando en cuenta lo siguiente:
 - 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.



Firmado digitalmente por
SIFUENTES QUILCATE Wilder
Alejandro FAU 20550154065 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 19.11.2020 15:27:19 -05:00



Firmado digitalmente por
SIFUENTES QUILCATE Wilder
Alejandro FAU 20550154065 hard
Motivo: Doy Vº Bº
Fecha: 19.11.2020 15:27:35 -05:00

- 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.

8.2.3 Investigación preliminar, procedimiento disciplinario y sanción del hostigamiento sexual.

- a) La STPAD recaba todos los medios de prueba presentados por la/el denunciante y los obtenidos por 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 pueden constituir actos de hostigamiento sexual, con la finalidad de esclarecer las investigaciones y de ser el caso, sancionar al/a la infractor/a o, de lo contrario, evitar la imposición de sanciones injustificadas. Para los efectos de valoración de dicha declaración, deben considerarse los siguientes criterios:

- Que exista una mínima corroboración con otras acreditaciones indiciarias en contra de la/del denunciada/o, 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.
- b) La STPAD incluye, de considerarlo pertinente, las declaraciones de las/los compañeras/os de trabajo, así como, de ser el caso, el informe psicológico de la víctima.
 - c) La/el secretaria/o técnica/o de la STPAD entrevista a la/al denunciante, si durante la investigación se requiere, orientando su actuación conforme el Anexo N° 01.
 - d) La STPAD emite el Informe de precalificación en un plazo no mayor a quince (15) días calendario, contados desde que se recibe la queja o denuncia o desde que toma conocimiento del hecho, bajo responsabilidad.
 - e) La STPAD, de considerar que existen indicios razonables o aparentes de la configuración del hostigamiento sexual, recomienda el inicio del procedimiento, a fin que la autoridad respectiva continúe con la instrucción, tomando en cuenta lo siguiente:
 - El informe de precalificación no solo cuenta con el contenido establecido por la versión actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGSC, sino también con un análisis completo del estándar probatorio, antes señalado.
 - La STPAD tiene un plazo máximo de un (1) día hábil para notificar del informe de precalificación al órgano Instructor.



Firmado digitalmente por
SIFUENTES QUILCATE Wilder
Alejandro FAU 20550154065 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 19.11.2020 15:27:50 -05:00

- f) La STPAD, en los casos en que el informe de precalificación recomienda dar inicio al PAD, informa a la Unidad de Asesoría Jurídica, para que por su intermedio se ponga en conocimiento del Ministerio Público o de la Policía Nacional del Perú, a fin que 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.
- g) El STPAD comunica la Resolución de inicio del PAD a la/al denunciada/o, dando inicio a dicho procedimiento administrativo, debiéndose llevar a cabo en estricta observancia del principio de celeridad.
- h) La/el imputado/a presenta los descargos dentro del plazo de cinco (5) días hábiles de notificado la resolución de inicio del PAD, prorrogables de acuerdo al marco normativo de la Ley N° 30057. Con los descargos la/el imputada/o, de considerar oportuno, tiene la oportunidad de solicitar informe oral, efectuado personalmente o por medio de un/una abogada/o.
- i) El órgano instructor emite, vencido el plazo para la presentación de los descargos, en un plazo de diez (10) días calendarios 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.
- j) El órgano sancionador comunica el hecho y remite el documento a la/al quejada/o o denunciada/o, una vez que recibe el informe del órgano instructor, en un plazo máximo de cuatro (04) días hábiles, indicando, además, lugar, fecha y hora en que se realizará el informe oral, a efectos que ésta/e pueda -de considerarlo/a necesario- ejercer su derecho a defensa ante el órgano sancionador, en la hora y fecha señalada por la autoridad.
- k) El órgano sancionador emite pronunciamiento, después de la realización o no del informe oral, sobre la comisión de la falta en el lapso máximo de diez (10) días hábiles.

El pronunciamiento puede determinar la existencia de hostigamiento sexual e imponer una sanción o declarar no ha lugar y disponer el archivamiento.

En caso de la interposición de una sanción, se considera lo siguiente:

- Son aplicables las sanciones disciplinarias de suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses o la destitución, de acuerdo con el inciso k) del artículo 85 y 88 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- La graduación e imposición de la sanción se realiza conforme a las disposiciones del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador regulado por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General, y demás normas reglamentarias.
- La apelación de la sanción es resuelta por el Tribunal de Servicio Civil.

- l) La STPAD sin perjuicio de lo anterior, informa de las sanciones impuestas a SERVIR en el plazo máximo de diez (10) días hábiles de interpuesta.

8.3 Procedimiento de Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual - modalidades formativas

Este procedimiento es aplicable para los casos de hostigamiento sexual ocurridos entre o hacia las/los beneficiarias/os de las modalidades formativas.

- a) La URH, recibe y atiende las denuncias por hostigamiento sexual y orienta a la presunta víctima, manteniendo la confidencialidad del caso, de acuerdo al numeral 8.2.1 de la presente Directiva.
- b) La URH evalúa y dicta las medidas de protección necesarias, en un plazo máximo de tres (3) días hábiles, desde que se interpuso la queja/denuncia, asimismo, brinda la atención médica y psicológica, de conformidad con el numeral 8.2.2 de la presente Directiva y conforma un Comité de Investigación.

Estas medidas se otorgan de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata. Pudiendo ser las siguientes:

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

- c) La URH dicta, adicionalmente, 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 mismas que 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. Asimismo, dichas medidas 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.
- d) La URH conforma el Comité de Investigación, que tiene como finalidad llevar a cabo la evaluación de los hechos denunciados, en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas de conocido el hecho, para lo cual notifica a las/los integrantes, solicitando que asuman sus funciones y se procede con la suscripción de un acta de conformación; posterior a ello, traslada la denuncia a dicho Comité en un plazo máximo de un (1) día hábil, contado a partir de su conformación.

Este Comité está integrado: por dos (2) representantes de URH y uno (1) del área usuaria (área donde desempeña labores la presunta víctima), de acuerdo a lo siguiente:

- La/el jefa/e de la URH



Firmado digitalmente por
SIFUENTES QUILCATE Wilder
Alejandro FAU 20550154065 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 19.11.2020 15:28:06 -05:00



Firmado digitalmente por
SIFUENTES QUILCATE Wilder
Alejandro FAU 20550154065 hard
Motivo: Doy Vº Bº
Fecha: 19.11.2020 15:28:19 -05:00

- Un/una servidor/a designada/o por la/el jefa/e de la URH, con funciones vinculadas a Bienestar Social o al PAD, de preferencia, con conocimiento en materia de hostigamiento sexual.
- La/el representante del área usuaria, pudiendo ser la/el jefa/e del órgano o unidad orgánica correspondiente, o su representante.

Si alguna/o de las/los representantes se encontrase o incurriese en alguno de los supuestos del artículo 99 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, deberá abstenerse, comunicando de dicha decisión a su superior/a inmediato/a para que éste/a designe a un/una nuevo/a representante.

- e) El Comité 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, respetando durante la evaluación el derecho de defensa.
- f) El Comité toma en consideración para la investigación todos los medios de prueba presentados por la/el denunciante, con la finalidad de fijar su postura en el informe de investigación.
- g) El Comité entrevista a la/al denunciante, en caso se requiera durante la investigación, conforme el Anexo N° 01, evitando durante su desarrollo que se genere una situación de revictimización.
- h) El Comité de Investigación emite un informe de investigación, en el cual resuelve el caso proponiendo al área competente las medidas correctivas y de protección de la víctima, o de lo contrario, el archivo del caso; en un plazo máximo de quince (15) días calendario, contados a partir de recibida la denuncia. Dicho informe, es puesto en conocimiento de la URH para su traslado a la/al denunciada/o y a la/al presunta/o hostigada/o.
- i) La URH informa al Ministerio Público o Policía Nacional del Perú los casos en los cuales el Comité resuelva que existió hostigamiento sexual, a fin 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.
- j) El Comité determina la configuración del acto de hostigamiento sexual y propone al área correspondiente las medidas correctivas o acciones necesarias para evitar posteriores actos de hostigamiento, de ser el caso, una vez concluida la investigación, de ser el caso.

8.4 Procedimiento de Denuncia e Investigación del Hostigamiento Sexual Aplicable a otras Relaciones de Sujeción-usuarios/os y visitantes.

- a) La URH conforma un Comité integrado por dos (2) representantes de dicha oficina y uno (1) del área usuaria donde presta servicios la víctima, para la evaluación de los hechos denunciados. Tal evaluación debe respetar el derecho de defensa.
- b) La URH atiende inmediatamente, al tomar conocimiento de los hechos, a la víctima y acompaña a la misma para la presentación de su denuncia contra el/la presunto/a hostigador/a ante las autoridades policiales y del Ministerio Público, en los casos de hostigamiento sexual realizados por usuarios/os o visitantes, sin ningún tipo de relación de sujeción o vinculación con la entidad.

- c) El Comité propone al empleador (empresa contratista, de servicios especiales o de intermediación) del/de la servidor/a correspondiente, una vez concluida la investigación, la aplicación de las sanciones y medidas necesarias para evitar posteriores actos de hostigamiento.

IX. Disposiciones Complementarias

- 9.1. Los casos de hostigamiento sexual producidos en una relación de sujeción, no regulada por el derecho laboral o por las disposiciones específicas reguladas en la presente Directiva, tales como la prestación de servicios sujetas a las normas del Código Civil (órdenes de servicios, intermediación laboral o tercerización), y otras modalidades similares; deben investigarse y sancionarse de conformidad con lo establecido en la presente Directiva, en tanto les resulte aplicable.
- 9.2. Sin perjuicio de la sanción administrativa impuesta a la/el quejada/o o denunciada/o, previo procedimiento administrativo disciplinario, la víctima está facultada para iniciar en la vía civil y/o penal el proceso correspondiente.
- 9.3. Si durante o como resultado del procedimiento, se advierten indicios de la comisión de delitos, el Órgano de Defensa Jurídica Institucional (Procuraduría Pública) del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, previo informe de la URH, debe poner en conocimiento de tales hechos al Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima. Esta información debe ser trasladada en un plazo no mayor de veinticuatro (24) horas de conocidos los hechos.
- 9.4. Cuando la denuncia de hostigamiento sexual es declarada infundada y queda acreditada la mala fe de la/del denunciante, la persona a quien se le imputan los hechos en la denuncia puede interponer las acciones pertinentes, judicial y administrativamente.
- 9.5. Para los aspectos no regulados en la presente directiva se aplican las disposiciones contenidas en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento; así como, los lineamientos complementarios que puede adoptar la URH, previo informe de la Unidad de Asesoría Jurídica.
- 9.6. Excepcionalmente, queda habilitada la mesa de partes virtual en el PNAEQW, a fin de presentar los documentos descritos en la presente directiva.
- 9.7. El titular del PNAEQW y/o servidor/a que estando encargado/a 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 hostigador/a, sin perjuicio de la responsabilidad penal y/o administrativa que corresponda.

X. Anexos

- Anexo N° 01: Guía de actuación para la atención de denuncias y entrevista con víctimas de hostigamiento sexual.
- Anexo N° 02: Cuestionario modelo para el diagnóstico de hostigamiento sexual en el PNAEQW.
- Anexo N° 03: Formato de Denuncia de Hostigamiento Sexual.



Firmado digitalmente por
SIFUENTES QUILCATE Wilder
Alejandro FAU 20550154065 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 19.11.2020 15:28:30 -05:00

ANEXO N° 01

Guía de actuación para la atención de denuncias y entrevista con las víctimas de hostigamiento sexual

1.- Ambiente para la entrevista

La entrevista, en cualquier instancia debe realizarse en un espacio que permita la privacidad de la persona denunciante y donde se garantice la confidencialidad.

2.- Parámetros de conducta para las/los entrevistadoras/es

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

3.- 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 la/el 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.

4.- 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 la/lo ha afectado lo ocurrido?
- ¿Cómo se siente en este momento?
- ¿Siente que puede regresar a su lugar de trabajo?

Con la finalidad de evitar que la persona afectada relate más de una vez los hechos, se sugiere que, si al inicio de la entrevista la persona comienza a relatar los hechos y, de este relato, se contestan una o varias de las interrogantes planteadas previamente, se tome notas de lo relatado y se evite formular nuevamente estas preguntas, salvo que resulte estrictamente necesario.

5.- Firma de la declaración

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


Cuando la persona se encuentre conforme con el texto de la declaración, se le solicita que la suscriba.

Firma Digital

PROGRAMA NACIONAL
DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR
QALI WARMA

Firmado digitalmente por
SIFUENTES QUILCATE Wilder
Alejandro FAU 20550154065 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 19.11.2020 15:28:43 -05:00

ANEXO N° 02

		DIR-036-PNAEQW-URH-FOR-001
Versión N° 01	CUESTIONARIO MODELO PARA EL DIAGNÓSTICO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA ENTIDAD	Página 1 de 4

1. Datos Generales



Género	
Edad	
Unidad Orgánica	
Régimen laboral / modalidad formativa	

Firmado digitalmente por
SIFUENTES QUILCATE Wilder
Alejandro FAU 20550154065 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 19.11.2020 15:28:54 -05:00

2. Indicaciones

"Las siguientes preguntas son de respuesta cerrada (si o no), para responderlas debes basarte en tu actual experiencia laboral en la entidad. 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

Sobre la difusión de información canales de denuncia de la entidad

Preguntas (SI / No)	Diagnóstico y Acciones de Prevención
¿Conoces si en la entidad existen protocolos, lineamientos u otra normativa interna para la prevención, investigación sanción del hostigamiento sexual?	Si se identifican personas que no conocen las normas internas, será necesario realizar acciones de difusión o evaluar la estrategia de comunicación interna al respecto.
¿Te has enterado de alguna capacitación o acción de sensibilización sobre el hostigamiento sexual que se realizó en la entidad?	Si se identifica un número considerable de personas que no han recibido información sobre las acciones de capacitación, será necesario realizar mayores acciones de difusión o plantear una estrategia distinta de comunicación al respecto.
¿Has observado que en la entidad se difunde información útil sobre el hostigamiento sexual?	Si se identifica un número considerable de personas que no han recibido información, será necesario realizar mayores acciones de difusión o plantear una estrategia distinta de comunicación al respecto.
¿Conoces cuáles son los canales de denuncia para casos de hostigamiento sexual en la entidad?	Si se identifican personas que no conocen las normas internas, será necesario realizar acciones de difusión o evaluar la estrategia de comunicación interna al respecto.



	PERÚ Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social	Viceministerio de Prestaciones Sociales	Programa Nacional de Alimentación Escolar QALI WARMA	DIR-036-PNAEQW-URH-FOR-001
Versión N° 01	CUESTIONARIO MODELO PARA EL DIAGNÓSTICO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA ENTIDAD			Página 2 de 4

Sobre la percepción del clima laboral en relación al hostigamiento sexual

Firma Digital
PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR QALI WARMA

Firmado digitalmente por
SIFUENTES QUILCATE Wilder
Alejandro FAU 20550154065 hard
Motivo: Day V° B°
Fecha: 19.11.2020 15:29:05 -05:00

Preguntas (SI / No)	Diagnóstico y Acciones de Prevención
¿Consideras que las bromas y/o burlas de contenido sexual (doble sentido) son frecuentes en tu centro de trabajo?	Si se identifican personas que responden que estas manifestaciones son comunes en el entorno laboral, será necesario realizar acciones de sensibilización y capacitación respecto a las manifestaciones de hostigamiento sexual. Asimismo, será conveniente para ello, identificar las áreas donde ocurren dichas manifestaciones para planificar las acciones.
¿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 incómoda/o, generando un ambiente hostil?	Si se identifica un número considerable de personas que responden negativamente a esta pregunta, se deberán evaluar las estrategias de prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual.
¿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?	Si se identifican personas que consideran que en la entidad no se cuenta con una postura de tolerancia cero frente al hostigamiento sexual, será necesario reforzar el compromiso desde la alta dirección en esta materia.

  Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social Viceministerio de Prestaciones Sociales Programa Nacional de Alimentación Escolar QALI WARMA		DIR-036-PNAEQW-URH-FOR-001
Versión N° 01	CUESTIONARIO MODELO PARA EL DIAGNÓSTICO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA ENTIDAD	Página 3 de 4

Sobre su experiencia

Firma Digital
PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR QALI WARMA

Firmado digitalmente por SIFUENTES QUILCATE Wilder Alejandro FAU 20550154065 hard Motivo: Doy V° B° Fecha: 19.11.2020 15:29:20 -05:00

Preguntas (SI / No)	Diagnóstico y Acciones de Prevención
¿Consideras que en algún momento has estado expuesto/a a situaciones de hostigamiento sexual?	<p>Si se detectan personas que responden afirmativamente a alguna de estas preguntas, será necesario promover la denuncia de estos hechos, difundiendo el procedimiento de investigación, sanción y los canales de atención de la entidad, así como la posibilidad de presentar la denuncia de manera anónima.</p>
¿Has sentido miradas insinuantes y/o morbosas en el ejercicio de tus labores o 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, acorralar, 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.)?	

   		DIR-036-PNAEQW-URH-FOR-001
Versión Nº 01	CUESTIONARIO MODELO PARA EL DIAGNÓSTICO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA ENTIDAD	Página 4 de 4

Sobre sus actitudes frente al hostigamiento sexual

Firma Digital
PROGRAMA NACIONAL
DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR
QALI WARMA

Firmado digitalmente por
SIFUENTES QUILCATE Wilder
Alejandro FAU 20550154065 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 19.11.2020 15:29:31 -05:00

Preguntas (SI / No)	Diagnóstico y Acciones de Prevención
¿Consideras que la forma de vestir o comportarse de una mujer muchas veces provoca el acoso sexual?	Si se identifica un número considerable de personas que consideran que la premisa planteada es cierta, será necesario realizar acciones de sensibilización y capacitación respecto a los estereotipos de género y el consentimiento.
¿Crees que piropear a tus compañeras/os de trabajo es aceptado?	Si se identifican personas que responden que esta manifestación del hostigamiento sexual es común en el entorno laboral, será necesario realizar acciones de sensibilización y capacitación respecto a las manifestaciones de hostigamiento sexual señalando que son conductas sancionables.
¿Consideras que cuando una persona dice "no" a una insinuación sexual, probablemente lo que realmente quiere decir es "sí"?	Si se identifica un número considerable de personas que consideran que la premisa planteada es cierta, será necesario realizar acciones de sensibilización capacitación respecto al consentimiento y las manifestaciones del hostigamiento sexual.
¿Crees que una persona que está siendo acosada sexualmente podría detener esta situación si así lo quisiera?	Si se identifica un número considerable de personas que responden afirmativamente a estas preguntas, será necesario realizar acciones de sensibilización y capacitación en relación a los mitos y realidades respecto a las víctimas de hostigamiento sexual.
¿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?	

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

ANEXO N° 03

	PERÚ	Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social	Viceministerio de Prestaciones Sociales	Programa Nacional de Alimentación Escolar QALI WARMA	DIR-036-PNAEQW-URH-FOR-002
Versión N° 01	FORMATO DE DENUNCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL			Página 1 de 2	

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

Señores:

Unidad de Recursos Humanos / Secretaría Técnica de los Procedimientos Disciplinarios
Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma
Presente.-

Por medio de la presente solicitud, la/el que suscribe, me presento ante usted con la finalidad de presentar una denuncia por ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL, conforme a los hechos que a continuación expongo de forma clara, identificando a las partes e indicando el tiempo, lugar y modo en que se produjeron los hechos, así como cualquier elemento que permita su comprobación:

1. DATOS DEL DENUNCIANTE Y LAS PARTES: Para tales efectos, declaro los datos de identificación de las partes involucradas:

DENUNCIANTE	Nombres y Apellidos	
	D.N.I.	
	Domicilio	
	Cargo o puesto I Modalidad Formativa	
	Unidad Orgánica	
	Correo Electrónico	
DENUNCIADO	Nombres y Apellidos	
	Cargo o puesto I Modalidad Formativa	
	Unidad Orgánica	
VÍCTIMA*	Nombres y Apellidos	
	Cargo o puesto I Modalidad Formativa	
	Unidad Orgánica	

* Llenar en caso que la denuncia sea presentada por un/una tercero/o.

2.- DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS: A continuación, declaro de forma clara y concisa, los hechos que a continuación expongo:

Firma Digital
PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR QALI WARMA

Firmado digitalmente por SIFUENTES QUILCATE Wilder Alejandro FAU 20550154065 hard Motivo: Doy V° B° Fecha: 19.11.2020 15:29:49 -05:00

 PERÚ	Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social	Viceministerio de Prestaciones Sociales	Programa Nacional de Alimentación Escolar QALI WARMA	DIR-036-PNAEQW-URH-FOR-002
Versión N° 01	FORMATO DE DENUNCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL			Página 2 de 2

3.- MEDIOS PROBATORIOS: Adjunto como medio(s) probatorio(s) lo siguiente:

- a)
- b)
- c)
- d)
- e)

4.- MEDIDAS DE PROTECCIÓN: Sobre el particular, solicito la adopción de las medidas de protección, siguientes:

- a)
- b)
- c)
- d)
- e)

5.- EXPOSICION DE MOTIVOS DE IMPEDIMENTO DE DENUNCIA POR LA PROPIA VÍCTIMA: A continuación, expongo las razones por las cuales la víctima no puede presentar por sí misma la presente denuncia (llenar cuando lo presenta un/una tercera/o):

-
-
-
-
-
-
-
-



Firmado digitalmente por SIFUENTES QUILCATE Wilder Alejandro FAU 20550154065 hard Motivo: Doy V° B° Fecha: 19.11.2020 15:30:19 -05:00

Asimismo, manifiesto mi total compromiso a permanecer a disposición del PNAEQW, a fin de brindar las aclaraciones que hagan falta o proveer mayor información sobre el hecho denunciado.

Atentamente,