



# GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA



## RESOLUCIÓN EJECUTIVA REGIONAL

N° 454 -2011-GR.CAJ/P

Cajamarca, 16 AGO 2011

### VISTO:

El Oficio N° 1329-2011-GR.CAJ-GRDS-JAG.

### CONSIDERANDO:

Que, mediante documento del visto, la Gerencia Regional de Desarrollo Social, alcanza el proyecto de directiva: "ESTABLECEN PROCEDIMIENTOS PARA LA PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS ENTIDADES Y DEPENDENCIAS QUE CONFORMAN EL GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA";

Que, la referida directiva cuenta con Informe Legal N° 027-2011-GR.CAJ/GRDS/PMJV, de fecha 8 de agosto de 2011, emitido por la abogada Perpetua Margarita Julca Vigo, responsable del Área Legal de Gerencia Regional de Desarrollo Social, opinando sobre la necesidad de aprobación del proyecto de directiva, materia del asunto;

Que, mediante Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, se establece como objetivo prevenir y sancionar el Hostigamiento Sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación;

Que, el Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, aprueba el Reglamento de la Ley N° 27492, prescribiendo en su artículo 63° como "Responsable de las acciones de prevención y difusión, inc. "a) Tratándose de centros de trabajo públicos y privados, será la oficina de Recursos Humanos de cada sector o quien haga sus veces";

Que, la Ley N° 29430, de fecha 7 de noviembre de 2009, Ley que modifica la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, determina conceptos, mecanismos y disposiciones de mayor alcance y precisiones en los aspectos de prevención y sanción del hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación. Igualmente cuando se presente en personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo;

Que, la Subgerencia de Desarrollo Institucional, mediante Informe N° 15-2011-GR.CAJ-GRPPAT/SGDI, de fecha 10 de agosto de 2011, opina favorablemente por la aprobación del proyecto de directiva puesto a consideración;

Que, resulta necesario, en aras de contribuir al cumplimiento del objetivo de la Ley, contar con disposiciones internas orientadas a la prevención y sanción del Hostigamiento Sexual en las entidades y dependencias que conforman el Gobierno Regional Cajamarca, en el marco de la citada ley en el párrafo precedente;

Estando a lo propuesto, con el visado de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial; Gerencia Regional de Desarrollo Social, Dirección Regional de Asesoría Jurídica y conformidad de la Gerencia General Regional;





# GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA



## RESOLUCIÓN EJECUTIVA REGIONAL

Nº 454-2011-GR.CAJ/P

En uso a las atribuciones conferidas en la Leyes N°s. 27783, 27867 y

27902;

### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO:** APROBAR la Directiva N° 03-2011-GR.CAJ-GRPPAT/SGDI: "ESTABLECEN PROCEDIMIENTOS PARA LA PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS ENTIDADES Y DEPENDENCIAS QUE CONFORMAN EL GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA", la misma que consta de ocho (8) numerales y que en ocho (8) folios, debidamente visados forman parte de la presente resolución.

**ARTICULO SEGUNDO:** DEJAR sin efecto, en todos sus extremos, la R.E.R N° 209-2008-GR.CAJ-P, de fecha 29 de abril de 2008, que aprueba la directiva N° 04-2008-GR.CAJ-GRPPAT/SGDI.

**ARTICULO TERCERO:** DISPONER la publicación de la presente directiva en el Portal Electrónico del Gobierno Regional Cajamarca.

**REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.**

  
GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA  
PRESIDENCIA REGIONAL  
Gregorio Santos Guerrero  
PRESIDENTE REGIONAL



**DIRECTIVA N° 003 -2011-GR-CAJGRPPAT/SGDI**

**ESTABLECEN PROCEDIMIENTOS PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS ENTIDADES Y DEPENDENCIAS QUE CONFORMAN EL GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA**

**I. OBJETO**

El objeto de la presente directiva es establecer medidas para la prevención, investigación y sanción de los actos de Hostigamiento Sexual en cualquiera de las formas que exista en la relación jurídica así como cuando ésta se presente entre personas con prescindencias de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo; en las diferentes entidades y dependencias del Gobierno Regional Cajamarca.

**II. FINALIDAD**

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

**III. ALCANCE**

La presente directiva es de aplicación y cumplimiento por todos los funcionarios y servidores del régimen del Decreto Legislativo 276 (sector público) y Decreto Legislativo 728 (sector privado) que prestan sus servicios en las entidades y dependencias que conforman el Gobierno Regional Cajamarca; así como de otras modalidades jurídicas de relación que impliquen prestación de servicios institucionales.

**IV. BASE LEGAL:**

La aplicación de la presente norma se sujeta al siguiente marco legal:

- 
- 
- a) Constitución Política Del Perú.
  - b) Declaración Universal de los Derechos Humanos proclamada el 10 de diciembre de 1948, aprobada por el Perú con Resolución Legislativa N° 13282, de fecha 19 de diciembre de 1959.
  - c) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem Do Pará" del 9 de junio de 1994. Aprobada por el Perú con Resolución Legislativa N° 26583, de fecha 1 de marzo de 1996 y ratificada el 2 de abril de 1996 y su Protocolo Facultativo.
  - d) Convención sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW. Ratificada por R.I. N° 23432 -1982.
  - e) Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
  - f) Ley N° 28175, Ley Marco del Empleado Público.
  - g) Ley N° 27815, Código de Ética de La Función Pública.
  - h) Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
  - i) Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo.
  - j) Ley N° 27584, Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo.
  - k) Ley N° 28238, Ley General del Voluntariado.
  - l) Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
  - m) Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942.
  - n) Decreto Supremo N° 075-2008-PCM \_ Reglamento del D.L. 1057.
  - o) Decreto Supremo N° 003-2009-MIMDES. Plan Nacional Contra la Violencia Hacia la Mujer 2009-2015.
  - p) Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-90-PCM.
  - q) Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
  - r) Decreto Legislativo N° 1057- Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.

- s) Ley N° 27867 Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y sus modificatorias.
- t) Ley N° 27783, Ley de Bases de la Descentralización.
- u) Ley N° 29430, Ley que modifica la ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

## V. RESPONSABILIDAD

Se asigna la competencia en aspectos de prevención del hostigamiento sexual a las siguientes oficinas:

- a) Dirección de Personal de la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional Cajamarca o las que hagan sus veces en las entidades y dependencias del Gobierno, la cual es la encargada de la implementación, seguimiento y evaluación de la presente directiva.
- b) El Órgano Regional de Control Institucional es el responsable de velar por el adecuado cumplimiento de las disposiciones establecidas en la presente directiva.
- c) En el caso de instituciones educativas, en sus diversos niveles y modalidades será la unidad orgánica de personal o la que haga sus veces en las instancias intermedias (DRE y UGEL), en coordinación con las oficinas encargadas de las acciones de tutoría, prevención y atención integral.

## VI. DISPOSICIONES GENERALES

### 6.1 De los conceptos:

- a) El hostigamiento sexual típico o chantaje sexual 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 situación de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales.
- b) El hostigamiento sexual ambiental consiste en la conducta física o verbal de naturaleza 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.
- c) Instituciones se refiere a todas las entidades reguladas en la Ley y Reglamento. Incluye a todos los centros de trabajo públicos y privados; Fuerzas Armadas y Policía Nacional; entidades educativas y demás entidades contenidas en el ámbito de aplicación de la Ley.
- d) Relación de autoridad, es todo vínculo existente entre dos personas a través de la cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a la otra, éste concepto incluye el de relación de dependencia.
- e) Relación de Jerarquía, es toda relación que se origina en una escala de poder legítimo o investidura jerárquica, en la que una persona tiene poder sobre otro por el grado que ocupa dentro de la escala organizacional.
- f) Hostigador, toda persona que dirige a otro comportamiento de naturaleza sexual no deseados, cuya responsabilidad ha sido determinada y ha sido sancionada previa queja o demanda, según sea el caso por hostigamiento sexual, de acuerdo al procedimiento establecido en la ley y su reglamento.
- g) Hostigado, toda persona que sufrió el hostigamiento de otra. Este concepto recoge el de víctima al que hace referencia la Ley.
- h) Falsa Queja, es la demanda de hostigamiento sexual declarada infundada por resolución firme, la cual faculta a interponer una acción judicial consistente en exigir la indemnización o resarcimiento y dentro de la cual deberá probarse el dolo, nexo causal y daño establecidos en el Código Civil.



- i) Indemnización, se conoce así al resarcimiento económico al que tiene derecho el hostigado, exigible a través de los procedimientos establecidos en la Ley.
- j) Responsabilidad solidaria, es el grado de responsabilidad atribuible al titular de la investigación o al funcionario encargado de la instauración del procedimiento administrativo disciplinario por hostigamiento sexual, por no haber iniciado el proceso dentro del plazo y en los supuestos establecidos por la Ley.
- k) Situación ventajosa, es aquella que se produce en una relación en la que no existe una posición de autoridad atribuida, pero sí un poder de influencia de una persona frente a otra, aún cuando dichas personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual sean de igual cargo, nivel o jerarquía.
- l) Relación Ambiental Horizontal no Institucional, es aquella que por naturaleza no le corresponde una relación asimétrica de poder o verticalidad, y que las personas a que se refiere serán aquellas no comprendidas en las instituciones a que alude la Ley, constituyendo actos de hostigamiento sexual atípicos, al no estar previa y expresamente descritos en la Ley.
- m) Relación Ambiental Vertical Institucional, es aquella que existe en las relaciones de autoridad o dependencia, jerarquía o en una situación ventajosa, por el poder de dirección o influencia que tiene una persona sobre la otra y que forman parte de las instituciones que alude la Ley.
- n) Órganos intermedios, son las unidades de Gestión Educativas Local – UGEL y Direcciones Regionales de Educación.
- o) Queja, cuando la ley mencione indistintamente los términos: queja, demanda, denuncia u otras, se referirá a aquellos términos propios que cada procedimiento administrativo disciplinario o de investigación deba emplear y tramitar de conformidad a los dispositivos legales existente para cada condición laboral, educacional e institucional que alcance la aplicación de la Ley y el presente Reglamento.
- p) Quejado, demandado, denunciado: presunto hostigador.
- q) Quejoso, demandante, denunciante: presunta víctima.
- r) Instituciones militares: Instituciones de las Fuerzas Armadas.
- s) Instituciones Policiales: Policía Nacional del Perú.

## 6.2 Manifestaciones que constituyen Hostigamiento Sexual:

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

- a) Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima que atente a agrave su dignidad.
- c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (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 y ofensivos para la víctima.
- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima.
- e) Trato ofensivo u hostil como consecuencia del rechazo de las conductas señaladas en los literales precitados.

## 6.3 Elementos constitutivos del Hostigamiento Sexual



Para configurar el Hostigamiento Sexual se requiere la presencia de alguno de los elementos constitutivos siguientes:

- a) El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual es la condición a través de la cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole.
- b) El rechazo a los actos de hostigamiento genera que se tomen decisiones que afecten a la víctima en cuanto a su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole de la víctima.
- c) La conducta del hostigador/hostigadora, sea explícita o implícita, que afecte el trabajo de una persona, interfiriendo en el rendimiento o en su trabajo creando un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo.

La reiterancia no será relevante para los efectos de la constitución del acto de hostigamiento sexual, sin embargo podrá ser un elemento indiciario que coadyuve a constatar su efectiva presencia.

#### **6.4 Obligaciones de las unidades orgánicas y/o direcciones competentes para conocer el Hostigamiento Sexual.**

Dentro de las obligaciones a su cargo se encuentra la de mantener las condiciones de respeto entre los trabajadores, cumpliendo con las obligaciones de prevención, difusión, protección de la víctima:

- a) Comunicar a todo el personal de la institución y aquellos que se incorporen a las mismas, sobre la existencia de una política de prevención y sanción del Hostigamiento Sexual, brindando información completa, asequible y comprensible.
- b) Realizar campañas de detección, prevención y difusión del Hostigamiento Sexual dentro de la institución, tales como encuestas de opinión, buzón de sugerencias entre otras. Estas actividades deben realizarse en el mes de noviembre de cada año en que se celebra el "Día de la no violencia contra la Mujer".
- c) Colocar en lugares visibles de la institución información sobre el procedimiento para denunciar y sancionar el Hostigamiento Sexual.
- d) Realizar talleres de capacitación y módulos itinerantes que promuevan la toma de conciencia y los cambios en los patrones socioculturales que toleren o legitimen el hostigamiento sexual.
- e) Coordinar con las entidades gubernamentales y no gubernamentales sobre acciones afirmativas a adoptar en relación a la prevención de la violencia de género y del hostigamiento sexual.
- f) En cuanto a las acciones, en su calidad de empleador, deberá orientar a los denunciante de Hostigamiento Sexual respecto del procedimiento que corresponde para el trámite de su queja.
- g) Proponer e implementar las medidas cautelares necesarias para la protección de la víctima.
- h) Adoptar las medidas necesarias para que cesen las amenazas o represalias ejercidas por el hostigador, así como todas las acciones conducentes a la sanción de las conductas físicas o comentarios de carácter sexual o sexista que generen un clima hostil o de intimidación en el ambiente donde se produzcan.
- i) Elaborar una base de datos de carácter confidencial que contendrá el registro del personal que haya merecido sanción por hostigamiento sexual, a fin de descartar la futura contratación de los sancionados en la institución.
- j) Informar al titular de la entidad correspondiente sobre los procedimientos instaurados por Hostigamiento Sexual y el resultado de las investigaciones efectuadas para verificar el cumplimiento de la ley.
- k) Insertar en el legajo personal respectivo las sanciones por hostigamiento sexual que hayan merecido los funcionarios y servidores de la institución o aquellos con otro tipo de relación jurídica.
- l) Informar a las instancias nacionales sobre casos de sanción por hostigamiento sexual.
- m) Capacitar a los funcionarios, directivos y servidores nombrados, contratados bajo cualquier modalidad o dependencia de las entidades y dependencias del Gobierno Regional Cajamarca, sobre las políticas y normas de prevención y sanción contra el hostigamiento sexual en el sector público.
- n) La información respecto a sanciones por hostigamiento sexual, correspondiente a los órganos de línea y desconcentrados, que cuenten con áreas de personal, se centralizará en la Dirección de Personal de la Sede Regional.



- o) Orientar a los (as) denunciantes que son víctimas de hostigamiento sexual, sobre el procedimiento que corresponde al trámite de su queja.

## VII. PROCEDIMIENTO

### 7.1 Presentación de la Queja

La queja de hostigamiento sexual debe ser presentada por la persona presuntamente hostigada en forma verbal o escrita ante la máxima autoridad administrativa, en el caso de la sede regional y, al titular de la entidad en las unidades orgánicas y/o dependencias que conforman el Gobierno Regional Cajamarca; en un plazo que no deberá exceder de treinta (30) días calendario desde que se produjo el presunto acto de hostigamiento.

En caso la queja involucre a los funcionarios antes indicados, ésta deberá interponerse ante el órgano superior jerárquico según corresponda, el cual tramitará la misma conforme a lo establecido en la presente directiva.

### 7.2 Contenido del Acta de la Queja

El Acta que se levante ante la queja verbal o el escrito de Queja que presente el quejoso, deberá contener los siguientes requisitos:

- a) Datos generales de la persona presuntamente hostigada: nombre completo, cargo o puesto, unidad orgánica, régimen laboral, relación laboral o de otra índole con la presunta persona hostigadora.
- b) Datos generales de la persona presuntamente hostigadora: nombre completo, cargo o puesto, unidad orgánica, régimen laboral y relación laboral o de otra índole con la presunta persona hostigada.
- c) Descripción clara y concreta de los actos denunciados que se consideran manifestaciones de hostigamiento sexual, presentados en una narración cronológica, lugar en que se produjeron y la reacción de la presunta víctima frente a estos hechos.
- d) Indicación de medios probatorios que acrediten la queja.
- e) Solicitud de medidas cautelares a favor de la presunta víctima de considerarlo necesario.

### 7.3 Los medios probatorios

La carga de la prueba corresponde a la presunta víctima del Hostigamiento Sexual. Durante la tramitación de la denuncia, de evidenciarse que los medios probatorios ofrecidos son insuficientes para formar convicción, podrá ordenarse la actuación de los medios probatorios adicionales que consideren convenientes. Son admitidos los siguientes medios probatorios:

- a) Declaración de testigos.
- b) Documentos públicos o privados, salvaguardando el derecho a la intimidad de las personas involucradas.
- c) Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de textos electrónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, siempre que hayan sido obtenidos por medios lícitos o atentatorios con el derecho a la intimidad de las personas.
- d) Pericias psicológicas, psiquiátricas, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros, que sean ofrecidos por las partes.
- e) Cualquier otro medio de prueba idóneo para la verificación de los actos de hostigamiento sexual.



#### 7.4 Atención de la queja

- a) En el caso que el quejado sea funcionario o servidor público sujeto al Régimen Laboral Público, regulado por el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público:

Recibida la queja, ésta será evaluada por el Director de Personal o quien haga sus veces, realizando las investigaciones preliminares pertinentes, elevando informe al titular de la entidad con las recomendaciones del caso, dentro de un plazo no mayor de cinco (5) días.

En el caso que amerite evaluación por parte de las comisiones permanente y especial de procesos administrativos, el procedimiento se sujetará a lo establecido por ley.

En caso el quejado sea miembro titular de alguna de las referidas Comisiones, deberá ser reemplazado por un miembro suplente.

Teniendo conocimiento de la Queja, la Comisión respectiva le dará inmediata prioridad sobre otros temas de su agenda, procediendo a calificarla y pronunciarse sobre la procedencia de la apertura o no del proceso administrativo disciplinario, conforme el procedimiento establecido en el Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, comunicando las recomendaciones del caso al titular de la entidad, para las acciones a que diere lugar.

Instaurado el proceso administrativo disciplinario, tendrá una duración que no excederá de treinta (30) días hábiles improrrogables, y se desarrollará conforme las disposiciones del Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, en concordancia con las normas contenidas en los artículos 30° al 33° del Reglamento de la Ley 27942, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES.

- b) En el caso de que el quejado sea personal contratado que no esté comprendido en el régimen del Decreto Legislativo N° 276.

La máxima autoridad administrativa, en el caso de la sede regional o el titular de la entidad que ha recibido la queja dispondrá correr traslado de ella a la persona presuntamente hostigadora, en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles para presentar sus descargos contados a partir del día siguiente de la notificación.

La autoridad correspondiente, a través de la Dirección de Personal o quien haga sus veces, correrá traslado de la contestación al quejoso/a dentro del tercer día hábil de recibida dicha contestación a fin que, si lo desea, pueda presentar las aclaraciones que corresponda, en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación, prorrogables por cinco (5) días hábiles más mediando causa justificada y a solicitud del interesado. Asimismo, se deberá poner en conocimiento de ambas partes todos los documentos que se presenten.

Vencido el plazo otorgado al quejoso/a, la Dirección de Personal o la que haga sus veces, tendrá un plazo máximo de cinco (5) días hábiles para emitir un informe, calificando la falta, evaluando las pruebas presentadas y solicitando de oficio las que considere pertinente. En caso de estar comprobada la queja, recomendará a la máxima autoridad administrativa, en el caso de la sede regional o titular de la entidad para la aplicación de la sanción correspondiente; la misma que se efectivizará mediante acto resolutorio, en atención a las recomendaciones de dicho documento, pudiendo devenir en sanción o resolución de contrato.

#### 7.5 Garantías del Procedimiento

- a) Confidencialidad: Todos los actos y documentos del proceso de denuncia tienen carácter reservado. La infidencia producida en los procesos de denuncia de hostigamiento sexual será sancionada conforme al artículo 10 del Reglamento.



- b) Garantía del debido proceso: Durante la tramitación de la queja hasta el fin del procedimiento, la persona designada para el seguimiento del proceso tendrá 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 actos tendientes al esclarecimiento de la queja. El Gobierno Regional Cajamarca adoptará los mecanismos necesarios de manera que esta persona no sufra ningún tipo de hostilización de tipo laboral o de otra índole como consecuencia de su labor de vigilancia del proceso.
- c) Protección de los testigos: Se brindará a los testigos del procedimiento, la protección necesaria frente a posibles represalias, debiendo adoptar las medidas personales y laborales que correspondan a cada caso en particular.

## 7.6 Medidas Cautelares

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

- a) Rotación de la persona presuntamente hostigadora.
- b) Rotación de la persona presuntamente hostigada, a solicitud de la misma.
- c) Impedimento de acercarse a la presunta víctima o a su entorno familiar, para lo cual se deberá efectuar una constatación policial al respecto.
- d) Asistencia psicológica u otras medidas de protección que garanticen la integridad psíquica, física y/o moral de la presunta víctima, por ser la persona mayor afectada con el hostigamiento sexual sufrido.

## 7.7 Sanciones

Las conductas de acoso sexual que se comprueben, serán sancionadas según su gravedad y de conformidad con la legislación vigente.

7.7.1. Las sanciones aplicables a los trabajadores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, de acuerdo a la gravedad, son las siguientes:

- a) Cese temporal
- b) Destitución.

7.7.2. Las sanciones aplicables a las personas que desempeñan función pública y que no se encuentran comprendidas bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, de acuerdo a su gravedad, son las siguientes:

- a) Rescisión de Contrato.
- b) Rescisión de Convenio.

7.7.3. Las sanciones aplicables a las personas bajo el régimen laboral privado, de acuerdo a la gravedad de los hechos son las siguientes:

- a) Amonestación
- b) Suspensión
- c) Despido

## VIII. DISPOSICIONES FINALES, COMPLEMENTARIAS Y FINALES

### PRIMERA - APLICACIÓN SUPLETORIA DE NORMAS

- a) En caso de una persona comprendida en una relación no regulada por el derecho laboral, sea hostigada, tiene derecho a pedir una indemnización en la vía civil, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 61 del Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES – Reglamento de la Ley 27942.



- b) Si el hostigador es el empleador, personal de dirección, personal de confianza, titular, el hostigado puede optar entre accionar el cese de la hostilidad o el pago de una indemnización por la vía civil, dando por terminado el contrato de trabajo, conforme al artículo 35 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. En este supuesto no es exigible la comunicación al empleador por cese de hostilidad señalado en el artículo 30° de la misma norma.
- c) Si la persona hostigada se encuentra comprendida bajo el sistema de Contratos Administrativos de Servicios – Decreto legislativo 1057; y sea víctima de hostigamiento sexual por una persona sujeta al Régimen laboral Público, el procedimiento se ajustará a lo establecido en el Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público; y si el hostigador se encuentra bajo su mismo Régimen Contractual, será de aplicación el procedimiento establecido para el Régimen Laboral Público en aplicación de lo establecido en el Artículo 239° de la Ley 27444.

#### **SEGUNDA.- LA FALSA QUEJA**

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

#### **TERCERA.- APLICACIÓN SUPLETORIA DE NORMAS**

En lo que no se encuentre regulado en la presente directiva, será de aplicación supletoria lo previsto en la Ley N° 27444, la Ley N° 27942 y su Reglamento el Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, Ley 29340, Decreto Legislativo N° 276 y su Reglamento, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y el Decreto Legislativo N° 1057- Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.

#### **CUARTA**

Corresponde a la Dirección de Personal de la Sede Regional del Gobierno Regional Cajamarca, la distribución de la presente directiva, así como brindar el asesoramiento correspondiente para las acciones de prevención y difusión de los alcances de la normatividad sobre hostigamiento sexual en el ámbito de la administración pública regional en estrecha coordinación con la Gerencia Regional de Desarrollo Social.

#### **QUINTA**

Es de responsabilidad de la Gerencia Regional de Desarrollo Social, la programación y desarrollo de eventos de promoción y difusión de la presente directiva y de los aspectos relacionados con el Hostigamiento Sexual, como fenómeno social, en la gestión pública regional.

