

## ORDENANZA REGIONAL N° XXX

El Gobernador Regional del Gobierno Regional XXXXX

### **POR CUANTO:**

El Consejo Regional del Gobierno Regional de XXXXX, de conformidad con lo previsto en los artículos 191° y 192° de la Constitución Política del Estado; Ley N° 27680, Ley de Reforma Constitucional del Capítulo XIV del Título IV, sobre la Ley de Descentralización; Ley N° 27783, Ley de Bases de Descentralización; Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, sus modificatorias y demás normas complementarias; y,

### **CONSIDERANDO:**

Que, el artículo 191° de la Constitución Política del Perú, concordante con el artículo 2° de la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, establece que los Gobiernos Regionales tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia;

Que, el artículo 15 inciso a) de la citada la Ley N° 27867, señala que es atribución del Consejo Regional aprobar, modificar o derogar las normas que regulen o reglamenten los asuntos y materias de competencia y funciones del Gobierno Regional; y el artículo 37° inciso a) establece que los Gobiernos Regionales, a través de sus Consejos Regionales emiten Ordenanzas Regionales y Acuerdos del Consejo Regional;

Que, en el marco de las normas internacionales de obligatorio cumplimiento para el Perú, como la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer*, Convención de Belem Do Pará, establece en su artículo 1° que "(...) debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado"; y en el artículo 7° señala que los Estados partes "(...) condenan todas las formas de violencia contra la mujer y conviene en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia (...)" ; y en el literal e), que los Estados se comprometen a "(...) tomar todas las medidas apropiadas, incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes y reglamentos vigentes, o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer", respectivamente;

Que, en el marco de las normas nacionales, como la Ley N° 28983 Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres se establece en el artículo 6 De los lineamientos del Poder Ejecutivo, gobiernos regionales y gobiernos locales y específicamente en el literal f) Garantizar el derecho a un trabajo productivo, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, incorporando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, entre mujeres y hombres, en el acceso al empleo, en la formación, promoción y condiciones de trabajo, y en una idéntica remuneración por trabajo de igual valor. Se incluye entre los derechos laborales la protección frente al hostigamiento sexual y la armonización de las responsabilidades familiares y laborales.

Que, en ese contexto, la Ley N° 30364, *Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y el grupo familiar*, tiene por objeto prevenir, erradicar y sancionar toda forma de violencia producida en el ámbito público o privado contra las mujeres por su condición de tales, y contra los integrantes del grupo familiar; a través de mecanismos, medidas y políticas integrales de prevención, atención y protección de las víctimas así como reparación del daño causado; y dispone la persecución, sanción y reeducación de los agresores sentenciados con el fin de garantizar a las mujeres y al grupo familiar una vida libre de violencia asegurando el ejercicio pleno de sus derechos;

Que, en ese sentido, el artículo 45 numeral 14 literal a) de la mencionada Ley N° 30364 establece que los gobiernos regionales son responsables de formular políticas, regular, dirigir, ejecutar, promover, supervisar y controlar planes, políticas y programas regionales, para sensibilizar, prevenir, detectar y atender toda forma de violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

Que, de un lado, la Ley N° 27942, *Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual*, modificada por el Decreto Legislativo N°1410, publicada el 12 de setiembre de 2018, conceptúa el 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 que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole. En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta”.

Que, el hostigamiento sexual constituye una de las formas de discriminación por razón de género contra la mujer más invisibilizadas, dado que es una práctica extendida que afecta mayoritariamente a las mujeres en centros de trabajo públicos y privados, instituciones estatales y privadas, y “(...) en particular en sectores donde tradicionalmente han predominado los hombres”<sup>1</sup>. Asimismo, las mujeres lesbianas, mujeres trans o trans femeninas, y pertenecientes a minorías étnicas también se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad.<sup>2</sup>

Que, estando a lo acordado y aprobado en sesión Ordinaria de Consejo Regional N° XYZ, de DÍA de MES del 201X, con el voto XXXX de los Consejeros Regionales y en uso de sus facultades conferidas por el inc. a) del Art. 37º, concordante con el Art. 38º de la Ley 27867 y su modificatoria N° 27902, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.

SE HA APROBADO LA SIGUIENTE ORDENANZA:

## **PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL GOBIERNO REGIONAL DE XXXXX**

### **I. OBJETIVO**

El objetivo de la presente ordenanza es prevenir, investigar 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; en las diferentes entidades y dependencias del Gobierno Regional de XXXXXXXX.

### **II. FINALIDAD**

Normar los procedimientos para prevenir, investigar y sancionar el Hostigamiento Sexual, así como establecer las competencias y responsabilidades de los órganos administrativos de los mecanismos de prevención y sanción del Hostigamiento Sexual.

### **III. BASE LEGAL**

- a. Declaración Universal de los Derechos Humanos proclamada el 10 de diciembre de 1948, aprobada por el Perú con Resolución Legislativa N° 13282, de fecha 19 de diciembre de 1959.
- b. Constitución Política del Estado Peruano vigente.
- c. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belem Do Pará” del 9 de junio de 1994. Aprobada por el Perú con Resolución Legislativa N° 26583, de fecha 1 de marzo de 1996 y ratificada el 2 de abril de 1996 y su Protocolo Facultativo.
- d. Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM.
- e. Texto Único y Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- f. Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo.
- g. Ley N° 27584, Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo.
- h. Ley N° 24029, Ley del Profesorado, modificada por la Ley N° 25212, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-90-ED.

<sup>1</sup> MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO (2017), Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector público y privado, p. 24. Disponible en: <http://trabajasinacoso.trabajo.gob.pe/tesths/resources/guia-laboral.pdf>

<sup>2</sup> ibidem.

- i. Ley N° 23733, Ley Universitaria.
- j. Decreto Legislativo N° 745, Ley de Situación Policial del Personal de la Policía Nacional del Perú.
- k. Decreto Legislativo N° 752, Ley de Situación Militar de los Oficiales del Ejército, Marina de Guerra y Fuerza Aérea.
- l. Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- m. Ley N° 27337, Código de los Niños y Adolescentes.
- n. Ley N° 27178, Ley del Servicio Militar.
- o. Decreto Supremo N° 003-82-CCFA, Reglamento de la Situación Militar de Técnicos y Suboficiales.
- p. Decreto Supremo N° 004-DE/SG, Reglamento de la Ley del Servicio Militar.
- q. Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- r. Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar.
- s. Decreto Supremo N° 012-2001-PCM, Texto Único Ordenado de la Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado.
- t. Ley N° 28044, Ley General de Educación.
- u. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

#### IV. ALCANCE/ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente ordenanza es de aplicación obligatoria al hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, jerarquía y aquellas provenientes de situaciones ventajosas, al personal de todas las Unidades Orgánicas del Gobierno Regional de XXXXXXXX, que presten servicios o realicen labores bajo cualquier modalidad: servidores, funcionarios, contratados bajo la modalidad de Locación de Servicios, Contratados Administrativos de Servicios, Practicantes, Secigristas, Consultores y otro personal incluyendo contratistas y personal temporal.

#### V. DISPOSICIONES GENERALES

##### 5.1. Glosario de términos:

- a. **Ley:** Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- b. **Hostigamiento sexual:** El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole. En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta.
- c. **Instituciones:** Se refiere a todas las entidades reguladas en la Ley y el presente Reglamento. Incluye a todos los centros de trabajo públicos y privados; Fuerzas Armadas y Policía Nacional; entidades educativas y demás entidades contenidas en el ámbito de aplicación de la Ley.
- d. **Relación de autoridad:** Todo vínculo existente entre dos personas a través de la 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.
- e. **Relación de Jerarquía:** Es toda relación que se origina en una escala de poder legítimo o investidura jerárquica, en la que una persona tiene poder sobre otra por el grado que ocupa dentro de la escala.
- f. **Hostigador:** Toda persona que dirige a otros comportamientos de naturaleza sexual no deseados, cuya responsabilidad ha sido determinada y que ha sido sancionada previa queja o demanda según sea el caso, por hostigamiento sexual, de acuerdo al procedimiento establecido en la Ley y el presente Reglamento.
- g. **Hostigado:** Toda persona que sufrió el hostigamiento de otra. Este concepto recoge el de víctima al que hace referencia la Ley.
- h. **Falsa queja:** Aquella queja o demanda de hostigamiento sexual declarada infundada por resolución firme, la cual faculta a interponer una acción judicial consistente en

exigir la indemnización o resarcimiento y dentro de la cual deberá probarse el dolo, nexos causal y daño establecidos en el Código Civil.

- i. **Indemnización:** Resarcimiento económico al que tiene derecho el hostigado, exigible a través de los procedimientos establecidos en la Ley.
- j. **Responsabilidad Solidaria:** Es el grado de responsabilidad atribuible al titular de la investigación o al funcionario encargado de la instauración del procedimiento administrativo disciplinario por hostigamiento sexual, por no haber iniciado el proceso dentro del plazo y en los supuestos establecidos por la Ley.
- k. **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 de una persona frente a la otra, aun cuando dichas personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual sean de igual cargo, nivel o jerarquía.
- l. **Reglamento:** Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- m. **Relación Ambiental Horizontal no Institucional:** Es aquella que por naturaleza no le corresponde una relación asimétrica de poder o verticalidad, y que las personas a que se refieren serán aquellas no comprendidas en las Instituciones a que alude la Ley, constituyendo actos de Hostigamiento Sexual atípicos, al no estar previa y expresamente descritos en la Ley.
- n. **Relación Ambiental Vertical Institucional:** Es aquella que existe en las relaciones de autoridad o dependencia, jerarquía, o en una situación ventajosa, por el poder de dirección o influencia que tiene una persona sobre la otra y que forman parte de las Instituciones a que alude la Ley.,
- o. **Órganos Intermedios:** Son las Unidades de Gestión Educativa Local - UGEL y la Dirección Regional Educativa - DRE.
- p. **Queja:** Cuando la Ley mencione indistintamente los términos: queja, demanda, denuncia u otras, se referirá a aquellos términos propios que cada procedimiento administrativo disciplinario o de investigación deba emplear y tramitar de conformidad a los dispositivos legales existentes para cada condición laboral, educacional e institucional que alcance la aplicación de la Ley y el presente reglamento.
- q. **Quejado, demandado, denunciado:** presunto hostigador.
- r. **Quejoso, demandante, denunciante:** presunta víctima.
- s. **Instituciones Militares:** Instituciones de las Fuerzas Armadas.
- t. **Instituciones Policiales:** Policía Nacional del Perú.

## 5.2. Principios generales

Los principios generales aplicables a las relaciones, situaciones y procesos vinculados a la aplicación de la Ley y el presente Reglamento son los siguientes:

- a. **Dignidad y Defensa de la Persona:** La persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad. Los actos de hostigamiento dañan la dignidad de la persona.
- b. **Ambiente Saludable y Armonioso:** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro dentro de su entorno laboral, educativo, formativo o de similar naturaleza, de tal forma que preserve su salud física y mental estimulando su desarrollo y desempeño profesional. Los actos de hostigamiento son contrarios a este principio.
- c. **Igualdad de oportunidades sin discriminación:** Toda persona, debe ser tratada de forma igual y con el mismo respeto dentro de su ámbito laboral, con acceso equitativo a los recursos productivos y empleo, social, educativo y cultural, siendo contrario a este principio cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, edad, raza, condición social, o cualquier tipo de diferenciación.
- d. **Integridad personal:** Toda persona tiene derecho a la integridad física, psíquica y moral. Nadie debe ser sometido a actos que pongan en riesgo o afecten el goce y disfrute de ese derecho.

- e. **Confidencialidad:** Los procedimientos regulados por deben preservar la reserva y la confidencialidad. Nadie puede brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación hasta su conclusión.
- f. **Debido proceso:** Los participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la presente norma, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho y todos aquellos atributos derivados del contenido esencial reconocido constitucionalmente de dicho derecho.

### **5.3. Manifestaciones del hostigamiento sexual**

El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las conductas siguientes:

1. 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.
2. Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agrave su dignidad.
3. Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
4. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
5. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.
6. Otras conductas que encajen en el concepto regulado en el artículo 4 de la presente Ley.

Constituye agravante la concurrencia de dos o más actos de hostigamiento sexual.

### **5.4. Obligaciones de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces**

Mantener una política interna que prevenga y sancione el hostigamiento sexual, debiendo adoptar medidas de difusión y prevención, que incluirán:

- a. Comunicar a todo el personal de la institución y aquellos que se incorporen a las mismas, sobre la existencia de una política de prevención y sanción del hostigamiento sexual, brindando información completa, asequible y comprensible.
- b. Realizar campañas de detección, prevención y difusión del hostigamiento sexual dentro de la Institución, tales como encuestas de opinión, buzón de sugerencias, entre otras.
- c. Colocar en lugares visibles de la Institución información sobre el procedimiento para denunciar y sancionar el hostigamiento sexual.
- d. Realizar de talleres de capacitación y módulos itinerantes que promuevan la toma de conciencia y los cambios en los patrones socioculturales que toleren o legitimen el hostigamiento sexual.
- e. Coordinar con las entidades gubernamentales y no gubernamentales sobre acciones afirmativas a adoptar con relación a la prevención de la violencia de género y del hostigamiento sexual.
- f. Insertar en el legajo personal de los funcionarios, servidores y trabajadores, las sanciones por hostigamiento sexual.
- g. Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre los procedimientos instaurados por Hostigamiento Sexual y, de ser el caso, sobre las sanciones impuestas.
- h. Orientar a las/los denunciantes que son víctimas de Hostigamiento Sexual, sobre el procedimiento que corresponde al trámite de su queja.

## VI. INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

### 6.1. Finalidad del procedimiento

El procedimiento tiene por finalidad determinar la existencia o configuración del hostigamiento sexual y la responsabilidad correspondiente, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, eficaz, que permita sancionar al hostigador y proteger a la víctima, cumpliendo con el debido proceso.

Los bienes jurídicos protegidos son la dignidad e intimidad de la persona, la integridad física, psíquica y moral, que implica el derecho a la salud mental de quien lo padece, el derecho al trabajo, así como el derecho a un ambiente saludable y armonioso que genere un bienestar personal.

### 6.2. La queja

#### 6.2.1. Interposición de la queja

Las quejas pueden ser presentadas de forma verbal o escrita ante la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces (**especificar ámbito**). En ningún caso se puede obligar a la víctima a interponer la queja ante el presunto hostigador, por ser coincidentemente la autoridad encargada del proceso, debiendo corresponderle al inmediato superior o quien haga sus veces. La queja se presentará en un plazo que no deberá exceder de treinta (30) días calendarios desde que se produjo el último acto de hostigamiento sexual.

Recibida la queja, Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces (**especificar autoridad/órgano**) tiene un plazo de 24 horas o el del término de la distancia debidamente fundamentado, para elevar la queja a la Gerencia de Planeamiento del Gobierno Regional, o la que haga sus veces (**especificar autoridad/órgano**) encargado de la investigación.

#### 6.2.2. Requisitos de la queja

Deberá contener los siguientes requisitos:

- a. Identificación del/la presunto/a hostigado/a: nombre, cargo, función que realiza, relación laboral con el denunciado.
- b. Identificación del/la presunto/a hostigador/a: nombre, cargo, relación laboral con el/la denunciante.
- c. Descripción de los actos que considera manifestaciones de hostigamiento sexual y las circunstancias de tiempo y lugar en que se produjeron.
- d. Medios probatorios que acrediten la queja.
- e. Solicitud de medidas cautelares, de considerarlo necesario.
- f. Identificación de la persona que velará por el debido proceso en el trámite de la queja, en calidad de garante. La aceptación de este mecanismo de vigilancia es opcional y depende de la decisión del/la denunciante, no siendo requisito que la queja procesa.

#### 6.2.3. Traslado de la queja

Al tomar conocimiento la Gerencia de Planeamiento del Gobierno Regional, o la que haga sus veces (**especificar autoridad/órgano**), cuenta con 3 días hábiles para correr traslado de la queja. El quejado cuenta con 5 días hábiles para presentar sus descargos contados a partir del día siguiente de la notificación. El descargo deberá hacerse por escrito y contendrá la exposición ordenada de los hechos y pruebas con que se desvirtúen los cargos. Las pruebas que podrán ser utilizadas son las establecidas en la presente Ordenanza y podrán ser presentadas hasta antes que se emita la Resolución final.

### 6.3. Medios probatorios

Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes y producir certeza en las autoridades a cargo del proceso de investigación por hostigamiento sexual.

Los encargados de la investigación deberán evaluar los medios probatorios así como todos los indicios existentes que coadyuven a determinar la comisión de los hechos por los actos denunciados.

Las pruebas que podrán presentarse son entre otras:

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

Las partes podrán presentar las pruebas que estimen convenientes en las oportunidades que señala cada procedimiento, las mismas que se actuarán. Incluso, se podrá realizar una confrontación entre las partes, siempre que sea solicitada por la persona presuntamente hostigada. Deberá tenerse en cuenta la intangibilidad del contenido de los medios probatorios e incidentes que formaran parte de la documentación relativa a la investigación, tramitación y resolución en los procedimientos que correspondan a cada una de las instituciones a que alude la Ley, no pudiendo introducirse enmendaduras, alteraciones o entrelineados, ni agregados.

#### **6.4. Del procedimiento administrativo disciplinario**

- a. La determinación de la responsabilidad administrativa del funcionario o servidor público que realiza actos de hostigamiento sexual, se tramita conforme al procedimiento administrativo disciplinario previsto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, independientemente del régimen laboral en el que se encuentre, salvo el caso de los servidores pertenecientes a carreras especiales, a los cuales resultará de aplicación el procedimiento administrativo disciplinario regulado por sus regímenes especiales.
- b. La Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, dicta la medida de protección correspondiente hacia la víctima de hostigamiento en el plazo de tres (3) días hábiles como máximo, desde conocido el hecho. Asimismo, remite el caso a la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario dentro de las 24 horas de conocido el hecho.  
En caso la Secretaría Técnica tome directamente conocimiento del hecho, debe informar inmediatamente a la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, para que adopte las medidas de protección.
- c. La Gerencia de Planeamiento del Gobierno Regional, o la que haga sus veces emite el informe de pre calificación en un plazo no mayor a quince (15) días calendario desde que toma conocimiento del hecho, bajo responsabilidad.  
El procedimiento administrativo disciplinario no podrá extenderse por un plazo mayor de treinta (30) días calendario. Excepcionalmente y atendiendo a la complejidad del caso, el procedimiento disciplinario puede extenderse por un plazo adicional de quince (15) días calendario.  
El incumplimiento de los plazos indicados en el párrafo precedente, implica responsabilidad administrativa pero no la caducidad del procedimiento.
- d. El Reglamento de la ley dispone las medidas de protección aplicables a las víctimas del hostigamiento sexual en el régimen laboral público.
- e. En el caso de los regímenes especiales, los procedimientos de investigación y sanción del hostigamiento sexual laboral se adaptan a los plazos señalados en los numerales 13.2 y 13.3 del artículo 13 de la Ley.

#### **6.5. Investigación**

La Gerencia de Planeamiento del Gobierno Regional, o la que haga sus veces (**especificar autoridad/órgano**), encargado de la investigación, cuenta con el plazo de quince (15) días para realizar su labor: correrá traslado de la contestación al quejoso dentro del tercer día hábil de recibida dicha contestación, deberá poner en conocimiento de ambas partes todos

los documentos que se presenten y realizará las investigaciones que considere necesarias a fin de determinar la configuración del acto de hostigamiento sexual. La resolución motivada que se derive de esta investigación pondrá fin a los respectivos procedimientos internos de cada institución.

#### **6.6. Medidas cautelares**

Con la finalidad de asegurar la eficacia de la Resolución final y la protección a la víctima, se podrá solicitar y/o dictar medidas cautelares. Las medidas que se adopten deberán ajustarse a la intensidad, proporcionalidad y necesidad, y que podrán ser:

- a. Rotación del presunto hostigador.
- b. Suspensión temporal del presunto hostigador.
- c. Rotación de la víctima, a solicitud de la misma.
- d. Impedimento de acercarse a la víctima o a su entorno familiar, para lo cual se deberá efectuar una constatación policial al respecto.
- e. Asistencia psicológica u otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral de la víctima, por ser el/la mayor afectado/a con el hostigamiento sexual sufrido. Dicha responsabilidad estará a cargo del Sector Salud.

#### **6.7. Del procedimiento en las relaciones de sujeción no reguladas por el derecho laboral**

La víctima de hostigamiento sexual en una relación no regulada por el derecho laboral tiene derecho a exigir una indemnización en la vía civil, la misma que se tramitará en proceso sumarísimo, sujetándose a las normas del Código Civil y Procesal Civil vigentes.

Cuando la persona se encuentre bajo un sistema de contratación de Servicios No Personales (SNP) reguladas por normas del Código Civil y sea víctima de un acto de hostigamiento sexual por una persona sujeta al Régimen Laboral Público, el procedimiento se sujetará a lo establecido por el Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

Cuando la persona se encuentre bajo una contratación SNP y sufra un acto de hostigamiento sexual por otra persona bajo su mismo nivel contractual, en la que media una situación de ventaja, poder sobre la persona para ejercer presión y someterla(o) mediante chantaje al hostigamiento sexual, el procedimiento se sujetará a lo establecido por el Régimen Laboral Público, en aplicación del artículo 239 de la Ley N° 27444.

En general se sujetarán al procedimiento de acuerdo al Régimen Laboral del presunto hostigador.

#### **6.8. Protección de testigos**

Se debe garantizar debidamente a los testigos ofrecidos por las partes con medidas de protección personales y laborales, entre otras, dentro del ámbito administrativo a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación, más aún si el testigo facilitó el esclarecimiento de los hechos relativos al hostigamiento sexual contra la víctima.

#### **6.9. Sanción por infidencia de la reserva o confidencialidad**

Cualquier infidencia respecto a las actuaciones substanciadas dentro de una causa disciplinaria de hostigamiento sexual consistente en difundir de cualquier modo o permitir el acceso a la información confidencial, será sancionada de conformidad con los procedimientos establecidos para cada una de las instituciones a que alude la Ley, en concordancia con el numeral 10 del artículo 239 y el numeral 160.1 del artículo 160 de la Ley del Procedimiento Administrativo General.

#### **6.10. Criterio para evaluar la existencia o configuración del hostigamiento sexual**



A fin de remediar las diferencias de percepción por parte de la autoridad encargada de la investigación al momento de evaluar la existencia o configuración del hostigamiento sexual, la autoridad competente al emitir la Resolución que declarará fundada o infundada la queja, podrá emplear el criterio objetivo de razonabilidad o discrecionalidad, efectuando el examen de los hechos tomando en cuenta el género del quejoso de hostigamiento sexual, cualidades, trayectoria laboral o nivel de carrera, personal, y situación jerárquica del quejado, entendiéndose que tanto varones como mujeres son iguales en derechos pero que tienen condiciones físicas, biológicas y psicológicas distintas.

#### **6.11. Conclusión del procedimiento**

El procedimiento general concluye con la emisión de una Resolución que declara fundada o infundada la queja, la cual deberá ser motivada, en la que deberá señalarse, de ser el caso, la sanción correspondiente teniendo en cuenta la proporcionalidad en función de la gravedad de la falta y el ámbito de aplicación de la misma, establecidas en los capítulos correspondientes a cada institución. Queda expedito el derecho a la doble instancia de acuerdo al marco legal aplicable a cada institución.

#### **6.12. De la Acción Contencioso Administrativa de Carácter Laboral**

El procedimiento contencioso administrativo laboral para impugnar la decisión a que se refiere el artículo 14 de la presente Ley, es el previsto en la Ley N° 27584, Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo.

#### **6.13. 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 por no haber instaurado dentro del plazo de ley el proceso administrativo disciplinario no obstante haber tenido conocimiento de dichos actos en virtud a la queja presentada oportunamente por la víctima. La responsabilidad pecuniaria recaída responderá además administrativamente por haber incurrido en falta, sin perjuicio de la responsabilidad penal a que hubiere lugar.

#### **6.14. Criterio para evaluar la gravedad de la conducta del hostigamiento sexual**

Con el fin de determinar la gravedad de la conducta de Hostigamiento Sexual se deberá decidir de acuerdo a criterios de razonabilidad y proporcionalidad. Adicionalmente, se deberá tomar en cuenta la reiterancia y la concurrencia de las citadas manifestaciones. La severidad de la conducta hostilizadoradora dependerá del número de incidentes y de la intensidad de cada uno de ellos. Sin que sea determinante la reiterancia para la configuración del acto de hostigamiento sexual.

## **VII. SANCIONES**

### **7.1. De la sanción en el Régimen Laboral Público**

El personal sujeto al régimen laboral público, que hayan incurrido en actos de hostigamiento sexual serán sancionados, según la gravedad, conforme al literal k) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Sin perjuicio de la aplicación de la sanción administrativa, el hostigado tiene derecho a acudir a la vía civil en proceso sumarísimo para exigir el pago de la indemnización correspondiente.

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

- a. amonestación verbal o escrita,
- b. suspensión,
- c. despido,
- d. separación temporal o definitiva,
- e. ser dado de baja o pasar a disponibilidad

f. otras, de acuerdo al ámbito de aplicación.

### **7.2. De la sanción en las relaciones de sujeción no reguladas por el Derecho Laboral**

Si el acto de hostigamiento sexual se presenta en una relación no regulada por el Derecho Laboral, la víctima tiene el derecho al pago de una indemnización por el daño sufrido, la cual se tramita en la vía civil en proceso sumarísimo, salvo el caso de los beneficiarios de modalidades formativas, supuesto en el que se tramita bajo la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

El empleador del hostigador, en cuyo centro o marco laboral se haya producido el acto de hostigamiento, debe adoptar las medidas de sanción correspondientes, las cuales pueden ser las dispuestas en el numeral 8.3 del artículo 8 de la Ley.

## **VIII. DISPOSICIONES FINALES**

### **Primera.- De la Reserva del Proceso de Investigación**

La denuncia por hostigamiento sexual, en cualquiera de las modalidades que establece la presente Ley y todos sus efectos investigatorios y de sanción administrativa sin restricción alguna, tiene carácter reservado y confidencial.

La publicidad sólo procede para la resolución o decisión final.

### **Segunda.- La falsa queja**

Cuando la queja o demanda de hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme y queda acreditada la mala fe del demandante, la persona a quien se le imputan los hechos en la queja o demanda tiene expedito su derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes. En este caso, el supuesto hostigado denunciante queda obligado a pagar la indemnización que fije el juez respectivo.

### **Tercera.- Efectos de la falsa queja**

El empleador, por el mérito de sentencia firme que declare infundada la queja o demanda de hostigamiento, puede resolver justificadamente el contrato de trabajo con el trabajador privado. Para el caso de los trabajadores sujetos al régimen laboral público, se procederá al cese definitivo.

En el caso de las instituciones educativas, policiales y militares, el director o la autoridad policial o militar competente, podrá disponer la separación definitiva del alumno o el pase a la situación de disponibilidad o de retiro por medida disciplinaria, según sea el caso.