
	GESTIÓN DIRECTIVA		DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
	DIRECTIVA	PREVENCIÓN, PROTECCIÓN, DENUNCIA Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA SUNASS		
	Código: GDI-DES-DI004	Versión: 001	Fecha de vigencia: 14/12/2021	Página 1 de 17


## PREVENCIÓN, PROTECCIÓN, DENUNCIA Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA SUNASS

ROL	NOMBRE	CARGO
Elaborado por:	Jorge Antonio Valverde Sáenz	Jefe (e) de la Unidad de Recursos Humanos
Revisado por:	Kelly Elizabeth Paz Orellana	Jefa (e) de la Unidad de Modernización
	Héctor Ferrer Tafur	Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica
Aprobado por:	José Manuel Zavala Muñoz	Gerente General (e)

	GESTIÓN DIRECTIVA		DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
	DIRECTIVA	PREVENCIÓN, PROTECCIÓN, DENUNCIA Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA SUNASS		
	Código: GDI-DES-DI004	Versión: 001	Fecha de vigencia: 14/12/2021	Página 2 de 17


### CONTROL DE CAMBIOS

N°	Ítems (Sección del documento)	Descripción del cambio (*)
1	---	Versión inicial del documento
2		

 <b>Sunass</b> <i>El regulador del agua potable</i>	GESTIÓN DIRECTIVA		DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
	DIRECTIVA		PREVENCIÓN, PROTECCIÓN, DENUNCIA Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA SUNASS	
	Código: GDI-DES-DI004	Versión: 001	Fecha de vigencia: 14/12/2021	Página 3 de 17

## ÍNDICE

1. OBJETIVO.....	4
2. ALCANCE .....	4
3. BASE NORMATIVA .....	4
4. DEFINICIONES.....	5
5. SIGLAS / ACRÓNIMOS .....	6
6. DISPOSICIONES GENERALES.....	6
7. DISPOSICIONES ESPECIFICAS .....	9
8. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS .....	16
9. ANEXOS .....	17

	GESTIÓN DIRECTIVA		DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
	DIRECTIVA	PREVENCIÓN, PROTECCIÓN, DENUNCIA Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA SUNASS		
	Código: GDI-DES-DI004	Versión: 001	Fecha de vigencia: 14/12/2021	Página 4 de 17

## 1. OBJETIVO


Establecer las disposiciones internas para prevenir, detectar, denunciar, proteger, investigar y sancionar administrativamente las conductas que configuran actos de hostigamiento sexual en todas sus modalidades producidas en las relaciones laborales y contractuales de autoridad o dependencia, o entre personas con prescindencia de jerarquía cargo, función o nivel remunerativo al interior de la entidad, garantizando un proceso reservado, confidencial e imparcial respetando el debido procedimiento.

## 2. ALCANCE

La presente directiva es de observancia obligatoria para todos/as los/las servidores/as y funcionarios/as de la SUNASS, así como para los/las beneficiarios/as de las modalidades formativas de servicios.

## 3. 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. ° 1401, Decreto Legislativo que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el Sector Público.
- 3.8 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.
- 3.9 Decreto Supremo N. ° 040-2014-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento General de la Ley N. ° 30057, Ley del Servicio Civil, y sus modificatorias.
- 3.10 Decreto Supremo N. ° 009-2016-- MIMP, 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.
- 3.11 Decreto Supremo N. ° 005-2017-MIMP, Decreto Supremo que dispone la creación de un mecanismo para la Igualdad de Género en las entidades del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales.
- 3.12 Decreto Supremo N. ° 004-2019-JUS, Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N. ° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- 3.13 Decreto Supremo N. ° 008-2019-MIMP, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género.
- 3.14 Decreto Supremo N. ° 014-2019-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N. ° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 3.15 Decreto Supremo N. ° 021-2021-MIMP, Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N. ° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 3.16 Decreto Supremo N. ° 145-2019-PCM, Decreto Supremo que aprueba la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNASS.
- 3.17 Resolución de Presidencia N. ° 040-2019-SUNASS-PCD, que aprueba la Sección Segunda del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNASS.


	GESTIÓN DIRECTIVA		DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
	DIRECTIVA	PREVENCIÓN, PROTECCIÓN, DENUNCIA Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA SUNASS		
	Código: GDI-DES-DI004	Versión: 001	Fecha de vigencia: 14/12/2021	Página 5 de 17

- 3.18** Resolución Ministerial N.° 115-2020-MIMP, que aprueba los “Formatos referenciales para queja o denuncia por hostigamiento sexual en el sector público y privado”.
- 3.19** 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”.
- 3.20** Resolución de Presidencia Ejecutiva N.° 144-2019-SERVIR-PE, que aprueba los “Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas”.

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

#### 4. DEFINICIONES

- 4.1 Comité de Investigación:** Es el órgano responsable de llevar a cabo la evaluación de los hechos denunciados sobre hostigamiento sexual producido entre personas sujetas a modalidades formativas de servicios (practicantes preprofesional o profesional). Está integrado por 2 representantes de la URH y 1 de la unidad de organización en la cual viene desempeñando sus labores la presunta persona hostigada.
- 4.2 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.
- 4.3 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.
- 4.4 Hostigado/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- 4.5 Hostigador/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- 4.6 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, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que pueda afectar su actividad o situación laboral o formativa, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias. Para su configuración tampoco se requiere acreditar el rechazo ni la reiteración de la conducta.
- 4.7 La Secretaría Técnica de los Órganos Instructores de los procedimientos administrativos disciplinarios:** Depende de la Unidad de Recursos Humanos y es la responsable de tramitar las quejas o denuncias verbales o escritas, presencial o electrónica, así como de precalificarlas y recomendar el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, y su actuación se rigen por el marco normativo de la Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil y las normas que emite la Autoridad Nacional del Servicio Civil –SERVIR y por las normas relacionadas a la prevención y sanción del hostigamiento sexual.

	GESTIÓN DIRECTIVA		DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
	DIRECTIVA	PREVENCIÓN, PROTECCIÓN, DENUNCIA Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA SUNASS		
	Código: GDI-DES-DI004	Versión: 001	Fecha de vigencia: 14/12/2021	Página 6 de 17

**4.8 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.

**4.9 Quejado/a o Denunciado/a:** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.

**4.10 Quejoso/a o Denunciante:** Persona natural o jurídica que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.

**4.11 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.

**4.12 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.

## 5. SIGLAS / ACRONIMOS


URH	: Unidad de Recursos Humanos
PAD	: Procedimiento Administrativo Disciplinario
STPAD	: Secretaría Técnica de las Autoridades del PAD
SUNASS	: Superintendencia Nacional de Servicios de Saneamiento
SERVIR	: Autoridad Nacional del Servicio Civil
MIMP	: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

## 6. DISPOSICIONES GENERALES

### 6.1 Principios que rigen las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual en la entidad:

Las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual en la SUNASS se sustentan en los principios previstos en el artículo 4 del Reglamento de la Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Decreto Supremo N.º 021-2021-MIMP:

- a. Dignidad y defensa de la persona;
- b. De gozar de un ambiente saludable y armonioso;
- c. De igualdad y no discriminación por razones de género;
- d. De respeto de la integridad personal;
- e. De intervención inmediata y oportuna;
- f. De confidencialidad;
- g. Del debido procedimiento;
- h. De impulso de oficio;
- i. De informalismo;
- j. De celeridad;
- k. De interés superior del niño (de corresponder).
- l. De no revictimización.

 El regulador del agua potable	GESTIÓN DIRECTIVA		DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
	DIRECTIVA	PREVENCIÓN, PROTECCIÓN, DENUNCIA Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA SUNASS		
	Código: GDI-DES-DI004	Versión: 001	Fecha de vigencia: 14/12/2021	Página 7 de 17

## 6.2 Responsabilidades:

La URH de la SUNASS y los titulares de las unidades de organización son los encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la presente directiva.

### 6.2.1 La Unidad de Recursos Humanos


- Realiza un diagnóstico anual para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual o sobre la materia relacionada, que permita identificar acciones de mejora o posibles riesgos para la prevención y así promover un ambiente laboral seguro y libre de violencia.
- Realiza al menos una capacitación anual en materia de hostigamiento sexual, con el objeto de sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual.
- Recibe y atiende las denuncias, brinda orientación a las presuntas víctimas respecto al procedimiento de investigación y sanción.
- Dicta las medidas de protección y conforma, cuando corresponda, el Comité de Investigación.
- Brinda las facilidades necesarias y pertinentes al/la secretario/a técnico/a de las autoridades del PAD para realizar la investigación de actos de hostigamiento sexual.
- Informa semestralmente, a través de una plataforma virtual administrada por SERVIR, el número de quejas o denuncias recibidas, investigaciones iniciadas de oficio sobre hostigamiento sexual, medidas de mejora o ajustes implementados a la cultura y clima laboral, incluso se informa cuando no existan casos sobre la materia.
- Realiza el registro de sanciones en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles o el que haga sus veces 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.º 264- 2017-SERVIR/PE, así como en el legajo del/a servidor/a civil sancionado.

### 6.2.2 Funcionarios/as y Directivos/as

Son los que tomarán la iniciativa de liderar e impulsar la implementación de las disposiciones contenidas en la presente directiva al interior de la toda la Entidad.

### 6.2.3 Secretaría Técnica de las Autoridades del PAD

- Realiza el procedimiento de investigación preliminar y brinda asistencia técnica a los órganos instructores y sancionadores del Procedimiento Administrativo Disciplinario, en los plazos establecidos en la Ley N.º 27942 y su reglamento, modificado con Decreto Supremo N.º 021-2021-MIMP.
- Brinda respuesta al/a la denunciante en un plazo no mayor de 30 días hábiles contados a partir del día siguiente de interpuesta la denuncia y al término del PAD.
- Informa a SERVIR respecto a las sanciones impuestas por hostigamiento sexual, dentro del plazo máximo de 10 días hábiles contados desde la notificación de la resolución que impone la 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.

 El regulador del agua potable	GESTIÓN DIRECTIVA		DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
	DIRECTIVA	PREVENCIÓN, PROTECCIÓN, DENUNCIA Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA SUNASS		
	Código: GDI-DES-DI004	Versión: 001	Fecha de vigencia: 14/12/2021	Página 8 de 17

#### 6.2.4 Comité de Investigación

- Lleva a cabo una evaluación de hechos denunciados conforme a los plazos establecidos.
- 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.

#### 6.2.5 Servidores/as y beneficiarios/as de modalidades formativas de servicios de la SUNASS

- Participa obligatoriamente en las acciones de prevención que realice la URH.
- Hace uso de los canales de denuncia y quejas en la SUNASS o a través de SERVIR.

### 6.3 Manifestaciones y configuraciones del hostigamiento sexual

Para efectos de la calificación de la conducta que configura un acto de hostigamiento sexual se consideran las siguientes que no tienen carácter taxativo:

- 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.
- Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agrave su dignidad.
- 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.
- 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.
- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas deseadas.
- Otras conductas que encajen en la definición de hostigamiento sexual.

Corresponde a la STPAD analizar cada caso en el marco de lo definido en el artículo 4 de la Ley N.º 279442 y el artículo 6 de su reglamento, modificado con Decreto Supremo N.º 021-2021-MIMP.


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. La reiteración puede ser considerada un elemento indiciario.

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.

### 6.4 Sanciones por hostigamiento sexual como falta de carácter disciplinario

Las sanciones son determinadas en el marco normativo que resulte aplicable al régimen laboral o al especial que regula las modalidades formativas de servicios al cual se encuentra sujeto el/la hostigador/a, por lo que es 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.º 30057 - Ley del Servicio Civil, modificado por el Decreto Legislativo N.º 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".



	GESTIÓN DIRECTIVA		DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
	DIRECTIVA	PREVENCIÓN, PROTECCIÓN, DENUNCIA Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA SUNASS		
	Código: GDI-DES-DI004	Versión: 001	Fecha de vigencia: 14/12/2021	Página 9 de 17

## 6.5 De la reserva del procedimiento de investigación

La identidad de las personas afectadas, la denuncia o queja por hostigamiento sexual, y todas las actuaciones de investigación y de sanción administrativa sin restricción alguna, tienen carácter confidencial, de conformidad con lo establecido en la novena disposición final y complementaria de la Ley N.º 27942, y con el principal propósito de proteger la dignidad, integridad y seguridad de la víctima.

## 7. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

### 7.1 Medidas preventivas sobre hostigamiento sexual desde la URH

La URH es responsable de planificar y desarrollar medidas de prevención contra el hostigamiento sexual para promover un ambiente seguro y libre de violencia, para lo cual realizará las siguientes acciones:

- Difunde periódicamente situaciones de riesgo que permitan identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables, a través de los medios de comunicación interna.
- Realizar una encuesta 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.


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.

- Programar obligatoriamente, mínimo una vez al año, una capacitación o taller en materia de hostigamiento sexual a los/as servidores/as, con el objeto de sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual.
- Realizar una capacitación anual especializada a los/as servidores/as de la URH, de la STPAD y demás involucrados/as en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, para informar sobre el correcto tratamiento a los presuntos hostigados, el método de investigación y el desarrollo del PAD.
- Brindar al menos una capacitación general 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.
- Difundir periódicamente información que permita identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables, a través de los medios de comunicación interna.

### 7.2 Confidencialidad, comunicación, atención, medidas de protección, denuncia, investigación e informe contra el hostigamiento sexual

**7.2.1 Confidencialidad:** De acuerdo con la novena disposición final complementaria de la Ley N.º 27942, la denuncia por hostigamiento sexual y todos sus efectos investigatorios y de sanción administrativa sin restricción alguna, tienen carácter reservado y confidencial.

La URH y STPAD, aseguran que solo las personas involucradas en el procedimiento tengan acceso al expediente. Las instituciones y los demás servidores/as o personas en general deben guardar la 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.

	GESTIÓN DIRECTIVA		DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
	DIRECTIVA	PREVENCIÓN, PROTECCIÓN, DENUNCIA Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA SUNASS		
	Código: GDI-DES-DI004	Versión: 001	Fecha de vigencia: 14/12/2021	Página 10 de 17

**7.2.2 Comunicaciones:** Los/as integrantes de los órganos encargados de investigar y sancionar el hostigamiento sexual, así como todo/a servidor/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 1: "Pautas de actuación para la atención de denuncias y entrevista con víctimas de hostigamiento sexual".

**7.2.3 Atención a la víctima:** Con respecto a la atención a la presunta víctima, la URH, en el plazo no mayor a un día hábil de recibida la denuncia o queja, pone a disposición del/de la hostigado/a los canales de atención médica o psicológica con los que cuente la SUNASS, a través de su equipo de bienestar social o medicina ocupacional en su defecto derivará a los servicios públicos (Centro de emergencia Mujer, centros de atención de Essalud o el centro de atención del Ministerio de la Mujer) o privados de salud a que ésta pueda acceder, con la finalidad de evaluar la afectación generada.

El informe que se emita como resultado de la atención médica y/o psicológica puede ser incorporado al expediente y considerado como medio probatorio, solo si el/la hostigado/a lo autoriza.

**7.2.4 Medias de protección:** La URH dicta las medidas de protección en un plazo máximo de 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:


- 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 presunta víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
- 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 por parte del/de la presunto/a hostigador/a.
- Modificación en el horario de ingreso y salida 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 al/a la hostigado/a tomar vacaciones cuando este/a no lo ha solicitado.

Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución o se dicte la medida cautelar dentro del procedimiento administrativo disciplinario, se declare el archivo de la denuncia o finalice el PAD. La URH puede sustituir o ampliar las medidas de protección, atendiendo a las circunstancias de cada caso, con la debida justificación, cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para el/la hostigado/a.

Además, se brindará la protección necesaria a los/as testigos frente a posibles represalias. Para tal efecto, la URH debe tomar las acciones necesarias a fin de garantizar debidamente a los/as testigos ofrecidos por las partes las medidas de protección, entre otras, a fin de evitar represalias luego de finalizado el PAD.

**7.2.5 La denuncia o queja:** Puede presentarse ante la URH, a través de los canales de denuncia o queja. Puede ser presentada por el/la hostigado/a así como por un tercero que, de cualquier forma, sea testigo del hecho, siendo los canales los siguientes:

 El regulador del agua potable	GESTIÓN DIRECTIVA		DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	DIRECTIVA		PREVENCIÓN, PROTECCIÓN, DENUNCIA Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA SUNASS		
	Código: GDI-DES-DI004	Versión: 001	Fecha de vigencia: 14/12/2021	Página 11 de 17	

- **Escrita:** Es presentada en la mesa de partes de la SUNASS, el/la denunciante o quejoso/a la presenta en sobre cerrado con el rótulo “Denuncia-Confidencial” dirigido a la URH, y debe contener el **Formato GDI-DES-FM004** “Queja o Denuncia por Actos de Hostigamiento Sexual”, preferentemente. El sobre debe ser remitido a la URH en un plazo máximo de 24 horas, para el inicio del trámite correspondiente.
- **Verbal:** El/la denunciante o quejoso/a se apersona a la URH a manifestar su denuncia o queja, quien registra la denuncia o queja en el **Formato GDI-DES-FM004** “Queja o Denuncia por Actos de Hostigamiento Sexual”.
- **Virtual:** La denuncia o queja puede ser realizada a través de la plataforma <http://servicio.sunass.gob.pe/denuncias/hostigamiento-sexual> el cual es administrado por la URH.

La denuncia o queja presentada de manera anónima debe contener al menos la identificación del/de la hostigado/a, del presunto hostigador/a y el contexto de los hechos en el cual se habría producido el acto de hostigamiento sexual.

La URH remite la denuncia o queja a la STPAD, en un plazo máximo de 24 horas de conocido el hecho.

En caso la denuncia sea recibida por la STPAD ésta deberá ser puesta de conocimiento, en el día de recibida, al/a la jefe/a de la URH para que adopte las medidas de protección que pudieran corresponder.

Cuando el denunciado sea el/la jefe/a de la URH o el/la secretario/a técnico/a del PAD la denuncia se interpone ante el jefe de la Oficina de Administración y Finanzas y el jefe de la URH, respectivamente, 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.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.


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 lo cual el inicio de la investigación de oficio basta con la declaración del/de la denunciante o quejoso/a sin embargo, complementariamente se pueden presentar las siguientes pruebas:

- a. Declaración de testigos.
- b. Documentos públicos o privados cualquiera sea su forma de presentación.
- c. Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros.
- d. Pericias psicológicas, psiquiátricas, forense, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, toxicológicos, entre otros registros físico o magnéticos.
- 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 el/la presunto/a hostigador/a, cuestionamientos a su conducta o su vida personal.

**7.2.6 Investigación preliminar:** En la investigación preliminar se deberá tomar en consideración todos los medios de pruebas presentados por el/la denunciante, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial celeridad y eficaz.

La investigación preliminar de la denuncia formulada está a cargo de la STPAD. La evaluación efectuada constará en el informe de precalificación respectivo.

	GESTIÓN DIRECTIVA		DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	DIRECTIVA		PREVENCIÓN, PROTECCIÓN, DENUNCIA Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA SUNASS		
	Código: GDI-DES-DI004	Versión: 001	Fecha de vigencia: 14/12/2021	Página 12 de 17	

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 o incumplimiento de requisitos formales que puedan ser subsanados durante la investigación.

**7.2.7 Informe de precalificación:** La STPAD 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 administrativo sancionador a fin de que la autoridad respectiva continúe la instrucción.

La STPAD cuenta con un plazo no mayor a 15 días calendarios, desde el día siguiente de la toma de conocimiento de los hechos, para la emisión del informe de precalificación al órgano instructor, en el cual se evalúa la existencia de indicios de actos de hostigamiento sexual, recomendando el inicio del PAD o el archivo de la denuncia o queja, bajo responsabilidad, y este no solo debe contar con el contenido establecido por la Directiva N.º 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 STPAD tiene un plazo máximo de un 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.

**7.2.9. 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 STPAD informa al Ministerio Público o a la Policía Nacional del Perú para que actúen conforme a sus funciones. El plazo máximo para esta comunicación es de 24 horas computadas desde la emisión del informe de precalificación.


**7.3 Fases del PAD**

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/a la hostigador/a y proteger a la víctima, cumpliendo con el debido procedimiento.

En el inicio del PAD se identifica la configuración del acto de hostigamiento sexual, debiendo emitirse una decisión final en un plazo no mayor de 30 días calendarios. Excepcionalmente, y atendiendo la complejidad del caso, el PAD puede extenderse por un plazo adicional a 15 días calendarios, con la debida justificación, bajo responsabilidad por el incumplimiento de los plazos establecidos.

El incumplimiento de los plazos indicados en el párrafo precedente implica responsabilidad administrativa, pero no la caducidad del procedimiento administrativo sancionador.

**7.3.1 Fase instructiva:** Se encuentra a cargo del órgano instructor y comprende las acciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa, se inicia con la notificación del acto de inicio del PAD al/a la presunto/a hostigador/a.

	GESTIÓN DIRECTIVA		DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
	DIRECTIVA	PREVENCIÓN, PROTECCIÓN, DENUNCIA Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA SUNASS		
	Código: GDI-DES-DI004	Versión: 001	Fecha de vigencia: 14/12/2021	Página 13 de 17

Mediante el acto de inicio del PAD se debe brindar al/a investigado/a el plazo de 5 días hábiles para la presentación de descargos, prorrogables de acuerdo con el marco normativo de la Ley N.º 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 10 días calendario, contados desde el vencimiento del plazo para la presentación de los descargos, y el cual contendrá los argumentos sobre la existencia o no de la falta de hostigamiento sexual imputada, recomendando la sanción o el archivo del caso, según corresponda.

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

**7.3.2 Fase sancionadora:** Las sanciones son determinadas de acuerdo con lo previsto en las disposiciones de la Ley del Servicio Civil, su Reglamento General y la Directiva N.º 02-2015- SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil.

Una vez recibido el informe del órgano instructor, el órgano sancionador, cuenta con 4 días hábiles para la emisión de su pronunciamiento. Si al/a la investigado/a comprendido/a 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

#### 7.4 Graduación de la sanción

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

#### 7.5 Medidas cautelares y agotamiento de la vía administrativa

Con el objeto de prevenir afectaciones a la víctima, STPAD podrá:


- Separar de sus funciones al/a la servidor/a denunciado/a y ponerlo a disposición de la URH para realizar el trabajo que le sea asignado de acuerdo con su especialidad.
- Exonerar al/la servidor/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 N.º 30057, Ley del Servicio Civil, y el artículo 108 del reglamento de la citada ley.

Emitido el acto administrativo que pone fin al PAD, el/la servidor/a puede interponer los recursos de reconsideración o apelación ante la autoridad que impuso la sanción hasta los 15 días hábiles luego de recibida la notificación de dicha sanción. Ello no suspende la ejecución de lo resuelto.

De interponerse el recurso de reconsideración, este se resuelve por la misma autoridad que impuso la sanción. En el caso de imposición de la sanción de suspensión y destitución, los recursos de apelación son resueltos por el Tribunal del Servicio Civil

Se agota la vía administrativa con la resolución de segunda instancia que emita la autoridad competente.

 El regulador del agua potable	GESTIÓN DIRECTIVA		DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
	DIRECTIVA		PREVENCIÓN, PROTECCIÓN, DENUNCIA Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA SUNASS	
	Código: GDI-DES-DI004	Versión: 001	Fecha de vigencia: 14/12/2021	Página 14 de 17

## 7.6 Denuncia, atención, investigación y sanción contra el hostigamiento sexual en el caso de beneficiarios/as de modalidades formativas de servicios.

### 7.6.1 Interposición de la denuncia/queja:

La denuncia se realiza por escrito o de manera verbal o de manera virtual según lo establecido en el numeral 7.2.5., ante el/la jefe/a de la URH de la entidad. Corresponde a la URH brindar orientación a la presunta víctima, manteniendo la confidencialidad y reserva del caso.

En el caso de denuncia escrita, debe ser es presentada en la mesa de partes utilizando el **Formato GDI-DES-FM004** "Denuncia o Queja por Actos de Hostigamiento Sexual", también puede remitirse a través del canal de denuncias virtual en el enlace:

<http://servicio.sunass.gob.pe/denuncias/hostigamiento-sexual>.

En caso la denuncia se presente de manera verbal, el/la servidor/a a cargo de su atención, deberá registrar obligatoriamente la información del denunciante en el **Formato GDI-DES-FM004** "Queja o Denuncia por Actos de Hostigamiento Sexual".

### 7.6.2 Atención y medidas de protección:

La atención médica o psicológica se realiza conforme a lo previsto en el numeral 7.2.3 de la presente directiva.

El tratamiento de las medidas de protección se realiza conforme a lo previsto en el numeral 7.2.4 de la presente directiva.

### 7.6.3 Conformación del Comité de Investigación:

La URH conforma un Comité de Investigación en un plazo máximo de 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 2 representantes de la URH y 1 de la unidad de organización usuaria, es decir aquella en la cual viene desempeñando sus labores la presunta víctima, de la siguiente manera:

#### Representantes de la URH:


- Jefe/a de la Unidad de Recursos Humanos
- Servidor/a, designado por el/la jefe/a de la URH, con funciones vinculadas al Subsistema de Relaciones Humanas y Sociales o al PAD, de preferencia, con conocimiento en materia de hostigamiento sexual.

#### Representante de la unidad de organización usuaria:

- Titular de la unidad de organización o su representante

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



 <b>Sunass</b> <i>El regulador del agua potable</i>	GESTIÓN DIRECTIVA		DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	<b>DIRECTIVA</b>		<b>PREVENCIÓN, PROTECCIÓN, DENUNCIA Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA SUNASS</b>		
	<b>Código: GDI-DES-DI004</b>	Versión: 001	Fecha de vigencia: 14/12/2021	Página 15 de 17	

#### 7.6.4 Investigación:

La investigación inicia cuando la denuncia remitida por la URH es recibida por el Comité de Investigación, lo cual se realiza en un plazo máximo de un 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 5 días hábiles.

El Comité de Investigación cuenta con un plazo máximo de 15 días calendarios, 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 URH para su traslado al/a denunciado/a y al presunto/a hostigado/a.


#### 7.7 Denuncia o queja falsa:

Cuando la denuncia o queja de hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme y queda acreditada la mala fe del/la denunciante o quejoso/a, la persona a quien se le imputaron los hechos tiene expedito su derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes.

Los efectos de las denuncias o quejas falsas se tramitan de acuerdo con lo expuesto en la Décima Primera Disposición Final Complementaria de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

### 8. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

- 8.1** En caso de que, el/la presunto/a hostigador/a labore para alguna empresa que brinda servicios a la SUNASS (intermediación laboral o tercerización) y la presunta víctima sea personal de la SUNASS, corresponde a la URH brindar información a la presunta víctima sobre los servicios públicos de atención médica y psicológica con los que cuenta. La URH, en un plazo no mayor a un día hábil de recibida la queja o denuncia, deberá avisar a la empresa empleadora para que adopte las medidas que le corresponden, sin perjuicio de que el hecho sea puesto de conocimiento de la Policía Nacional del Perú o el Ministerio Público y a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.
- 8.2** En caso el/la presunto/a hostigador/a sea una tercera persona ajena a la entidad (usuario/a de un servicio por intermediación o tercerización o visitante), corresponde a la URH, 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 de conocimiento de la Policía Nacional del Perú o el Ministerio Público.
- 8.3** En caso el presunto/a hostigador/a labore en la SUNASS 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 URH o la STPAD, la investigación y la sanción se rigen por lo establecido en la presente directiva.


	GESTIÓN DIRECTIVA		DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	DIRECTIVA		PREVENCIÓN, PROTECCIÓN, DENUNCIA Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA SUNASS		
	Código: GDI-DES-DI004	Versión: 001	Fecha de vigencia: 14/12/2021	Página 16 de 17	

- 8.4** En todo lo no regulado en la presente directiva se aplicarán las disposiciones de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General, la Directiva N.º 002-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil” aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 101-2015-SERVIR-PE y su modificatoria, Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 144-2019-SERVIR-PE, y Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP que aprueba el Reglamento de la Ley N.º 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y sus modificatorias.
- 8.5** Los aspectos de la presente directiva que requieran interpretación o aclaración y no se encuentren regulados en las normas descritas en el numeral anterior, serán resueltos por la URH.
- 8.6** Las disposiciones complementarias que emita SERVIR o el MIMP sobre la materia se entenderán incorporadas a la presente directiva desde su entrada en vigor.

## 9. ANEXOS

Anexo N.º 1 Pautas de actuación para la atención de denuncias y entrevista con víctimas de hostigamiento sexual



	GESTIÓN DIRECTIVA		DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
	DIRECTIVA	PREVENCIÓN, PROTECCIÓN, DENUNCIA Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA SUNASS		
	Código: GDI-DES-DI004	Versión: 001	Fecha de vigencia: 14/12/2021	Página 17 de 17

## ANEXO N.º 1

### PAUTAS 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 el/la denunciante.
- Comunicarle al/la denunciante que en todo momento el procedimiento será llevando acabo con discreción y confidencialidad.
- Si la el/la denunciante afectado/a no se encuentra lo suficientemente cómodo/a 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 el/la denunciante.
- 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 presunta víctima relate más de una vez los hechos, se sugiere que, si al inicio de la entrevista la persona comienza a relatar los hechos y da respuesta a 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 para la firma correspondiente.