



**Directiva para la prevención y
sanción del hostigamiento
sexual en la Superintendencia
Nacional de Aduanas y de
Administración Tributaria
Versión 1**

Código:
SUNAT-DIR-001

**Intendencia Nacional de Recursos Humanos
Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria**

Agosto 2020

CUADRO DE CONTROL DE CAMBIOS

N.º Item	Breve descripción del cambio	Fecha del documento	Versión	Responsable del DONI
1	Versión inicial del documento		1	María Sharyll Klatic Salem - División de Clima Laboral y Comunicación Interna

ÍNDICE

I. OBJETIVO	4
II. ALCANCE	4
III. BASE NORMATIVA	4
IV. DISPOSICIONES GENERALES	5
V. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS	9
VI. DISPOSICIONES FINALES	18
VII. ANEXOS	18

I. OBJETIVO

Establecer disposiciones internas para prevenir, detectar, denunciar y sancionar administrativamente aquellos actos que configuren hostigamiento sexual en las relaciones laborales o contractuales de la entidad, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial y eficaz, cumpliendo con el debido procedimiento.

II. ALCANCE

Las disposiciones contenidas en la presente Directiva son de aplicación y cumplimiento de todo el personal de la SUNAT, independientemente del régimen laboral o contractual que les sea aplicable, así como para las modalidades formativas.

III. BASE NORMATIVA

- 3.1.** Constitución Política del Perú.
- 3.2.** Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y modificatoria.
- 3.3.** Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y sus modificatorias.
- 3.4.** Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- 3.5.** Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y sus modificatorias.
- 3.6.** Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, y sus modificatorias.
- 3.7.** Decreto Legislativo N° 1038, que precisa los alcances de la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización.
- 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 Legislativo N° 1410, que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.
- 3.10.** Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y sus modificatorias.
- 3.11.** Decreto Supremo N° 009-2016, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, y su modificatoria.
- 3.12.** Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- 3.13.** Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 3.14.** Decreto Supremo N° 083-2019-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1401, que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el Sector Público.
- 3.15.** Resolución Ministerial N° 115-2020-MIMP, que aprueba los “Formatos referenciales para queja o denuncia por hostigamiento sexual en el sector público y privado”.
- 3.16.** Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE que formaliza la modificación de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”.
- 3.17.** Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE que formaliza la aprobación de los “Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas”.

- 3.18. Resolución de Superintendencia N° 122-2014/SUNAT, aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria - SUNAT (ROF), y sus modificatorias.
- 3.19. Resolución de Superintendencia N° 235-2013/SUNAT, aprueba el Reglamento Interno de Trabajo de la SUNAT, y sus modificatorias.
- 3.20. Resolución de Superintendencia N° 245-2019/SUNAT, que aprueba el Código de Ética de la SUNAT.
- 3.21. Resolución de Superintendencia N° 109-2020/SUNAT, que aprueba el Documento de Organización y Funciones Provisional de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria – SUNAT.

IV. DISPOSICIONES GENERALES

4.1. Definiciones y Siglas

4.1.1. Para efectos de la presente Directiva se deberá tener en cuenta las siguientes definiciones:

- a. **Comité de Investigación:** Órgano ad hoc responsable de llevar a cabo la evaluación de los hechos denunciados sobre hostigamiento sexual producido entre o desde personas sujetas a modalidades formativas de servicios. Está integrado por dos (2) representantes de la INRH y uno (1) del órgano o unidades de organización en la cual viene desempeñando sus labores la presunta persona hostigada.
- b. **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 otras de similar naturaleza.
- c. **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.
- d. **Hostigado/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- e. **Hostigador/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- f. **Hostigamiento sexual:** Es una forma de violencia que se configura a través de una conducta física o verbal, de naturaleza sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige. Esta conducta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante o pueda afectar su actividad o situación laboral, formativa, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias. Para su configuración tampoco se requiere acreditar el rechazo ni la reiteración de la conducta.
- g. **Instituciones:** Los centros de trabajo, así como los centros de formación, en todos sus niveles de la SUNAT.
- h. **Modalidades formativas:** Se consideran como tal las prácticas preprofesionales y profesionales.

- i. **Queja o Denuncia:** Acción mediante la cual una persona pone de conocimiento o formaliza la comunicación en forma verbal o escrita de un presunto acto de hostigamiento sexual ante la autoridad competente con el objeto de que realice las acciones de investigación y sanción que correspondan. El uso de los términos es indistinto.
- j. **Quejado/a o Denunciado/a:** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- k. **Quejoso/a o Denunciante:** Persona natural o jurídica que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- l. **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.
- m. **Situación ventajosa:** Es aquella que se produce en la relación en la que no existe una posición de autoridad atribuida, pero sí, un poder de influencia de una persona frente a la otra, aun cuando las personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual sean de igual cargo, nivel o jerarquía.

4.1.2. Para efectos de la presente Directiva, se deberá considerar las siguientes siglas.

- a. INRH: Intendencia Nacional de Recursos Humanos.
- b. SERVIR: Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- c. SUNAT: Superintendencia Nacional de Administración de Aduanas y de Administración Tributaria
- d. PAD: Procedimiento Administrativo Disciplinario.

4.2. Responsabilidades

La INRH, los titulares de los órganos y unidades de organización son los encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la presente Directiva.

4.2.1. Intendencia Nacional de Recursos Humanos

- a. Realiza una (1) encuesta anual sobre la materia y desarrolla actividades de sensibilización y capacitación para promover un ambiente seguro y libre de violencia.
- b. Recibe las denuncias, brinda orientación a las presuntas víctimas respecto al procedimiento de investigación y sanción, pone a su disposición los canales de atención médica y/o psicológica, más idóneos, de acuerdo con su accesibilidad, manteniendo la confidencialidad del caso. Se encarga de dictar las medidas de protección y de conformar cuando corresponda el Comité de Investigación.
- c. Informa semestralmente a SERVIR el número de quejas o denuncias recibidas, investigaciones iniciadas de oficio en la materia, medidas de mejora o ajustes implementados a la cultura y clima laboral.
- d. Realiza el registro de sanciones en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles o el que haga sus veces, a través de la División de Gestión del Control Disciplinario de conformidad con las disposiciones establecidas en la "Directiva que regula el

funcionamiento del Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles” aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 264-2017-SERVIR/PE, así como en el legajo del/a servidor/a civil sancionado.

4.2.2. Funcionarios/as y Directivos/as

Lideran e impulsan la implementación de las disposiciones contenidas en la presente Directiva.

4.2.3. Secretaria Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario

- a. Realiza el procedimiento de investigación preliminar y brinda asistencia técnica a los órganos instructores y sancionadores del PAD.
- b. Informa a SERVIR respecto a las sanciones impuestas por hostigamiento sexual, dentro del plazo máximo de diez (10) días hábiles contados desde la notificación de la resolución que impone sanción. Dicho informe se realiza a través del registro de la sanción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles. Para ello, la entidad deberá precisar que la causal de sanción es el hostigamiento sexual.
- c. Brinda respuesta al/a la denunciante en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles contados a partir del día siguiente de interpuesta la denuncia y una respuesta al término del PAD.

4.2.4. Comité de Investigación

- a. Lleva a cabo una evaluación de hechos denunciados conforme a los plazos establecidos.
- b. Cuando determine la configuración de actos de hostigamiento sexual, propone a la unidad de organización correspondiente las medidas correctivas o necesarias para evitar posteriores actos de hostigamiento.

4.2.5. Trabajadores/as y modalidades formativas de la SUNAT

- a. Participa obligatoriamente en las acciones de prevención que realice la INRH.
- b. Hace uso de los canales de denuncia en la entidad o a través de SERVIR.

4.3. Principios que rigen las acciones de prevención y sanción

Las acciones de prevención, atención de las denuncias, investigación y sanción de rigen por los principios establecidos en el art. 4 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual:

- a. **Principio de dignidad y defensa de la persona:** Las autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben actuar teniendo en cuenta que la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.

- b. Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso:** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades laborales, formativas o de similar naturaleza en un ambiente sano y seguro, de tal forma que pueda preservar su salud, física y mental, y su desarrollo y desempeño profesional.
- c. Principio de igualdad y no discriminación por razones de género:** Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar la igualdad entre las personas, independiente de su sexo o género. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, identidad de género u orientación sexual que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas es discriminación y se encuentra prohibida.
- d. Principio de confidencialidad:** La información contenida en los procedimientos regulados por la ley y el reglamento tienen carácter confidencial, por lo que nadie puede brindar o difundir información, salvo las excepciones establecidas en las leyes sobre la materia.
- e. Principio del debido procedimiento:** Los participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la presente norma, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho en un plazo razonable y todos aquellos atributos derivados de su contenido esencial.
- f. Principio de intervención inmediata y oportuna:** Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben intervenir en forma oportuna, disponiendo de manera inmediata la ejecución de medidas de prevención de actos de hostigamiento sexual, así como las medidas de protección de las víctimas con la finalidad de responder efectivamente.
- g. Principio de impulso de oficio:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos, así como la obtención de pruebas, que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos y la resolución del procedimiento.
- h. Principio de informalismo:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben interpretar las normas contenidas en la Ley y en su Reglamento de forma más favorable a la admisión y decisión final de la queja o denuncia; sin afectar los derechos e intereses de los/las quejosos/as o denunciantes y quejados/as o denunciados/as, por exigencia de aspectos formales que pueden ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público.
- i. Principio de celeridad:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben ajustar su actuación de tal modo que se eviten actuaciones procesales que dificulten el desarrollo del procedimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en los plazos legalmente establecidos.
- j. Principio de no revictimización:** Las autoridades y personas en el proceso de investigación deben adoptar todas las medidas necesarias en el marco de la Constitución Política del Perú y los Tratados Internacionales para evitar que la víctima de hostigamiento sexual sea revictimizada.

4.4. Manifestaciones del hostigamiento sexual

Se entenderá como manifestaciones de la conducta 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 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 o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos, exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima, por parte del denunciado.
- d.** Actos realizados por el denunciado de acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas o no deseadas por la víctima.
- e.** Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas deseadas.
- f.** Otras conductas que encajen en el concepto de hostigamiento sexual.

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

Asimismo, se configura el hostigamiento sexual, independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y el/la hostigador/a o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada laboral o dentro o fuera de los ambientes de trabajo, incluso si se presta servicios bajo cualquier otra forma de trabajo que no sea presencial

4.5. Hostigamiento sexual como falta de carácter disciplinario

Considerada como falta de carácter disciplinario según sea su gravedad siendo susceptible de ser sancionada con suspensión o destitución, previo Procedimiento Administrativo Disciplinario, conforme lo establecido en el literal k) del artículo 85 de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, modificado por 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”.

V. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

5.1. Prevención del hostigamiento sexual

La INRH es responsable de planificar y desarrollar medidas de prevención para promover un ambiente seguro y libre de violencia.

- a.** Realizar una (1) encuesta y/o estudio anual con la finalidad de identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual, o riesgos de que estas sucedan y, proponer acciones para su prevención. Aplicar un cuestionario u otra herramienta de evaluación anónima, garantizando el respeto del derecho a la intimidad de los/las evaluados/as. 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.
- b. Brindar una (1) capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral o formativa, la misma que será incluida en el programa de inducción del personal, con el objeto 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.
 - c. Brindar una (1) acción de sensibilización anual en materia de hostigamiento sexual dirigida al personal de la entidad con el objeto 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.
 - d. Brindar una(1) acción de capacitación anual especializada para el personal de la INRH, Secretaría Técnica del PAD y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, así como para quienes puedan fungir de Órgano Instructor y/u Órgano Sancionador con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento, así como la aplicación de los enfoques previstos en los incisos a, b, c, d, e, f y g del artículo 5 del Reglamento de la Ley.
 - e. Realizar campañas de difusión para la prevención del hostigamiento sexual que permita identificar las conductas, los canales de atención de las denuncias, entre otras, a través de los medios de comunicación interna de la entidad.
 - f. Incluir en los contratos y/o convenios a suscribirse, como parte de las obligaciones de las partes y del personal una cláusula de respeto a las normas de integridad, ética profesional, así como las referidas al hostigamiento sexual. De la misma manera, coordinar con la INRH, para la inclusión de una cláusula similar en los contratos de servicios de intermediación laboral o tercerización: “Respetar las normas de integridad y ética pública, así como las referidas al hostigamiento sexual de conformidad con la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del hostigamiento sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP; y, modificatorias; en lo que resulte aplicable”.
 - g. Difundir la presente Directiva y colocar a disposición del personal, los formatos para la presentación de la denuncia.

5.2. Denuncia, atención, investigación y sanción contra el hostigamiento sexual

5.2.1. Garantías

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

La INRH y la Secretaria Técnica del PAD o la que haga sus veces, asegura que solo las personas involucradas en el procedimiento tengan acceso al expediente. Las instituciones deben guardar la debida reserva de la identidad del/de la presunto/a hostigado/a y del/de la quejoso/a o denunciante frente a personas ajenas al procedimiento.

- b. **Comunicaciones durante el procedimiento de investigación y sanción y tratamiento a la víctima de hostigamiento sexual:** Los/as

integrantes de los órganos encargados de investigar y sancionar el hostigamiento sexual, así como todo colaborador/a que participe, debe comunicarse con la presunta víctima sólo a través de los canales formalmente establecidos para ello.

Al tomar contacto con la presunta víctima de hostigamiento sexual, las personas involucradas en la atención de la denuncia, investigación y sanción deben guiar su actuación conforme a los parámetros establecidos en el Anexo 2: “Protocolo de actuación para la atención de denuncias y entrevista con víctimas de hostigamiento sexual”.

- c. Protección de testigos:** Se brindará la protección necesaria a los/as testigos frente a posibles represalias. Para tal efecto, la INRH debe tomar las acciones necesarias a fin de garantizar debidamente a los/as testigos ofrecidos por las partes con medidas de protección, entre otras, dentro del ámbito administrativo a fin de evitar represalias luego de finalizado el PAD.

El nombre de los/as testigos debe mantenerse en reserva, si así lo solicitan.

5.2.2. Denuncia, atención, investigación y sanción contra el hostigamiento sexual para los/as trabajadores/as de la SUNAT

5.2.2.1. Presentación de la denuncia/queja

- a.** Las denuncias pueden ser presentadas por escrito o de manera verbal ante el/la Intendente/a Nacional de Recursos Humanos.

La denuncia escrita es presentada en Mesa de Partes, o remitido al correo institucional, es preferible que se utilice el Anexo 1: “Formato de queja o denuncia por actos de hostigamiento sexual”. La denuncia realizada en forma escrita es respondida directamente por la presunta víctima de los actos de hostigamiento sexual, o quien denuncie.

En caso la denuncia se realice de manera verbal, el/la servidor/a a cargo de su atención, deberá registrar obligatoriamente la información de el/la denunciante en el anexo mencionado.

La INRH implementará canales digitales para ser utilizados en los casos que así lo requieran

- b.** La denuncia puede ser presentada por la presunta víctima, por una tercera persona o de oficio por la INRH o por la Secretaria Técnica del PAD cuando tomen conocimiento por cualquier medio de hechos que podrían constituir hostigamiento sexual.
- c.** Cuando los/las directivos/as o servidores/as con personal a cargo tomen conocimiento de hechos que podrían configurar actos de hostigamiento sexual, deberán poner de conocimiento tales situaciones a la INRH o a la Secretaria Técnica del PAD en el plazo máximo de veinticuatro (24) horas para continuar con el trámite respectivo.

- d. Cuando el denunciado sea el/la Intendente/a Nacional de Recursos Humanos o el/la Secretario/a Técnico/a del PAD, la denuncia se interpone ante su jefe/a inmediato superior, en cuyo caso 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 N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- e. En caso la denuncia sea recibida por la Secretaria Técnica del PAD ésta deberá ser puesta de conocimiento en el día de recibida al/a Intendente/a Nacional de Recursos Humanos para que adopte las medidas de protección que pudieran corresponder.
- f. El/la Intendente/a Nacional de Recursos Humanos remitirá la denuncia recibida a la Secretaria Técnica del PAD en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas de conocido el hecho, con la finalidad que tome conocimiento e inicie las investigaciones.

5.2.2.2. Contenido de la denuncia

La denuncia deberá contener los siguientes requisitos:

- a. Identificación de la víctima: Nombres y apellidos completos, documento de identidad, domicilio, teléfono y/o correo electrónico.
- b. Identificación del/de la presunto/a hostigador/a: Nombres y apellidos completos, vínculo relacional con la persona afectada.
- c. Identificación del/de la denunciante: Nombres y apellidos completos, documento de identidad, domicilio, teléfono y/o correo electrónico. En caso que la denuncia no lo realice directamente la víctima.
- d. Hechos materia de la queja o denuncia: Descripción de los actos que considera manifestaciones de hostigamiento sexual y las circunstancias de tiempo y lugar en que se produjeron, así como consecuencias laborales, sociales o psicológicas, entre otros.
- e. Pruebas: Acreditación de los hechos descritos por el denunciante a través de la presentación de medios probatorios, en caso de contar con ellos.
- f. Solicitud de medida de protección.
- g. Firma.

5.2.2.3. Medios probatorios

Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos en la denuncia formulada que permitan apreciar indicios razonables de la existencia del presunto hostigamiento sexual.

Para el inicio de la investigación preliminar de oficio basta con la declaración de el/la denunciante, que constituye un elemento esencial de suma relevancia en la investigación que podrían constituir actos de hostigamiento sexual, complementariamente se pueden presentar las siguientes pruebas:

- a. Declaración de testigos.
- b. Documentos públicos o privados.

- c. Grabaciones de audio o video, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, registro de conversación por WhatsApp, Skype o cualquier otra plataforma digital, fotografías, objetos, entre otros.
- d. Pericias psicológicas, psiquiátricas, forenses, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
- e. Cualquier otro medio probatorio idóneo para la verificación de los actos de hostigamiento sexual.

La actuación de los medios probatorios no puede exponer a la presunta víctima a situaciones de revictimización, como careos con los/as presuntos/as hostigadores/as, cuestionamientos a su conducta o su vida personal.

5.2.2.4. Atención a la víctima

La INRH, en un plazo máximo de un (1) día hábil de recibida la denuncia, a través de la Gerencia de Relaciones Humanas, pondrá a disposición de la presunta víctima los canales de atención médica y/o psicológica con que cuente o en su defecto, derivará a los servicios públicos o privados de salud a que ésta pueda acceder.

El informe que se emita como consecuencia de dicha atención será incorporado como medio probatorio, sólo si la presunta víctima lo autoriza expresamente a través de una solicitud simple debidamente firmada.

5.2.2.5. Medidas de Protección

La INRH dicta las medidas de protección en un plazo máximo de tres (3) días hábiles, contados desde que se interpuso la queja o denuncia. Las medidas de protección son otorgadas de oficio o a solicitud de parte, se ejecutan de manera inmediata, y deben ajustarse a la gravedad, proporcionalidad y necesidad del caso. Las medidas de protección a favor de la presunta víctima pueden ser:

- a. Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
- b. Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a.
- c. Rotación o cambio de lugar de la presunta víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
- d. Solicitud a la autoridad competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la presunta víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación.
- e. Modificación en el horario de ingreso y salida de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
- f. Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

En ningún caso se puede considerar como una medida de protección el goce de vacaciones cuando ésta no lo ha solicitado.

La INRH también puede dictar medidas de protección a favor de los/as testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación o sanción del hostigamiento sexual, sin perjuicio de que el órgano sancionador, en la resolución que pone fin al procedimiento, establezca medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.

5.2.2.6. Procedimiento de investigación preliminar

El Procedimiento de Investigación de la denuncia formulada está a cargo de la Secretaría Técnica del PAD. La evaluación efectuada constará en el informe de Precalificación respectivo.

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.

5.2.2.7. Informe de Precalificación

La Secretaría Técnica del PAD emitirá el informe de precalificación evaluando la configuración del acto de hostigamiento sexual y determinando la gravedad del hecho. Si aprecia que existen indicios razonables o aparentes de la configuración del hostigamiento sexual, debe recomendar el inicio del procedimiento a fin de que la autoridad respectiva continúe la instrucción.

El informe de precalificación deberá ser emitido en el plazo máximo de quince (15) días calendario computados desde el día siguiente de la presentación de la denuncia o desde que se toma conocimiento del hecho, bajo responsabilidad y éste no solo debe contar con el contenido establecido por la Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC, sino también con un análisis completo de las circunstancias en que ocurrieron los hechos y el contexto en el cual sucedió la conducta considerando los medios probatorios y la declaración de la víctima.

La Secretaría Técnica del PAD tiene un plazo máximo de un (1) día hábil para notificar el informe de precalificación al órgano instructor. Para la determinación del órgano instructor se adopta como criterio la línea jerárquica establecida en los instrumentos de gestión de la entidad, considerando el tipo de sanción que corresponde a la gravedad de la falta.

5.2.2.8. Deber de informar al Ministerio Público o la Policía Nacional del Perú

En los casos que el Informe de Precalificación recomiende dar inicio al PAD, la Secretaría Técnica del PAD informa al Ministerio Público o a la Policía Nacional del Perú para que éstos actúen conforme a sus funciones. El plazo máximo para esta comunicación es de veinticuatro (24) horas computadas desde la emisión del Informe de Precalificación.

5.2.2.9. Procedimiento Administrativo Disciplinario

El PAD 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 procedimiento.

La determinación de la responsabilidad administrativa del funcionario o servidor civil que realiza actos de hostigamiento sexual se tramitará conforme al PAD previsto en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento.

El PAD no podrá extenderse por un plazo mayor de treinta (30) días calendario desde el día siguiente de la notificación del inicio del procedimiento. Excepcionalmente y atendiendo a la complejidad del caso, el PAD podrá 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.

5.2.2.10. Fase Instructiva

La fase instructiva se inicia con la notificación de inicio del PAD al/a presunto/a hostigador/a.

El órgano instructor notificará al/a presunto/a hostigador/a, dentro de los tres (3) días hábiles, contados a partir del día siguiente de su expedición, dándole el plazo de cinco (5) días hábiles para la presentación de descargos, prorrogables de acuerdo al marco normativo de la Ley N° 30057. Con los descargos, el imputado tiene la oportunidad de solicitar informe oral.

El órgano instructor emitirá el informe de evaluación de la responsabilidad en el plazo máximo de diez (10) días calendario, contados desde el vencimiento del plazo para la presentación de los descargos.

La fase instructiva culmina con la remisión del informe de evaluación de la responsabilidad al órgano sancionador dentro del término de un (1) día hábil de emitido el informe a que hace referencia el párrafo anterior.

5.2.2.11. Fase Sancionadora

Una vez recibido el informe del órgano instructor, el órgano sancionador, cuenta con cuatro (4) días hábiles para la emisión de su pronunciamiento. Si el trabajador comprendido en el proceso hubiera solicitado informe oral, el órgano sancionador le notificará la programación para dicha diligencia señalando lugar, fecha y hora, y teniendo en cuenta el plazo para emitir su pronunciamiento.

La resolución podrá determinar la existencia de hostigamiento sexual e imponer una sanción o declarar no ha lugar y disponer el archivamiento.

5.2.2.12. Graduación de la sanción

Para determinar la gravedad de la conducta de hostigamiento sexual se deberá tener en cuenta los criterios de razonabilidad y proporcionalidad. Adicionalmente, se deberá tomar en cuenta la reiteración y la concurrencia de dicha conducta.

5.2.2.13. Medidas Cautelares

Con el objeto de prevenir afectaciones a la víctima, la autoridad del PAD podrá:

- a. Separar de sus funciones al/a servidor/a denunciado/a y ponerlo a disposición de la INRH para realizar el trabajo que le sea asignado de acuerdo con su especialidad.
- b. Exonerar al/a trabajador/a denunciado/a de la obligación de asistir al trabajo.

La decisión debe encontrarse debidamente motivada y se tramitará conforme las disposiciones contenidas en el artículo 96 de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 y el artículo 108 del Reglamento de la citada Ley.

5.2.2.14. Agotamiento de la vía administrativa

La vía administrativa se agota con la resolución de segunda instancia que emita el Tribunal del Servicio Civil de acuerdo con sus competencias.

5.2.3. Denuncia, atención, investigación y sanción contra el hostigamiento sexual en la SUNAT en el caso de modalidades formativas

5.2.3.1. Interposición de la denuncia/queja

La denuncia se realiza por escrito o de manera verbal ante el/a Intendente/a Nacional de Recursos Humanos de la entidad. Corresponde a la INRH brindar orientación a la presunta víctima, manteniendo la confidencialidad del caso.

La denuncia escrita es presentada en Mesa de Partes, o remitido al correo institucional, es preferible que se utilice el Anexo 1: "Formato de denuncia de hostigamiento sexual" de la presente Directiva.

En caso la denuncia se presente de manera verbal, el/la servidor/a a cargo de su atención, deberá registrar obligatoriamente la información de el/la denunciante en el anexo mencionado.

La INRH implementará canales digitales para ser utilizados en los casos que así lo requieran.

5.2.3.2. Atención a la presunta víctima

La atención médica y/o psicológica se realiza conforme a lo previsto en el numeral 5.2.2.4 de la presente Directiva.

5.2.3.3. Medidas de protección

El tratamiento de las medidas de protección se realiza conforme a lo previsto en el numeral 5.2.2.5 de la presente Directiva.

5.2.3.4. Conformación del Comité de Investigación

La INRH conforma un Comité de Investigación en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas de conocido el hecho, para lo cual notifica a quienes lo integran, solicitando que asuman sus funciones y procede con la suscripción de un acta de conformación.

Está integrado por dos (2) representantes de la INRH y uno (1) de la unidad de organización usuaria, es decir la unidad en la cual viene desempeñando sus labores la presunta víctima, de la siguiente manera:

Representantes de la INRH:

- Intendente/a Nacional de Recursos Humanos
- Servidor/a, designado por el/la intendente/a de la INRH, con funciones vinculadas al Subsistema de Relaciones Humanas y Sociales o a Procedimiento Administrativo Disciplinario, de preferencia, con conocimiento en materia de hostigamiento sexual

Representante de la unidad de organización usuaria:

- Directivo/a de la unidad de organización o su representante

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

5.2.3.5. Investigación

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

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

El Comité de Investigación cuenta con un plazo máximo de quince (15) días calendario, contados a partir de recibida la denuncia, para emitir un Informe de Investigación, en el cual resuelve el caso proponiendo a la unidad de organización competente las medidas correctivas y de protección de la víctima, o de lo contrario, el archivo del caso.

Dicho informe, es puesto en conocimiento de la INRH para su traslado al/la denunciado/a y al presunto/a hostigado/a.

5.2.3.6. Deber de informar al Ministerio Público o la Policía Nacional del Perú

En caso el Comité de Investigación determine la configuración de actos de hostigamiento sexual, pone en conocimiento de la INRH su Informe de Investigación, para que aquella, en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas informe al Ministerio Público o a la Policía Nacional del Perú, para que estos actúen conforme a sus funciones.

VI. DISPOSICIONES FINALES

- 6.1.** En caso el/la presunto/a hostigador/a labore para alguna empresa que brinda servicios a la SUNAT (intermediación laboral o tercerización), y la presunta víctima sea personal de la SUNAT, corresponde a la INRH, brindar información a la presunta víctima sobre los servicios públicos de atención médica y psicológica con los que cuenta. La INRH, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia, deberá dar aviso a la empresa empleadora para que adopte las medidas que le corresponden, sin perjuicio de que el hecho sea puesto a conocimiento de la Policía Nacional del Perú o el Ministerio Público y a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.
- 6.2.** En caso el/la presunto/a hostigador/a sea una tercera persona ajena a la entidad (usuario/a de un servicio o visitante), corresponde a la INRH, brindar información a la presunta víctima sobre los servicios públicos de atención médica, psicológica con los que cuenta; sin perjuicio de que el hecho sea puesto en conocimiento de la Policía Nacional del Perú o el Ministerio Público.
- 6.3.** En caso, el presunto/a hostigador/a labore en la SUNAT y la presunta víctima sea una tercera persona ajena a la entidad, y el acto de hostigamiento sexual se haya producido en el marco o a raíz de la función que desempeña el/la servidor/a, la presunta víctima puede interponer la denuncia ante la INRH, quien se encarga de investigar y sancionar de conformidad con lo establecido en la presente Directiva, en tanto les resulte aplicable.
- 6.4.** Cuando la denuncia de hostigamiento sexual es declarada infundada y queda acreditada la mala fe del/de la denunciante, la persona a quien se le imputan los hechos en la denuncia podrá interponer las acciones pertinentes judicial y administrativamente.
- 6.5.** En todo lo no regulado en la presente directiva se aplicarán las disposiciones de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General, Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR.PE y su modificatoria y Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, y Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 6.6.** Las disposiciones complementarias que emita SERVIR sobre la materia se entenderán incorporadas a la presente Directiva desde su entrada en vigor.

VII. ANEXOS

- Anexo N.º 1. Formato de queja o denuncia por actos de hostigamiento sexual.
- Anexo N.º 2. Protocolo de actuación para la atención de denuncias y entrevista con víctimas de hostigamiento sexual.

V. Medios probatorios (*) que permitan la verificación de los actos de hostigamiento sexual denunciados (de ser el caso)

1.
2.
3.
4.

VI. Medidas de protección para la víctima

Solicito a usted medidas de protección: (Marcar con un aspa X)

NO		SI	
----	--	----	--

Medida que solicito: (Marcar con un aspa X)

1. Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.	
2. Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a.	
3. Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que hay sido solicitada por ella.	
4. Orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar o de entablar algún tipo de comunicación con ella	
5. Otras medidas de protección (especificar)	

(*) **En caso de presentar testigos:** Solicito se garanticen medidas de protección a los/as testigos ofrecidos/as a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación, conforme a la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

Por lo antes expuesto, **SOLICITO** la tramitación de esta DENUNCIA, de acuerdo con la Directiva establecida.

Sin otro particular,

Firma del o la denunciante

ANEXO N.º 2

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DE DENUNCIAS Y ENTREVISTA CON VÍCTIMAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

a. Ambiente para la entrevista

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

b. Parámetros de conducta para entrevistadores/as

Establecer una relación personalizada y respetuosa con el/la denunciante.

Escuchar y mostrar atención a la narración de la persona.

Comunicarle a el/la denunciante que en todo momento el procedimiento será llevando a cabo con discreción y confidencialidad.

Si la persona afectada no se encuentra lo suficientemente cómoda para relatar los detalles de su caso, se le debe preguntar si prefiere escribirlo o que otra persona tome su declaración.

Prestar atención a la expresión corporal que muestran, a fin de que ésta refleje empatía con el relato y estado emocional de la presunta víctima.

c. Conductas a evitar, bajo cualquier circunstancia

Emitir opiniones personales respecto a lo sucedido.

Llegar a conclusiones prematuras o anticipar respuestas en el momento de la entrevista.

Negar o minimizar la situación narrada por el/la denunciante.

Cuestionar el relato de la persona.

Realizar promesas respecto a la resolución de su caso.

Presionar a la presunta víctima para la interposición de una denuncia.

d. Preguntas a realizar durante la entrevista como parte de la denuncia o investigación

¿Qué hizo la persona acusada?

¿Cuándo sucedieron los hechos?

¿Dónde sucedieron los hechos?

¿En qué contexto ocurrieron los hechos?

¿Hubo testigos?

¿Cómo describiría la relación de los/as testigos con la persona acusada?

¿Antes del hecho denunciado había ocurrido alguna situación igual o similar?

¿Cómo lo/a ha afectado lo ocurrido?

¿Cómo se siente en este momento?

¿Siente que puede regresar a su lugar de trabajo?

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

e. Firma de la declaración

Terminada la entrevista se le entregará a la persona entrevistada su declaración y se le dará un tiempo prudente para que la revise y apruebe o solicite las modificaciones necesarias. Cuando la persona esté de acuerdo con la toma de la declaración, se le solicitará que la firme.