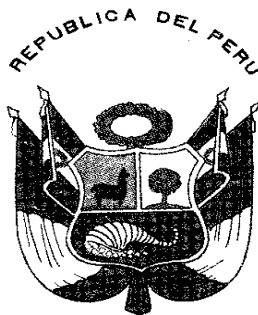


INSTITUTO NACIONAL DE INNOVACIÓN AGRARIA



RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 0020-2020-INIA-GG

Lima, 01 de junio de 2020

VISTO: Los Informes Nros 018-2020-MINAGRI-INIA-GG-OPP/UPR-D y 022-2020-MINAGRI-INIA-GG-OPP/UPR-D de la Unidad de Planeamiento y Racionalización; los Memorandos Nros 561-2020-MINAGRI-INIA-GG/OPP-UPR y 598-2020-MINAGRI-INIA-GG/OPP-UPR de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto; el Informe N° 094-2020-MINAGRI-INIA-GG/OAJ de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 1 de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual modificada por la Ley N° 29450 prescribe en su artículo 1 que 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, así como el hostigamiento sexual que se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo;

Que, el Decreto Legislativo N° 1410, Decreto Legislativo que incorpora el Delito de Acoso, Acoso Sexual, Chantaje Sexual y Difusión de Imágenes, Materiales Audiovisuales o Audios con Contenido Sexual al Código Penal, y modifica el Procedimiento de Sanción del Hostigamiento Sexual, modifica el artículo 4 de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, señalando que 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;

Que, con Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP se aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, el cual en su artículo 1 establece que dicho dispositivo tiene por objeto desarrollar las normas generales y específicas para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual regulado en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual;



Que, el artículo 2 del mencionado Reglamento, establece que su aplicación se da en 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, a su vez el numeral 7.2 del artículo 7 del referido Reglamento, señala que las instituciones deben garantizar a las personas que denuncian actos de hostigamiento sexual, el acceso a las medidas de protección que resulten idóneas para la protección de sus derechos, así como otras medidas que permitan evitar nuevos casos de hostigamiento, con independencia del tipo de vínculo que tales instituciones tengan con las víctimas, respetando las reglas establecidas en el indicado Reglamento;

Que, el artículo 24 del referido Reglamento, establece que las instituciones con veinte (20) o más servidores/as, trabajadores/as, estudiantes o personal en general, cuentan con políticas internas para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual, las mismas que deben estar reguladas en directivas, reglamentos internos u otros documentos. Dichos documentos deben especificar los canales para la presentación de quejas o denuncias, el procedimiento de investigación y sanción y los plazos de cada etapa, los cuales no pueden ser mayores a los previstos en la Ley y el Reglamento;

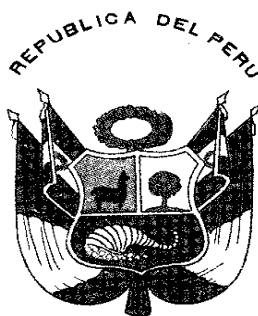
Que, el numeral 35.1 del artículo 35 del indicado Reglamento señala que las entidades públicas, de acuerdo a los lineamientos o protocolos que determine la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), implementan canales internos de presentación de quejas o denuncias por hostigamiento sexual que permitan garantizar la confidencialidad de los hechos, medios probatorios e identidad de la presunta víctima;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, SERVIR se aprueban los “Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas”, los cuales tienen por objeto regular las acciones de prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas, conforme a lo establecido en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento;

Que, en concordancia con la normativa glosada el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS refiere en el numeral 73.3 del artículo 73 que cada entidad es competente para realizar tareas materiales internas necesarias para el eficiente cumplimiento de su misión y objetivos. Ello,



INSTITUTO NACIONAL DE INNOVACIÓN AGRARIA



RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 0020-2020-INIA-GG

se traduce en la elaboración de normativas internas para regular el trabajo en cumplimiento de una norma general;

Que, en mérito a lo indicado en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, su Reglamento y en cumplimiento de sus funciones la Unidad de Planeamiento y Racionalización (UPR) de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP) mediante el Informe N° 018-2020-MINAGRI-INIA-GG-OPP/UPR-D de fecha 02 de abril de 2020 y las modificaciones contenidas en el Informe N° 022-2020-MINAGRI-INIA-GG-OPP/UPR-D de fecha 27 de abril de 2020, propone la Directiva General que establece las acciones de prevención, investigación y sanción del Hostigamiento Sexual en el Instituto Nacional de Innovación Agraria (INIA);

Que, de conformidad con lo indicado en señalando en el Informe N° 018-2020-MINAGRI-INIA-GG-OPP/UPR-D de la UPR, la Unidad de Recursos Humanos (URH) remitió su conformidad a la Directiva propuesta por lo que requiere su revisión y aprobación mediante el acto resolutorio correspondiente;

Que, analizada la propuesta de la Directiva, se advierte que: i) Los procedimientos internos de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el sector público, se conducen a través del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) regulado en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; esto es, el procedimiento general para sancionar a los/as servidores/as civiles por las faltas cometidas. Es decir que los procedimientos se tramitan con participación de la Secretaria Técnica de los Órganos Instructores, lo cual se encuentra debidamente detallado en la propuesta de la Directiva; ii) El Reglamento y las disposiciones de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, son aplicables 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, en concordancia con lo establecido en el artículo 2 de la Ley en referencia; iii) El ámbito de aplicación respecto al procedimiento administrativo disciplinario, es para todos/as los/as servidores/as civiles sujetos al procedimiento administrativo disciplinario contemplado en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y en sus normas complementarias, asimismo para quienes realizan prácticas pre profesionales o profesionales en lo que resulten aplicables, de conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1401, Decreto Legislativo que aprueba el régimen especial que regula las modalidades



formativas de servicios en el sector público y su reglamento, y con los lineamientos que establezca la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR;

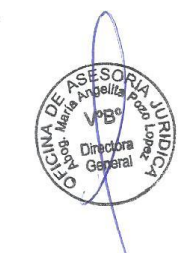
Que, conforme a lo indicado para la formulación, aprobación y actualización de las Directivas a expedirse, la normativa interna señala que se debe tener en consideración lo siguiente: i) Clasificación: Las Directivas se clasifican en sectorial, general y específica; ii) Deben ser precisas, sencillas, de fácil comprensión. Asimismo deben estar acompañadas de un informe técnico del órgano que lo formula, con la debida sustentación del proyecto, la necesidad y la mejora de las mismas; iii) Todos los proyectos de Directiva deben ser visados por el Director del órgano o unidad orgánica que lo formula y contar con las visaciones de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto y la Oficina General de Asesoría Jurídica; iv) La aprobación de la Directiva para el caso de los Organismos Públicos Adscritos, deberá ser aprobada con Resolución del Jefe o del Director Ejecutivo del referido Organismo; v) La Oficina General de Asesoría Jurídica en los organismos públicos adscritos analizará los proyectos de directiva y su respectivo proyecto de resolución aprobatoria en los aspectos de su competencia debiendo emitir su informe legal y de encontrarlos conforme los visará; vi) Respecto a su estructura, la Directiva debe contener entre otros, lo siguiente: objetivo, finalidad, base legal, alcance, disposiciones generales, mecánica operativa, responsabilidad, flujograma y anexos;

Que, mediante Informe N° 094-2020-MINAGRI-INIA-GG/OAJ de fecha 14 de mayo de 2020, la Oficina de Asesoría Jurídica señala que luego de la evaluación efectuada, resulta ser procedente la aprobación de la Directiva General que establece las acciones de prevención, investigación y sanción del Hostigamiento Sexual en el INIA, en mérito a que cumple con el procedimiento para su formulación y aprobación establecido en la Directiva Sectorial N° 003-2014-MINAGRI-DM;

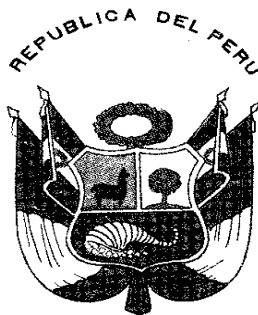
Que, el literal b) del artículo 10 del Reglamento de Organización y Funciones del INIA, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2014-MINAGRI modificado por Decreto Supremo N° 004-2018-MINAGRI, señala que es una función específica de la Secretaría General (hoy Gerencia General), aprobar directivas y emitir lineamientos para el cumplimiento estricto de las normas de los sistemas administrativos en la Entidad, por lo que, resulta aplicable la aprobación de la Directiva a través de la presente Resolución;

Con las visaciones de la Unidad de Planeamiento y Racionalización, la Unidad de Recursos Humanos, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, la Oficina de Administración y la Oficina de Asesoría Jurídica;

De conformidad con Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual modificada por la Ley N° 29450; el Decreto Legislativo



INSTITUTO NACIONAL DE INNOVACIÓN AGRARIA



RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 0020-2020-INIA-GG

N° 1410, Decreto Legislativo que incorpora el Delito de Acoso, Acoso Sexual, Chantaje Sexual y Difusión de Imágenes, Materiales Audiovisuales o Audios con Contenido Sexual al Código Penal, y modifica el Procedimiento de Sanción del Hostigamiento Sexual; el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP se aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual; el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; el Decreto Supremo N° 010-2014-MINAGRI, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del INIA, modificado por el Decreto Supremo N° 004-2018-MINAGRI y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar la Directiva General N°003-2020-INIA-GG, “Directiva General que establece las acciones de prevención, investigación y sanción del Hostigamiento Sexual en el Instituto Nacional de Innovación Agraria - INIA”, la misma que, en documento adjunto, forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2.- Encargar al Director de la Unidad de Recursos Humanos del Instituto Nacional de Innovación Agraria - INIA, realizar las acciones que sean necesarias a efectos de dar cumplimiento a la Directiva General aprobada en el artículo precedente.

Artículo 3.- Dejar sin efecto todo dispositivo legal de igual o menor jerarquía que se oponga a la presente Resolución.

Artículo 4.- Disponer la publicación de la presente Resolución y la Directiva aprobada en el portal institucional del Instituto Nacional de Innovación Agraria – INIA (www.inia.gob.pe).

Regístrese y comuníquese.

Ing. Jorge Ganoza Roncal
GERENTE GENERAL
Instituto Nacional de Innovación Agraria



PERÚ

Ministerio
de Agricultura y Riego



Instituto Nacional de Innovación Agraria

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

DIRECTIVA GENERAL QUE ESTABLECE LAS ACCIONES DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL INSTITUTO NACIONAL DE INNOVACIÓN AGRARIA

DIRECTIVA GENERAL N°003-2020-INIA-GG

Formulada por: Oficina de Planeamiento y Presupuesto Fecha: 01 Junio de 2020

I. OBJETIVO

Establecer los lineamientos y procedimientos que permitan prevenir y sancionar administrativamente aquellas conductas que configuren hostigamiento sexual en las relaciones laborales o contractuales en el Instituto Nacional de Innovación Agraria (INIA), de una manera inmediata y eficaz.

II. FINALIDAD

Promover una cultura libre de hostigamiento sexual a través de procedimientos para su prevención y sanción administrativa en todas las Direcciones, Oficinas, Unidades Orgánicas y Órganos Desconcentrados del INIA.

III. BASE LEGAL

- 3.1 Constitución Política del Perú.
- 3.2 Declaración Universal de los Derechos Humanos
- 3.3 Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su modificatoria por Ley N° 29430.
- 3.4 Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- 3.5 Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres.
- 3.6 Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 3.7 Decreto Legislativo N° 1410, Decreto Legislativo que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.
- 3.8 Decreto Legislativo N° 1401, que aprueba el Régimen Especial que Regula las Modalidades Formativas de Servicios en el Sector Público
- 3.9 Decreto Supremo N° 010-2014-MINAGRI, Reglamento de Organización y Funciones del INIA, modificado por Decreto Supremo N° 004-2018-MINAGRI.
- 3.10 Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- 3.11 Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, Política Nacional de Igualdad de Género.
- 3.12 Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 3.13 Decreto Supremo N° 014-2019-TR, Decreto Supremo que crea el Servicio de Orientación y Acompañamiento para los casos de hostigamiento sexual en el trabajo "Trabaja sin acoso".
- 3.14 Resolución Ministerial N° 0545-2014-MINAGRI, que aprueba la Directiva Sectorial N° 003-2014-MINAGRI-DM: Normas para la Formulación.
- 3.15 Resolución Ministerial N° 223-2019-TR, Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el Sector Público y Privado.
- 3.16 Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, que aprueba Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención,



PERÚ

Ministerio
de Agricultura y Riego



Instituto Nacional de Innovación Agraria

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas.

IV ALCANCE

Las disposiciones contenidas en la presente Directiva son de aplicación obligatoria para todos los servidores/as de las Direcciones, Oficinas, Unidades Orgánicas y Órganos Desconcentrados del INIA, independientemente de su régimen laboral, en cualquiera de sus niveles jerárquicos, así como cualquier persona que preste o haya prestado servicios o realice labores bajo cualquier modalidad contractual o formativa en la Entidad.

V DISPOSICIONES GENERALES

5.1 Principios

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

5.2 Definiciones:

- Acoso sexual:** Conducta mediante la cual se persigue, hostiga, asedia o se busca establecer contacto o cercanía con una persona, sin el consentimiento de esta, para llevar a cabo actos de connotación sexual, que hace que la víctima se sienta ofendida, humillada y/o intimidada.
- 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.
- 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.
- Denuncia:** Acción mediante la cual una persona comunica, de forma verbal o escrita, a la entidad sobre la ocurrencia de uno o más hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.
- Denunciante:** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- Denunciado:** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- Hostigamiento Sexual:** Forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o





PERÚ

Ministerio
de Agricultura y Riego



Instituto Nacional de Innovación Agraria

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.

- h. **Hostigado/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual, al margen del tipo de vinculación laboral o contractual con la entidad.
- i. **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.
- j. **Procedimiento Administrativo Disciplinario:** Es el conjunto de actos y diligencias tramitados en las entidades, conducentes a la emisión de un acto que produzca efectos jurídicos individuales o individualizables sobre intereses, obligaciones o derechos de los servidores públicos. Este acto impondrá una sanción administrativa, o archivará el procedimiento inicial.
- k. **Relación de autoridad:** Todo vínculo existente entre dos personas a través del cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a ella. Este concepto incluye el de relación de dependencia.

5.3 Manifestaciones del Hostigamiento Sexual:

Son manifestaciones de hostigamiento sexual las siguientes:

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



PERÚ

Ministerio
de Agricultura y Riego



Instituto Nacional de Innovación Agraria

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

- f. Cualquier otra conducta que encaje en el concepto de hostigamiento sexual regulado en el artículo 6 de la Ley N° 27942 y en el artículo 6 de su Reglamento.

5.4 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 los 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.

VI MECÁNICA OPERATIVA

6.1 PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Las acciones de prevención del hostigamiento sexual se encuentran a cargo de la Unidad de Recursos Humanos (URH) de la Oficina de Administración (OA) de la Sede Central o la que haga sus veces en los Órganos Desconcentrados, siendo estas las siguientes:

6.1.1 Diagnóstico

Se realiza una encuesta anual en la Sede Central y Órganos Desconcentrados con la finalidad de identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual, o riesgos de que estas sucedan y, proponer acciones para su prevención.

Para estos efectos, la URH o la que haga sus veces en los Órganos Desconcentrados, diseña y dispone la aplicación del cuestionario u otra herramienta de evaluación anónima basada en dichas preguntas, garantizando el respeto del derecho a la intimidad de quien sea encuestado.

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

Con los resultados, la URH o la que haga sus veces en los Órganos Desconcentrados desarrolla las acciones de prevención e intervención frente a los casos o riesgos de hostigamiento sexual.

6.1.2. Medidas de prevención del hostigamiento sexual

Se han establecido las siguientes acciones como medidas de prevención del hostigamiento sexual en el INIA:





PERÚ

Ministerio
de Agricultura y Riego



Instituto Nacional de Innovación Agraria

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

6.1.2.1 Capacitaciones

En cumplimiento de las normas vigentes, como mínimo:

- Una capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral o formativa, a fin de sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las denuncias o quejas.
- Una capacitación anual para la URH o la que haga sus veces en los Órganos Desconcentrados y Órganos involucrados en el Procedimiento Administrativo Disciplinario, con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el método de investigación en casos de hostigamiento sexual y el desarrollo del Procedimiento Administrativo Disciplinario, considerando para ello los distintos enfoques que se señalan en el artículo 5 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- La URH o la que haga sus veces en los Órganos Desconcentrados es la responsable de planificar, ejecutar y evaluar las capacitaciones.

6.1.2.2 Difusión de información y canales de denuncia

Periódicamente y cada vez que se identifiquen situaciones de riesgo, la URH de la OA o la que haga sus veces en los Órganos Desconcentrados, difunde la información que permita identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables, a través de los medios de comunicación interna disponibles para todos/as los/as servidores/as de las Direcciones, Oficinas, Unidades Orgánicas y Órganos Desconcentrados del INIA.

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

- Manifestaciones del hostigamiento sexual.
- Canales de denuncia internos y externos.
- Los formatos para la presentación de la denuncia y donde obtenerlos.
- Identificación de los/las servidores/as designados/as por la entidad como responsables de Procedimientos Administrativos Disciplinarios y de la URH o la que haga sus veces en los Órganos Desconcentrados para la atención de denuncias.





PERÚ

Ministerio
de Agricultura y Riego



Instituto Nacional de Innovación Agraria

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

- Información básica sobre el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

6.2 PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual tiene por finalidad proteger a la víctima durante todo el desarrollo del mismo y sancionar a la persona que realiza actos de hostigamiento sexual, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, celeridad y eficaz.

6.2.1 Confidencialidad

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

La publicidad solo procede para la resolución o decisión final de acuerdo a la normatividad sobre la materia.

Los órganos involucrados en la atención de la denuncia y procedimiento disciplinario, deberán:

- Asegurar que sólo las personas involucradas en el procedimiento de investigación y sanción tengan acceso al expediente de denuncia, con las restricciones que la Novena Disposición Final Complementaria de la Ley N° 27942.
- Asignar códigos a las presuntas víctimas con la finalidad de evitar que quienes tomen conocimiento del caso conozcan su identidad.

6.2.2 Comunicaciones durante el procedimiento de investigación y sanción

Los encargados de investigar y sancionar el hostigamiento sexual, así como cualquier otro/a servidor/a de las Direcciones, Oficinas, Unidades Orgánicas y Órganos Desconcentrados del INIA en la cual se ha formulado la denuncia, deben comunicarse con la presunta víctima sólo a través de los canales formalmente establecidos para ello.

6.2.3 Prohibición de revictimización

La actuación de los medios probatorios no puede exponer a la presunta víctima a situaciones de revictimización, como la declaración reiterativa de los hechos, careos o cuestionamientos a su conducta o su vida personal, confrontaciones con los/las presuntas/os hostigadores/as, entre otros. Los/as miembros de los órganos que intervienen en el procedimiento evitan cualquier acto que, de manera directa o indirecta, disuada a la víctima de presentar una queja o denuncia y de continuar con el procedimiento.





PERÚ

Ministerio
de Agricultura y Riego



Instituto Nacional de Innovación Agraria

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

6.2.4 Interposición de la denuncia

La denuncia por actos de hostigamiento sexual se presenta ante la URH o la que haga sus veces en los Órganos Desconcentrados de manera verbal, escrita y/o a través de otro medio que la entidad habilite para tal fin.

Puede ser presentada por la presunta víctima, por terceros o de oficio. Para tales fines, podrá hacer uso del formato de queja o denuncia que prevé la Resolución Ministerial N° 223-2019-TR, Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el Sector Público y Privado.

Las denuncias presentadas de manera anónima deberán contener al menos la identificación de la víctima, la del presunto agresor o agresora y el contexto de los hechos en el cual se habría producido el acto de hostigamiento. Corresponde a la URH o la que haga sus veces en los Órganos Desconcentrados recibir las denuncias por hostigamiento sexual, debiendo identificarse a las personas responsables de atender las denuncias con sus nombres completos y los medios de contacto como parte del contenido que se difunda en las medidas de prevención, actualizando dichos datos cada vez que sea necesario.

La URH, o la que haga sus veces, dicta las medidas de protección correspondientes 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 (STAPAD) dentro de las 24 horas de conocido el hecho. En caso la STAPAD tome directamente conocimiento del hecho, debe informar inmediatamente a la URH, o la que haga sus veces, para que adopte las medidas de protección.

En caso que el/la presunto/a hostigador/a forme parte de la URH o de la STAPAD, la denuncia se interpone ante su inmediato superior o quien haga sus veces. El/la presunto/a hostigador/a debe abstenerse de participar en la investigación. La abstención se tramita de conformidad con lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

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

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





PERÚ

Ministerio
de Agricultura y Riego



Instituto Nacional de Innovación Agraria

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

6.3 ATENCIÓN A LA VÍCTIMA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

6.3.1 Atención médica y psicológica

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

Los servicios públicos que son comunicados a la presunta víctima como mínimo son:

- Centros de Emergencia Mujer – CEM.
- Centros de atención de EsSalud.
- Centros de atención del Ministerio de Salud.

El informe que se emita como resultado de la atención médica y/o psicológica, podrá ser incorporado al procedimiento y considerado como parte de los medios probatorios, solo si la víctima lo autoriza.

6.3.2 Medidas de protección

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

- Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
- Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a.
- Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
- Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

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

La URH o la que haga sus veces en los Órganos Desconcentrados, también puede dictar determinadas medidas de protección a favor de la persona denunciante o testigo/s, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

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



PERÚ

Ministerio
de Agricultura y Riego



Instituto Nacional de Innovación Agraria

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

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, salvo disposiciones adicionales de la autoridad judicial.

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.

6.4 Investigación y sanción del hostigamiento sexual

6.4.1 Del Procedimiento Administrativo Disciplinario

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.

Recibida la denuncia, la STAPAD 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. 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 N°27942.

Durante la investigación se debe tomar en consideración todos los medios de prueba presentados por el/la denunciante y las investigaciones realizadas por su cuenta con la finalidad de fijar su postura en el Informe de Precalificación. La declaración de la víctima constituye un elemento esencial de suma relevancia cuando se investiguen hechos que podrían constituir actos de hostigamiento sexual, con la finalidad de esclarecer las investigaciones y, de ser el caso, sancionar al infractor o, de lo contrario, evitar la imposición de sanciones injustificadas.

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

- Que exista una mínima corroboración con otras acreditaciones indiciarias en contra del denunciado/a, que



PERÚ

Ministerio
de Agricultura y Riego



Instituto Nacional de Innovación Agraria

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

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.

La ausencia de medios probatorios adicionales a la declaración de la víctima en ningún caso justifica el archivo de la denuncia durante la investigación preliminar.

6.4.2 Informe de precalificación:

Es elaborado por la STAPAD 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. Si se aprecia que existen indicios razonables o aparentes de la configuración del hostigamiento sexual, debe recomendar el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD).

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

6.4.3 Informar al Ministerio Público o a la Policía Nacional del Perú

En los casos en los que el Informe de Precalificación considere que debe iniciarse un procedimiento disciplinario, la entidad deberá informar al Ministerio Público o a la Policía Nacional del Perú para que estos actúen conforme a sus funciones. El plazo máximo para esta comunicación es de veinticuatro (24) horas computadas a partir de la emisión del Informe de Precalificación.

6.4.4 Fase Instructiva

Se encuentra a cargo de quien determine la STAPAD en el informe de precalificación y comprende las acciones conducentes a la determinación de la responsabilidad de el/la denunciado/a. Esta fase inicia con la notificación del acto de inicio del procedimiento al denunciado/a, debiéndose llevar a cabo en estricta observancia del principio de celeridad. Los descargos se presentan dentro del plazo de cinco (5) días hábiles de notificado el acto de inicio del procedimiento.

Con los descargos, el presunto agresor o agresora tiene la oportunidad de solicitar informe oral. Vencido el plazo para la presentación de los descargos, el Órgano Instructor en un plazo de diez (10) días calendarios emite un informe en el que se pronuncia acerca de la existencia o no de la falta de hostigamiento sexual imputada, recomendando el inicio de PAD y la sanción que debe ser impuesta o recomendando su archivo.



PERÚ

Ministerio
de Agricultura y Riego



Instituto Nacional de Innovación Agraria

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

6.4.5 Fase Sancionadora

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

Si se hubiera solicitado informe oral, el Órgano Sancionador notificará la programación al/a la denunciado/a indicando lugar, fecha y hora, teniendo en cuenta que el plazo para emitir su pronunciamiento. Es responsabilidad del Órgano Sancionador dictar las medidas de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.

Las sanciones aplicables son las reguladas por las normas establecidas.

6.5 Sanciones

Las sanciones a imponer serán las establecidas de acuerdo al artículo 12 de la Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

6.6 Medios impugnatorios

Serán según lo previsto para el Procedimiento Administrativo Disciplinario. En el caso de la Acción Contencioso Administrativa Laboral: Lo establecido en el artículo 14 de la Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

6.7 Procedimiento en caso de modalidades formativas

Conforme indican los Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas, aprobados por la Autoridad Nacional del Servicio Civil mediante la Resolución N° 144-2019-SERVIR-PE, que para terceros y modalidades formativas se aplica de manera supletoria.

II RESPONSABILIDAD

La Unidad de Recursos Humanos o la que haga sus veces en los Órganos Desconcentrados lidera e impulsa la implementación de las disposiciones contenidas en la presente norma en el ámbito de su competencia.

VIII DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

En los aspectos no regulados en el presente documento se deberán aplicar las disposiciones contenidas en la Ley N° 27942 sus modificatorias y su reglamento, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; y la Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el Sector Público y Privado, aprobada por Resolución Ministerial N° 223-2019-TR.

IX. FLUJOGRAMA





PERÚ

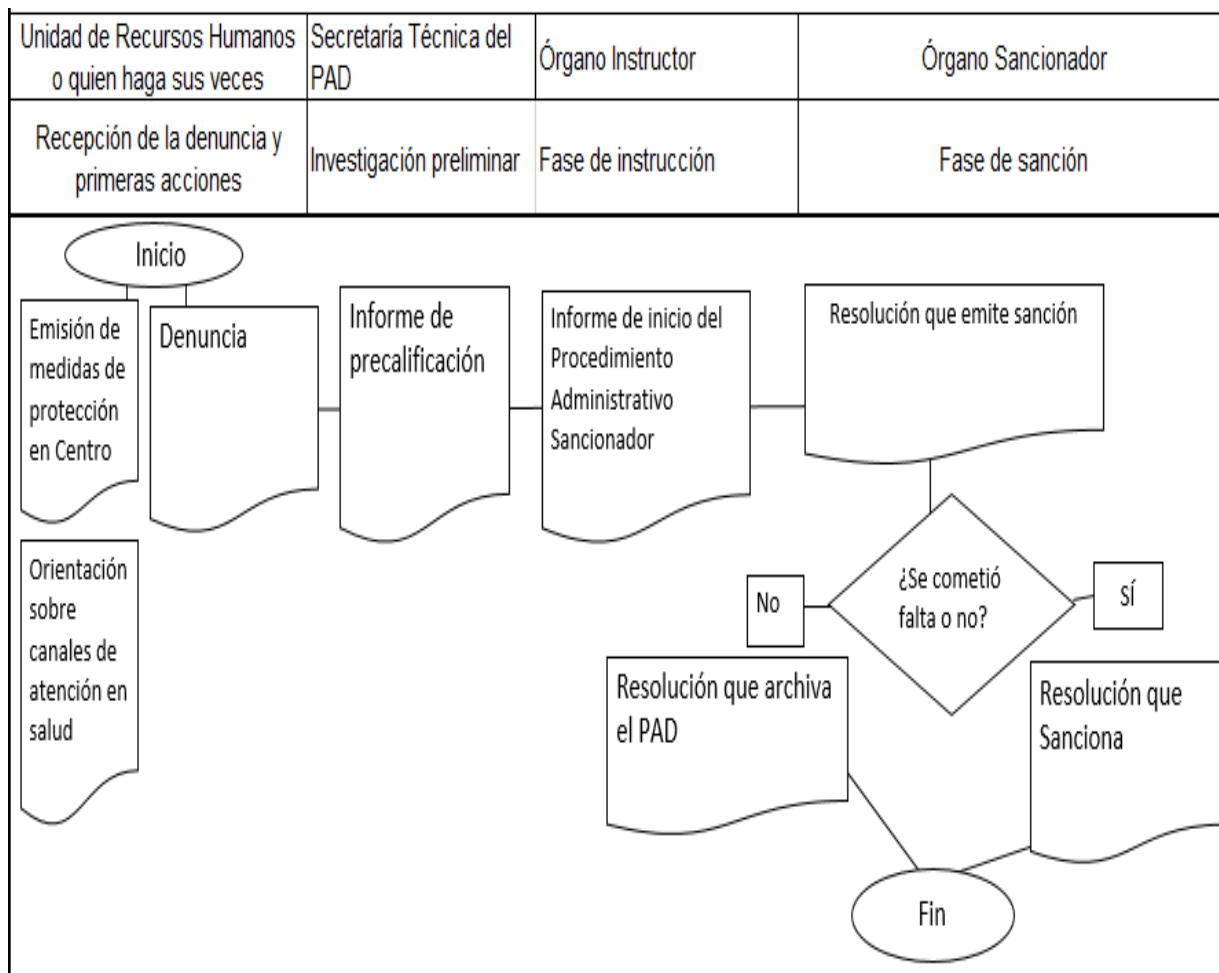
Ministerio
de Agricultura y Riego



Instituto Nacional de Innovación Agraria

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

FLUJOGRAMA SOBRE ATENCIÓN DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL INSTITUTO NACIONAL DE INNOVACIÓN AGRARIA – INIA





PERÚ

Ministerio
de Agricultura y Riego



Instituto Nacional de Innovación Agraria

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

ANEXO N° 01

FORMATO DE DENUNCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

En la ciudad de.....a los.....días del mes dede

Yo,.....identificado/a con DNI N°y con domicilio enme presento a usted con la finalidad de presentar denuncia por hostigamiento sexual contra:(nombres y apellidos del denunciado/a), quien presta servicios como:.....en(indicar puesto/modelidad formativa) en:(indicar órgano/unidad orgánica), conforme a los hechos que a continuación expongo:

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

Adjunto como medios probatorio/s lo siguiente:

1.
2.
3.
4.

(*) En casos de presentar testigos: solicito en virtud de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que se garantice a los testigos ofrecidos con medidas de protección personales y laborales, a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación.

(*) De ser el caso de conformidad con lo indicado en los artículos 18 y 29.2 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, podrá solicitar se le otorgue medidas de protección.

Firma del denunciante