Defensoría del Pueblo

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N°0027 -2013/DP

Lima, 21 NOV. 2013

VISTO:

El Proyecto de Directiva "Procedimiento Defensorial para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual" presentado por la Primera Adjuntía; y,

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con los artículos 161° y 162° de la Constitución Política del Perú se aprobó la Ley N° 26520, Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo, modificada por la Ley N° 29882, y mediante Resolución Defensorial N° 0012-2011/DP se aprobó su vigente Reglamento de Organización y Funciones;

Que, de conformidad con lo señalado en el artículo 1° de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, se debe 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, en ese sentido, de acuerdo con lo dispuesto por los incisos 2) y 4) del artículo 2° de la Ley N° 27942, se encuentran dentro del ámbito de aplicación de la citada Ley los funcionarios y servidores públicos, cualquiera sea su régimen laboral; así como las demás personas que intervienen en las relaciones de sujeción no reguladas por el derecho laboral, tales como la prestación de servicios sujeta a normas del Código Civil, la formación de aprendices del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI), los Programas de Capacitación para el trabajo, el acceso a centros de educación superior y otras modalidades similares;

Que, con relación a lo señalado, la Defensoría del Pueblo cuenta con personal sujeto al Régimen Laboral de la Actividad Privada, regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR; y con personal sujeto al Régimen Especial Laboral de Contratación Administrativa de Servicios, regulado por el Decreto Legislativo N° 1057;

Que, asimismo, cuenta con colaboradores cuya actuación se encuentra regulada, en el caso de los que realizan prácticas Pre-Profesionales y Profesionales, por la Ley N° 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2005-TR, así como por la Directiva N° 004-2011-DP/SG que establece los "Procedimientos y Normas Internas para la Realización de Prácticas Pre-Profesionales y Profesionales de la Defensoría del Pueblo", aprobada por Resolución de Secretaría General N° 0056-2011-DP/SG; en el caso de los que realizan actividades de voluntariado, por la Ley N° 28238, Ley General del Voluntariado, su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2004-MIMDES, y por la Directiva N° 001-2012-DP/PAD, que establece las "Normas y procedimientos que regulan el Voluntariado en la Defensoría del Pueblo", aprobada por Resolución Administrativa N° 031-2012/DP-PAD; y, finalmente, en el caso de personas que se encuentran en el Servicio Civil de Graduandos, por el Decreto Ley N° 26113, Normas relativas al Servicio Civil de Graduandos – SECIGRA DERECHO, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 016-2002-JUS;

Finalmente, la Entidad también cuenta con locadores de servicios cuya prestación de servicios se encuentra sujeta al Decreto Legislativo N° 1017, Ley de

Contrataciones del Estado, a su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo Nº 184-2008-EF, y/o al Código Civil, aprobado mediante Decreto Legislativo Nº 295;

Que, de conformidad con lo indicado, la Primera Adjuntía en el marco de sus competencias funcionales ha formulado un proyecto de Directiva "Procedimiento Defensorial para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual", con la finalidad de establecer los procedimientos de prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual al interior de la Defensoría del Pueblo; así como establecer las competencias y responsabilidades de los distintos órganos administrativos para su aplicación;

Que, en tal sentido, es preciso aprobar el proyecto de Directiva "Procedimiento Defensorial para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual" presentado, en la medida que ello contribuirá a generar el respeto mutuo entre los trabajadores, colaboradores y locadores que prestan servicios para la institución;

Con los visados de la Primera Adjuntía, de la Secretaría General y de las oficinas de Gestión y Desarrollo Humano y de Asesoría Jurídica;

En uso de las atribuciones y facultades conferidas por la Ley Nº 26520, Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo, modificada por la Ley Nº 29882; de conformidad con lo dispuesto en los literales d) y n) del artículo 7º del Reglamento de Organización y Funciones de la Defensoría del Pueblo, aprobado por Resolución Defensorial Nº 0012-2011/DP; en aplicación de lo dispuesto en la Ley Nº 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo Nº 010-2013-MIMDES; y estando al encargo efectuado mediante Resolución Defensorial Nº 004-2011/DP;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- APROBAR la Directiva Nº 001-2013-DP "Procedimiento Defensorial para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual", que consta de XVII Títulos y que forma parte de la presente resolución.

Artículo Segundo.- DISPONER la publicación de la presente resolución y del texto de la Directiva "Procedimiento Defensorial para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual" en el Portal Institucional y en el Portal de Transparencia de la Entidad, al día siguiente de su aprobación.

Regístrese y comuníquese,

Eduardo Vega Luna
DEFENSOR DEL PUEBLO (e)

Defensoría del Pueblo

PROCEDIMIENTO DEFENSORIAL PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

DIRECTIVA Nº 001-2013-DP

I. OBJETO

La presente Directiva tiene por objeto prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual, tanto el producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación incluyendo a las relaciones de sujeción no reguladas por el derecho laboral, como aquel producido entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función o nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.

II. FINALIDAD

La presente Directiva tiene por finalidad establecer los procedimientos de prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual al interior de la Defensoría del Pueblo; así como establecer las competencias y responsabilidades de los diversos órganos administrativos para su aplicación.

III. ALCANCE

La presente Directiva es de aplicación a los trabajadores/as (funcionarios/as y servidores/as) y personal en general, incluyendo a aquellos/as intervinientes en las relaciones de sujeción no reguladas por el derecho laboral.

IV. BASE LEGAL

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Convención para la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer –CEDAW y su Protocolo Facultativo.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer- Convención Belem Do Pará.
- Constitución Política del Perú.
- Ley Nº 26520, Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo.
- Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Ley Nº 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Ley Nº 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su modificatoria.
- Decreto Supremo Nº 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728; Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Decreto Legislativo Nº 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- Ley Nº 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales.
- Decreto Ley Nº 26113, Normas Relativas al Servicio Civil de Graduandos, SECIGRA DERECHO.
- Ley Nº 28238, Ley General del Voluntariado.

- Decreto Supremo Nº 010-2003-MIMDES, Reglamento de la Ley Nº 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Supremo Nº 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1057.
- Resolución Defensorial Nº 012-2011-DP Aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Defensoría del Pueblo.
- Reglamento Interno de Trabajo de la Defensoría del Pueblo, aprobado por Resolución Administrativa Nº 042-2010/DP, modificado por las Resoluciones Administrativas Nº 002-2011/DP, Nº 009-2011/DP, Nº 027-2012/DP y Nº 007-2013/DP.

V. CONCEPTO, ELEMENTOS Y MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

5.1 Para efectos de lo dispuesto en la presente Directiva, se utilizarán los siguientes términos:

a) El hostigamiento sexual típico o chantaje sexual consiste en la conducta física o verbal de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales.

b) El hostigamiento sexual ambiental consiste en la conducta física o verbal de carácter sexual o sexista de una o más personas hacia otras con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.

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

d) Relación de Jerarquía: Es toda relación que se origina en una escala de poder legítimo o investidura jerárquica, en la que la persona tiene poder sobre otra por el grado que ocupa dentro de la escala.

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

f) Hostigador/a: Toda persona que dirige a otra comportamientos de naturaleza sexual no deseados, cuya responsabilidad ha sido determinada y que ha sido sancionada, previa Denuncia Interna por hostigamiento sexual de acuerdo al procedimiento establecido en la Ley Nº 27942 y su Reglamento, así como en la presente Directiva.

g) Hostigada/o: Toda persona a la que se dirigen los actos de hostigamiento sexual.

5.2 Son elementos constitutivos del Hostigamiento Sexual:

Para que se configure el hostigamiento sexual se presentan como elementos constitutivos los siguientes:

a) Un acto de carácter o connotación sexual. Estos actos pueden ser físicos, verbales, escritos, o de similar naturaleza.

b) El acto no es deseado, o es rechazado por la víctima.

c) El sometimiento o el rechazo a dicha conducta por parte de la víctima genera que el/la hostigador/a, de forma explícita o implícita, adopte decisiones que tienen efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas a su situación, creando un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

La reiterancia no será relevante para los efectos de la constitución del acto de hostigamiento sexual. Sin embargo, podrá ser un elemento que coadyuve a constatar su presencia y gravedad. Para la configuración del hostigamiento sexual no se requiere la concurrencia de todos estos elementos.

5.3 Se entenderán como manifestaciones de la conducta de Hostigamiento Sexual, entre otras, las siguientes:

a) Promesa explicita o implícita 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 en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.

c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual escritos o verbales, insinuaciones sexuales; proposiciones sexuales; gestos obscenos, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima tales como escritos con mensajes de contenido sexual, exposiciones indecentes con contenido sexual, bromas obscenas; preguntas, chistes o piropos de contenido sexual; conversaciones con términos de corte sexual; miradas lascivas reiteradas con contenido sexual; llamadas telefónicas de contenido sexual; proposiciones reiteradas para citas a quien ha rechazado solicitudes de naturaleza sexual; comentarios de contenido sexual o de la vida sexual de la persona agraviada; mostrar dibujos, graffitis, fotos, revistas, calendarios con contenido sexual; entre otros actos de similar naturaleza. que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.

d) Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas o no deseadas por la victima tales como: tocar, rozar, recostarse, arrinconar, besar, abrazar, pellizcar, palmear, obstruir intencionalmente el paso, entre otras acciones de naturaleza similar.

e) Trato ofensivo, humillante u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este numeral.

VI. DE LAS OBLIGACIONES DE LA DEFENSORIA DEL PUEBLO

6.1 La Oficina de Gestión y Desarrollo Humano es el órgano responsable de implementar las siguientes acciones de prevención:

a) Capacitar a los trabajadores/as (funcionarios/as y servidores/as) y personal en general, incluyendo a aquellos/as intervinientes en las relaciones de sujeción no reguladas por el derecho laboral, sobre las políticas y normas vigentes contra el Hostigamiento Sexual.

b) Difundir a todo el personal de la Defensoría del Pueblo la presente directiva e informar sobre el órgano encargado de conducir el proceso investigatorio.

c) Realizar campañas de difusión para la prevención del Hostigamiento Sexual en la Defensoría del Pueblo.

d) Colocar en lugares visibles, información sobre el procedimiento de denuncia en casos de hostigamiento sexual.

6.2 Asimismo, la Oficina de Gestión y Desarrollo Humano deberá:

a) Elaborar una base de datos de carácter confidencial que contendrá el registro del personal contratado bajo cualquier modalidad laboral o no laboral que haya merecido sanción por hostigamiento sexual.

b) Incluir en el legajo personal respectivo las sanciones por hostigamiento sexual.

c) Informar directamente al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o a la dependencia regional correspondiente de dicho sector, respecto de los procedimientos instaurados por Hostigamiento Sexual contra trabajadores/as contratados bajo el Régimen Laboral Privado. De ser el caso, también informará a dicha entidad sobre las sanciones impuestas.

Para el caso de los demás trabajadores y personal en general, incluyendo a aquellos/as intervinientes en las relaciones de sujeción no reguladas por el derecho laboral, se podrá comunicar a las entidades correspondientes sobre los procedimientos instaurados por Hostigamiento Sexual y, de ser el caso, las sanciones impuestas.

VII. DEL PROCEDIMIENTO PARA LA PRESENTACION DE LA DENUNCIA INTERNA

7.1 La Denuncia Interna será presentada por la persona afectada a la Oficina de Gestión y Desarrollo Humano en forma verbal o escrita, en un plazo que no deberá exceder los treinta (30) días calendario desde que se produjo el acto o el último acto de Hostigamiento Sexual.

Si la denuncia se presentara en forma verbal, deberá levantarse el acta respectiva dándose inicio al proceso investigatorio.

7.2 En caso que la denuncia se formule contra la autoridad encargada de recibirla, ésta deberá interponerse ante el órgano superior jerárquico que corresponda, el cual tramitará la misma conforme a lo establecido en la presente directiva.

7.3 La Oficina de Gestión y Desarrollo Humano deberá brindar orientación a las y los denunciantes respecto del procedimiento a seguir.

7.4 En caso que la persona que denuncia decida actuar bajo representación deberá proporcionar los datos de su representante.

VIII. REQUISITOS DE LA DENUNCIA INTERNA

8.1 La denuncia deberá contener los siguientes requisitos:

a) Identificación del denunciante o la denunciante:
Nombre, cargo o función que realiza en la entidad, descripción de la relación laboral que mantiene o mantenía con el/la presunto/a hostigador/a.

b) Identificación del denunciado/a:
Nombre, cargo o función que realiza en la entidad.

c) Hechos:
Descripción de los actos que considera manifestaciones de hostigamiento sexual y las circunstancias de tiempo y lugar en que se produjeron.

8.2 De los medios probatorios

8.2.1 La denuncia deberá ser acompañada por los medios probatorios que se consideren pertinentes para acreditar los hechos denunciados. Si durante la tramitación de la denuncia, el órgano a cargo de la investigación observara que los medios probatorios ofrecidos, así como todos los indicios existentes resultan insuficientes para formar convicción, podrá ordenar la actuación de los medios probatorios adicionales que considere convenientes.

8.2.2 Las pruebas que podrán presentarse son, entre otras, las siguientes:

a) Declaración de testigos.

b) Documento públicos o privados.

c) Registros físicos o magnéticos: cartas, documentos públicos o privados, grabaciones de audio o video, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, y demás objetos que recojan, contengan o representen algún hecho o una actividad humana o su resultado.

d) Pericias psicológicas, psiquiátricas, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, toxicológicas o de otra índole que sean necesarios para el esclarecimiento de los hechos

e) Cualquier otro medio probatorio idóneo para la verificación de los actos de Hostigamiento Sexual.

f) La confrontación entre las partes solo podrá realizarse cuando sea solicitada de manera expresa por la persona denunciante.

IX. ÓRGANO ENCARGADO DE LA INVESTIGACIÓN

La Oficina de Gestión y Desarrollo Humano, al día hábil siguiente de recibida la Denuncia Interna, la remitirá al Órgano Encargado de la Investigación, el cual estará conformado por tres (3) miembros titulares y tres (3) miembros suplentes de la

X. GARANTIAS DEL PROCEDIMIENTO

La Defensoría del Pueblo deberá, durante la tramitación de la denuncia, generar las condiciones para otorgar las siguientes garantías mínimas:

10.1 Protección a la persona denunciante y respeto al debido proceso: Durante la tramitación de la denuncia hasta el fin del procedimiento, las personas involucradas en la denuncia gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso, que comprende, entre otros, el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, así como a obtener una decisión motivada y fundada en derecho.

10.2 Confidencialidad: Los procedimientos regulados por la Ley y el Reglamento deben preservar la reserva y la confidencialidad. Nadie puede brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación y hasta su conclusión. La infidencia producida durante la tramitación de la denuncia será calificada como falta grave que deberá ser sancionada, bajo responsabilidad.

10.3 Protección al testigo: A los testigos ofrecidos por las partes se les debe garantizar medidas de protección personales y laborales, entre otras, a fin de evitar represalias tanto durante como luego de finalizado el procedimiento de investigación, más aún si el testigo facilitó el esclarecimiento de los hechos relativos al hostigamientos sexual contra la víctima. Corresponderá al titular de la entidad disponer la adopción de las medidas necesarias para que no sufra ningún tipo de hostilización de índole laboral como consecuencia de su colaboración en el esclarecimiento de los hechos.

XI. MEDIDAS CAUTELARES:

Son medidas de carácter temporal que pueden ser dictadas con la finalidad de asegurar la eficacia de la Resolución Final y la protección de la presunta víctima de Hostigamiento Sexual. Para ello, la Secretaria General, por recomendación del órgano a cargo de la investigación, dispondrá la adopción de la medida cautelar o las medidas cautelares que considere adecuadas para asegurar la integridad física y psicológica de la persona denunciante, las cuales podrán ser:

11.1 Rotación de la persona presunta hostigadora o cualquier otra medida que genere su separación física de la persona denunciante.

11.2 Rotación de la persona denunciante, únicamente a su solicitud.

11.3 Asistencia psicológica u otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral de la víctima.

11.4 La suspensión temporal del presunto hostigador.

11.5 Cualquier otra medida que garantice la integridad física y psicológica de la persona denunciante.

XII. PLAZOS PARA INVESTIGAR Y RESOLVER

Una vez recibida la denuncia, el órgano encargado de la investigación cuenta con el plazo de diez (10) días hábiles para la etapa de investigación, de acuerdo al siguiente procedimiento:

12.1 Se correrá traslado de la denuncia al presunto hostigador/a dentro del tercer día hábil de recibida la misma.

12.2 El denunciado cuenta, para presentar sus descargos, con cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación. El descargo deberá hacerse por escrito y contendrá la exposición ordenada y detallada de los hechos y pruebas que desvirtúen los cargos.

12.3 Se deberá poner en conocimiento de ambas partes todos los documentos que se presenten y se actuarán los medios de prueba ofrecidos o de oficio que se consideren pertinentes hasta antes que se emita la Resolución Final.

12.4 Luego de la etapa investigatoria respectiva, el órgano encargado de la investigación deberá emitir un Informe, con sus recomendaciones, sobre si declara fundada o infundada la Denuncia Interna realizada.

De considerarla fundada, deberá incluir un pronunciamiento respecto de la configuración del hostigamiento sexual y sobre la imposición de la sanción correspondiente.

De considerarla infundada, deberá incluir un pronunciamiento sobre la absolución debidamente fundamentada.

12.5 Con el objeto de determinar la gravedad de la conducta de hostigamiento sexual, el órgano encargado de la investigación deberá tener en cuenta los criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

12.6 En el caso del/de la Primer/a Adjunto/a, el órgano encargado de la investigación elevará al Despacho del/de la Defensor/a del Pueblo el informe detallado del proceso de investigación, los medios de prueba actuados y la recomendación de la sanción y/o absolución debidamente fundamentada.

En los casos de los trabajadores que pertenezcan a los niveles D5-B, D5-A, D6, D7-C, D7-B, D7-A y D8-B, el órgano encargado de la investigación elevará al Despacho del/de la Primer/a Adjunto/a el informe detallado del proceso de investigación, los medios de prueba actuados y la recomendación de la sanción y/o absolución debidamente fundamentada.

En los demás casos, el citado órgano elevará a el/la Secretario/a General, el informe detallado del proceso de investigación, los medios de prueba actuados y la recomendación de la sanción y/o absolución debidamente fundamentada.

12.7 El/la Defensor/a del Pueblo, el/la Primer/a Adjunto/a o el/la Secretario/a General, según corresponda, emitirá una Resolución motivada que pondrá fin al procedimiento, quedando expedita la facultad de impugnación conforme a lo previsto en la Ley de Procedimiento Administrativo General, Ley Nº 27444.

12.8 El procedimiento durará como máximo veinte (20) días hábiles, salvo el término de la distancia en los casos de denuncias interpuestas por personal de las Oficinas Defensoriales o Módulos de Atención Defensoriales del interior del país.

XIII. ALTERNATIVAS PARA LA PERSONA DENUNCIANTE BAJO EL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO.

Si el presunto hostigador es el Titular de la Entidad, personal de dirección o de confianza, el hostigado puede optar entre las siguientes alternativas, conforme al articulo 35° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR:

13.1 Accionar el cese de hostilidad.

13.2 Exigir judicialmente el pago de una indemnización dando por terminado el contrato de trabajo.

En estos supuestos no es exigible la comunicación al empleador por cese de hostilidad señalado en el artículo 30º del citado Decreto Supremo N° 003-97-TR.

XIV. SANCIONES

14.1 Si el hostigador es un **trabajador/a del régimen laboral privado**, puede ser sancionado de acuerdo a lo establecido en el artículo 74º, numeral 74.2, literal i), y en el artículo 75º del Reglamento Interno de Trabajo, con:

a) Suspensión desde seis (6) días hasta doce (12) meses.

b) Despido.

14.2 Si el hostigador se encuentra sujeto al **régimen especial laboral de Contratación Administrativa de Servicios** o a la **modalidad formativa laboral de Prácticas Pre o Profesionales**, se le podrán aplicar las siguientes sanciones:

a) Suspensión desde seis (6) días hasta doce (12) meses.

b) Despido.

14.3 Si el hostigador es un **Secigrista**, se procederá a informar a la Dirección del Servicio Civil de Graduandos del Ministerio de Justicia, a fin de que dicha institución tome las acciones que correspondan.

14.4 Si el hostigador es un **Voluntario**, la sanción aplicable será la resolución del Compromiso de Voluntariado suscrito.

14.5 Si el hostigador es un **locador de servicios**, se podrá resolver el contrato.

14.6 Para la aplicación de las sanciones deberán tenerse en cuenta los siguientes criterios:

a) Perjuicio ocasionado al hostigado.

b) La afectación al debido procedimiento causado por el hostigador.

c) Naturaleza y jerarquía de las funciones desempeñadas, de ser el caso.

d) Circunstancias en que se configuró el hostigamiento sexual.

La reincidencia será considerada como agravante.

XV. RESPONSABILIDAD SOLIDARIA

La autoridad competente del procedimiento de investigación por hostigamiento sexual, responderá solidariamente en forma conjunta por la indemnización que previo proceso se fijará al hostigador, en caso de no haber instaurado dentro del plazo de ley el proceso administrativo disciplinario no obstante haber tenido conocimiento de dichos actos en virtud a la denuncia presentada oportunamente por la persona afectada.

Responderá además administrativamente por haber incurrido en falta, sin perjuicio de la responsabilidad penal a que hubiere lugar.

XVI. VIGENCIA

La presente directiva entrará en vigencia desde el día siguiente de su aprobación.

XVII. DIFUSION

La Oficina de Gestión y Desarrollo Humano tendrá a cargo la difusión de la presente norma.