

GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO



***DIRECTIVA GENERAL "SOBRE
PROCEDIMIENTOS PARA LA
PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA SEDE,
DIRECCIONES REGIONALES
SECTORIALES Y DEPENDENCIAS DEL
GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO".***
DIRECTIVA GENERAL N° 006-2011-GRA/PRES-GG-GRPPAT-SGDI

**GERENCIA REGIONAL DE PLANEAMIENTO,
PRESUPUESTO Y ACONDICIONAMIENTO
TERRITORIAL**

**SUBGERENCIA DE DESARROLLO
INSTITUCIONAL E INFORMÁTICA**

**Ayacucho - Perú
2011**



GOBIERNO REGIONAL "AYACUCHO"

Resolución Ejecutiva Regional

N° 1299-11-GRA/PRES

Ayacucho, 16 NOV 2011

VISTO; la Opinión Legal N° 530-2011-GRA/ORAJ-D-REAO, Informe N° 032-2011-GRA/GRPPAT-SGDI-NSMR y Oficio N° 886-2011-DP/OD-AYA, de la Directiva sobre "Procedimientos para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual" en la Sede, Direcciones Regionales Seccionales y Dependencias del Gobierno Regional de Ayacucho; y,

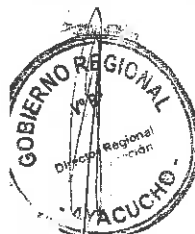
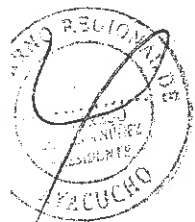
CONSIDERANDO:

Que, los literales a), d), y h) del artículo 21° de la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y su modificatoria Ley N° 27962, precisan como atribuciones del Presidente Regional, dirigir y supervisar la marcha administrativa del Gobierno Regional y de sus órganos electivos, administrativos y técnicos, dictar normas reglamentarias de organización y funciones de las dependencias administrativas del Gobierno Regional, respectivamente;

Que, mediante Ley N° 27942 se aprobó la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y por Decreto Supremo N° 010-MINDES se aprobó su Reglamento; normas que tienen por objeto el prevenir y sancionar el hostigamiento sexual en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación;

Que, el literal "h" del artículo 19° sobre atribuciones del Presidente Regional, Capítulo II del Reglamento de Organización y Funciones-ROF, aprobado por Ordenanza Regional N° 004-07-GRA/CR, faculta al Gobierno Regional las normas reglamentarias de organización y funciones de las dependencias administrativas del Gobierno Regional;

Que, la Subgerencia de Desarrollo Institucional e Informática del Gobierno Regional de Ayacucho, ha elaborado la presente Directiva sobre "Procedimientos para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual" en



la Sede, Direcciones Regionales Sectoriales y Dependencias del Gobierno Regional de Ayacucho, que por su importancia es necesario su aprobación;

Estando a lo actuado y en uso de las atribuciones conferidas por la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y su Modificatoria, Ley N° 27902.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR, la Directiva General N° 006-2011-GR/PRES-GG-GRPPAT-SGDI, sobre **"PROCEDIMIENTOS PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA SEDE, DIRECCIONES REGIONALES SECTORIALES Y DEPENDENCIAS DEL GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO"**, que forma parte integrante de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Quedan derogadas todas las normas administrativas que se opongan a la presente Directiva.

ARTÍCULO TERCERO.- El Órgano de Control Institucional y la Oficina Regional de Administración a través de la Oficina de Recursos Humanos de la Sede y Oficinas de Personal o las que hagan las veces en las Direcciones Regionales Sectoriales y Dependencias del Gobierno Regional de Ayacucho, velarán por el estricto cumplimiento de la presente Directiva.

ARTÍCULO CUARTO.- TRANSCRIBIR, la presente Resolución de aprobación de la Directiva General sobre "Procedimientos para la Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual a los Órganos Estructurados de la Sede, Direcciones Regionales Sectoriales y Dependencias del Gobierno Regional de Ayacucho, en un (01) ejemplar en original a la Subgerencia de Desarrollo Institucional e Informática y a las instancias pertinentes de acuerdo a formalidades establecidas por Ley.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO
[Signature]
WILFREDO OSCORIMA NÚÑEZ
PRESIDENTE

DIRECTIVA SOBRE "PROCEDIMIENTOS PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA SEDE, DIRECCIONES REGIONALES SECTORIALES Y DEPENDENCIAS DEL GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO"

DIRECTIVA GENERAL N° 006- 2011-GRA/PRES-GG-GRPPAT-SGDI

FORMULADO POR:

- GERENCIA REGIONAL DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL
- SUBGERENCIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL E INFORMÁTICA

FECHA: Ayacucho,

I. OBJETIVO

La prevención y sanción de los actos de Hostigamiento Sexual, producidos en las relaciones de dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación en la Sede, Direcciones Regionales Sectoriales y Dependencias del Gobierno Regional de Ayacucho.

II. FINALIDAD

Normar los procedimientos a seguir, así como establecer las competencias y responsabilidades en la Sede, Direcciones Regionales Sectoriales y Dependencias del Gobierno Regional de Ayacucho, para la aplicación de los mecanismos de prevención y sanción del Hostigamiento Sexual.

III. BASE LEGAL

1. Constitución Política del Perú
2. Declaración Universal de los Derechos Humanos proclamados el 10 de diciembre de 1948, aprobada por Resolución Legislativa N° 13282 de 19 de diciembre de 1959.
3. Convenio sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAM), aprobada por Resolución Legislativa N° 23432 de 04 de junio de 1982, ratificada el 20 de agosto de 1982 y su Protocolo Facultativo (Recomendación 19)
4. Convención Interamericana para prevenir y erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém Do Para" de 09 de junio de 1994, aprobada por Resolución Legislativa N°



26583 de 01 de marzo de 1996 y ratificada el 02 de abril de 1996 y su protocolo Facultativo.

5. Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo
6. Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
7. Ley N° 27815, Ley de Código de Ética de la Función Pública.
8. Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
9. Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
10. Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público
11. Decreto Legislativo N° 1057, Ley de Contrataciones Administrativas de Servicio y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.
12. Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
13. Decreto Supremo N° 010-2003-MINDES, Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
14. Decreto Supremo N° 013-2008-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27584, Ley que regula el Proceso contencioso Administrativo, modificado por el Decreto Legislativo N° 1067.
15. Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y su modificatoria Ley N° 27902.
16. Ordenanza Regional N° 004-07-GRA/CR, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones-ROF del Gobierno Regional de Ayacucho
17. Ordenanza Regional N° 022-2007-GRA/CR, que aprueba el Cuadro para Asignación de Personal-CAP y Cuadro Nominativo de Personal-CNP del Gobierno Regional de Ayacucho.
18. Ordenanza Regional N° 030-2008-GRA/CR, que aprueba el Manual de Organización y Funciones del Gobierno Regional de Ayacucho.
19. Ordenanza Regional N° 26-2009-GRA/CR, que declara de interés regional la prevención y protección frente al Hostigamiento Sexual.
20. Ordenanza Regional N° 029-2010-GRA/CR, sobre el Plan Regional contra la Violencia hacia la Mujer.

IV. ALCANCE

La presente Directiva es de aplicación a los funcionarios, servidores, trabajadores y personal en general, inclusive a aquellos intervinientes en la relación de sujeción no reguladas por el derecho laboral, en la Sede, Direcciones Regionales Sectoriales y Dependencias del Gobierno Regional de Ayacucho, cualquiera sea



su régimen laboral o contractual, lo que incluye a los regímenes laborales del Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728; las Contrataciones Administrativas sujetas al Decreto Legislativo N° 1057, Ley de Contrataciones Administrativas de Servicios, entre otros.

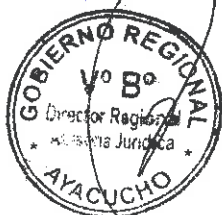
V.- DISPOSICIONES GENERALES

5.1 Cuando en la presente Directiva se hace referencia a:

- a) **La Ley:** Se entiende que es la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
- b) **El Reglamento:** Se entiende que es el Reglamento de la Ley N° 27942, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-MINDES.
- c) **ORH:** Oficina de Recursos Humanos en la Sede o el órgano que haga las veces en las Direcciones Regionales Sectoriales y Dependencias del Gobierno Regional de Ayacucho.
- d) **CADER:** Comisión de Atención de Denuncias y Reclamos, en la Sede y en las Direcciones Regionales Sectoriales y Dependencias del Gobierno Regional de Ayacucho que deben crearse, encargados de la investigación de las denuncias que se interpongan por Hostigamiento Sexual.
- e) **Comisión Disciplinaria:** Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios y Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios, dependiendo del nivel jerárquico de que dependa el procesado, Comisiones encargados del procesamiento de funcionarios o servidores del régimen laboral público denunciados por Hostigamiento Sexual.

5.2 Para efectos de lo dispuestos en la presente Directiva, se utilizarán los siguientes términos:

- a) **Hostigamiento Sexual:** Conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos de connotación sexual no deseados y/o rechazados por la persona contra la cual se dirige y que afectan la dignidad de las personas.
- b) **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 tienen una situación ventajosa frente a la otra. Este concepto incluye el de relación de dependencia.
- c) **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 otra por el grado o nivel que ocupa dentro de la estructura organizacional.
- d) **Situación Ventajosa:** Es aquella que se produce en una relación con la que no existe una posición de autoridad,



pero sí un poder de influencia de una persona frente a la otra, aun cuando dichas personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual sean de igual cargo, nivel de jerarquía

- e) **Hostigador:** Toda persona que dirige a otro comportamientos de naturaleza o connotación sexual no deseado y/o rechazados, cuya responsabilidad ha sido determinada y que ha sido sancionada previa denuncia por el hostigamiento sexual, de acuerdo al procedimiento establecido en la Ley y la presente Directiva.
- f) **Hostigado:** Toda persona que es víctima de hostigamiento sexual.

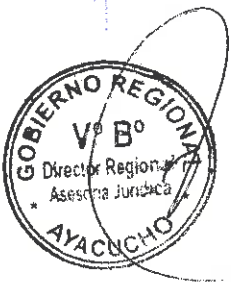
5.3 Se entenderá como manifestación de la conducta de Hostigamiento Sexual, a título enunciativo, las siguientes:

- a) Promesas explícitas o implícitas 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 que exige una conducta no deseada que atenta o agravia la dignidad de la presunta víctima, o ejercer actitudes de presión o intimidatorias con la finalidad de recibir atención o favores de naturaleza sexual, o para reunirse o salir con la persona agraviada.
- c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual escritos o verbales, insinuaciones sexuales; proposiciones sexuales; gestos obscenos, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima tales como: escritos con mensajes de contenido sexual; exposiciones indecentes con contenido sexual, bromas obscenas; preguntas, chistes o piropos de contenido sexual; conversaciones con términos de corte sexual; miradas lascivas reiteradas con contenido sexual; llamadas telefónicas de contenido sexual; proposiciones reiteradas para citas con quien ha rechazado solicitudes de naturaleza sexual; comentarios de contenido sexual o de la vida sexual de la persona agraviada; mostrar reiteradamente dibujos, graffitis, fotos, revistas, calendarios con contenido sexual; entre otros actos de similar naturaleza.
- d) Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseados por la víctima tales como: tocar, rozar, recostarse, arrinconar, besar, abrazar, pellizcar, palmear, obstruir intencionalmente el paso, entre otras acciones de naturaleza similar.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.



5.4 Son elementos constitutivos del Hostigamiento Sexual

- a) La existencia de una relación de autoridad, dependencia, jerarquía o situación ventajosa entre el Hostigador y la Víctima.
- b) Un acto de carácter o connotación sexual, sea físico, verbal, escrito o de similar naturaleza, realizado por el Hostigador, y que es rechazado manifestaciones o no deseado por la víctima.
- c) El sometimiento o el rechazo en la víctima al acto de carácter o connotación sexual, es utilizado por el Hostigador, de forma explícita o implícita, como base para la toma de una decisión que tenga efectos directos o indirectos respecto de la situación de la víctima en el centro laboral, sobre el acceso de dicha persona a la formación o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo, creando el Hostigador de esa manera un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la víctima.



5.5 Son obligaciones de la Sede, Direcciones Regionales Sectoriales y Dependencias del Gobierno Regional de Ayacucho:

5.5.1 En la materia de Acciones de Prevención: El órgano responsable es: en la Sede es la Oficina de Recursos Humanos, en las Direcciones Regionales Sectoriales y Dependencias del Gobierno Regional la Oficina de Personal o el órgano que haga sus veces. Para ello, los órganos deberán privilegiar la atención de los requerimientos de la Oficina de Recursos Humanos de la Sede y, del órgano que haga las veces en las Direcciones Regionales Sectoriales y Dependencias del Gobierno Regional de Ayacucho, para el logro de las siguientes acciones:

- a) Capacitar a los funcionarios, servidores y trabajadores sobre las políticas y normas contra el Hostigamiento Sexual.
- b) Poner en conocimiento de quienes prestan servicios bajo cualquier modalidad laboral, sean, prácticas Pre-Profesionales, Contratación de Terceros, Contratación de Servicios u otra de similar naturaleza, sobre las normas contra el Hostigamiento Sexual
- c) Realizar campañas de difusión para la prevención del Hostigamiento Sexual dentro de la jurisdicción de la entidad a la que pertenece.

A fin de lograr conductas que promuevan un ambiente laboral saludable contrarias al hostigamiento sexual, la Oficina de Recursos Humanos de la Sede, Oficina de Personal o el órgano que haga las veces en las Direcciones Regionales Sectoriales y Dependencias del Gobierno Regional de Ayacucho, podrán coordinar directamente con las dependencias del sector y de la Administración Pública en general, a fin de asegurar mayor niveles de eficiencia en el logro de sus actividades de prevención.

5.5.2 De acuerdo a las materias de su competencia: La Oficina de Recursos Humanos de la Sede y la Oficina de Personal o el órgano que haga las veces en las Direcciones Regionales Sectoriales y Dependencias del Gobierno Regional de Ayacucho, deberán:

- a) Elaborar una base de datos de carácter confidencial que contendrán el registro del personal contratado bajo cualquier modalidad laboral o no laboral que haya merecido sanción por hostigamiento sexual, a fin de descartar la futura contratación de los sancionados en el sector.
- b) Insertar en el legajo personal respectivo las sanciones por hostigamiento sexual que hayan merecido los funcionarios y servidores de la institución.
- c) Informar directamente al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o a la dependencia regional correspondiente de dicho sector, respecto de los procedimientos instaurados por Hostigamiento Sexual contra trabajadores contratados bajo el Régimen Laboral Privado u otra modalidad de carácter laboral. De ser el caso, también informará a dicha entidad sobre las sanciones impuestas.
- d) Informar directamente a la Sede, Direcciones Regionales Sectoriales y Dependencias del Gobierno Regional de Ayacucho, según corresponda, respecto de las sanciones de destitución que por causal de hostigamiento Sexual le haya sido impuesta a los funcionarios y servidores de la entidad que se encuentren bajo el Régimen Laboral Público.

5.5.3 La Oficina de Recursos Humanos de la Sede y las Oficinas de Personal o los órganos que hagan sus veces en las Direcciones Regionales Sectoriales y Dependencias del Gobierno Regional de Ayacucho, de acuerdo a su competencia, realizarán en sus respectivas entidades las acciones consignadas en el numeral 5.5.2.



5.5.4 Respecto de las acciones en su calidad de empleador, corresponde a la Oficina de Recursos Humanos de la Sede y Oficinas de Personal u órgano que haga las veces en las Direcciones Regionales Sectoriales y Dependencias del Gobierno Regional de Ayacucho el deber de orientar a los denunciantes de Hostigamiento Sexual respecto al procedimiento que corresponde para el trámite de su denuncia.



VI.- DISPOSICIONES COMUNES DEL PROCEDIMIENTO

PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA

- 6.1** La denuncia será presentada, en forma verbal o escrita, por la presunta víctima en un plazo que no deberá exceder los treinta (30) días calendario desde que se produjo el último acto de Hostigamiento Sexual.
- 6.2** En caso la denuncia se formule contra la autoridad encargada de recibirla, ésta deberá interponerse ante el órgano superior jerárquico que corresponda, el cual tramitará la misma conforme a lo establecido en la presente directiva.



REQUISITOS DE LA DENUNCIA

6.3 Deberá contener los siguientes requisitos:

- a) Identificación del denunciante:** Nombres y Apellidos, cargo, unidad estructurada en la que viene prestando sus servicios en la entidad, descripción de la relación laboral que mantiene o mantenía con el presunto hostigador.
- b) Identificación del denunciado:** Nombres y Apellidos y función que realiza en la unidad estructurada asignado en la entidad.
- c) Hechos:** Descripción de los actos que considera manifestaciones de hostigamiento sexual y las circunstancias de tiempo y lugar en que se produjeron.
- d) Pruebas:** Acreditación de los hechos descritos por el denunciante a través de la presentación de medios probatorios. No serán admitidas a trámite las denuncias que carezcan de medios probatorios.
- e) Medida Cautelar:** El denunciante podrá solicitar se dispongan medidas de carácter temporal que pongan fin a los actos de Hostigamiento Sexual materia de la denuncia. Para ello, el titular de la entidad, por recomendación del órgano a cargo de la investigación y siempre que dicho órgano considere verosímil lo denunciado urgente de decisión preventiva, dispondrá de la medida temporal en la forma que considere más adecuada. La medida provisoria dictada dejará de tener efectos una vez resuelta la denuncia.



- f) **Identificación del representante:** Datos de la persona que representará al denunciante durante la tramitación de la denuncia. Este mecanismo no es requisito para que la queja sea admitida a trámite.

MEDIOS PROBATORIOS

- 6.4 La carga de la prueba corresponde a la presunta víctima del Hostigamiento Sexual. Durante la tramitación de la denuncia, de evidenciar el órgano a cargo de la investigación que los medios probatorios ofrecidos son insuficientes para formar convicción, podrá ordenar la actuación de los medios probatorios adicionales que considere convenientes. Son admitidos los siguientes medios probatorios:

- a. Declaración de testigos
- b. Todo escrito u objeto que sirva para acreditar un hecho, pudiendo ser éstos, documentos públicos o privados, grabaciones de audio o video, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, y demás objetos que recojan, contengan o representen algún hecho, o una actividad humana o su resultado.
- c. Pericias, siempre que la apreciación de los hechos controvertidos requiera de conocimientos especiales de la naturaleza científica, tecnológica, artística u otra analogía.
- d. Cualquier otro medio probatorio idóneo para la verificación de los actos de Hostigamiento Sexual.

GARANTIA DEL PROCEDIMIENTO

- 6.5 La entidad deberá, durante la tramitación de la denuncia, generar las condiciones para otorgar las siguientes garantías mínimas.

- a. **Confidencialidad:** Todos los actos y documentos relacionados con la denuncia tienen carácter reservado. La infidencia producida durante la tramitación de la denuncia será calificada como falta grave que deberá ser sancionado, bajo responsabilidad.
- b. **Protección al Representante y sus facultades:** Durante la tramitación de la denuncia hasta el fin del procedimiento, el representante del denunciante tendrá acceso tanto a la información contenida en el legajo respectivo como a las actuaciones realizadas por el órgano encargado de la investigación. Asimismo, podrá solicitar la realización de otras



acciones que coadyuven al esclarecimiento de lo denunciado.

Si el representante también es trabajador de la entidad donde se tramita la denuncia, corresponderá al titular de la entidad adoptar las medidas necesarias para que éste no sufra ningún tipo de hostilización de índole laboral como consecuencia de su labor de vigilancia del proceso.

- c. **Protección al Testigo:** De ser el testigo trabajador de la entidad donde se tramita la denuncia, corresponderá al titular de la entidad el adoptar las medidas necesarias para que éste no sufra ningún tipo de hostilización de índole laboral como consecuencia de su colaboración en el esclarecimiento de los hechos.

MEDIDAS CAUTELARES

6.6 A fin de asegurar la protección de la supuesta víctima la entidad podrá disponer las siguientes acciones:

- a. Rotación del presunto hostigador o cualquier otra medida que genere su separación física del denunciante.
- b. Rotación de la presunta víctima, únicamente a su solicitud.
- c. Asistencia psicológica al denunciante, ello en la medida que lo permitan las posibilidades institucionales.
- d. De existir mérito suficiente, la entidad podrá solicitar ante la Gobernatura respectiva el otorgamiento de garantías personales para la presunta víctima y su entorno familiar.
- e. Cualquier otra medida que garantice la integridad física, psíquica y/o moral de la presunta víctima

PLAZOS PARA INVESTIGAR Y RESOLVER

6.7 Se contará con los siguientes plazos para el accionar correspondiente:

- a. Un periodo investigatorio de diez (10) días hábiles
- b. Un periodo resolutorio improrrogable de:
 1. Cinco (05) días hábiles en el procedimiento del Régimen Laboral Privado
 2. Veinte (20) días hábiles en el procedimiento del Régimen Laboral Público.



CALIFICACIÓN DE LA DEMANDA

6.8 Luego de la etapa investigatoria respectiva, y emitido el informe preliminar correspondiente con sus recomendaciones, deberá emitirse pronunciamiento respecto de:

- a. La procedencia de iniciar proceso administrativo disciplinario al personal del régimen del Decreto Legislativo N° 276- que haya sido denunciado
- b. La comisión de una falta laboral que supone la imposición de una sanción, para el personal del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 que haya sido denunciado.

En ambos casos, de no encontrarse merito suficiente luego de las investigaciones respectivas, se elevará un informe de lo actuado al Titular de la entidad.

FALSA DENUNCIA

6.9 Toda denuncia de hostigamiento sexual que fuera declarada infundada por resolución firme, faculta a quién le imputaron los hechos para solicitar a la autoridad competente la imposición de la sanción respectiva contra quien formulo la denuncia, siempre y cuando acredite la existencia de dolo o culpa inexacta.

Con la presentación de la solicitud de sanción o sin ella, y acreditada la existencia de dolo o culpa inexcusable, el titular de la entidad, en su calidad de empleador, podrá resolver justificadamente el contrato de trabajo o cese definitivamente, según sea el caso, a quien formuló la falsa denuncia.

SANCIONES

6.10 En el caso de funcionarios y servidores bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, según la gravedad de la falta, pueden ser sancionados con amonestación, suspensión, cese temporal o destitución, previo proceso administrativo disciplinario.

6.11 En el caso de los funcionarios y trabajadores bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728; y las contrataciones administrativas sujetas al Decreto Legislativo N° 1057, Ley de Contrataciones Administrativas de Servicios-CAS, según la gravedad de la falta, pueden ser sancionados con amonestación, suspensión, o conclusión del vínculo laboral.



INDEMINIZACIÓN

- 6.12** Sin perjuicio de la aplicación de la sanción administrativa contra el presunto hostigador, el presunto hostigado tiene derecho a acudir a la vía judicial civil en proceso sumarísimo para exigir el pago de la indemnización correspondiente.
- 6.13** Toda denuncia de hostigamiento sexual que fuera declarada infundada por resolución firme, faculta a quien se le imputaron los hechos para interponer acciones judiciales contra quien formulo la denuncia, quedando este último obligado a pagar la indemnización que fije el juez respectivo.



RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL FUNCIONARIO RESPONSABLE

- 6.14** En caso que haya conocido del acto de hostilidad, el titular de la entidad o el funcionario encargado de ordenar la instauración del proceso administrativo disciplinario, y no haya adoptado las acciones oportunas y adecuadas para tramitar, investigar y sancionar los hechos, será responsable solidario por el pago de la indemnización judicial que corresponde al hostigador, sin perjuicio de la responsabilidad penal que corresponda.

SENTENCIA POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL

- 6.15** De haber optado el hostigamiento el inicio de acciones judiciales, la notificación de la sentencia firme evacuada por la judicatura faculta a la entidad a iniciar el procedimiento sancionador respectivo contra el hostigador.

VII. PROCEDIMIENTO PARA FUNCIONARIOS Y SERVIDORES BAJO EL RÉGIMEN LABORAL PÚBLICO.

- 7.1** En el caso de funcionarios y servidores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, la denuncia será recepcionada por la Oficina de Recursos Humanos de la Sede y la Oficina de Personal u órgano que haga las veces en las Direcciones Regionales Sectoriales y Dependencias del Gobierno Regional de Ayacucho y derivada, en un plazo no mayor a veinticuatro (24) horas, al CADER para la investigación respectiva.

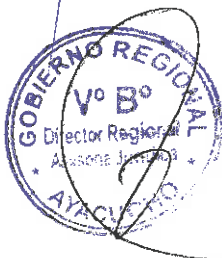
- 7.2 Emitido el informe del CADER, éste será remitido, en un plazo no mayor a veinticuatro (24) horas, a la Comisión Disciplinaria respectiva.
- 7.3 En el caso de procesamiento de funcionarios, deberá remitirse la resolución de conformación de la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios, en un plazo no mayor de tres (03) días hábiles. De ser el denunciado miembro titular de la Comisión Disciplinaria, será reemplazado por el miembro suplente.
- 7.4 Recepcionado el informe del CADER por la Comisión Disciplinaria. Ésta evaluará el mismo y elevará un informe al titular de la entidad, pronunciándose sobre la procedencia o la no procedencia de iniciar proceso administrativo disciplinario al denunciado.
- 7.5 En caso de instaurarse el proceso administrativo disciplinario son de aplicación los plazos establecidos en el artículo 32° del Reglamento de la Ley N° 27942 concordante con el procedimiento establecido en el Decreto Supremo N° 005-90-PCM.

VIII. PROCEDIMIENTOS PARA LOS TRABAJADORES BAJO EL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO

- 8.1 El trabajador puede optar entre las siguientes alternativas:
- Accionar el cese de hostilidad
 - Exigir el pago de una indemnización dando por terminado el contrato de trabajo.

PROCEDIMIENTO DE CESE DE HOSTILIDAD

- 8.2 La denuncia será recepcionada por la Oficina de Recursos Humanos de la Sede y Oficina de Personal u órgano que haga las veces en las Direcciones Regionales Sectoriales y Dependencias del Gobierno Regional de Ayacucho, debiendo correr traslado de la misma al denunciado en un plazo no mayor a veinticuatro (24) horas de recepcionada.
- 8.3 Notificada la denuncia, el denunciado cuenta con cinco (05) días hábiles para presentar sus descargos, adjuntando las pruebas que considere oportunas. Las pruebas que podrían ser utilizadas para el descargo respectivo, son las establecidas en el presente Reglamento. Estas podrán ser presentadas hasta antes que se emita la resolución final.
- 8.4 Cumplido el plazo para la recepción del descargo respectivo, y con el descargo o sin él, la Oficina de Recursos Humanos de la Sede o la Oficina de Personal o el órgano que haga las veces en las Direcciones Regionales Sectoriales y Dependencias del Gobierno Regional de Ayacucho, deberán poner en conocimiento de ambas partes todos los documentos presentados. Asimismo, remitirá el expediente,



en un plazo no mayor a veinticuatro (24) horas, al CADER para la investigación respectiva.

- 8.5 El CADER cuenta con diez (10) días hábiles para realizar las investigaciones que considere a fin de determinar el acto de hostigamiento sexual, de acuerdo a los criterios establecidos en la Ley y el presente Reglamento
- 8.6 Emitido el informe del CADER, éste será remitido, en un plazo no mayor a veinticuatro (24) horas, a la Oficina de Recursos Humanos en al Sede, Oficina de Personal u órgano estructurado que haga las veces en las Direcciones Regionales Sectoriales y Dependencias del Gobierno Regional de Ayacucho.
- 8.7 Recepcionado la Oficina de Recursos Humanos de la Sede, Oficina de Personal u órgano estructurado que haga las veces en las Direcciones Regionales Sectoriales y Dependencias del Gobierno Regional de Ayacucho, en un plazo no mayor a cinco (05) días hábiles evaluarán el mismo y elevaran un informe al titular de la entidad, en el que hará de su conocimiento las acciones administrativas dispuestas contra el denunciado, de ser el caso.



DEMANDA DE CESE DE HOSTALIDAD

- 8.8 En caso la denuncia recaiga sobre la autoridad de mayor jerarquía, el procedimiento interno no resulta aplicable, teniendo el trabajador a lo establecido en el artículo 35° literal a) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

SOLICITUD DE INDEMNIZACIÓN

- 8.9 El trabajador víctima de Hostigamiento Sexual tiene la potestad de dar por terminado el contrato de trabajo y solicitar al juez el pago de una indemnización por parte del empleador, independientemente de los beneficios sociales que le correspondan. Para tales efectos, el hostigamiento sexual será considerado como acto de hostilidad equiparable al despido. En caso que el juez considere fundada la demanda, dispondrá el pago de la indemnización que corresponda.

DERECHO DE LOS TRABAJADORES SANCIONADOS

- 8.10 Los trabajadores sancionados con despido por acto de hostigamiento sexual tienen expedito su derecho a interponer una demanda de nulidad de despido o de pago de indemnización por despido arbitrario.

IX. PROCEDIMIENTO PARA EL PERSONAL BAJO RELACIONES DE SUJECCIÓN NO REGULAR POR EL DERECHO LABORAL (CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS).

9.1 Si el acto de hostigamiento sexual se presenta en una relación no regulada por el derecho laboral, la supuesta víctima podrá:

- a) Denunciar ante la Oficina de Recursos Humanos de la Sede, Oficina de Personal u órgano que haga las veces en las Direcciones Regionales Sectoriales y Dependencias del Gobierno Regional de Ayacucho al hostigador:
 - 1. Si éste es un funcionario, servidor, o trabajador de la entidad, le será de aplicación el procedimiento que corresponda según su régimen laboral.
 - 2. Si éste tiene la misma condición que el denunciante, el procedimiento se sujetará a lo dispuesto por el Régimen Laboral Público, en aplicación al artículo N° 239° de la Ley N° 27444.
- b) Demandar el pago de una indemnización por el daño sufrido, ello a través de un proceso sumarísimo en la vía judicial civil.

X. DISPOSICIÓN FINAL

10.1 Todos los funcionarios, servidores, trabajadores y personal en general, incluyendo a aquellos intervinientes en la relación de sujeción no requeridas por el derecho laboral, de la Sede, Direcciones Regionales Sectoriales y Dependencias del Gobierno Regional de Ayacucho, son responsables de dar cumplimiento a las disposiciones señaladas en la presente Directiva, el Órgano de Control Institucional velará por el fiel cumplimiento de la presente Directiva.

Ayacucho, Setiembre de 2011

