



**RESOLUCIÓN DE SECRETARÍA GENERAL
N° 050 -2019-IMARPE/SG**

Callao, 28 de agosto de 2019

VISTOS:

El Informe n.° 009-2019-IMARPE/OGPP de fecha 14 de agosto de 2019, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto y el Informe n.° 357-2019-IMARPE/OGAJ de fecha 28 de agosto de 2019, emitido por la Oficina General de Asesoría Jurídica.

CONSIDERANDO:

Que, el Imarpe es un Organismo Público Técnico Especializado, adscrito al Ministerio de la Producción (PRODUCE). Tiene por finalidad promover y realizar investigaciones científicas y tecnológicas del mar y de las aguas continentales y de los recursos de ambos, dentro y fuera de su hábitat natural, con el objeto de lograr el racional aprovechamiento de los mismos, evitando duplicar las investigaciones que realicen otras instituciones similares, con las cuales mantendrá una adecuada coordinación, para proponer al Ministerio de la Producción y al mundo científico las bases científicas y tecnológicas en forma veraz y oportuna y difundir sus resultados a nivel nacional e internacional contribuyendo al fortalecimiento de la ciencia;



J. CASTILLO

Que, la Ley n.° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada por la Ley N°29430 y por el Decreto Legislativo N°1410, tiene el objeto de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación. Igualmente, cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo;



S. MORENO

Que, asimismo, refiere 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, conforme a lo establecido en el artículo 4 del citado dispositivo legal;



J. MEDINA

Que, al respecto, mediante Decreto Supremo N°014-2019-MIMP, se aprobó el Reglamento de la Ley N°27942 con el 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, en adelante la Ley;



S. HUERTA



G. CAÑOTE

Que, el artículo 35 del citado Reglamento establece que las entidades públicas, de acuerdo a los lineamientos o protocolos que determine 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. Asimismo, la investigación y sanción del hostigamiento sexual en el sector público se rige por el procedimiento administrativo disciplinario, establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su reglamento;

Que, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto mediante Informe n.° 009-2019-IMARPE/OGPP de fecha 14 de agosto de 2019, propone la: Directiva “Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual”, indicando que dicha Directiva se encuentran adecuada a los establecido en la Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada por la Ley N°29430 y por el Decreto Legislativo N°1410, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N°014-2019-MIMP, por la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil y en la normatividad pertinente;

Que, además, señala que la Directiva tiene como objeto establecer los procedimientos administrativos para prevenir, investigar y sancionar los actos de hostigamiento sexual producidos en el Imarpe, en el marco de una relación laboral, formativa o de cualquier otro tipo de relación de sujeción, sin distinción del régimen contractual, fórmula legal o lugar de ocurrencia de los hechos, demostrando con ello el cumplimiento de la normativa establecida sobre la materia, adecuada a la actual estructura organizacional del Imarpe;

Que, la Oficina General de Asesoría Jurídica mediante Informe N° 357-2019-IMARPE/OGAJ de fecha 28 de agosto de 2019, opina que resulta jurídicamente viable aprobar la Directiva: “Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual”;



J. CASTILLO

Que, el literal h) del artículo 17° del Reglamento de Organización y Funciones–ROF del IMARPE, aprobado por la Resolución Ministerial N° 345-2012–PRODUCE, establece que son funciones de la Secretaría General aprobar Directivas u otros documentos de gestión interna, razón por la cual corresponde emitir la presente resolución;



C. MORENO

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 95, Ley del Instituto del Mar del Perú –IMARPE y en la Resolución Ministerial N° 345-2012-PRODUCE, Reglamento de Organización y Funciones.

Con la visación del Área Funcional de Recursos Humanos y de la Oficinas Generales de Planeamiento y Presupuesto, Administración y Asesoría Jurídica;



N. MEDINA

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar la Directiva: “Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual” y sus anexos, que forman parte integrante de la presente Resolución.



W. HUERTA



G. CAÑOTE

INSTITUTO DEL MAR DEL PERÚ

Artículo 2.- Disponer la notificación de la presente Resolución y sus Anexos a todos los Órganos de Línea, así como a los Órganos de Asesoramiento y Apoyo, Laboratorios Costeros y Continental del Instituto del Mar del Perú – Imarpe, a efectos de dar cumplimiento.



C. MORENO

Artículo 3.- Notificar la presente Resolución al Área Funcional de Informática y Estadística con la finalidad de efectuar la difusión de la presente Resolución y sus Anexos constituido por la Directiva: “Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual”, en el portal web de la entidad: <http://www.imarpe.gob.pe>, y en el portal de Transparencia.



J. CASTILLO

Regístrese, Publíquese y Comuníquese.



INSTITUTO DEL MAR DEL PERÚ
IMARPE
Bcn. Godofredo F. Cañete Santamaría
Secretario General



N. MEDINA



W. HUERTA



DIRECTIVA

CÓDIGO:
DIRECTIVA N°007-2019-IMARPE/SG/OGPP

VERSIÓN: 01

FECHA DE APROBACIÓN: 28.08.19

PÁGINAS:
1/19

RESOLUCIÓN DE SECRETARÍA GENERAL N° 050-2019-IMARPE/SG

PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

RUBRO	NOMBRES Y APELLIDOS	FIRMA	FECHA
ELABORADA POR	Mg. Margot Rosario Bobadilla Marcelo OFICINA GENERAL DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO/ RACIONALIZACIÓN.		23.08.2019
REVISADA POR	Sr. Juan José Castillo Asián JEFE DE LA OFICINA GENERAL DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO.		23.08.19
APROBADA POR	Eco. Godofredo Federico Cañote Santamarina SECRETARIO GENERAL		28.08.19



C. MORENO



N. MEDINA



W. HUERTA



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

ÍNDICE

	Págs.
1. OBJETIVO	3
2. FINALIDAD	3
3. BASE LEGAL	3-4
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
5. DEFINICIONES	4-7
6. DISPOSICIONES GENERALES	7-8
7. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS	9-15
7.1 De la Prevención contra el Hostigamiento Sexual	9-10
7.2 De la Investigación por Hostigamiento Sexual	10-14
7.3 De la Sanción por Hostigamiento Sexual	14-15
7.4 De la Nulidad de Despido e Impedimento de no Renovación	15
8. DISPOSICIONES FINALES	15
9. RESPONSABILIDAD	15-16
10. VIGENCIA	16
11. ANEXOS	16-19



M. MATUTE (e)



M. BOBADILLA



C. MORENO



N. MEDINA



W. HUERTA



G. CÁNOVE



1. OBJETIVO

Establecer los procedimientos administrativos para prevenir, investigar y sancionar los actos de hostigamiento sexual producidos en el IMARPE, en el marco de una relación laboral, formativa o de cualquier otro tipo de relación de sujeción, sin distingo del régimen contractual, fórmula legal o lugar de ocurrencia de los hechos.

2. FINALIDAD

- 2.1 Garantizar a las personas que denuncian actos de hostigamiento sexual, el acceso a las medidas de protección que resulten idóneas; así como, otras medidas que permitan evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.
- 2.2 Proteger los derechos a una vida libre de violencia, al trabajo, a la igualdad de oportunidades, a la no discriminación y a la libertad sexual en el IMARPE.
- 2.3 Establecer las competencias y responsabilidades de los órganos administrativos para la aplicación de los mecanismos de acción para la prevención, investigación y sanción de los actos de hostigamiento o acoso sexual en el IMARPE.
- 2.4 Difundir a todo el personal del IMARPE, los alcances e importancia de la normativa sobre la prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en la sede jurisdiccional donde se encuentre trabajando.

3. BASE LEGAL

La presente Directiva se sustenta en la base legal siguiente:

- 3.1 Constitución Política del Perú, numerales 1 y 22 del artículo 2 y artículos 23 y 26.
- 3.2 Decreto Ley N°17687, Convenio N°111, el artículo 2, Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación de la Organización Internacional de Trabajo - OIT.
- 3.3 Resolución Legislativa N°13282, Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículo 12.
- 3.4 Resolución Legislativa N°23432, primer párrafo del artículo 11 de la Recomendación General N°19, adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en el marco de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer - CEDAW.
- 3.5 Resolución Legislativa N°26583, artículo 3 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – Convención de Belem do Pará.
- 3.6 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.
- 3.7 Decreto Legislativo N°1401, Régimen Especial que Regula las Modalidades Formativas de Servicios en el Sector Público.
- 3.8 Decreto Legislativo N°1057, Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, modificado por la Ley N°29849 y por los Decretos Legislativos N°1295 y N°1367.
- 3.9 Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, artículo 66, inciso h).
- 3.10 Decreto Legislativo N°095, Ley del Instituto del Mar del Perú - IMARPE.
- 3.11 Ley N°30364, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar, literal b del artículo 5. Modificada por el Decreto Legislativo N°1386 y la Ley N°30862.
- 3.12 Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, artículo 85, inciso k), modificada por el Decreto Legislativo N°1410.
- 3.13 Ley N°28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, artículo 6.



M. BOBADILLA



M. MATUTE (e)



C. MORENO



N. MEDINA



OFICINA GENERAL DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO
PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL



G. CAÑOTE



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

- 3.14 Ley N°28518, Ley Sobre Modalidades Formativas Laborales, modificada por el Decreto Legislativo N°1246 que Aprueba Diversas Medidas de Simplificación Administrativa.
- 3.15 Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada por la Ley N°29430 y por el Decreto Legislativo N°1410.
- 3.16 Ley N°27815, Ley del Código de Ética de Función Pública numeral 5 del artículo 8.
- 3.17 Ley N°27337, Código de los Niños y Adolescentes.
- 3.18 Decreto Supremo N°014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley N°27942.
- 3.19 Decreto Supremo N°004-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley N°27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.
- 3.20 Decreto Supremo N°009-2016-MIMP, Reglamento de la Ley N°30364, artículo 12.
- 3.21 Decreto Supremo N°008-2016-MIMP, Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021.
- 3.22 Decreto Supremo N°040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil – Ley N°30057, artículos 93 y 129, inciso I).
- 3.23 Decreto Supremo N°075-2008-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N°1057.
- 3.24 Decreto Supremo N°033-2005-PCM, Reglamento de la Ley 27815.
- 3.25 Decreto Supremo N°007-2005-TR, Reglamento de la Ley N°28518, modificado por el Decreto Supremo N°018-2012-TR.
- 3.26 Decreto Supremo N°003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, artículo 30.
- 3.27 Resolución Ministerial N°041-2018-TR, Declaran el 27 de Febrero de cada Año como el Día de la Lucha Contra el Hostigamiento Sexual en el Ámbito Laboral.
- 3.28 Resolución Ministerial N°345-2012-PRODUCE, Reglamento de Organización y Funciones del IMARPE.
- 3.29 Resolución de Presidencia Ejecutiva N°101-2015-SERVIR-PE, Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N°30057 – Ley del Servicio Civil, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°092-2016-SERVIR-PE.
- 3.30 Resolución Directoral N°002-2018-JUS/DGDNCR, aprueba Cuarta Edición de la “Guía de Técnica Legislativa para la elaboración de Proyectos Normativos de las Entidades del Poder Ejecutivo”.
- 3.31 Resolución de Dirección Ejecutiva Científica N°037-2018-IMARPE/DEC, Código de Ética del IMARPE.
- 3.32 Resolución de Secretaría General N°046-2018-IMARPE-SG, Directiva N°007-2018-IMARPE/SG/OGPP “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador en el IMARPE”.
- 3.33 Resolución de Secretaría General N°044-2018-IMARPE/SG, Directiva N°005-2018-IMARPE/SG/OGPP, “Contratación de Personal Bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS”.
- 3.34 Resolución Directoral N°DEC-065-2016, Reglamento Interno de Trabajo del IMARPE, Capítulo XVII.



M. BOBADILLA



M. MATUTE (e)

Las normas mencionadas en la base legal de la presente Directiva, incluyen sus disposiciones modificatorias, reglamentarias, complementarias y conexas.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Los funcionarios y servidores del IMARPE independientemente de su régimen laboral o modalidad de contratación; así como, los beneficiarios de la modalidad formativa de servicios, se encuentran sujetos a las disposiciones contenidas en la presente Directiva.

5. DEFINICIONES

Para los efectos de la aplicación de la presente Directiva, se aplican las siguientes definiciones:

5.1 HOSTIGAMIENTO SEXUAL TÍPICO. Consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa,



C. MORENO



N. MEDINA





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad; así como, sus derechos fundamentales.

- 5.2 **HOSTIGAMIENTO SEXUAL AMBIENTAL.** Consiste en la conducta física o verbal reiterada de carácter sexual o sexista de una o más personas hacia otras con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.
- 5.3 **ACOSO.** Acción realizada de forma reiterada, continua o habitual y por cualquier medio, para vigilar, perseguir, hostigar, asedia o buscar establecer contacto o cercanía con una persona sin su consentimiento, de modo que pueda alterar el normal desarrollo de su vida cotidiana.
- 5.4 **ACOSO SEXUAL.** Acción realizada de cualquier forma, para vigilar, perseguir, hostigar, asediar o buscar establecer contacto o cercanía con una persona, sin el consentimiento de esta, para llevar a cabo actos de connotación sexual.
- 5.5 **CHANTAJE SEXUAL.** Amenaza o intimidación a una persona, por cualquier medio, incluyendo el uso de tecnologías de la información o comunicación, para obtener de ella una conducta o acto de connotación sexual.

Es producido por una persona que puede ser de superior jerarquía o no, o por personas cuyas decisiones tienen o pueden tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de las personas acosadas.

El chantaje sexual puede ser explícito y directo (mediante una solicitud sexual o coacción física) o implícito, cuando se sabe que otras personas del mismo status laboral, obtienen mejoras laborales por someterse al chantaje sexual.

- 5.6 **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.
- 5.7 **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.
- 5.8 **HOSTIGADOR/A.** Todo servidor o funcionario del IMARPE, independientemente de su relación laboral o contractual que mantenga con la Institución, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- 5.9 **HOSTIGADO/A.** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- 5.10 **QUEJA O DENUNCIA.** Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento del IMARPE, de forma verbal o escrita, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que se realicen las acciones de investigación y sanción, que correspondan.
- 5.11 **QUEJADO/A O DENUNCIADO/A.** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- 5.12 **QUEJOSO/A O DENUNCIANTE.** Persona que presenta ante el IMARPE, la queja o denuncia por hostigamiento sexual.


M. MATUTE (e)


M. ROBADILLA


C. MORENO


N. MEDINA


W. HUERTA


SECRETARÍA GENERAL



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

- 5.13 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.
- 5.14 RELACIÓN DE SUJECCIÓN.** Todo vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicios, formación, capacitación u otras similares, en las que existe un poder de influencia de una persona frente a la otra.
- 5.15 AMBIENTE LABORAL HOSTIL.** Es aquel que, producto del hostigamiento sexual laboral, genera un ambiente intimidatorio o humillante y desagradable para la persona que sufre el hostigamiento y para las personas que comparten dicho ambiente (otros trabajadores, practicantes, testistas, proveedores, clientes, personas que colaboran con el IMARPE).
- 5.16 DIFUSIÓN DE IMÁGENES, MATERIALES AUDIOVISUALES O AUDIOS CON CONTENIDO SEXUAL.** Persona que, sin autorización, difunde, revela, publica, cede o comercializa imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual de cualquier persona, que obtuvo con su anuencia.
- 5.17 ÁREA FUNCIONAL DE RECURSOS HUMANOS.** Responsable de promover, organizar, conducir y apoyar la implementación de las acciones de prevención del hostigamiento sexual en el IMARPE.
- 5.18 SECRETARÍA TÉCNICA DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (ST – PAD) del IMARPE:** Es la responsable de tramitar las denuncias o quejas verbales o escritas sobre hostigamiento sexual; así como, investigar y de precalificar éstas.

M. MATUTE (c)

M. BOBADILLA

Su actuación se rige por las normas que emite la Autoridad Nacional de Servicio Civil – SERVIR y al Decreto Legislativo N°1410 que modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.

- 5.19 PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO – PAD.** Procedimiento orientado a determinar la existencia o configuración del hostigamiento sexual y la responsabilidad administrativa del denunciado, con la consecuente aplicación de la sanción disciplinaria correspondiente.
- 5.20 LABORATORIO COSTERO O CONTINENTAL Y ESTACIÓN.** Entiéndase como tal a lo siguiente:

Laboratorio Costero de Tumbes	Laboratorio Costero de Pisco
Laboratorio Costero de Paita	Laboratorio Costero de Ilo
Laboratorio Costero de Huanchaco	Laboratorio Continental en Puno
Laboratorio Costero de Santa Rosa	Estación de Chicama
Laboratorio Costero de Chimbote	Estación de Tacna
Laboratorio Costero de Huacho	Estación de Pucallpa
Laboratorio Costero de Camaná	

C. MORENO

- 5.21 ÓRGANO INSTRUCTOR.** De acuerdo al numeral 6.5 de la Directiva N°007-2018-IMARPE/SG/OGPP “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador en el IMARPE”, aprobado mediante Resolución de Secretaría General N°046-2018-IMARPE-SG y tomando en cuenta la naturaleza de la presunta falta, el órgano instructor puede ser:

- El/la Jefe/a inmediato superior;
- El/la Coordinador/a del ÁFRH; o,
- La Comisión Instructora a la que hace referencia el numeral 93.4 del artículo 93 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil – Ley N°30057.

N. MEDINA

W. HUERTA

G. CAÑOTE



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

5.22 ÓRGANO ENCARGADO DE SANCIONAR. De acuerdo al numeral 6.6 de la Directiva N°007-2018-IMARPE/SG/OGPP "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador en el IMARPE", aprobado mediante Resolución de Secretaría General N°046-2018-IMARPE-SG y tomando en cuenta la naturaleza de la falta, el órgano sancionador puede ser:

- a) El/la Jefe/a inmediato superior;
- b) El/la Coordinador/a del ÁFRH; o,
- c) El/la Secretario/a General.

6. DISPOSICIONES GENERALES

6.1 Se consideran manifestaciones de hostigamiento sexual para la denuncia o queja por hostigamiento sexual, las siguientes manifestaciones o conductas:

- 6.1.1 Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso, respecto a su situación actual o futura, a cambio de favores sexuales.
- 6.1.2 Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita, una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
- 6.1.3 Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- 6.1.4 Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- 6.1.5 Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.
- 6.1.6 Otras conductas que encajen en el concepto regulado en el artículo 6 de la Ley N°27942 y en el artículo 6 de su Reglamento.

6.2 Constituyen actos contra la moral, el hostigamiento sexual y todos aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten la dignidad del personal del IMARPE.

6.3 Todo personal del IMARPE tiene prohibido ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra otros servidores públicos o subordinados que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas.

6.4 Constituye falta de carácter disciplinario, el hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre un trabajador; así como, el cometido por un trabajador, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura orgánica del IMARPE.

6.5 Toda persona que sea víctima de actos de hostigamiento sexual ocurridos en el IMARPE, indistintamente si tiene o no relación laboral o contractual con la Institución, puede interponer denuncia ante la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

6.6 La configuración del hostigamiento sexual en el IMARPE, no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso.

6.7 El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el IMARPE, no enerva el derecho de la víctima de acudir a otra instancia que considere pertinente para hacer valer sus derechos; por lo que, en ningún caso se puede exigir como requisito de procedencia, haber recurrido previamente al procedimiento de investigación y sanción.



M. MATUTE (e)



M. BOBADILLA



C. MORENO



N. MEDINA



W. HUERTA



G. CANOTE



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

- 6.8 El Área Funcional de Recursos Humanos – AFRH debe realizar evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual o riesgos de que estas sucedan, como parte de la evaluación del clima laboral, a nivel nacional. Para ello, puede utilizar cuestionarios o cualquier otra herramienta de evaluación, que incluya preguntas o mecanismos destinados a levantar información que permita identificar acciones de mejora para la prevención del hostigamiento sexual, garantizando el respeto del derecho a la intimidad de los/las encuestados/as o entrevistados/as.
- 6.9 El AFRH debe informar semestralmente a SERVIR cuando se haya tomado conocimiento o gestionado denuncias de hostigamiento sexual, sobre el número de quejas o denuncias recibidas y las investigaciones iniciadas de oficio por hostigamiento sexual; así como, las medidas de mejora o ajustes implementadas a la cultura y clima laboral, de manera que contribuya a prevenir nuevos casos de hostigamiento sexual, reforzando la sensibilización y las buenas prácticas en el manejo de riesgos.
- 6.10 La investigación y sanción del hostigamiento sexual en el IMARPE, se rige por el procedimiento administrativo disciplinario establecido en la Ley N°30057 y su Reglamento; así como, en la Directiva N°007-2018-IMARPE/SG/OGPP “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador en el IMARPE”, aprobado mediante Resolución de Secretaría General N°046-2018-IMARPE-SG.
- 6.11 Los procedimientos por hostigamiento sexual que se encuentren en curso, se rigen por las normas procedimentales vigentes al momento en que se interpuso la queja o denuncia.
- 6.12 La valoración de los medios probatorios, tanto para la etapa de investigación como en la de sanción, debe realizarse tomando en cuenta la situación de vulnerabilidad de la presunta víctima, considerando particularmente lo dispuesto en el artículo 12 del Reglamento de la Ley N°30364.
- 6.13 Cuando, durante o como resultado del procedimiento de investigación por hostigamiento sexual, se adviertan indicios de la comisión del delito, el AFRH debe elaborar el expediente respectivo y remitir a la Oficina General de Administración para que a través de la Secretaría General, se ponga en conocimiento tales hechos al Ministerio Público, a la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima, en un plazo no mayor de veinticuatro horas de conocidos éstos.
- 6.14 En caso de renuncia, cese o término de la relación contractual de la presunta víctima con el IMARPE, no exime a la misma de iniciar o continuar con el procedimiento hasta su culminación y, de ser el caso, aplicar la sanción correspondiente.
- 6.15 Si durante el procedimiento o como resultado del mismo, el/la quejado/a o denunciado/a renuncia, deja de pertenecer al IMARPE o finaliza su vínculo contractual con ella, esta continúa con el procedimiento y dicta las medidas que correspondan según las normas que resulten aplicables en la Institución.
- 6.16 En caso que el/la Secretario/a Técnico/a fuese denunciado/a o procesado/a; o, se encontrara incluido/a en alguna de las causales de abstención del artículo 99 del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, la Dirección Ejecutiva Científica que lo/la designó, debe designar a un/a Secretario/a Técnico/a Suplente, para continuar con el correspondiente procedimiento.
- 6.17 Cuando se haya denunciado al/a la Coordinador/a del Área Funcional de Recursos Humanos, la comisión de una infracción, se rige por el artículo 93 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil.
- 6.18 En caso que la persona que denuncia, decida actuar bajo representación, debe proporcionar los datos de su representante.



M. MATUTE (e)



M. BOBADILLA



C. MORENO



N. MEDINA





7. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

7.1 DE LA PREVENCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

7.1.1 El AFRH tiene la obligación de realizar las siguientes acciones sobre prevención de hostigamiento sexual en el IMARPE, a nivel nacional:

- a) Incluir obligatoriamente en las charlas de inducción de personal, de formación laboral y de tesis, la difusión de la presente Directiva, políticas y normas vigentes contra el hostigamiento sexual, 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 quejas o denuncias; así como, de las políticas y normas de prevención y sanción contra el hostigamiento o acoso sexual.
- b) Elaborar una base de datos con carácter confidencial que registre información de las sanciones por hostigamiento o acoso sexual.
- c) Insertar en el Legajo Personal de los funcionarios y/o trabajadores, las sanciones por hostigamiento o acoso sexual.
- d) Sensibilizar al personal a nivel nacional, sobre la importancia de trabajar en un clima laboral libre de violencia por hostigamiento sexual, de acuerdo a los lineamientos que dicte SERVIR. Ello implica colocar en lugares visibles del IMARPE, información respecto del procedimiento para denunciar el hostigamiento sexual.
- e) Identificar los factores de riesgo en el área donde se desarrollaron hechos que constituyeron el hostigamiento sexual, con el fin de prevenir, remover y evitar que se repitan.
- f) Realizar campañas de difusión, charlas, talleres, seminarios y en particular el día 27 de febrero de cada año "Día de la Lucha contra el Hostigamiento Sexual en el Ámbito Laboral en el IMARPE", en coordinación con la Responsable de Comunicaciones e Imagen Institucional, sobre la detección, prevención y sanción del hostigamiento sexual, a través de los siguientes medios:
 - Mensajes por correo electrónico
 - Portal web institucional
 - Afiches para colocar en las oficinas y/o ambientes de la Sede Central, Local de la Av. Argentina N°2245 – Callao, Laboratorios Costeros y Continental, Estaciones y Buques de Investigación Científica – BIC o embarcaciones menores distribuidas a nivel nacional.

7.1.2 Para el caso de prevención de hostigamiento sexual en los Laboratorios Costeros y Continental y Estaciones, a que se refiere el literal g) del numeral 7.1.1 de la presente Directiva, el AFRH debe mantener contacto permanente con el Coordinador de la sede jurisdiccional correspondiente o el Responsable de la Estación, según sea el caso, a fin de que apoye con la difusión de afiches para prevenir el hostigamiento o acoso sexual; así como, para las denuncias respectivas.

Para ello, debe remitir materiales de apoyo para la difusión del procedimiento contra el hostigamiento sexual a que se refiere la presente Directiva (trípticos, afiches, infografías, flujogramas, videos, entre otros) y gestionar su colocación en lugares visibles en el interior de cada sede referida en el numeral 5.21 de la presente Directiva.



M. MATUTE (e)



M. BOBADILLA



C. MORENO



N. MEDINA



W. MARTA





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

- 7.1.3 El AFRH debe orientar al/a la denunciante que son víctimas de hostigamiento sexual, acerca del procedimiento que corresponde al trámite de su denuncia.
- 7.1.4 El AFRH también debe coordinar con la Comisión de Trabajo para la Igualdad de Género en el IMARPE que se establezca, para los efectos de prevención del hostigamiento sexual dentro de la Institución.

7.2 DE LA INVESTIGACIÓN POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

Las acciones que se realicen en esta etapa, 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, célere y eficaz.

7.2.1 DEL CANAL PARA LA PRESENTACIÓN DE LA QUEJA O DENUNCIA

- 7.2.1.1 El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual se inicia de parte, a pedido de la víctima o de un tercero, o de oficio, cuando el IMARPE toma conocimiento por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual, bajo responsabilidad.
- 7.2.1.2 La queja o denuncia debe ser presentada por el/la hostigado/a, ante la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario (ST – PAD) del IMARPE, para garantizar la confidencialidad de los hechos, medios probatorios e identidad de la presunta víctima, a través de los **ANEXOS N°1 ó 2**, según corresponda y que forman parte de la presente Directiva, salvo solicitud expresa en contrario.
- 7.2.1.3 La queja o denuncia puede ser de forma verbal o escrita. Cuando la denuncia sea verbal, la ST - PAD la debe canalizar a través del formato de distribución gratuita que, al menos, cuente con la información contenida en el formato referido en el párrafo anterior y debe ser firmada por la persona que formula la denuncia.
- 7.2.1.4 En caso que el AFRH reciba la queja o denuncia, debe remitirla a la ST-PAD en un plazo no mayor a un día hábil de recibida o conocido el hecho; y, pone a disposición de la víctima, la atención médica privada con que cuenta el IMARPE, dentro de este mismo plazo.

El/la doctor/a a cargo de la atención médica, debe emitir el informe respectivo, indicando el diagnóstico de la atención brindada, documento que debe ser incorporado al expediente de investigación, lo que debe ser considerado como medio probatorio, sólo si la víctima lo autoriza.

- 7.2.1.5 En caso que el/la presunto/a hostigador/a sea titular del órgano que recibe la queja o denuncia, esta debe interponerla ante su jefe inmediato superior y debe de abstenerse de participar en la investigación.

7.2.2 DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN

- 7.2.2.1 El AFRH durante la etapa de investigación y antes del inicio del PAD, puede de oficio y para salvaguardar la integridad física y psicológica de la presunta víctima, dictar las medidas de protección que sean necesarias, en un plazo máximo de tres días hábiles, contados desde que se interpuso la queja o denuncia.
Asimismo, debe remitir el caso a la ST-PAD y poner en conocimiento del/de la quejado/a o denunciado/a, la queja o denuncia en un plazo no mayor a un día hábil.



M. MATUTE (e)



M. BOSADILLA



C. MORENO



N. MEDINA



W. HUERTA



G. CANOTE



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

7.2.2.2 En caso la ST-PAD tome conocimiento directo del hecho, debe informar inmediatamente al AFRH para que adopte las medidas pertinentes de protección hacia la víctima de hostigamiento sexual.

7.2.2.3 Las medidas de protección que adopte el AFRH, a favor de la víctima, deben ajustarse a criterios de razonabilidad, proporcionalidad y necesidad; por lo tanto, para asegurar la eficacia de la resolución final y la protección de la víctima, se puede solicitar o dictar alternativamente las medidas cautelares siguientes:

- 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 víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
- d) Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima.
- e) Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

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

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

7.2.2.6 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.

Sin perjuicio de ello, en la resolución que pone fin al procedimiento, el órgano encargado de sancionar, puede establecer medidas temporales de protección, a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.

7.2.2.7 No se considera una medida de protección válida, proponer a la víctima tomar vacaciones cuando esta no lo ha solicitado.

7.2.3 DE LA INVESTIGACIÓN

7.2.3.1 La ST – PAD tiene como titular al/a la Secretario/a Técnico/a; de requerir una opinión especializada, puede solicitar el apoyo de un/a representante de la Oficina General de Asesoría Jurídica u otro especialista que estime conveniente, a fin de realizar la investigación correspondiente.

También puede requerir información y/o documentación a las entidades, servidores y ex servidores del IMARPE o de otras entidades, siendo obligación de ellos, remitir la información solicitada en el plazo requerido bajo responsabilidad. Asimismo, puede gestionar la realización de pericias psicológicas, declaraciones testimoniales y otras diligencias que considere por conveniente, para fundamentar su recomendación.

7.2.3.2 La ST-PAD tiene un plazo no mayor de quince días calendario, contados desde que recibe la queja o denuncia o desde que toma conocimiento del hecho, bajo responsabilidad, para investigar los hechos; para ello, debe



M. MATUTE (e)



M. BOBADILLA



C. MORENO



N. MEDINA



W. HUERTA



G. CAÑOTE



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
 “Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

realizar las indagaciones correspondientes para la obtención de medios probatorios o indiciarios necesarios que permitan el esclarecimiento de los hechos en los plazos establecidos, bajo responsabilidad.

Si la queja o denuncia o reporte no adjunta la documentación probatoria o indiciaria correspondiente, el/la Secretario/a Técnico/a procede a requerirlo; en caso no reciba respuesta en plazo razonable, puede declararlo como “no ha lugar a trámite”, siempre que considere que no existen indicios o indicios suficientes para dar lugar a la apertura del PAD.

7.2.3.3 Posterior a ello, procede a emitir el informe de pre calificación, pronunciándose sobre la comisión de la falta laboral que supone la imposición de una sanción para el personal del IMARPE, cualquiera sea el régimen laboral, recomendando al Órgano Instructor a que se refiere el numeral 5.22 de la presente Directiva, dar inicio al PAD correspondiente; o en su defecto, disponer el archivo de la denuncia fundamentando las razones de su decisión e informar a la Oficina General de Administración, con las conclusiones de la investigación.

7.2.3.4 Si la ST – PAD aprecia que existen indicios razonables o aparentes de la configuración del hostigamiento sexual, debe recomendar el inicio del procedimiento, a fin que se continúe con la fase de instrucción establecida en la Directiva N°007-2018-IMARPE/SG/OGPP “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador en el IMARPE”.

7.2.3.5 Dentro de dicho plazo, la ST - PAD otorga a el/la quejado/a o denunciado/a, el plazo para conocer los hechos imputados, presentar sus descargos y tener la posibilidad de presentar los medios probatorios que considere convenientes, de acuerdo a lo establecido en la Directiva N°007-2018-IMARPE/SG/OGPP “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador en el IMARPE”.

7.2.3.6 Este informe con las conclusiones de la investigación, debe contener como mínimo, lo siguiente:

- a) Descripción de los hechos.
- b) Valoración de medios probatorios.
- c) Propuesta de sanción o de archivamiento, debidamente motivada.
- d) Recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.

7.2.3.7 La ST – PAD debe informar a SERVIR, sobre las sanciones impuestas por hostigamiento sexual en el IMARPE, en el plazo máximo de diez días hábiles de interpuesta.

7.2.3.8 Para el caso de hostigamiento sexual producido durante la ejecución del convenio de modalidad formativa, el AFRH debe conformar un Comité integrado por dos representantes de su unidad orgánica y uno del área usuaria donde se realizan las prácticas, para la evaluación de los hechos denunciados, debiendo seguirse con el procedimiento establecido en la presente Directiva.

Una vez concluida la investigación, debe proponer al área usuaria correspondiente, las sanciones y medidas necesarias para evitar posteriores actos de hostigamiento sexual.


M. MATUTE (e)


M. EGBADILLA


C. MORENO


N. MEDINA


W. HUERTA





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

7.2.4 DEL INICIO Y DURACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO – PAD.

- 7.2.4.1 El PAD no puede extenderse por un plazo mayor de treinta días calendario, contados a partir de la comunicación del inicio del PAD a la persona presuntamente responsable, hasta la emisión de la resolución de sanciona o archiva el procedimiento.
- 7.2.4.2 Excepcionalmente y atendiendo a la complejidad del caso, puede extenderse por un plazo adicional de quince días calendario, con la debida justificación. El incumplimiento de los plazos indicados implica responsabilidad administrativa, pero no la caducidad del procedimiento.
- 7.2.4.3 Una vez recibida la recomendación por parte de la ST - PAD, el Órgano Instructor del IMARPE, en el plazo máximo de tres días calendarios, debe notificar el inicio del PAD al/a la presunto/a hostigador/a o dar respuesta con las razones del porque no considera necesario iniciar el PAD o los motivos de su inhibición.
- 7.2.4.4 E/la presunto/a hostigador/a, debe presentar sus descargos ante a la imputación de la falta denunciada, por escrito, en sobre cerrado, debidamente foliado y dirigido al Órgano Instructor que le comunicó el inicio del PAD, en el plazo de cinco días hábiles contados a partir del día siguiente de la recibida la notificación.

Excepcionalmente, puede solicitar un plazo adicional de cinco días, en caso lo requiera su defensa. Para ello y antes de vencido el plazo inicial concedido, debe solicitar por escrito al Órgano Instructor correspondiente, fundamentando las razones del pedido.



7.2.5 DE LAS GARANTÍAS DEL PAD

En atención de las denuncias y tramitación de procedimientos relacionados con actos de hostigamiento sexual, es obligación y responsabilidad de las autoridades del IMARPE, velar por el cumplimiento de las siguientes garantías:

- 7.2.5.1 Confidencialidad. Todos los actos y documentos del proceso de la queja o denuncia, tienen carácter reservado. La infidencia producida en los procesos de queja por hostigamiento o acoso sexual, debe ser sancionada conforme a la normativa vigente.
- 7.2.5.2 Del Debido Proceso. Durante la tramitación de la queja o denuncia, hasta el fin del procedimiento, la persona designada para el seguimiento del proceso tiene acceso a la información y a los actos realizados por las entidades encargadas de la investigación, con la finalidad de asegurar la transparencia y el debido proceso al trámite de queja.

Esta facultad incluye la posibilidad de sugerir la realización de acciones tendientes al esclarecimiento de la queja; para ello, el IMARPE adopta los mecanismos necesarios, de manera que esta persona no sufra ningún tipo de hostilización de índole laboral como consecuencia de su labor de vigilancia del proceso.

- 7.2.5.3 Protección de la Víctima. Es responsabilidad del IMARPE y sus autoridades, evitar la re-victimización, mediante la exposición a nuevas y continuas acciones de hostigamiento sexual.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

7.2.5.4 Protección a los Testigos. Se brinda a los testigos del procedimiento de investigación, la protección necesaria frente a posibles represalias, debiendo adoptar las medidas personales y laborales que correspondan, dentro del plazo del ámbito administrativo.

7.2.5.5 No Hostilización. Ninguna persona que es parte del proceso de denuncia por hostigamiento sexual, debe divulgar los hechos y actos denunciados.

7.3 DE LA SANCIÓN POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL

7.3.1 Una vez recibidos los descargos por parte del/de la denunciado/a, el Órgano Instructor correspondiente, con apoyo de la ST – PAD, tiene quince días hábiles como máximo para evaluar los descargos y emitir el Informe Instructor correspondiente, de acuerdo a los lineamientos establecidos en la Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador” de la Ley N°30057 - Ley del Servicio Civil, bajo responsabilidad.

7.3.2 El Órgano Instructor una vez emitido el Informe correspondiente, debe remitirlo en el plazo de un día hábil al Órgano Sancionador, para continuar con el PAD.

7.3.3 El Órgano Sancionador desde la fecha que toma conocimiento del Informe Instructor, tiene diez días hábiles para emitir la resolución de sanción o lo que corresponda. Dentro de este plazo, el Órgano Sancionador, debe poner en conocimiento del/de la presunto/a infractor/a, el informe emitido por éste, el mismo que contiene la sanción contra el/la hostigador/a, de ser el caso; así como, otras medidas que resulten necesarias para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual; y, de ser solicitado, debe citarlo o a su abogado/a, para la realización del Informe Oral.

7.3.4 Esta resolución o decisión que pone fin al PAD, el sancionado puede interponer los recursos de reconsideración o apelación ante la propia autoridad que impuso la sanción. En caso de recurso de reconsideración, este es resuelto por el mismo órgano que emitió la resolución; en caso de presentarse un recurso de apelación, es resuelto por el Tribunal del Servicio Civil - TSC. La interposición de los recursos impugnativos no suspende la ejecución de la sanción

7.3.5 La resolución del recurso de apelación emitida por el TSC, agota la vía administrativa, debiendo el IMARPE, a través del AFRH, inscribir la sanción impuesta en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido - RNSDD.

7.3.6 De ser el caso, la emisión de la resolución que resuelve la apelación o impugnación correspondiente, no puede superar el plazo quince días calendario desde que toma conocimiento del hecho, bajo responsabilidad.

7.3.7 En caso se determine el acto de hostigamiento sexual que constituye la comisión de la falta de carácter disciplinaria contenida en el inciso k) del artículo 85 de la Ley N°30057, las sanciones aplicables van a depender de la gravedad de la falta. Pueden ser :

- a) Amonestación verbal o escrita.
- b) Suspensión temporal entre uno a trescientos sesenta y cinco días.
- c) Destitución.

7.3.8 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 resulta



M. BOBADILLA



M. MATUTE (e)



C. MORENO



N. MEDINA



W. HUERTA



G. CANOTE





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

de aplicación el procedimiento administrativo disciplinario regulado por sus regímenes especiales.

7.4 DE LA NULIDAD DE DESPIDO E IMPEDIMENTO DE NO RENOVACIÓN

- 7.4.1 Es nulo el despido o la no renovación del contrato laboral o contractual, a la persona denunciante o testigos en favor de la víctima.
- 7.4.2 Para el caso del régimen de contratación administrativa de servicios, al ser uno de tipo temporal, el impedimento de no renovación a la persona denunciante o testigo en favor de ésta, se extiende durante el trámite del proceso administrativo disciplinario.
- 7.4.3 Una vez concluido, el impedimento se extiende por el mismo plazo de vigencia del contrato o de la última renovación, contado desde la notificación a la persona denunciante de la finalización del proceso.

8. DISPOSICIONES FINALES

- 8.1 Las denuncias y los resultados del proceso, deben ser registrados e informados a la Secretaría General, semestral y anualmente por parte de la ST – PAD, dentro de los quince días hábiles posteriores de vencido este.
- 8.2 Las denuncias de hostigamiento sexual presentadas contra las personas que prestar servicios en el IMARPE, bajo modalidades especiales de contratación, se tramitan de acuerdo a lo dispuesto en la Ley N°27942, su Reglamento, la presente Directiva en lo que corresponda y demás disposiciones aplicables, según su modalidad de contratación.
- 8.3 En caso de menores de edad, el IMARPE una vez enterado de la denuncia, informa de los hechos a la autoridad nacional competente, sin perjuicio de adoptar las medidas cautelares necesarias para la defensa del/de los menor/es afectado/s.
- 8.4 En los aspectos no regulados en la presente Directiva, se aplican las disposiciones contenidas en la Ley N°27942 y su reglamento; así como, en el Decreto Legislativo N°1410 y la Ley N°30057 y su Reglamento, en lo que corresponda.
- 8.5 Sin perjuicio de los procedimientos regulados en la Ley N°27942 y su Reglamento, las víctimas de hostigamiento sexual, tienen a salvo el derecho de recurrir al proceso especial de la Ley N°30364, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar.
- 8.6 En caso que el acto de hostigamiento sexual ocurrido en el IMARPE haya sido cometido por un tercero ajeno a la Institución (por ejemplo, un administrado o un usuario de los servicios), la Institución, a través del AFRH y de los órganos competentes, brindan el soporte necesario a la víctima, sin perjuicio de las medidas de protección que, de ser el caso, correspondan.
- 8.7 Los supuestos de hostigamiento sexual que involucren a algún beneficiario de modalidad formativa, deben ser tramitados, de conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo N°1401, su reglamento y la presente Directiva, en lo que corresponda.

9. RESPONSABILIDAD

Todos los funcionarios y servidores del IMARPE del régimen laboral de la actividad privada y de otras modalidades de prestación de servicios no laborables de acuerdo con la Ley N°27942 y su reglamento; es decir, servicios no personales, personas con contrato administrativo de servicios, son responsables de dar cumplimiento a las disposiciones establecidas en la presente norma



M. MATUTE (e)



M. BOBADILLA



C. MORENO



N. MEDINA



W. HUERTA





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

interna. Asimismo, de quienes realizan prácticas pre profesionales y profesionales en lo que resulten aplicables, de conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo N°1401 y con los lineamientos que establezca SERVIR para este efecto.

10. VIGENCIA

- 10.1 La aplicación de lo normado en la presente Directiva, rige a partir de su aprobación y deja sin efecto a la Directiva N°DE-004-2008 “Medidas de Prevención y Sanción Ante el Hostigamiento o Acoso Sexual en el IMARPE”.
- 10.2 La presente norma y cualquier tipo de modificación que se estime conveniente para los fines institucionales, son difundidas vía correo electrónico y en el portal web institucional.

11. ANEXOS

- ANEXO N°1: MODELO DE DENUNCIA DE ADMINISTRADO EXTERNO
- ANEXO N°2: MODELO DE DENUNCIA DE ADMINISTRADO INTERNO
- ANEXO N°3: FLUJOGRAMA MEDIDAS DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.



I. MATUTE (e)



M. BOBADILLA

Callao, 28 de agosto de 2019

MRBM/LAZL
23.08.2019



C. MORENO



N. MEDINA



W. HUERTA



G. CANOTE





PERÚ

Ministerio de la Producción



IMARPE INSTITUTO DEL MAR DEL PERÚ

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

ANEXO N°1
MODELO DE DENUNCIA DE ADMINISTRADO EXTERNO

Ciudad de , a los días del mes de

Yo, identificado/a con (Nombre completo y apellidos, en caso de ser persona natural y nombre de la empresa y de su representante, en caso de ser persona jurídica) y domicilio en me presento ante usted, con la finalidad de dejar constancia de una denuncia contra el/los servidor/es, del IMARPE, conforme a los hechos que a continuación expongo:



M. MATUTE (e)

(Se debe realizar una exposición clara de la relación de los hechos, las circunstancias de tiempo, lugar y modo que permitan su constatación, la indicación de sus presuntos autores y partícipes y el aporte de la evidencia o su descripción, así como cualquier otro elemento que permita su comprobación).



Adjunto como medios probatorios copia simple de lo siguiente:

- 1.
2.
3.

EN CASO NO SE CUENTE CON LA PRUEBA FÍSICA, declaro bajo juramento que la autoridad la tiene en su poder.

EN CASO NO SE TRATE DE UNA PRUEBA DOCUMENTAL, adjunto como prueba

Firma del Denunciante

Nombre:

DNI:



N. MEDINA

Se debe adjuntar copia simple del documento de identidad: D.N.I., Carné de Extranjería o Pasaporte y vigencia de poder, de ser el caso, de la persona natural o representante de la empresa).
Nota: El denunciante puede solicitar una copia de la denuncia que presenta, la misma que se le debe otorgar sin costo adicional.

Referente: Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC (Anexo A), aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR/PE



C. MORENO





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

ANEXO N°2
MODELO DE DENUNCIA DE ADMINISTRADO INTERNO

MEMORANDUM N°

A :
ASUNTO : Denuncia por Hostigamiento Sexual. REMITE.-
REFERENCIA :
FECHA : Callao, de de

Por medio del presente me dirijo a usted con la finalidad de dejar constancia de la falta disciplinaria cometida por _____, quien ocupa el cargo de _____, en _____, conforme a los hechos que a continuación expongo:

(Se debe realizar una exposición clara de la relación de los hechos, las circunstancias de tiempo, lugar y modo que permitan su constatación, la indicación de sus presuntos autores y partícipes y aporte de la evidencia o su descripción, así como cualquier otro elemento que permita su comprobación).

Adjunto como medios probatorios copia simple de lo siguiente:

- 1.
2.
3.

En caso no se cuente con la prueba física, declaro bajo juramento que la autoridadla tiene en su poder.



C. MORENO



W. HUERTA



N. MEDINA



G. CAÑOTE

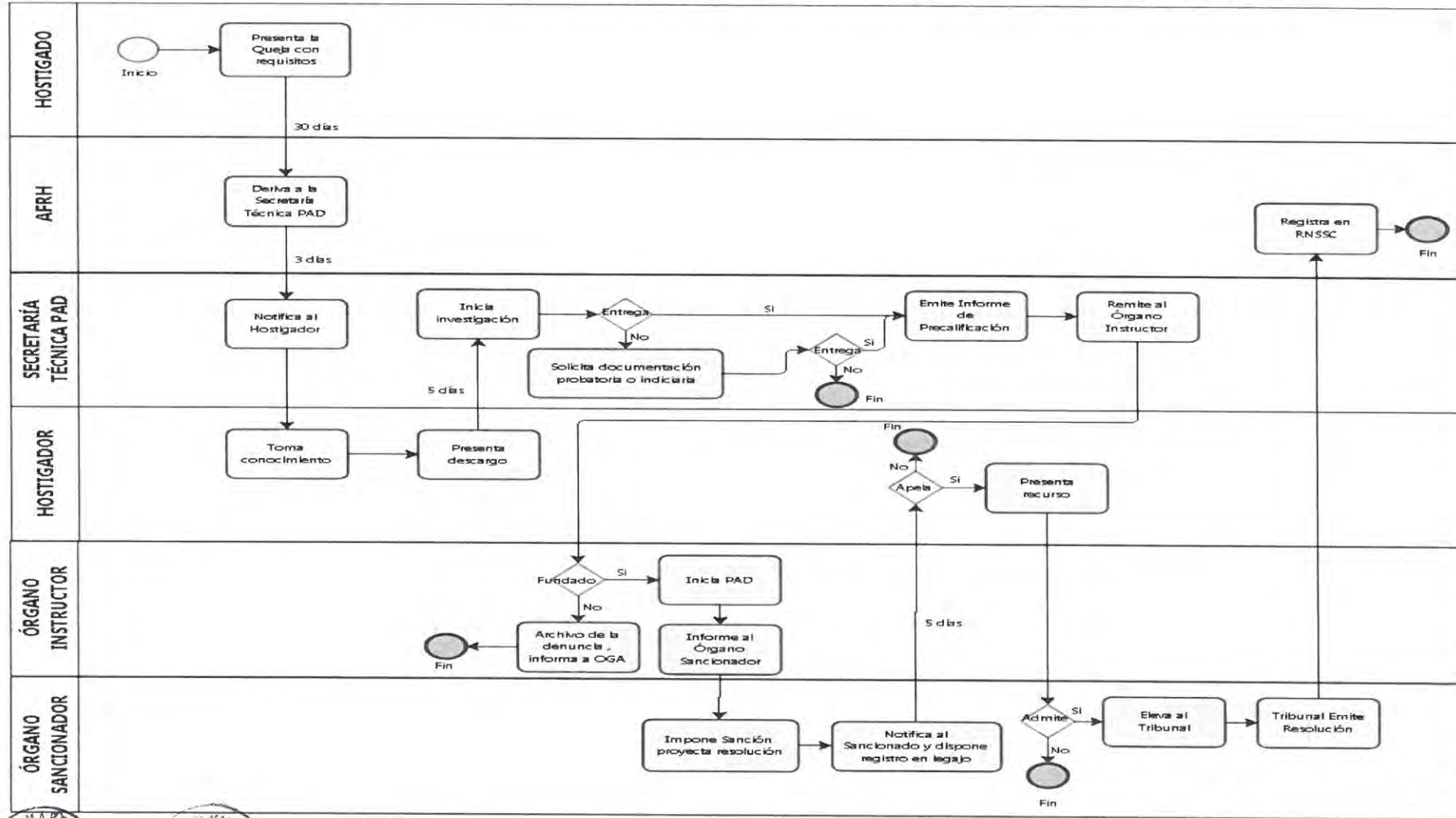
Firma y Sello





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

ANEXO N°3 FLUJOGRAMA: PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL



IMARPE
OFICINA GENERAL DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO
M. MATUTE (e)

INSTITUTO DEL MAR DEL PERÚ
OFICINA GENERAL DE ASesorIA JURÍDICA
M. BOBADILLA

IMARPE
OFICINA GENERAL DE ASesorIA JURÍDICA
C. MORENO

IMARPE
OFICINA GENERAL DE ASesorIA JURÍDICA
N. MESPINA

IMARPE
OFICINA GENERAL DE ASesorIA JURÍDICA
W. HUERTA

IMARPE
OFICINA GENERAL DE ASesorIA JURÍDICA
G. CAÑOTE