MINISTERIO DE SALUD
INSTITUTO NACIONAL DE OFTALMOLOGIA
"Dr. Francisco Contreras Campos"

REPUBLICA DEL PERU

Nº 205-2023-INO-D

Resolución Directoral

Lima, 23 de Noviembre del 2023

VISTOS:

Nota Informativa Nº 137-2023-OEPE/INO, Informe Técnico Nº 009-2023-OP-OEA-INO, Nota Informativa Nº 567-2023-OP-OEA-INO, Informe Nº 128-OAJ/INO;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Supremo Nº 008-2017-SA, modificado por el Decreto Supremo Nº 011-2017-SA, se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, estableciendo al Instituto Nacional de Oftalmología "Dr. Francisco Contreras Campos", como un órgano desconcentrado del Ministerio de Salud, dependiente de la Dirección General de Operaciones en Salud;

Que, mediante Resolución Ministerial Nº 447-2009/MINSA, modificado por la Resolución Ministerial Nº 660-2010/MINSA, se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Nacional de Oftalmología;

Que, mediante Resolución Ministerial Nº 388-2022/MINSA, el Ministerio de Salud designó temporalmente al señor FELIX ANTONIO TORRES COTRINA, en el puesto de Director de Instituto Especializado (CAP-P Nº. 001), de la Dirección General del Instituto Nacional de Oftalmología del Ministerio de Salud, en adición a sus funciones de Director Adjunto del citado Instituto;

Que, la Ley Nº 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, tiene por objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación, así como el hostigamiento sexual que se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo;

Que, con Decreto Supremo Nº 010-2003-MIMDES se aprobó el Reglamento de la Ley Nº 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual;

Que, mediante Decreto Legislativo Nº 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, se modifica la Ley Nº 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, cuya única Disposición Complementaria Final dispone que el Poder Ejecutivo, mediante Decreto Supremo apruebe un nuevo Reglamento de la mencionada Ley;

Que, con la Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 144-2019-SERVIR-PE, formaliza el acuerdo de Consejo Directivo de SERVIR, mediante el cual se aprueban los "Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas", cuya finalidad es prevenir y sancionar los casos de hostigamiento sexual en las entidades públicas, con el propósito de brindar un ambiente laboral seguro, digno y libre de violencia que promueva el desarrollo integral de los/as servidores/as;

Que, el numeral VIII "Disposiciones Complementarias Finales" de los Lineamientos mencionado en el párrafo que antecede, establece que las entidades adecuan la normativa interna a lo señalado en la citada norma;

MINISTERIO DE SALUD I.N.O. Dirección General V°B°

MINISTERIO DE SALUD V°B° Of. Asesoría Jurídica Instituto Nacional de Oftalmología

INSTITUTO NACIONAL DE OFTALMOLOGIA Dr. Francisco Contreras Campos V°B° T.L.Z.O. DIRECTORA EJECUTIVA DE LA OFICINA DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO

INSTITUTO NACIONAL DE OFTALMOLOGIA Dr. Francisco Contreras Campos V°B° DIRECTIVA DE ADMINISTRACION C. ESCALANTE

INSTITUTO NACIONAL DE OFTALMOLOGIA - Oficina de Personal - R. MATIAS D.

Que, mediante Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, modifica los artículos 4, 16, 17, 35 48, 49 y 50 e incorporan los numerales 14.3 y 27.4 a los artículos 14 y 27 respectivamente del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP;

Que, el numeral 35.1 del 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; y, el numeral 35.2 del mismo artículo, señala que 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, mediante Resolución Directoral N° 055-2023-INO-D de fecha 03 de abril del 2023, se aprueba la Directiva Administrativa N° 001-INO/OEPE-2023 "Directiva Administrativa para la Elaboración de Documentos Normativos en el Instituto Nacional de Oftalmología - INO *"Dr. Francisco Contreras Campos"*, cuyo objetivo es establecer disposiciones técnicas y operativas para la planificación, formulación, aprobación, difusión, implementación y evaluación de los Documentos Normativos en el Instituto Nacional de Oftalmología - INO *"Dr. Francisco Contreras Campos"*;

Que, en ese contexto normativo, la Oficina de Personal a través de la Nota Informativa N° 567-2023-OP-OEA-INO del 12 de julio de 2023, propone la aprobación del proyecto de Directiva Administrativa que establece las acciones para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en el Instituto Nacional de Oftalmología - INO *"Dr. Francisco Contreras Campos"*, cuyo objetivo es establecer disposiciones internas y procedimientos para prevenir, denunciar, investigar y sancionar las conductas que configuran actos de hostigamiento sexual producidos en las relaciones de autoridad o dependencia, o entre personas independientes de la jerarquía, cargo, función, nivel remunerativo o análogo que se presenten en las relaciones laborales y/o contractuales de todos los órganos y unidades orgánicas del Instituto Nacional de Oftalmología *"Dr. Francisco Contreras Campos"*;

Que, mediante Informe Técnico N° 009-2023-OP-OEA-INO de fecha 21 de julio de 2023, el Jefe de la Oficina de Personal remite al Director Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Administración, el proyecto de Directiva Administrativa que establece las acciones para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en el Instituto Nacional de Oftalmología - INO *"Dr. Francisco Contreras Campos"*, subsanando las observaciones presentadas por la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, a fin de continuar con el trámite para su posterior aprobación mediante acto resolutivo correspondiente;

Que, en ese sentido, mediante Nota Informativa N° 137-2023-OEPE/INO de fecha 25 de julio de 2023, la Jefa de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, en atención al Informe N° 057-2023-UO-OEPE/INO del responsable de la Unidad de Organización, en el que emite opinión favorable a la propuesta de la Directiva Administrativa que establece las acciones para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en el Instituto Nacional de Oftalmología - INO *"Dr. Francisco Contreras Campos"*, y propone continuar con el trámite de aprobación mediante acto resolutivo;

Que, la Oficina de Asesoría Jurídica, mediante Informe N° 128-2023-OAJ/INO, teniendo como sustento las normas referidas y las opiniones antes citadas, concluye que resulta legalmente viable tramitar el proyecto de Resolución, que apruebe la Directiva Administrativa que establece las acciones para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en el Instituto Nacional de Oftalmología - INO *"Dr. Francisco Contreras Campos"*;

Que, en consecuencia, de conformidad a lo expuesto y, a los intereses funcionales que permitan un mejor cumplimiento de los fines y objetivos de la Institución, resulta necesario emitir el correspondiente acto resolutivo;

Con la visación del Director Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Administración, de la Directora Ejecutiva de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, del Jefe de la Oficina de Personal, del Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica, y;

MINISTERIO DE SALUD
INSTITUTO NACIONAL DE OFTALMOLOGIA
"Dr. Francisco Contreras Campos"

REPUBLICA DEL PERU

Nº 205-2023-INO-D

Resolución Directoral

Lima, 23 de Noviembre del 2023

De conformidad con las normas contenidas en la Ley Nº 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Decreto Supremo Nº 021-2021-MIMP, que modifica varios artículos del Reglamento de la Ley Nº 27942 aprobado por Decreto Supremo Nº 014-2019-MIMP, Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 144-2019-SERVIR-PE, Decreto Supremo Nº 008-2017-SA, modificado por el Decreto Supremo Nº 011-2017-SA que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud; el Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Nacional de Oftalmología, aprobado mediante Resolución Ministerial Nº 447-2009/MINSA y modificado por Resolución Ministerial Nº 660-2010/MINSA, Resolución Directoral Nº 055-2023-INO-D que aprueba la Directiva Administrativa Nº 001-INO/OEPE-2023 "Directiva Administrativa para la Elaboración de Documentos Normativos del INO.

MINISTERIO DE SALUD V°B° Oficina de Asesoría Jurídica Instituto Nacional de Oftalmología

SE RESUELVE:

Artículo 1°. – APROBAR la Directiva Administrativa Nº 003-INO/OEA/OP-2023 "Directiva Administrativa que establece las acciones para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en el Instituto Nacional de Oftalmología - INO *"Dr. Francisco Contreras Campos"*; por las consideraciones expuestas, el cual consta de diez (10) folios, que está comprendido tres (03) anexos, que forman parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2°. – DISPONER que la Oficina de Personal realice la difusión, implementación y supervisión de la Directiva Administrativa que se aprueba a través de la presente Resolución.

INSTITUTO NACIONAL DE OFTALMOLOGIA "Dr. Francisco Contreras Campos" V°B° T.L.Z.O. DIRECTORA EJECUTIVA DE LA OFICINA DE PLANEAMIENTO ESTRATEGICO

Artículo 3°.- DISPONER que el área de Trámite Documentario, proceda a notificar la presente Resolución Directoral a los diferentes estamentos de la Institución, para conocimiento y cumplimiento.

Artículo 4°. – AUTORIZAR al responsable del Portal de Transparencia, la publicación de la presente Resolución Directoral en el Portal Institucional de Instituto Nacional de Oftalmología *"Dr. Francisco Contreras Campos"*, www.ino.gob.pe.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

INSTITUTO NACIONAL DE OFTALMOLOGIA "Dr. Francisco Contreras Campos" V°B° OFICINA EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN
C. ESCALANTE

PERU Ministerio de Salud INO

M.O. FELIX ANTONIO TORRES COTRINA
Director de Instituto Especializado
CMP. 38356 RNE. 17309

INSTITUTO NACIONAL DE OFTALMOLOGIA - Oficina de Personal
R. MATIAS D.

FATC/CAEH/TLZO/RMD/LECD/sqv.
Distribución:
( ) Dirección General
( ) Dirección Ejecutiva de Administración
( ) OEPE
( ) Oficina de Asesoría Jurídica
( ) Oficina de Personal
( ) OEI
( ) Archivo

PERÚ Ministerio de Salud | INO INSTITUTO NACIONAL DE OFTALMOLOGÍA "Dr. Francisco Contreras Campos"

OFICINA EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN

OFICINA DE PERSONAL

DIRECTIVA ADMINISTRATIVA N° 003 -INO/DG/OEA/OP-2023

DIRECTIVA ADMINISTRATIVA QUE ESTABLECE LAS ACCIONES PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL INSTITUTO NACIONAL DE OFTALMOLOGÍA – INO "DR. FRANCISCO CONTRERAS CAMPOS"

INSTITUTO NACIONAL DE OFTALMOLOGÍA - Oficina de Personal -
R. MATIAS D.

Lima – Perú

2023

audios con contenido sexual al Código Penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.

- Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su reglamento con el Decreto Supremo N° 005-90-PCM.
- Decreto Legislativo N° 1057 – Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios y su reglamento con el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.
- Resolución Ministerial N° 041-2018-TR, por el que se declara el 27 de febrero de cada año como el Día de la Lucha Contra el Hostigamiento Sexual en el Ámbito Laboral.
- Resolución de la Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, modificada y actualizada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR/PE que aprueba la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil".
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, que aprueba los "Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Pública".
- Resolución Ministerial N° 826-2021/MINSA, que aprueba las Normas para la elaboración de Documentos Normativos del Ministerio de Salud.
- Resolución Directoral N° 055-2023-INO-D, que aprueba la Directiva Administrativa para la Elaboración de Documentos Normativos en el Instituto Nacional de Oftalmología – INO "Dr. Francisco Contreras Campos".

V. DEFINICIONES Y/O CONCEPTOS

5.1. **CONDUCTA DE NATURALEZA SEXUAL:** Consistirá en el comportamiento o acto físico, verbal, gestual u otro 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.

5.2. **CONDUCTA SEXISTA:** Consistirá en el comportamiento o acto que promueva o refuerce estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tendrían atributos, roles o espacios propios, que supondrían la subordinación de un sexo o género respecto del otro.

5.3. **DENUNCIA O QUEJA**: Será la acción mediante la cual el agraviado o un tercero comunica, de forma verbal o escrita, sobre la ocurrencia de uno o más hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan. La Directiva utilizará indistintamente los términos denuncia o queja.

5.4. **DENUNCIANTE:** Persona natural o jurídica que, en forma individual o colectiva, pondrá en conocimiento uno o varios actos de hostigamiento sexual, pudiendo actuar en nombre propio o a nombre de tercera persona.

5.5. **HOSTIGADO/A:** Será la persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual, al margen del tipo de vinculación de laboral.

5.6. **HOSTIGADOR/A O DENUNCIADO/A:** Será la persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento

INSTITUTO NACIONAL DE OFTALMOLOGÍA - Oficina de Personal - MATIAS D.

DIRECTIVA ADMINISTRATIVA N° 003-INO/OEA/OP-2023

DIRECTIVA ADMINISTRATIVA QUE ESTABLECE LAS ACCIONES PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL INSTITUTO NACIONAL DE OFTALMOLOGÍA – INO "DR. FRANCISCO CONTRERAS CAMPOS"

I. FINALIDAD

La presente Directiva tiene por finalidad:

- Establecer mecanismos de acción para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción de actos que configuren hostigamiento sexual.
- Precisar y aplicar medidas disciplinarias previstas en los dispositivos legales y administrativos vigentes.
- Brindar un ambiente laboral seguro, digno y libre de violencia que promueva el desarrollo integral de los/as servidores/as del INO.

II. OBJETIVO

Establecer disposiciones internas y procedimientos para prevenir, denunciar, investigar y sancionar las conductas que configuran actos de hostigamiento sexual producidos en las relaciones de autoridad o dependencia, o entre personas, independientemente de la jerarquía, cargo, función, nivel remunerativo o análogo que se presenten en las relaciones laborales y/o contractuales de todos los órganos y unidades orgánicas del Instituto Nacional de Oftalmología "Dr. Francisco Contreras Campos" (en adelante, INO).

III. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las disposiciones contenidas en la presente Directiva serán de observancia obligatoria para los/as funcionarios/as y servidores/as civiles comprendidos/as en los regímenes del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; los/as contratados/as bajo el régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057 y, de manera supletoria, los/as servidores/as civiles comprendidos/as en carreras especiales de acuerdo con la Ley.

IV. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 033-2005-PCM.
- Ley N° 27942 – Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado con Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.
- Ley N° 28983 – Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público.
- Ley N° 29849 – Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del D.L. 1057
- Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, su reglamento el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, y modificatorias.
- Decreto Supremo N° 004-2019-JUS – Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP – Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género.
- Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP – Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP – Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Legislativo N° 1410 – Decreto Legislativo que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o

INSTITUTO NACIONAL DE OFTALMOLOGÍA – Oficina de Personal – R. MATIAS D.

sexual, cualquiera sea su régimen de vinculación laboral, contractual o modalidad formativa. La Directiva utilizará indistintamente el término denunciado/a u hostigador/a.

5.7. **HOSTIGAMIENTO SEXUAL:** Forma de violencia que se configurará a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que podría crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que podría afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole del hostigado, aunque no necesariamente se requiere dichas consecuencias. Para su configuración tampoco se requiere acreditar el rechazo ni la reiteración de la conducta.

5.8. **PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO:** Será el conjunto de actuaciones orientadas a la determinación de la existencia o no de falta administrativa de los/as servidores/as, en observancia de las garantías del debido procedimiento administrativo.

5.9. **REGLAMENTO INTERNO DE SERVIDORES:** Será el instrumento de carácter laboral destinado a establecer las normas que regulan las relaciones entre el INO y sus servidores/as adscritos/as a los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276 y 1057, a efectos de mantener y fomentar la armonía y disciplina en el centro de trabajo.

5.10. **RELACIÓN DE AUTORIDAD:** Consistirá en el 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. Este concepto incluirá el de relación de dependencia.

5.11. **RELACIÓN DE SUJECIÓN:** Consistirá en el vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicios, formación laboral, capacitación u otras similares, en las que existe un poder de influencia de una persona frente a la otra.

5.12. **SECRETARÍA TÉCNICA DE LOS ÓRGANOS INSTRUCTORES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO:** Dependiente de la Oficina de Personal y encargada de la investigación preliminar de las presuntas faltas administrativas cometidas por los/as servidores/as. Asimismo, cumplirá la función de apoyo de los órganos encargados de conducir el Procedimiento Administrativo Disciplinario. Se encontrará a cargo de un/a Secretario/a Técnico/a, quien es designado/a por la mayor autoridad administrativa de la Entidad.

VI. DISPOSICIONES GENERALES

6.1 PRINCIPIOS QUE RIGEN LAS ACCIONES DE PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Las acciones de prevención, denuncia, atención, investigación y sanción se rigen por los principios establecidos en el artículo 4 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP:

6.1.1. **PRINCIPIO DE DIGNIDAD Y DEFENSA DE LA PERSONA:** Las autoridades y toda persona involucrada en la prevención, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual deben actuar teniendo en cuenta que la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.

6.1.2. **PRINCIPIO DE GOZAR DE UN AMBIENTE SALUDABLE Y ARMONIOSO:** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades laborales, formativas o de

similar naturaleza en un ambiente sano y seguro, de tal forma que pueda preservar su salud, física y mental, y su desarrollo y desempeño profesional.

6.1.3. **PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO:** Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar la igualdad entre las personas, independiente de su sexo o género. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, identidad de género u orientación sexual que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas es discriminación y se encuentra prohibida.

6.1.4. **PRINCIPIO DE RESPETO DE LA INTEGRIDAD PERSONAL:** Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.

6.1.5. **PRINCIPIO DE CONFIDENCIALIDAD:** La información relativa a la identidad de las personas afectadas en los procedimientos regulados por la Ley y el Reglamento tienen carácter confidencial, con el propósito de proteger su dignidad, integridad y seguridad.

6.1.6. **PRINCIPIO DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO:** Los participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la presente directiva, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho en un plazo razonable y todos aquellos atributos derivados de su contenido esencial.

6.1.7. **PRINCIPIO DE INTERVENCIÓN INMEDIATA Y OPORTUNA:** Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual deben intervenir en forma oportuna, disponiendo de manera inmediata la ejecución de medidas de prevención de actos de hostigamiento sexual, así como las medidas de protección de las víctimas con la finalidad de responder efectivamente.

6.1.8. **PRINCIPIO DE IMPULSO DE OFICIO:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual, deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos, así como la obtención de pruebas, que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos y la resolución del procedimiento.

6.1.9. **PRINCIPIO DE INFORMALISMO:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben interpretar las normas contenidas en la Ley y en su Reglamento de forma más favorable a la admisión y decisión final de la queja o denuncia; sin afectar los derechos e intereses de los/las denunciantes y denunciados/as, por exigencia de aspectos formales que pueden ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público.

6.1.10. **PRINCIPIO DE CELERIDAD:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual

deben ajustar su actuación de tal modo que se eviten actuaciones procesales que dificulten el desarrollo del procedimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en los plazos legalmente establecidos.

6.1.11. PRINCIPIO DE INTERÉS SUPERIOR DEL NIÑO, NIÑA Y ADOLESCENTE: Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben priorizar el interés superior de las niñas, niños y adolescentes, en todas las medidas que los afecten directa o indirectamente, garantizando sus derechos humanos, en concordancia con lo establecido en la Ley N° 30466, Ley que establece parámetros y garantías procesales para la consideración primordial del interés superior del niño, y su reglamento.

6.1.12. PRINCIPIO DE NO REVICTIMIZACIÓN: Las autoridades y personas en el proceso de investigación deben adoptar todas las medidas necesarias en el marco de la Constitución Política del Perú y los Tratados Internacionales para evitar que el/la presunto/a hostigado/a sea revictimizado/a.

6.2 CONFIGURACIÓN Y MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL: Para efectos de la calificación de la conducta que configuraría un acto de hostigamiento sexual, se considerarán las siguientes manifestaciones de conducta, correspondiendo a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario evaluar cada caso en el marco de la definición establecida en el artículo 4° de la Ley N° 27942 y el artículo 6° de su Reglamento:

6.2.1. Promesa implícita o expresa al/la presunto/a hostigado/a de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.

6.2.2. Amenazas mediante las cuales se exija en forma explícita o implícita una conducta no deseada por el/la hostigado/a, que atente o agravie su dignidad.

6.2.3. Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales) insinuaciones sexuales, proposiciones, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para el/la presunto/a hostigado/a.

6.2.4. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por el/la presunto/a hostigado/a.

6.2.5. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas antes señaladas.

6.2.6. Otras conductas que encajaran en el concepto de hostigamiento sexual.

6.2.7. Para la configuración del hostigamiento sexual no se requerirá acreditar que la conducta del/la presunto/a hostigador/a sea reiterada o el rechazo del/la presunto/a hostigado/a sea expreso. Asimismo, se configurará independientemente de si existen grados de jerarquía entre el/la /presunto/a hostigado/a y el/la hostigador/a, o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada laboral o formativa, o dentro o fuera de los ambientes de trabajo o formativos.

6.3 MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y DE DIFUSIÓN DE CANALES DE DENUNCIA O QUEJA

La Oficina de Personal a través de la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario planificará las medidas de prevención y difusión de canales de denuncia o queja, para mantener condiciones de respeto de la integridad física, psíquica y moral entre los/as servidores/as y personas bajo modalidades formativas de los diferentes niveles jerárquicos, para lo cual desarrollará las siguientes acciones:

6.3.1. Realizará evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual, o riesgos de que estas sucedan.

6.3.2. Brindará una capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral o formativa, con el objeto de sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las denuncias o quejas.

6.3.3. Brindará por lo menos una capacitación anual especializada a los/as servidores/as de la Oficina de Personal y a los demás servidores/as involucrados/as en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas y el desarrollo del procedimiento.

6.3.4. Difundirá, periódicamente, a través de los medios que disponga INO, y en lugares visibles, la información que permita identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables.

6.3.5. Pondrá a disposición de los/as servidores/as, las personas bajo modalidades formativas y público en general, los formatos para la presentación de denuncias o quejas y la información básica sobre el procedimiento contemplado en la presente Directiva, así como la identificación de los/as servidores/as que tienen a su cargo la atención de las denuncias y sus datos de contacto

6.3.6. Incluirá en los contratos laborales y/o convenios a suscribirse, como parte de las obligaciones del/de la servidor/a civil o practicante pre profesional o profesional, una cláusula de respeto a las normas de integridad y ética pública, así como las referidas al hostigamiento sexual.

6.4 MEDIDAS DESTINADAS A FACILITAR LA PRESENTACIÓN DE DENUNCIA

La Oficina de Personal ejecutará las siguientes medidas para proteger al denunciante y al/la presunto hostigado/a:

6.4.1. Implementará las condiciones necesarias para recibir quejas o denuncias de hostigamiento sexual, manteniendo la reserva de la identidad del/la presunto/a hostigado/a y/o el/la denunciante.

6.4.2. Orientará al/a la denunciante acerca del procedimiento que corresponde a su denuncia.

6.4.3. Adoptará y dispondrá las medidas de seguridad necesarias para mantener la confidencialidad de la denuncia y de todos los actos y documentos generados como consecuencia de las investigaciones preliminares.

6.4.4. Adoptará las medidas necesarias de protección a testigos.

6.4.5. Otorgará las medidas de protección hacia el/la hostigado/a de acuerdo con lo

señalado en la presente directiva y las normas que la regulan.

6.5 MEDIDAS DESTINADAS A FACILITAR LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

La Oficina de Personal ejecutará las siguientes medidas destinadas a facilitar las acciones de investigación y sanción del hostigamiento sexual:

6.5.1. Brindará las facilidades necesarias al/a Secretario/a Técnico/a encargado de brindar apoyo a las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario para realizar la investigación de actos de hostigamiento sexual.

6.5.2. Informará, a través de la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario (en adelante, STOIPAD), al Ministerio Público o a la Policía Nacional del Perú, en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas computadas a partir de la emisión del Informe de Precalificación que recomienda dar inicio al Procedimiento Administrativo Disciplinario, para que actúen conforme a sus funciones.

6.6 SANCIONES POR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

6.6.1. Las sanciones serán determinadas por la autoridad competente, en función al marco normativo que resulte aplicable al régimen laboral o al régimen especial que regule las modalidades formativas al cual se encuentra sujeto el/la presunto/a hostigador/a.

6.6.2. Para el caso de los/las funcionarios/as y/o servidores/as que hayan incurrido en actos de hostigamiento sexual, independientemente de su régimen laboral, serán sancionados con suspensión o destitución, al constituir falta grave conforme a lo previsto en el literal k) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

6.6.3. Adicionalmente, dicho acto de hostigamiento podrá ser pasible de responsabilidad penal o civil, según corresponda.

VII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

7.1. DE LA PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA

7.1.1. La denuncia podrá ser presentada por el/la presunto/a hostigado/a, por un tercero o de oficio, por medio escrito o verbal, presencial o electrónica ante la STOIPAD o ante la Oficina de Personal. En caso la denuncia sea presentada de manera escrita, ésta deberá realizarse, de preferencia, en el formato de denuncia que forma parte de la presente Directiva como Anexo N° 01. En el caso se realizará de forma verbal, el/la servidor/a a cargo de su atención, deberá registrar la información del/la denunciante en dicha acta. De no utilizarse el formato, el/la denunciante deberá proporcionar toda la información relacionada con la denuncia.

7.1.2. En caso la denuncia haya sido presentada por el/la presunto/a hostigado/a, se procederá a dar lectura del "Acta de derechos de la persona denunciante", la misma que forma parte de la presente Directiva como Anexo N° 02, en la cual constará los derechos que le asisten y que están reconocidos en la normativa vigente; asimismo, deberá contener el ofrecimiento de los

INSTITUTO NACIONAL DE OFTALMOLOGÍA – Oficina de Personal – R. MATIAS D.

servicios de atención médica y psicológica con los que cuente el INO, así como de los servicios públicos que el Estado brinde. La referida acta deberá ser firmada por el/la presunto/a hostigado/a, para hacer constar que ha sido debidamente informado/a sobre sus derechos que le asisten; asimismo, para hacer constar su aceptación o renuncia de los servicios puestos a su disposición. La referida acta podrá ser firmada física o electrónicamente por el/la presunto/a hostigado/a.

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

7.1.4. La Oficina de Personal remitirá la denuncia a la STOIPAD en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas de conocido el hecho.

7.1.5. En caso la STOIPAD tomara directamente conocimiento del hecho, deberá informar, en el mismo plazo del numeral anterior, a la Oficina de Personal, para que adopte las medidas de protección correspondientes.

7.2. DE LOS MEDIOS PROBATORIOS PARA EL INICIO DE LA INVESTIGACIÓN PRELIMINAR

Para el inicio de la investigación preliminar de oficio bastará con la declaración del/la denunciante, complementariamente se pueden presentar las siguientes pruebas:

- Declaración de testigos.
- Documentos públicos o privados.
- Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros.
- Pericias psicológicas, psiquiátricas, forense grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, toxicológicos, entre otros.
- Cualquier otro medio probatorio idóneo que se considere oportuno para el esclarecimiento del hecho denunciado.

7.3. DEL PROCEDIMIENTO CUANDO EL/LA DENUNCIADO/A ES EL/LA SUBGERENTE/A DE RECURSOS HUMANOS O EL/LA SECRETARIO/A TÉCNICO/A DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS

En caso el/la presunto/a hostigador/a sea el/la Jefe/a de la Oficina de Personal o el/la Secretario/a Técnico/a de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, la denuncia se interpondrá ante la Oficina Ejecutiva de Administración.

El/la presunto/a hostigador/a deberá abstenerse de participar en la investigación. La abstención se tramitará de conformidad con lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

La Oficina Ejecutiva de Administración tomará las medidas de protección que corresponda a favor del/la hostigado/a.

7.4. DE LA ATENCIÓN MÉDICA Y PSICOLÓGICA

De haberse dejado constancia de la aceptación en el "Acta de derechos de la persona denunciante", la Oficina de Personal, en el plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la denuncia o queja, pondrá a disposición del/la hostigado/a los canales

de atención médica y/o psicológica, con los que el INO cuente, así como de los servicios públicos que el Estado pone a disposición de los/as hostigados/as.

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

7.5. DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN

7.5.1. La Oficina de Personal dictará medidas de protección de oficio o parte a favor del/la hostigado/a o testigos, según corresponda, en un plazo máximo de tres (3) días hábiles contados desde que se interpuso la denuncia o queja, o de haber tomado conocimiento de los hechos por cualquier medio.

7.5.2. Las medidas de protección pueden ser:

- Rotación o cambio de lugar del/la presunto/a hostigador/a.
- Suspensión temporal del/la presunto/a hostigador/a.
- Rotación o cambio de lugar del/la presunto/a hostigado/a, siempre que haya sido solicitado por él/ella.
- Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad al/la presunto/a hostigado/a o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con el/la presunto/a hostigado/a.
- Cualquier otra medida administrativa que resulte conveniente a fin de proteger al/la presunto/a hostigado/a, denunciante, testigos o al propio desarrollo de las investigaciones.

7.5.3. En ningún caso se considerará una medida de protección válida proponer al/la hostigado/a tomar vacaciones cuando este/a no lo ha solicitado. Asimismo, las medidas de protección serán sustituidas o ampliadas, a solicitud de parte, atendiendo a las circunstancias de cada caso, con la debida justificación y cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para el/la hostigado/a, y se mantendrán vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento.

7.5.4. Las autoridades del procedimiento podrán disponer, en coordinación con la Oficina de Personal, las medidas idóneas que garanticen el bienestar general del/la denunciante u hostigado/a en el marco de los lineamientos de cultura y clima laboral.

7.6. DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

7.6.1. El procedimiento de investigación estará a cargo de la STOIPAD y permitirá el esclarecimiento del hecho denunciado, que consta en el Informe de Precalificación respectivo.

7.6.2. La ausencia de medios probatorios adicionales a la declaración del/la hostigado/a en ningún caso justificará el archivo de la denuncia durante la investigación preliminar.

7.6.3. La STOIPAD emitirá el informe de precalificación en el plazo máximo de quince (15) días calendario computados desde el día siguiente de la

INSTITUTO NACIONAL DE OFTALMOLOGÍA - Oficina de Personal - R. MATIAS D.

presentación de la denuncia o desde que se toma conocimiento del hecho, evaluando la configuración del acto de hostigamiento sexual y determinando la gravedad del hecho.

7.6.4. Toda actuación del procedimiento deberá ser documentada por escrito u otro medio al que las partes puedan tener acceso.

7.7. DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO - PAD

7.7.1. El Procedimiento Administrativo Disciplinario tendrá por finalidad determinar la existencia o configuración del hostigamiento sexual y la responsabilidad correspondiente, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, eficaz, que permita sancionar al/la hostigador/a y proteger al/la hostigado/a, cumpliendo con el debido procedimiento, establecido en el régimen disciplinario previsto en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

7.7.2. El Procedimiento Administrativo Disciplinario, no podrá extenderse por un plazo mayor de treinta (30) días calendario. Excepcionalmente y atendiendo a la complejidad del caso, el procedimiento disciplinario podrá extenderse por un plazo adicional de quince (15) días calendario, con la debida justificación.

7.7.3. El cumplimiento de los plazos indicados en el párrafo precedente, implicará responsabilidad administrativa pero no la caducidad del procedimiento.

7.8. FASE INSTRUCTIVA

7.8.1. La fase instructiva se iniciará con la notificación de inicio del procedimiento administrativo disciplinario al/la presunto/a hostigador/a.

7.8.2. El órgano instructor notificará al/la presunto/a hostigador/a, dando el plazo de cinco (5) días hábiles para la presentación de descargos. Corresponde a/la presunto/a hostigador/a solicitar la prórroga del plazo de presentación de descargos, y presentar su solicitud a más tardar el día de vencimiento del plazo inicial. Sin necesidad de respuesta, el plazo se entiende prorrogado automáticamente contado desde el vencimiento del plazo inicial.

7.8.3. La solicitud de informe oral se presentará conjuntamente con la presentación de descargos. Presentados o no los descargos en el plazo indicado, el expediente quedará expedito para emitir pronunciamiento por el órgano instructor.

7.8.4. El órgano instructor emitirá el informe de evaluación de la responsabilidad en el plazo máximo de diez (10) días calendarios, contados desde el día siguiente a la fecha de presentación de los descargos.

7.9. FASE SANCIONADORA

Una vez recibido el informe del órgano instructor, el órgano sancionador contará con cuatro (4) días hábiles para la emisión de su pronunciamiento. El pronunciamiento podrá determinar la existencia del hostigamiento sexual e imponer una sanción, o

INSTITUTO NACIONAL DE OFTALMOLOGÍA - Oficina de Personal - MATIAS D.

declarar no ha lugar y disponer el archivamiento del Procedimiento Administrativo Disciplinario.
Si hubiera solicitado informe oral, el órgano sancionador notificará la programación al/la denunciado/a indicando lugar, fecha y hora, teniendo en cuenta el plazo para emitir su pronunciamiento.

7.10. GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN

Con el fin de determinar la gravedad de la conducta de hostigamiento sexual se deberá decidir de acuerdo a criterios de razonabilidad y proporcionalidad. Adicionalmente, se deberá tomar en cuenta la reiteración y la concurrencia de dicha conducta, sin que ello sea determinante para la configuración del acto de hostigamiento sexual.

7.11. DE LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS

7.11.1. Emitido el acto administrativo que pone fin al Procedimiento Administrativo Disciplinario, el/la servidor/a podrá interponer los recursos de reconsideración o apelación ante la autoridad que impuso la sanción hasta los 15 días hábiles luego de recibida la notificación de dicha sanción.

7.11.2. De interponerse recurso de reconsideración, éste será resuelto por la misma autoridad que impuso la sanción.

7.11.3. En el caso de imposición de la sanción de suspensión o de destitución, los recursos de apelación serán resueltos por el tribunal de servicio civil.

7.11.4. La interposición de los recursos no suspenderá la ejecución de lo resuelto y no requerirán firma de abogado.

7.12. DEL REGISTRO DE LA SANCIÓN

La Oficina de Personal será responsable del registro de las sanciones de conformidad con las disposiciones establecidas en la normativa aplicable.

La STOIPAD deberá informar a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, sobre las sanciones impuestas por hostigamiento sexual, dentro del plazo de (10) días hábiles contados desde la notificación de la resolución que impone la sanción al/la servidor/a sancionado/a.

VIII. RESPONSABILIDADES

8.1. La Oficina de Personal será responsable de hacer cumplir las disposiciones establecidas en la presente Directiva dentro del ámbito de su competencia.

8.2. La Oficina de Personal debe informar semestralmente a SERVIR sobre el número de denuncias o quejas recibidas, investigaciones iniciadas de oficio en la materia, medidas de mejora o ajustes implementados a la cultura y clima laboral.

8.3. El/La Secretario/a Técnico/a encargado de brindar apoyo a las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, es responsable de orientarlas respecto del procedimiento administrativo disciplinario que se inicie.

8.4. Los órganos y unidades orgánicas del INO son responsables de cumplir las disposiciones de la presente directiva en todo aquello que sea de su competencia.

8.5. Todos/as los/as servidores/as civiles, independientemente del régimen laboral y contractual, son responsables del cumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente Directiva.

IX. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

9.1. Los/as prestadores/as de servicios sujetos al vínculo contractual de naturaleza civil, recibirán una capacitación al inicio de la relación contractual, a cargo de la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinaria en coordinación con la Oficina de Logística con el objeto de sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las denuncias o quejas. Dicha capacitación no implica la desnaturalización del vínculo de naturaleza civil que mantienen los prestadores/as de servicios con el INO. Las acciones de denuncias y sanción serán aplicables en lo que corresponda y de acuerdo a las disposiciones especiales establecidas en la Ley N° 27942 y su Reglamento.

9.2. En todo lo no regulado en la presente Directiva se aplicará las disposiciones de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y sus modificatorias; la Ley Nº 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada por la Ley Nº 29430 y su Reglamento, aprobado el Decreto Supremo Nº 014- 2019-MIMP; y, los "Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas", aprobados por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE.

9.3. En cumplimiento de su función rectora, SERVIR podrá emitir disposiciones con posterioridad a la presente, las cuales serán de aplicación obligatoria.

X. ANEXOS

10.1. Anexo N° 01: Formato de denuncia de hostigamiento sexual.

10.2. Anexo N° 02: Formato de acta de derechos de la persona denunciante.

10.3. Anexo N° 03: Protocolo de actuación para la atención de denuncias y entrevista con víctimas de Hostigamiento Sexual.

INSTITUTO NACIONAL DE OFTALMOLOGÍA – Oficina de Personal – MATIAS D.

ANEXO N° 01

FORMATO DE DENUNCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Oficina de Personal / Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario

Yo, ...[1], identificado/a con DNI/Pasaporte/Carnet de Extranjería N°....., domiciliado en .....[2], me presento con la finalidad de presentar la denuncia o queja ante su despacho por haber sido objeto de hostigamiento sexual, la cual interpongo contra[3]:

1. ..... Cargo: .....
2. ..... Cargo: .....

Quien/es presta/n servicio en el/la órgano/unidad orgánica.....
.....[4], por los hechos que paso a detallar:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Sustento mi denuncia o queja en los medios de prueba que acompaño[5]:

1. .....
2. .....
3. .....

En caso no se trate de prueba documental o física, ofrezco los siguientes medios probatorios[6]:

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Solicito a usted medidas de protección: NO ( ) SI ( )

---

[1] Nombre y Apellidos Completos
[2] Consignar el domicilio donde se deberá remitir la comunicación respuesta de su denuncia
[3] Consignar nombres y apellidos y cargo que desempeña el/la servidor/a contra quien se dirige la denuncia
[4] Consignar unidad orgánica donde presta servicios el/la servidor/a civil contra quien se dirige la denuncia
[5] Señalar los documentos que acompaña a su denuncia como medio de prueba (testimonio de parte, documentos públicos o privados, declaración de testigos (se puede solicitar medidas de protección), grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto, fotografías, objetos, pericias, psicológicas forenses, grafo técnicas, informes psicológicos, entre otros).
6 Señalar la prueba que adjunta en caso no se trate de documentos (ejem: CD, USB, fotos, grabaciones, mensajes, etc.)

Medida que solicito:
.....
.....
.....
.....

Asimismo, autorizó la notificación electrónica: NO ( ) SI ( )

Mediante el siguiente correo electrónico:
.....

Por lo antes expuesto, SOLICITO la tramitación de esta DENUNCIA O QUEJA de acuerdo con el Procedimiento establecido en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley N° 27942, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, así como lo prescrito en los Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción de Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-SERVIR-PE.

Lima, ...

_____
Firma
Nombres y Apellidos
DNI/Pasaporte/Carnet de Extranjería

INSTITUTO NACIONAL DE OFTALMOLOGÍA - Oficina de Personal - R. MATIAS D.

ANEXO N° 02

FORMATO DE ACTA DE DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

En la ciudad de Lima, siendo las ..... horas, del día ..... de.....del 20....., presente en la Oficina de .....sito en ..... se constituye el/la denunciante .... identificado/a con DNI/pasaporte/Carnet de Extranjería N° ..... con la finalidad de presentar su denuncia por haber sido objeto de hostigamiento sexual.

En atención a la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley N° 27942, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, se deja constancia que el/la denunciante ha sido debidamente informado/a sobre los siguientes derechos:

1. El/la denunciante tiene derecho a no ser discriminado/a por razón de raza, sexo, orientación sexual, idioma, religión, opinión o condición económica.
2. El/la denunciante tiene derecho a la protección de su identidad, con el propósito de proteger su dignidad, integridad y seguridad.
3. El/la denunciante tiene derecho a no ser expuesto/a a situaciones de revictimización como la declaración reiterativa de los hechos, careos o cuestionamientos a su conducta o su vida personal, confrontaciones con los/las presuntas/os hositgadores/as, entre otros.
4. El/la denunciante tiene derecho a acceder a las medidas de protección que resulten idóneas para la protección de sus derechos, medidas tales como la rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a, la suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a, la rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya solicitada por ella, 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, entre otros.
5. El/la denunciante tiene derecho a ser atendido/a a través de los canales de atención médica y/o psicológica con los que el INO cuente, así como de los servidores públicos que el Estado pone a disposición.
6. El/la denunciante tiene derecho a acudir a otras instancias que considere pertinente para hacer valer sus derechos.

Asimismo, en atención al artículo 17° del Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hositgamiento Sexual, se deja constancia del ofrecimiento de la atención médica y psicológica, física y mental con los que cuente el INO[7], para lo cual, el/la denunciante indica lo siguiente:

( ) Acepto los servicios puestos a disposición

( ) Renunció a los servicios puesto a disposición

Siendo las ..... horas del día de la fecha se concluye la presente acta, firmando en señal de conformidad el/la denunciante en presencia de

7 Siempre y cuando la entidad cuento con dichos servicios, teniéndose en consideración la disponibilidad económica y de recursos humanos, caso contrario se derivará su atención a los establecimiento de salud públicos o privados a los que el/la denunciante pueda acudir.

DIRECTIVA ADMINISTRATIVA QUE ESTABLECE LAS ACCIONES PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL INSTITUTO NACIONAL DE OFTALMOLOGÍA – INO "DR. FRANCISCO CONTRERAS CAMPOS"

.....id entidicado/a con DNI/Pasaporte/Carnet de Extranjería N° ....., quien pertenece a la Oficina de .....

_____ Firma Nombres y Apellidos DNI/Pasaporte/Carnet de Extranjería	_____ Firma Nombres y Apellidos DNI/Pasaporte/Carnet de Extranjería

ANEXO N° 03

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

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

B. Parámetros de conducta para entrevistadores/as
a) Establecer una relación personalizada y respetuosa con el/la denunciante.
b) Escuchar y mostrar atención a la narración de la persona.
c) Comunicarle a el/la denunciante que en todo momento el procedimiento será llevando a cabo con discreción y confidencialidad.
d) Si la persona afectada no se encuentra lo suficientemente cómoda para relatar los detalles de su caso, se le debe preguntar si prefiere escribirlo o que otra persona tome su declaración.
e) Prestar atención a la expresión corporal que muestran, a fin de que esta refleje empatía con el relato y estado emocional de la presunta víctima.

C. Conductas a evitar, bajo cualquier circunstancia
a) Emitir opiniones personales respecto a lo sucedido.
b) Llegar a conclusiones prematuras o anticipar respuestas en el momento de la entrevista.
c) Negar o minimizar la situación narrada por el/la denunciante.
d) Cuestionar el relato de la persona.
e) Realizar promesas respecto a la resolución de su caso.
f) Presionar a la presunta víctima para la interposición de una denuncia.

D. Preguntas a realizar durante la entrevista como parte de la denuncia o investigación
a) ¿Qué hizo la persona acusada?
b) ¿Cuándo sucedieron los hechos?
c) ¿Dónde sucedieron los hechos?
d) ¿En qué contexto ocurrieron los hechos?
e) ¿Hubo testigos?
f) ¿Cómo lo/a ha afectado lo ocurrido?
g) ¿Cómo se siente en este momento?
h) ¿Siente que puede regresar a su lugar de trabajo?
i) Con la finalidad de evitar que la persona afectada relata más de una vez los hechos, se sugiere que, si al inicio de la entrevista la persona comienza a relatar los hechos y, de este relato, se contestan una o varias de las interrogantes planteadas previamente, se tome notas de lo relatado y se evite formular nuevamente estas preguntas, salvo que resulte estrictamente necesario.

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

MATIAS D.