



# Resolución de Gerencia General

Nº 05 -2020-INACAL/GG

Lima, 17 FEB. 2020

## VISTO:

El Informe N° 155-2019-INACAL/OA-RRHH del Equipo Funcional de Recursos Humanos, el Memorando N° 417-2019-INACAL/OA de la Oficina de Administración, el Informe N° 007-2020-INACAL/OPP de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y el Informe N° 011-2020-INACAL/OAJ de la Oficina de Asesoría Jurídica;

## CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 30224, Ley que crea el Sistema Nacional para la Calidad y el Instituto Nacional de Calidad, dispone que el Instituto Nacional de Calidad – INACAL es un Organismo Público Técnico Especializado, adscrito al Ministerio de la Producción, con personería jurídica de derecho público, con competencia a nivel nacional y autonomía administrativa, funcional, técnica, económica y financiera; además es el ente rector y máxima autoridad técnica normativa del Sistema Nacional para la Calidad;

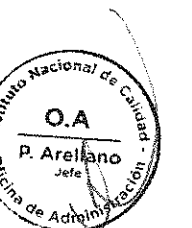
Que, mediante Ley N° 27942, se aprueba la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, la cual tiene el objeto de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación;

Que, a través del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, se aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, en cuya Quinta Disposición Complementaria Final se dispuso que todas las instituciones, públicas o privadas, que se encuentran dentro de los alcances de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y el citado Reglamento, aprueban o adecúan sus protocolos de atención y sanción del hostigamiento sexual, a lo establecido en la Ley y el Reglamento;

Que, con Resolución Ministerial N° 223-2019-TR, se aprueba la Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el sector privado y público, instrumento que busca orientar a los/as empleadores/as, los/as trabajadores/as y sus organizaciones en la aplicación de medidas destinadas a prevenir, erradicar y sancionar los actos de hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público;

Que, por su parte, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, formalizó el acuerdo de su Consejo Directivo mediante el cual se aprueban los "Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas";

Que, mediante Informe N° 155-2019-INACAL/OA-RRHH, el Equipo Funcional de Recursos Humanos de la Oficina de Administración presenta la propuesta de "Directiva que establece acciones de prevención, investigación y sanción por hostigamiento sexual en el Instituto Nacional de Calidad – INACAL", la cual tiene por finalidad establecer el procedimiento, las competencias y responsabilidades en la prevención, investigación y



sanción por las conductas de hostigamiento sexual que se presenten en las relaciones laborales y/o contractuales del Instituto Nacional de Calidad – INACAL;

Que, la propuesta de Directiva cuenta con las opiniones favorables de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y de la Oficina de Asesoría Jurídica, expresadas a través de los Informes N° 007-2020-INACAL/OPP y N° 011-2020-INACAL/OAJ, respectivamente;

Que, en atención a lo señalado anteriormente, corresponde emitir el acto resolutivo mediante el cual se apruebe la referida Directiva, conforme a lo establecido en el literal h) del artículo 17 del Reglamento de Organización y Funciones del INACAL, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2019-PRODUCE;

Con las visaciones de la Oficina de Administración, de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, y de la Oficina de Asesoría Jurídica;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30224, Ley que crea el Sistema Nacional para la Calidad y el Instituto Nacional de Calidad; la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual; su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP; el Reglamento de Organización y Funciones del INACAL aprobado por Decreto Supremo N° 009-2019-PRODUCE; la Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el sector privado y público, aprobada por Resolución Ministerial N° 223-2019-TR; 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; y, la Directiva N° 004-2015-INACAL "Gestión de Documentos Normativos", aprobada por Resolución de Secretaría General N° 015-2015-INACAL/SG;

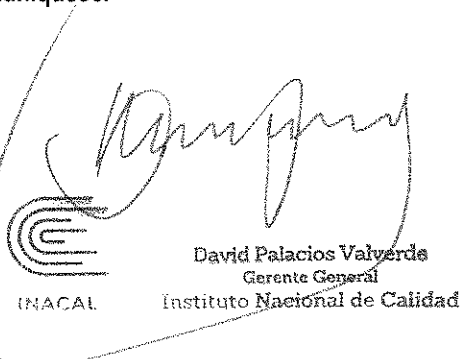
**SE RESUELVE:**

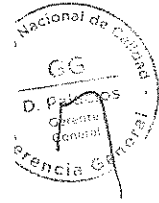
**Artículo 1.-** Aprobar la Directiva N° 003-2020-INACAL, "Directiva que establece acciones de prevención, investigación y sanción por hostigamiento sexual en el Instituto Nacional de Calidad – INACAL" versión 01, que en anexo forma parte integrante de la presente resolución.


**Artículo 2.-** Disponer que la Oficina de Administración, a través del Equipo Funcional de Recursos Humanos, se encargue de difundir entre los servidores civiles del Instituto Nacional de Calidad – INACAL, la Directiva aprobada en el Artículo 1 de la presente resolución.

**Artículo 3.-** Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional del Instituto Nacional de Calidad ([www.inacal.gob.pe](http://www.inacal.gob.pe)).

**Regístrese y comuníquese.**



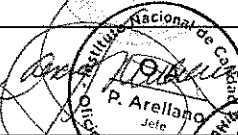
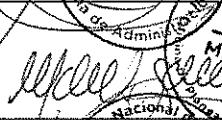





  
David Palacios Valverde  
Gerente General  
Instituto Nacional de Calidad



	<b>Título:</b> "Directiva que establece acciones de prevención, investigación y sanción por hostigamiento sexual en el Instituto Nacional de Calidad"	<b>Versión :</b> 01  <b>Fecha de Vigencia:</b>
--	---	--

**DIRECTIVA N° 003-2020-INACAL**

**"DIRECTIVA QUE ESTABLECE ACCIONES DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL INSTITUTO NACIONAL DE CALIDAD - INACAL"**

ROL	NOMBRE	CARGO	FECHA	FIRMA
Elaborado por:	John Martin Santa Gadea Guerrero	Responsable del Equipo Funcional de Recursos Humanos	17 FEB. 2020	
Revisado por:	Percy Enrique Arellano Girón	Jefe de la Oficina de Administración	17 FEB. 2020	 
	Mabel Gálvez Gálvez	Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto	17 FEB. 2020	 
	James Raphael Morales Campos	Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica	17 FEB. 2020	 
Aprobado por:	David Adolfo Palacios Valverde	Gerente General	17 FEB. 2020	 



**Título:** "Directiva que establece acciones de prevención, investigación y sanción por hostigamiento sexual en el Instituto Nacional de Calidad"

**Versión :** 01

**Fecha de Vigencia:**

### CONTROL DE CAMBIOS

Nº	Ítems	Descripción del cambio	Versión	Fecha de vigencia
1	-	Versión Inicial del Documento	01	

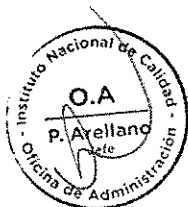
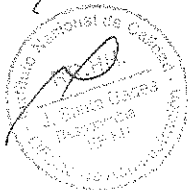


## I. FINALIDAD

Establecer el procedimiento, las competencias y responsabilidades en la prevención, investigación y sanción por las conductas de hostigamiento sexual que se presenten en las relaciones laborales y/o contractuales del Instituto Nacional de Calidad – INACAL.

## II. BASE LEGAL

Nº	Norma Legal	Referencia aplicable
1	Constitución Política del Perú	Carta magna, promulgada el 29 de diciembre de 1993
2	Ley Nº 30224	Ley que crea el Sistema Nacional para la Calidad y el Instituto Nacional de Calidad
3	Ley Nº 30057	Ley del Servicio Civil
4	Ley Nº 28983	Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres
5	Ley Nº 27942	Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
6	Decreto Supremo Nº 009-2019-PRODUCE	Decreto Supremo que aprueba la Sección Única del Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Nacional de Calidad - INACAL
7	Decreto Supremo Nº 014-2019-MIMP	Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley Nº 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Laboral
8	Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS	Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General
9	Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM	Decreto Supremo que aprueba el Reglamento General de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil
10	Resolución Ministerial Nº 223-2019-TR	Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el sector privado y público
11	Resolución de la Presidencia Ejecutiva Nº 101-2015-SERVIR-PE y modificatorias	Aprueba la Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil"
12	Resolución de Secretaría General Nº 015-2015-INACAL/SG	Aprueba la Directiva Nº 004-2015-INACAL "Gestión de Documentos Normativos"
13	Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 144-2019-SERVIR-PE	"Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas"



## III. ALCANCE

Las disposiciones contenidas en la presente Directiva se aplican a todas las personas que prestan servicios bajo cualquier régimen laboral o contractual o modalidad formativa en los órganos, equipos o unidades funcionales del INACAL.

#### IV. DEFINICIONES

- a. **Conducta de naturaleza sexual:** Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico, tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.
- b. **Conducta sexista:** Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.
- c. **Hostigado/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual con INACAL.
- d. **Hostigador/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual, cualquier sea su régimen de vinculación laboral o modalidad formativa de servicio en el Sector Público.
- e. **Hostigamiento sexual:** Es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, formativa o de cualquier índole. En estos casos, no se requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso.
- f. **Procedimiento administrativo disciplinario:** Procedimiento orientado a determinar la existencia o configuración del hostigamiento sexual y la responsabilidad administrativa del quejado/a o denunciado/a con la consecuente aplicación de la sanción correspondiente.
- g. **Queja o denuncia:** Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto que la autoridad competente realiza las acciones de investigación y sanción que correspondan.
- h. **Denunciado:** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- i. **Denunciante:** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.


#### V. ABREVIATURAS

INACAL: Instituto Nacional de la Calidad  
PAD: Procedimiento Administrativo Disciplinario.  
SERVIR: Autoridad Nacional del Servicio Civil  
EFRH: Equipo Funcional de Recursos Humanos  
OA: Oficina de Administración  
STPAD: Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios.  
RNSSC: Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles

#### VI. DISPOSICIONES GENERALES

##### 6.1 Responsabilidad

##### 6.1.1 El/la Responsable del Equipo Funcional de Recursos Humanos:

	<b>Título:</b> "Directiva que establece acciones de prevención, investigación y sanción por hostigamiento sexual en el Instituto Nacional de Calidad"	<b>Versión :</b> 01  <b>Fecha de Vigencia:</b>
--	---	--

- a) Ejecuta el diagnóstico anual respecto a posibles situaciones de hostigamiento sexual o riesgos de que estas sucedan con la finalidad de implementar medidas de prevención y mantener un ambiente laboral libre de violencia.
- b) Atiende las denuncias, brindando orientación a las presuntas víctimas respecto al procedimiento de investigación y sanción, así como realizar el seguimiento a dichos procedimientos en el ámbito laboral.
- c) Dicta las medidas de protección a favor de la víctima o de los/las testigos, siempre que resulte estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación, a través del/de la Jefe/a de la Oficina de Administración.
- d) Informa y capacita a quienes se incorporan a la entidad, sobre la normativa y el procedimiento establecido en la presente directiva
- e) Promueve un adecuado ambiente y clima laboral, fomentando un cambio de conductas hacia el respeto a la dignidad de los temas a través de campañas y espacios lúdicos.
- f) Realiza el registro de las sanciones en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles o el que haga sus veces.
- g) Informa al Ministerio de Trabajo y promoción de Empleo sobre los procedimientos instaurados por hostigamiento sexual, y de ser el caso sobre las sanciones impuestas, dentro de los quince (15) días calendarios siguientes de la instauración o imposición, según corresponda.
- h) Informa semestralmente a SERVIR el número de quejas o denuncias recibidas, investigaciones iniciadas de oficio en la materia, medidas de mejora o ajustes implementados a la cultura y clima laboral. Estos informes se realizarán en los meses de julio y diciembre, a través de la plataforma virtual de SERVIR.



#### 6.1.2 La Secretaría Técnica del PAD:

- a) Recibe la queja o denuncia de hostigamiento sexual.
- b) Emite el informe de precalificación en donde recomienda, de ser el caso, el inicio del PAD o declara como "no ha lugar" la queja o denuncia y archiva el caso.
- c) Informa de las sanciones impuestas a SERVIR en un plazo máximo de diez (10) días hábiles, contados de la notificación de la resolución que impone la sanción. Este informe se realiza a través del RNSSC, debiendo precisar que la causal de sanción es el hostigamiento sexual.



#### 6.1.3 El órgano instructor:

- a) Investiga y emite informe recomendando sanción.


#### 6.1.4 El órgano sancionador:

- a) Emite la resolución de sanción o dispone el archivo en caso no exista hostigamiento sexual.



### 6.2 Manifestaciones del hostigamiento sexual

Las manifestaciones de hostigamiento sexual son las siguientes:

	<b>Título:</b> "Directiva que establece acciones de prevención, investigación y sanción por hostigamiento sexual en el Instituto Nacional de Calidad"	<b>Versión : 01</b>  <b>Fecha de Vigencia:</b>
--	---	--

- a) Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura, a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agrave su dignidad.
- c) El uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, conversaciones de contenido sexual (incluye mensajes de texto, WhatsApp, Facebook, Messenger, Skype o cualquier otra red social), proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima, tales como escritos con mensajes de contenido sexual, bromas obscenas, preguntas de naturaleza sexual o sexista, piropos subidos de tono o groseros, entre otros.
- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este numeral.

### 6.3 Confidencialidad

6.3.1 El Responsable del EFRH y STPAD toman las siguientes medidas de confidencialidad:

- a) Asegurar que sólo las personas involucradas en el procedimiento de investigación y sanción tengan acceso al expediente de denuncia (EFRH, Secretario/a Técnico/a; Órgano Instructor y Órgano Sancionador).
- b) Asignar códigos a las presuntas víctimas con la finalidad de evitar que quienes tomen conocimiento del caso conozcan su identidad.

6.3.2 Todas las actuaciones, documentos y cualquier otra información que se presenten y/o emitan en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual tienen carácter de confidencial, ello de acuerdo a la Novena Disposición Final Complementaria de la Ley 27942.

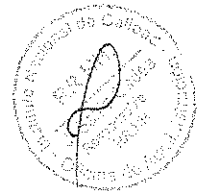
## VII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

### 7.1 DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL


7.1.1 **Capacitaciones:**

El EFRH debe considerar, como mínimo, realizar las siguientes capacitaciones para prevenir situaciones de hostigamiento sexual:

- a) Al inicio de la relación laboral o contractual, según sea el caso, debe difundir en la charla de inducción los alcances de la presente Directiva, así como las normas que regulan el hostigamiento sexual.
- b) Una capacitación anual especializada para el EFRH, la STPAD y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento, así como la aplicación de los enfoques previstos en el artículo 5 del Reglamento de la Ley N° 27942 (género, interculturalidad, interseccionalidad, entre otros).





	<b>Título:</b> "Directiva que establece acciones de prevención, investigación y sanción por hostigamiento sexual en el Instituto Nacional de Calidad"	<b>Versión :</b> 01  <b>Fecha de Vigencia:</b>
--	---	--

- d) Realizar una campaña, seminario, charla o taller de sensibilización y concientización sobre el hostigamiento sexual, la cual debe encontrarse recogido en el Plan de Desarrollo de Personas – PDP. El temario de las capacitaciones se realizará de acuerdo al **Anexo N°3** "Temario para la Ejecución de Capacitaciones en Hostigamiento Sexual".

### 7.1.2 Difusión de Información y canales de denuncias :

7.1.2.1 El EFRH difunde, de manera semestral, a través de medios virtuales o cualquier otro medio de comunicación interna, información que permita identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables.

7.1.2.2 El EFRH levantará información mediante el **Anexo N° 1** "Cuestionario Modelo para el Diagnostico de Hostigamiento Sexual en INACAL" y pondrá a disposición del público, el formato para la presentación de la queja o denuncia por hostigamiento sexual – **Anexo N° 2** y la información básica sobre el procedimiento.


7.1.2.3 El contenido de los mensajes a difundir debe incluir información respecto a:

- a) Manifestaciones del hostigamiento sexual
- b) Canales de denuncia/queja internos y externos
- c) Acciones a cargo de SERVIR (orientación a cargo de los denunciantes y supervisión de los procedimientos de investigación y sanción)
- d) Los formatos para la presentación de la denuncia/queja y donde obtenerlos
- e) Identificación de los servidores/as designados/as por la entidad como Responsables de la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios y del EFRH para la atención de denuncias.
- f) Información básica sobre el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

### 7.1.3 Inclusión de cláusulas en los contratos y convenios a suscribirse:

El EFRH incluye en los contratos laborales y convenios que suscribirá la OA, como parte de las obligaciones de las partes las siguientes cláusulas:

- a) **En obligaciones de INACAL:**  
"Adoptar medidas de prevención y sancionar los supuestos de hostigamiento sexual que involucren a algún servidor/a civil o practicante, de conformidad con la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP; y, modificatorias; en lo que resulte aplicable"
- b) **En obligaciones del servidor/a civil o practicante pre profesional o profesional**  
"Respetar las normas de integridad y ética pública, así como las referidas al hostigamiento sexual"

	<b>Título:</b> "Directiva que establece acciones de prevención, investigación y sanción por hostigamiento sexual en el Instituto Nacional de Calidad"	<b>Versión :</b> 01  <b>Fecha de Vigencia:</b>
--	---	--

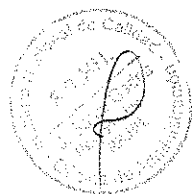
## 7.2 PROCEDIMIENTO DE LA DENUNCIA

### 7.2.1 Interposición de la denuncia/ queja

- 7.2.1.1 El hostigamiento sexual puede ser denunciado por el/la hostigado/a o por un tercero que, de cualquier forma, sea testigo del hecho y conoce de la intimidación que impide a la víctima efectuar la denuncia por sí misma.
- 7.2.1.2 Toda persona que conozca de un caso de hostigamiento sexual tiene la obligación de denunciarlo, conforme a las disposiciones establecidas en la presente Directiva y las normas que regulan la investigación y sanción del hostigamiento sexual, aunque no sea el/la hostigado/a.
- 7.2.1.3 En caso que el/la presunto/a hostigador/a sea el/la Responsable del EFRH o el/la Secretario/a Técnico/a de la STPAD, la denuncia se interpone ante el jefe inmediato superior del/de la presunto/a hostigador/a. El/la presunto/a hostigador/a debe abstenerse de participar en la investigación. La abstención se tramita de conformidad con lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

### 7.2.2 Presentación de la denuncia/ queja

- 7.2.2.1 La víctima o denunciante presente la denuncia a través del formato establecido en el **Anexo N° 2** de la presente Directiva, mediante las siguientes vías:
- Vía Presencial/documental;** La denuncia es presentada en sobre cerrado con la anotación "DENUNCIA HS" ante la Mesa de Partes del INACAL. En el sobre se consigna el sello de CONFIDENCIAL y es recibido en el día por la OA quien, igualmente, en el día de recibido lo remite al/a la Responsable del EFRH (quien es el responsable de abrir dicho sobre).
  - Vía Presencial/testimonial;** La denuncia es presentada directamente ante el/la Responsable del EFRH o ante el/la Secretario/a Técnica de la STPAD. Según sea el caso, cualquiera de dichas personas proporciona el formato establecido en el **Anexo N° 2**.
  - Vía Virtual;** La denuncia se remite a través del correo electrónico [denunciashs@inacal.gob.pe](mailto:denunciashs@inacal.gob.pe). Dicho correo es administrado por el/la Responsable del EFRH.
- 7.2.2.2 Toda actuación del procedimiento debe ser documentada por escrito u otro medio al que las partes puedan tener acceso.
- 7.2.2.3 El/la denunciante del hostigamiento sexual puede presentar para acreditar o sustentar su denuncia los medios probatorios que estime pertinentes, entre otros:
- Declaración de testigos.



- b) Documentos públicos y/o privados.
- c) Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros.
- d) Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
- e) Cualquier otro medio probatorio idóneo que permita la verificación de los actos de hostigamiento sexual denunciados.

### 7.2.3 Medidas de Protección

7.2.3.1 Al tomar contacto con una presunta víctima de hostigamiento sexual, los/as involucrados/as en el procedimiento de denuncia, atención, investigación y sanción deben guiar su actuación conforme a los parámetros establecidos en el **Anexo N° 04** "Protocolo de Actuación para la Atención de Denuncias y entrevistas con víctimas de Hostigamiento Sexual", con la finalidad de evitar cualquier situación que pudiera generar su revictimización.

7.2.3.2 El/la Responsable del EFRH a través del/de la Jefe/a de la OA dicta de oficio o a pedido del/de la denunciante la medida de protección correspondiente hacia la víctima del hostigamiento sexual en el plazo máximo de tres (3) días hábiles, contados desde que se interpuso la queja o denuncia, o de conocido el hecho.

7.2.3.3 Las medidas de protección a favor de la víctima dictadas por el/la Responsable del EFRH a través del/de la Jefe/a de la OA son las siguientes:

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

En ningún caso se considera una medida de protección válida ofrecer a la víctima tomar vacaciones si la misma no lo ha solicitado.

Las medidas de protección también se pueden dictar a favor de los/las testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

7.2.3.4 El/la Responsable del EFRH, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica y psicológica con los que cuente. Los servicios públicos que son comunicados a la presunta víctima como mínimo son:

- Centros de Emergencia Mujer – CEM
- Centros de Atención de Essalud
- Centros de Atención del Ministerio de Salud

También se pone a consideración de la víctima los servicios privados de salud a los que esta puede acudir.

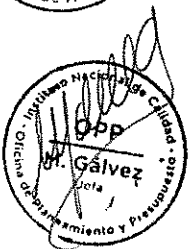
#### 7.2.4 Procedimiento de la denuncia


- 7.2.4.1 El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual se inicia de parte, a pedido de la víctima o de un tercero, o de oficio, cuando se conozca por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual, bajo responsabilidad.
- 7.2.4.2 El/la Responsable del EFRH a través del/de la Jefe/a de OA remite el caso a la STPAD dentro de las veinticuatro horas (24) de recibida la queja o denuncia, o de conocido el hecho.
- 7.2.4.3 En caso la STPAD tome conocimiento directo del hecho, debe informar dentro de las veinticuatro (24) horas al/a la Responsable del EFRH, a fin que adopte las medidas de protección correspondientes.
- 7.2.4.4 El informe que se emite como resultado de la atención médica, física y mental o psicológica, es incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio, solo si la víctima lo autoriza.

#### 7.2.5 Investigación de la denuncia

##### 7.2.5.1 Investigación Previa

- 7.2.5.1.1 La STPAD emite el informe de precalificación en un plazo no mayor a quince (15) días calendario, contados desde que recibe la queja o denuncia o desde que toma conocimiento del hecho, bajo responsabilidad.
- 7.2.5.1.2 Si la STPAD considera que existen elementos suficientes para calificar los hechos denunciados como un caso de hostigamiento sexual, recomienda el inicio del PAD a fin que la autoridad respectiva continúe con la instrucción. En estos casos la STPAD informa al Ministerio Público o a la Policía Nacional del Perú para que estos actúen conforme a sus funciones. El plazo máximo para esta comunicación es de veinticuatro (24) horas computadas a partir de la emisión del informe de precalificación.
- 7.2.5.1.3 La STPAD podría considerar que, de los elementos recogidos, no amerita seguir investigándose la denuncia o queja presentada, declarando la denuncia o queja como "no ha lugar" y archivando el caso.
- 7.2.5.1.4 La STPAD comunica la conclusión del informe de precalificación al/a la Responsable del EFRH y a la víctima (sea o no el/la denunciante), en el plazo máximo de veinticuatro (24) horas. Asimismo, remite la documentación al órgano instructor respectivo.



	<b>Título:</b> "Directiva que establece acciones de prevención, investigación y sanción por hostigamiento sexual en el Instituto Nacional de Calidad"	<b>Versión :</b> 01 <b>Fecha de Vigencia:</b>
--	---	--

7.2.5.1.5 En caso quede acreditada la mala fe del/de la denunciante al culminar la precalificación o el PAD con resolución firme, la persona a quien se le imputan los hechos tiene expedito su derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes.

### 7.2.5.2 Fase Instructiva

7.2.5.2.1 El órgano instructor toma conocimiento del informe de precalificación y emite la resolución que da inicio al PAD y debe ser notificada a más tardar al día siguiente de su expedición al/a la denunciado/a.

7.2.5.2.2 El/la denunciado/a tiene un plazo de hasta cinco (5) días calendario para presentar sus descargos ante el órgano instructor. El plazo puede ser prorrogado, correspondiendo al órgano instructor evaluar la solicitud. El plazo máximo de la prórroga es de tres (3) días calendarios adicionales.

7.2.5.2.3 El órgano instructor investiga y emite informe en un plazo máximo de quince (15) días calendario de recibido el informe de precalificación, salvo que existiese prórroga. La actividad probatoria debe ceñirse a lo estipulado en el artículo 20, numeral 20.4 del Reglamento de la Ley N° 27942.

7.2.5.2.4 El órgano instructor emite un informe de acuerdo al artículo 114 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil y de lo indicado en el artículo 19, numeral 19.3 del Reglamento de la Ley N° 27942, en el cual se pronuncia sobre la existencia o no de la falta imputada al/a la denunciado/a, recomendando al órgano sancionador la sanción a ser impuesta, de corresponder.


### 7.2.5.3 Fase sancionadora

7.2.5.3.1 El órgano sancionador recibe el informe del órgano instructor y comunica tal hecho al/a la denunciado/a en un plazo máximo de dos (2) días calendarios, a efectos que este pueda, de considerarlo necesario, presentar alegatos y/o solicitar un informe oral ante el órgano sancionador. Los alegatos y/o la solicitud de informe oral debe ser presentada dentro de los tres (3) días calendario de notificado al/a la denunciado/a.

7.2.5.3.2 El órgano sancionador atiende el pedido señalando lugar, fecha y hora, en un plazo máximo de dos (2) días calendarios.

7.2.5.3.3 El órgano sancionador debe pronunciarse sobre la comisión de la falta en un plazo de diez (10) días calendarios. La resolución que contenga el pronunciamiento debe observar lo establecido en el artículo 115 del Reglamento de la Ley



 <p><b>INACAL</b> INSTITUTO NACIONAL DE CALIDAD</p>	<p><b>Título:</b> "Directiva que establece acciones de prevención, investigación y sanción por hostigamiento sexual en el Instituto Nacional de Calidad"</p>	<p><b>Versión :</b> 01 <b>Fecha de Vigencia:</b></p>
---	--	--

del Servicio Civil y debe ser notificada dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a su emisión.

- 7.2.5.3.4 El PAD no puede extenderse por un plazo mayor de treinta (30) días calendarios. Excepcionalmente y atendiendo a la complejidad del caso puede extenderse por un plazo adicional de quince (15) días calendario. El incumplimiento de lo dispuesto implica responsabilidad administrativa.
- 7.2.5.3.5 En caso se pronuncie sobre la existencia de hostigamiento sexual, emite resolución de sanción; caso contrario, procede al archivo respectivo.
- 7.2.5.3.6 La STPAD informa de las sanciones impuestas a SERVIR en el plazo máximo de diez (10) días hábiles de interpuesta. Este informe se realiza a través del Registro Nacional de Sanciones contra los Servidores Civiles RNSSC, para lo cual se deberá precisar que la causal de sanción es el hostigamiento sexual.

**7.2.6 De la sanción**

Constituyen sanciones por faltas disciplinarias para los casos por hostigamiento sexual, según su gravedad, previo PAD aquellas previstas por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

**VIII. DE LAS DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS**



- 8.1 Cuando durante o como resultado del procedimiento, se adviertan indicios de la comisión de delitos, el Responsable del EFRH debe poner en conocimiento tales hechos al Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes con conocimiento de la presunta víctima. Esta información debe ser trasladada en un plazo no mayor de veinticuatro horas (24) horas de conocidos los hechos.
- 8.2 En los aspectos no regulados y/o previstos por la presente Directiva, se aplican las disposiciones contenidas en la Ley N° 27942, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, los "Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas" aprobados por la Resolución N° 144-2019-SERVIR-PE, así como en las normas que resulten aplicables.


**IX. REGISTROS**

N°	Registro	Responsable de su Administración	Requisitos mínimos
1	Formato de queja o denuncia	Responsable del Equipo Funcional de Recursos Humanos	Conforme a lo que se indica en el Anexo N° 1 de la presente Directiva

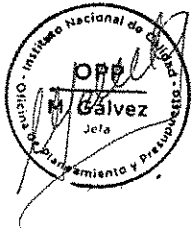
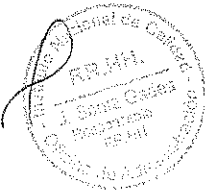
**X. ANEXOS**

- Anexo N° 1 : Cuestionario Modelo para el Diagnóstico de Hostigamiento Sexual en INACAL.
- Anexo N° 2 : Formato de queja o denuncia de hostigamiento sexual.



 <p><b>INACAL</b> INSTITUTO NACIONAL DE CALIDAD</p>	<p><b>Título:</b> "Directiva que establece acciones de prevención, investigación y sanción por hostigamiento sexual en el Instituto Nacional de Calidad"</p>	<p><b>Versión :</b> 01 <b>Fecha de Vigencia:</b></p>
---	--	--

- Anexo N° 3 : Temario para la Ejecución de Capacitaciones en Hostigamiento Sexual.
- Anexo N° 4 : Protocolo de Actuación para la Atención de Denuncias y entrevistas con víctimas de Hostigamiento Sexual.
- Anexo N° 5 : Flujograma sobre procedimiento del hostigamiento sexual



ANEXO N° 01

Cuestionario Modelo para el Diagnóstico de Hostigamiento Sexual en INACAL

1. Datos Generales

Género	
Edad	
Órgano/Unidad orgánica	
Régimen laboral / modalidad formativa	

2. Indicaciones

"Las siguientes preguntas son de respuesta cerrada (sí o no), para responderlas debes basarte en tu actual experiencia laboral en INACAL. Responde con total sinceridad y responsabilidad, de ello depende que la entidad pueda contar con un adecuado diagnóstico respecto a los casos de hostigamiento sexual y realizar las acciones preventivas y correctivas que se requieran. Recuerda que es anónimo."

3. Preguntas propuestas

Sobre la difusión de información y canales de denuncia de la entidad

Preguntas (Sí / No)	Diagnóstico y Acciones de Prevención
¿Conoces si en INACAL existen protocolos, lineamientos u otra normativa interna para la prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual?	Si se identifican personas que no conocen las normas internas, será necesario realizar acciones de difusión o evaluar la estrategia de comunicación interna al respecto.
¿Te has enterado de alguna capacitación o acción de sensibilización sobre el hostigamiento sexual que se realizó en INACAL?	Si se identifica un número considerable de personas que no han recibido información sobre las acciones de capacitación, será necesario realizar mayores acciones de difusión o plantear una estrategia distinta de comunicación al respecto.
¿Has observado que en INACAL se difunde información útil sobre el hostigamiento sexual?	Si se identifica un número considerable de personas que no han recibido información, será necesario realizar mayores acciones de difusión o plantear una estrategia distinta de comunicación al respecto.
¿Conoces cuáles son los canales de denuncia casos de hostigamiento sexual en INACAL?	Si se identifican personas que no conocen las normas internas, será necesario realizar acciones de difusión o evaluar la estrategia de comunicación interna al respecto.

Sobre la percepción del clima laboral en relación al hostigamiento sexual

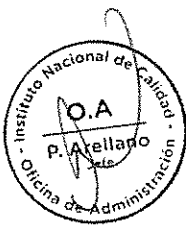
Preguntas (Sí / No)	Diagnóstico y Acciones de Prevención
---------------------	--------------------------------------



<p>¿Consideras que las bromas y/o burlas de contenido sexual (doble sentido) son frecuentes en tu centro de trabajo?</p>	<p>Si se identifican personas que responden que estas manifestaciones son comunes en el entorno laboral, será necesario realizar acciones de sensibilización y capacitación respecto a las manifestaciones de hostigamiento sexual. Asimismo, será conveniente para ello, identificar las áreas donde ocurren dichas manifestaciones para planificar las acciones.</p>
<p>¿En tu entorno de trabajo existen personas que suelen utilizar apelativos que hacen referencia a la apariencia física de las personas o denotan un trato impersonal para dirigirse a ellas (por ejemplo: bonita, linda, flaquita, princesa, gordito, etc.)?</p>	
<p>¿Has presenciado situaciones donde se emiten comentarios de tipo sexual o despectivos sobre la sexualidad de alguna persona que te han hecho sentir incómodo, generando un ambiente hostil?</p>	
<p>¿Consideras que en tu trabajo se realizan las acciones necesarias para mantener un buen clima laboral y evitar situaciones de hostigamiento sexual?</p>	<p>Si se identifica un número considerable de personas que responden negativamente a esta pregunta, se deberán evaluar las estrategias de prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual.</p>
<p>¿Consideras que en la entidad existe tolerancia cero contra el hostigamiento sexual?</p>	<p>Si se identifican personas que consideran que en la entidad no se cuenta con una postura de tolerancia cero frente al hostigamiento sexual, será necesario reforzar el compromiso desde la alta dirección en esta materia.</p>

**Sobre su experiencia**

Preguntas (Sí / No)	Diagnóstico y Acciones de Prevención
<p>¿Consideras que en algún momento has estado expuesto/a a situaciones de hostigamiento sexual?</p>	<p>Si se detectan personas que responden afirmativamente a alguna de estas preguntas, será necesario promover la denuncia de estos hechos, difundiendo el procedimiento de investigación, sanción y los canales de atención de la entidad, así</p>
<p>¿Has sentido miradas insinuantes y/o morbosas en el ejercicio de tus labores o por parte de alguien de tu trabajo?</p>	
<p>¿Te han enviado o mostrado comunicaciones de contenido sexual y/o pornográfico (fotos, videos, mensajes, notas escritas, etc.) que te hayan incomodado por parte de alguien de tu entorno laboral?</p>	
<p>¿Has sido víctima de bromas, comentarios o amenazas por tu orientación sexual o identidad de género?</p>	
<p>¿Alguien te ha propuesto tener algún tipo de contacto sexual a cambio de algún beneficio en tu trabajo?</p>	
<p>¿Te han perjudicado de alguna manera o amenazado con hacerlo porque te negaste a una propuesta de carácter sexual?</p>	




¿En tu centro de labores te han insinuado mejoras laborales a cambio de favores sexuales?	como la posibilidad de presentar la denuncia de manera anónima.
¿Alguien dentro de tu entorno laboral, ha tocado tu cuerpo (besar, abrazar, manosear, acorralar, pellizcar, sobarse, jalar la ropa, etc.) de manera no deseada y desagradable para ti?	
¿Han difundido mensajes sexuales sobre ti en áreas de la institución (baños, vestuarios, etc.)?	

**Sobre sus actitudes frente al hostigamiento sexual**

Preguntas (Sí / No)	Diagnóstico y Acciones de Prevención
¿Consideras que la forma de vestir o comportarse de una mujer muchas veces provoca el acoso sexual?	Si se identifica un número considerable de personas que consideran que la premisa planteada es cierta, será necesario realizar acciones de sensibilización y capacitación respecto a los estereotipos de género y el consentimiento.
¿Crees que piropear a tus compañeros y/o compañeras de trabajo es aceptado?	Si se identifican personas que responden que esta manifestación del hostigamiento sexual es común en el entorno laboral, será necesario realizar acciones de sensibilización y capacitación respecto a las manifestaciones de hostigamiento sexual señalando que son conductas sancionables.
¿Consideras que cuando una persona dice "no" a una insinuación sexual, probablemente lo que realmente quiere decir es "sí"?	Si se identifica un número considerable de personas que consideran que la premisa planteada es cierta, será necesario realizar acciones de sensibilización y capacitación respecto al consentimiento y las manifestaciones del hostigamiento sexual.
¿Crees que una persona que está siendo acosada sexualmente podría detener esta situación si así lo quisiera?	Si se identifica un número considerable de personas que responden afirmativamente a estas preguntas, será necesario realizar acciones de sensibilización y capacitación en relación a los mitos y realidades respecto a las víctimas de hostigamiento sexual.
¿Consideras que en algunos casos las personas son muy sensibles o consideran que están siendo víctimas de hostigamiento sexual, cuando en realidad no es así?	

(\* Los resultados globales del diagnóstico podrán ser difundidos entre los/as servidores/as del INACAL, con la finalidad de sensibilizar y comunicar al respecto.

	<b>Título:</b> "Directiva que establece acciones de prevención, investigación y sanción por hostigamiento sexual en el Instituto Nacional de Calidad"	<b>Versión : 01</b>  <b>Fecha de Vigencia:</b>
--	---	--

**ANEXO N° 2**  
**FORMATO DE QUEJA O DENUNCIA POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

**Señor/a:**

**Cargo:**

**Entidad:**

Yo, \_\_\_\_\_, con DNI/Carné de Extranjería N° \_\_\_\_\_, presento una QUEJA/DENUNCIA ante su despacho por haber sido hostigada/o sexualmente en el lugar de trabajo por \_\_\_\_\_, cuya relación de trabajo conmigo es la de \_\_\_\_\_<sup>1</sup>

**I. Descripción de los hechos**

Sobre el particular, procedo a describir los hechos:

**II. Medios de prueba**

Para acreditar lo señalado previamente, adjunto y ofrezco los siguientes medios probatorios:

- a) (Medio de prueba 1)
- b) (Medio de prueba 2)

(Testimonio de parte, documentos públicos o privados, declaración de testigos, grabaciones, correos electrónicos, mensajes de textos, fotografías, objetos, pericias psicológicas forenses, grafotécnicas, informes psicológicos, entre otros).

(\* En caso de presentar testigos: Solicito en virtud de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que se garantice a los testigos ofrecidos con medidas de protección personales y laborales, a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación.

**III. Medidas de protección**

En aplicación de los artículos 18 y 29.2 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, solicito que se me otorgue la(s) siguientes(s) medida(s) de protección:


- a) \_\_\_\_\_
- b) \_\_\_\_\_

Por lo antes expuesto, solicito la tramitación de esta QUEJA/DENUNCIA 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.

**Localidad y fecha**

**FIRMA**

<sup>1</sup> Jefe/Jefa  
Compañero/a de trabajo  
Proveedor/a, cliente/a  
Otro (especificar)

	<b>Título:</b> "Directiva que establece acciones de prevención, investigación y sanción por hostigamiento sexual en el Instituto Nacional de Calidad"	<b>Versión :</b> 01  <b>Fecha de Vigencia:</b>
--	---	--

## ANEXO N° 03

### Temario para la Ejecución de Capacitaciones en Hostigamiento Sexual

#### 1. Capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral o modalidad formativa

a. **Objetivo:** Sensibilizar sobre la importancia de prevenir y combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las denuncias.

#### b. Temario de capacitaciones

- Definición y elementos del hostigamiento sexual en el ámbito laboral
- El hostigamiento sexual como un tipo de violencia de género
- Identificación de las manifestaciones del hostigamiento sexual en el ámbito laboral
- Procedimiento de denuncia, canales de atención y responsables de su atención

#### 2. Capacitación anual especializada para el Equipo Funcional de Recursos Humanos, Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios e involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual

a. **Objetivo:** Informar y sensibilizar respecto al tratamiento de las víctimas y el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el ámbito laboral

#### b. Temario de capacitaciones

##### Módulo I: Marco conceptual del hostigamiento sexual

- Principales elementos para la comprensión y manejo de acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual laboral.
- Impacto del hostigamiento sexual laboral y problemática en el Perú.
- El hostigamiento sexual laboral como una manifestación de la violencia de género.
- Intercambio de experiencias, responsabilidades y compromisos en materia de hostigamiento sexual.


##### Módulo II: Marco normativo nacional e internacional en materia de hostigamiento sexual

- El marco normativo nacional e internacional en materia de hostigamiento sexual laboral
- Aplicación de las normas en el análisis y resolución de casos.

##### Módulo III: Prevención, atención, investigación y sanción de casos de hostigamiento sexual

- Atención de casos de hostigamiento sexual laboral. Estrategias para realizar un proceso de entrevista sensible al género
- Revisión y valoración de medios de prueba aplicada a casos de hostigamiento sexual laboral
- Redacción de informes o resoluciones motivadas.



	<b>Título:</b> "Directiva que establece acciones de prevención, investigación y sanción por hostigamiento sexual en el Instituto Nacional de Calidad"	<b>Versión :</b> 01  <b>Fecha de Vigencia:</b>
--	---	--

## ANEXO N° 04

### Protocolo de Actuación para la Atención de Denuncias y Entrevista con Víctimas de Hostigamiento Sexual

**a. Ambiente para la entrevista**

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

**a. Parámetros de conducta para los entrevistadores**

- Establecer una relación personalizada y respetuosa con el/la denunciante.
- Escuchar y mostrar atención a la narración de la persona.
- Comunicarle a el/la denunciante que en todo momento el procedimiento será llevado a cabo con discreción y confidencialidad.
- 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.
- Prestar atención a la expresión corporal que muestran, a fin de que ésta refleje empatía con el relato y estado emocional de la presunta víctima.


**b. Conductas a evitar, bajo cualquier circunstancia**

- Emitir opiniones personales respecto a lo sucedido
- Llegar a conclusiones prematuras o anticipar respuestas en el momento de la entrevista
- Negar o minimizar la situación narrada por el/la denunciante
- Cuestionar el relato de la persona
- Realizar promesas respecto a la resolución de su caso
- Presionar a la presunta víctima para la interposición de una denuncia

**c. Preguntas a realizar durante la entrevista como parte de la denuncia o investigación**

- ¿Qué hizo la persona acusada?
- ¿Cuándo sucedieron los hechos?
- ¿Dónde sucedieron los hechos?
- ¿En qué contexto ocurrieron los hechos?
- ¿Hubo testigos?
- ¿Cómo describiría la relación de los testigos con la persona acusada?
- ¿Antes del hecho denunciado había ocurrido alguna situación igual o similar?
- ¿Cómo lo/a ha afectado lo ocurrido?
- ¿Cómo se siente en este momento?
- ¿Siente que puede regresar a su lugar de trabajo?

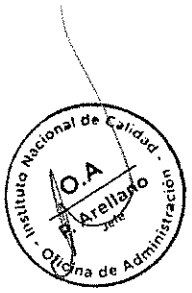
Con la finalidad de evitar que la persona afectada relate más de una vez los hechos, se sugiere que si al inicio de la entrevista la persona comienza a relatar los hechos y, de este relato, se contestan una o varias de las interrogantes planteadas previamente, se tome notas de lo relatado y se evite formular nuevamente estas preguntas, salvo que resulte estrictamente necesario.

 <p>INACAL INSTITUTO NACIONAL DE CALIDAD</p>	<p>Título: "Directiva que establece acciones de prevención, investigación y sanción por hostigamiento sexual en el Instituto Nacional de Calidad"</p>	<p>Versión : 01 Fecha de Vigencia:</p>
--	---	--

**d. 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.



ANEXO Nº 5  
FLUJOGRAMA SOBRE PROCEDIMIENTO DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

