

VISTOS:

El Informe N° 000338-2024-D-AMAG/SA-RH, de fecha 26 de junio de 2024, de la Subdirección de Recursos Humanos que como área especializada en la materia, propone el documento normativo interno denominado "Directiva para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral en la Academia de la Magistratura"; el Memorando N° 000207-2024-D-AMAG/OPP, de fecha 22 de julio de 2024, de la Oficina de Planificación y Presupuesto; el Informe N° 000305-2024-D-AMAG/OAJ, de fecha 21 de octubre de 2024, de la Oficina de Asesoría Jurídica; el Informe N° 000526-2024-D-AMAG/SA, de fecha 15 de noviembre de 2024, emitido por la Secretaría Administrativa quien remite el expediente con todos los antecedentes y la evaluación respectiva a nivel institucional, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 26335¹, Ley Orgánica de la Academia de la Magistratura, establece en su artículo 1° que la Academia de la Magistratura es una persona jurídica de derecho público interno que forma parte del Poder Judicial y que goza de autonomía administrativa, académica y económica, y constituye Pliego Presupuestal; tiene como objeto la formación, perfeccionamiento, capacitación, actualización e investigación de los aspirantes a la magistratura, así como de los jueces y fiscales, coadyuvando al mejoramiento del sistema de justicia;

Que, la Ley N° 27942² - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y sus Modificatorias, 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. Igualmente, cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo; considerando, como ámbito de aplicación, entre otros, a los centros de trabajo públicos y privados, lo que incluye a los trabajadores o empleadores, al personal de dirección o de confianza, al titular, asociado, director, accionista o socio de la empresa o institución, y a los funcionarios o servidores públicos cualquiera sea su régimen laboral;

Que, el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP³, en su Quinta Disposición Complementaria Final dispone lo siguiente: *"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 presente Reglamento, aprueban o adecúan sus protocolos de atención y sanción del hostigamiento sexual, a lo establecido en la Ley y el Reglamento, en el plazo de noventa (90) días hábiles siguientes a la publicación de los protocolos modelo a los que se hace referencia la Tercera Disposición Complementaria Final"*; y, sumado a ello, en el numeral 35.1 del artículo 35° del citado Reglamento, se indica: *"Las entidades públicas, en sentido 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"*;

Que, el artículo 24° del Referido Reglamento respecto al Instrumento para la atención y sanción del Hostigamiento Sexual, prescribe lo siguiente: *"Las instituciones con veinte (20) o más servidores/as, trabajadores/as, estudiantes o personal en general, deben contar con políticas internas para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual, las mismas que deben estar reguladas en directivas, reglamentos internos u otros documentos. Dichos documentos deben especificar los canales para la presentación de quejas o denuncias, el procedimiento de investigación y sanción"*

¹ De fecha 21 de julio de 1994.

² Publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 27 de febrero de 2003.

³ Publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 22 de julio de 2019.

y los plazos de cada etapa, los cuales no pueden ser mayores a los previstos en la Ley y el Reglamento";

Que, con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, de 30 de octubre de 2019, se aprobó los "Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas", estableciéndose como una de sus Disposiciones Complementarias Finales la descrita en el punto cuatro, descrito de la siguiente manera: "Las entidades que cuenten con normativa interna respecto al hostigamiento sexual, adecúan sus lineamientos a lo establecido en los presentes Lineamientos en el plazo de noventa (90) días hábiles siguientes a su publicación";

Que, mediante Resolución N° 71-2018-AMAG-CD/P, de fecha 13 de junio de 2018, la Presidencia del Consejo Directivo de la AMAG, aprobó la Directiva denominada "Lineamientos para la Formulación, Modificación y Aprobación de Directivas en la Academia de la Magistratura", el cual señala en el acápite 7.3. lo siguiente: "(...) a) La aprobación de las Directivas Generales propuestas por los órganos, se efectuará mediante resolución de Dirección General, previa opinión técnica de la Oficina de Planificación y Presupuesto e informe legal de la Oficina de Asesoría Jurídica (...)"

Que, en ese contexto normativo, es necesario mencionar que, el artículo 17° del Estatuto de la Academia de la Magistratura señala que la Dirección General es la máxima autoridad administrativa, ejerce la representación legal de la entidad⁴; asimismo, el Reglamento de Organización y Funciones de la AMAG⁵ señala en el artículo 12° las funciones de la Dirección General, entre las cuales se encuentra la siguiente: "(...) h) Expedir directivas para el adecuado funcionamiento de los órganos y unidades orgánicas (...) p) Expedir resoluciones en el ámbito de su competencia (...) r) Ejercer función normativa interna, en el marco de su competencia, de acuerdo a la legislación vigente (...)" Y de igual modo, para el caso en concreto, se tiene el Reglamento Interno de Servidores Civiles de la Academia de la Magistratura⁶, el cual señala en el literal b) del artículo 86° las acciones contra el Hostigamiento Sexual: "(...) b) La Subdirección de Recursos Humanos deberá proponer a la Secretaría Administrativa la Directiva que establece las acciones de prevención, procedimiento de denuncia y sanción de hostigamiento sexual, dicho documento normativo contará con el visto bueno de la Secretaría Administrativa y la Oficina de Asesoría Jurídica, y aprobada por la Dirección General con resolución (...)"

Que, en ese sentido, la Subdirección de Recursos Humanos a través del Informe N° 000338-2024-D-AMAG/SA-RH, de fecha 26 de junio de 2024, sustenta la propuesta final de documento normativo interno denominado "Directiva para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral en la Academia de la Magistratura", cuya finalidad es prevenir, atender y sancionar los casos de hostigamiento sexual en la Academia de la Magistratura, con el propósito de brindar un ambiente laboral seguro, digno y libre de violencia que promueva el desarrollo integral del personal y modalidades formativas, contribuyendo a desarrollar una cultura de igualdad, libertad y respeto en las relaciones interpersonales;

Que, la Oficina de Planificación y Presupuesto, a través del Memorando N° 000207-2024-D-AMAG/OPP, de fecha 22 de julio de 2024, concluye que la versión final del proyecto de "Directiva para la prevención y sanción del hostigamiento sexual laboral en la Academia de la Magistratura" se encuentra elaborado de acuerdo al marco legal vigente sobre el particular, así como, de las normas internas de carácter organizacional de nuestra institución;

Que, por su parte la Oficina de Asesoría Jurídica mediante Informe N° 000305-2024-D-AMAG/OAJ, de fecha 21 de octubre de 2024, emite opinión favorable señalando que resulta legamente viable la aprobación para la implementación del instrumento normativo interno denominado "Directiva para la prevención y sanción del hostigamiento sexual laboral en la Academia de la Magistratura", propuesto por la Subdirección de Recursos Humanos, teniendo en cuenta las formalidades que éste amerite y que deberá tener en cuenta la Dirección General;

⁴ Estatuto de la AMAG – Resolución N° 23-2017-AMAG-CD.

Artículo 17°. – Dirección General

(...) El Directo (a) General es la máxima autoridad administrativa, ejerce la representación legal de la entidad. Tiene plena autonomía en el ejercicio de sus funciones.

⁵ Actualizado con Resolución del Consejo Directivo N° 23-2017-AMAG-CD de fecha 19 de octubre de 2017.

⁶ Aprobado con Resolución del Consejo Directivo N° 003-2022-AMAG-CD de fecha 28 de febrero de 2022.

Que, la Secretaría Administrativa mediante Informe N° 000526-2024-D-AMAG/SA, de fecha 15 de noviembre de 2024, con el respaldo de la Oficina de Planificación y Presupuesto, así como, el de la Oficina de Asesoría Jurídica, y con su visto bueno eleva a la Dirección General todo lo actuado respecto a la versión final del documento denominado "Directiva para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral en la Academia de la Magistratura", para el trámite que se determine para su aprobación;

Que, contando con opinión de viabilidad y vistos de la Subdirección de Recursos Humanos, Secretaría Administrativa, Oficina de Planificación y Presupuesto, de la Oficina de Asesoría Jurídica, corresponde la emisión del acto resolutorio respectivo;

En uso de las facultades conferidas en la Ley N° 26335 – Ley Orgánica de la Academia de la Magistratura, en concordancia con el artículo 17° del Estatuto y el artículo 12° del ROF de la Academia de la Magistratura, ambos actualizados mediante Resolución N° 23-2017-AMAG-CD, de fecha 19 de octubre de 2017; así como, de la señalado en el artículo 86° del RIS de la AMAG, aprobado con Resolución N° 003-2022-AMAG-CD, de fecha 28 de febrero de 2022; conforme con lo señalado en la Resolución N° 071-2018-AMAG-CD/P, de fecha 13 de junio de 2018, que aprobó los "Lineamientos para la Formulación, Modificación y Aprobación de Directivas en la Academia de la Magistratura"; y de acuerdo con el mandato legal, en ejercicio de sus atribuciones.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – **APROBAR**, a partir de la fecha, la "Directiva para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral en la Academia de la Magistratura", la misma que como anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. – **ENCARGAR** la Implementación y Difusión de la Directiva aprobada en el artículo precedente, a la Subdirección de Recursos Humanos bajo la Supervisión de la Secretaría Administrativa de la Academia de la Magistratura.

ARTÍCULO TERCERO. – **DISPONER** que la Secretaría Administrativa difunda a todos los Órganos y Unidades Orgánicas de la Academia de la Magistratura, la directiva que se aprueba mediante la presente resolución, para su aplicación y cumplimiento, de acuerdo al marco legal vigente.

ARTÍCULO CUARTO. – **DISPONER** la publicación de la presente Resolución en el Portal Web Institucional de la AMAG (www.amag.edu.pe).

Regístrese, comuníquese, cúmplase y publíquese.

Firmado Digital,

HENRY ANTONIO GUILLEN PAREDES
DIRECTOR GENERAL (e)

HAGP/kms



DIRECTIVA N° 007-2024-AMAG-DG

“DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA”

ROL	UNIDAD ORGÁNICA/ ÓRGANO	SELLO Y FIRMA
ELABORADA POR	Subdirección de Recursos Humanos	
REVISADA POR	Secretaría Administrativa	
	Oficina de Planificación y Presupuesto	
	Oficina de Asesoría Jurídica	
APROBADA POR	Dirección General	

 ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA	DIRECTIVA N° 007-2024-AMAG-DG	Código: DIR-DG-007-2024
	DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA	Versión: 1.0
		Página: 2 de 31

ÍNDICE

I.	OBJETIVO	pág. 3
II.	FINALIDAD	pág. 3
III.	BASE LEGAL	pág. 3
IV.	ÁMBITO DE APLICACIÓN	pág. 4
V.	RESPONSABILIDADES	pág. 4
VI.	DISPOSICIONES GENERALES	pág. 5
VII.	DISPOSICIONES ESPECÍFICAS	pág. 6
VIII.	DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES	pág. 21
IX.	GLOSARIO DE TÉRMINOS	pág. 21
X.	ANEXOS	pág. 23

 <p>ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA</p>	DIRECTIVA N° 007-2024-AMAG-DG	Código: DIR-DG-007-2024
	DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA	Versión: 1.0
		Página: 3 de 31

I. OBJETIVO

Establecer lineamientos, que regulen las acciones y procedimientos de prevención, denuncia, atención, investigación y sanción administrativa de aquellos actos que configuren hostigamiento sexual en las relaciones laborales o contractuales en La Academia de la Magistratura (en adelante, la AMAG).

II. FINALIDAD

Prevenir y sancionar los casos de hostigamiento sexual laboral en la AMAG, con el propósito de brindar un ambiente laboral seguro, digno y libre de violencia que promueva el desarrollo integral de los servidores públicos.

III. BASE LEGAL

- 3.1 Constitución Política del Perú.
- 3.2 Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por Resolución Legislativa N° 13282.
- 3.3 Ley N° 26335, Ley Orgánica de la Academia de la Magistratura.
- 3.4 Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y sus modificatorias.
- 3.5 Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- 3.6 Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 3.7 Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios y modificatorias.
- 3.8 Ley N° 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los Regímenes Laborales del Sector Público.
- 3.9 Decreto Legislativo N° 1401, Decreto Legislativo que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público y Modificatorias.
- 3.10 Ley N° 31396, Ley que reconoce las prácticas preprofesionales y prácticas profesionales como experiencia laboral y modifica el Decreto Legislativo 1401.
- 3.11 Decreto Supremo N° 001-96-TR, que aprueba el Reglamento de Ley de Fomento al Empleo.
- 3.12 Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- 3.13 Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, y Modificatorias.
- 3.14 Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057 y Modificatorias.
- 3.15 Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- 3.16 Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género.
- 3.17 Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Modificatorias.
- 3.18 Decreto Supremo N° 083-2019-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1401, Decreto Legislativo que aprueba el Régimen Especial que regula las modalidades formativas de servicios en el Sector Público.
- 3.19 Resolución Ministerial N° 223-2019-TR, que aprueba el documento denominado "Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el sector privado y público".

	DIRECTIVA N° 007-2024-AMAG-DG	Código: DIR-DG-007-2024
	DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA	Versión: 1.0
		Página: 4 de 31

- 3.20 Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-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”, modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE.
- 3.21 Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 264-2017-SERVIR-PE, que aprueba la “Directiva que regula el funcionamiento del Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles”.
- 3.22 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 Públicas”.
- 3.23 Resolución de Sala Plena N° 003-2020-SERVIR/TSC, de fecha 5 de junio de 2020, precedente administrativo sobre la falta de hostigamiento sexual tipificada en el literal f) del Artículo 49° de la Ley N° 29944.
- 3.24 Resolución N° 23-2017-AMAG-CD que aprueba la actualización del Estatuto y el Reglamento de Organización y Funciones de la Academia de la Magistratura.
- 3.25 Resolución N° 003-2022-AMAG-CD que aprobó el Reglamento Interno de Servidores Civiles de la Academia de la Magistratura.
- 3.26 Resolución N° 71-2018-AMAG-CD/P, que aprueba la Directiva N° 002-2018-AMAG/DG “Lineamientos para la Formulación, Modificación y Aprobación de Directivas en la Academia de la Magistratura”.

Las referidas normas incluyen sus respectivas disposiciones ampliatorias, modificatorias y conexas, de ser el caso.

IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las disposiciones de la presente Directiva son de aplicación obligatoria para todos(as) los(as) funcionarios(as) y servidores(as) civiles comprendidos(as) a los(as) contratados(as) bajo el Régimen Laboral del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, los(as) contratados(as) bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 1057 – Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, en cualquiera de sus niveles jerárquicos; así como, cualquier persona que preste o haya prestado servicios o realice labores bajo cualquier Modalidad Formativa de Servicios¹ en la AMAG.

V. RESPONSABILIDAD

5.1. Es responsabilidad de la Presidencia del Consejo Directivo de la Academia de la Magistratura, de la Dirección General y de los/las titulares de los Órganos y Unidades Orgánicas, dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente directiva en el marco de sus funciones y competencias.

5.2. La Subdirección de Recursos Humanos y la Secretaria Técnica de los Procesos Administrativos Disciplinarios [STPAD] son responsables de lo siguiente:

5.2.1. Subdirección de Recursos Humanos

- Velar por el cumplimiento de lo previsto en la presente directiva y de implementar las acciones de prevención del hostigamiento sexual en todas sus manifestaciones dentro de la Academia de la Magistratura.

¹ Decreto Legislativo N° 1401 – Decreto Legislativo que aprueba el Régimen Especial que regula las modalidades formativas de servicios en el Sector Público, Modificatoria, y su Reglamento.

 <p>ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA</p>	DIRECTIVA N° 007-2024-AMAG-DG	Código: DIR-DG-007-2024
	DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA	Versión: 1.0
		Página: 5 de 31

- Asegurar la protección de los testigos presentados por las partes mediante diversas medidas de protección, personal, laboral o contractual, dentro del ámbito administrativo.
- Garantizar la confidencialidad de la denuncia y de todos los documentos relacionados con el procedimiento.
- Planifica, ejecuta y evalúa las capacitaciones que se detallan en el numeral 7.1 de la presente Directiva.

5.2.2. Secretaría Técnica de los Procesos Administrativos Disciplinarios [STPAD]

- Atender las denuncias y brindar orientación al(a) la presunto(a) hostigado(a) respecto al procedimiento de investigación y sanción, en un ambiente que guarde la confidencialidad necesaria para ello.
- Apoyar a las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario [Fase Instructiva y Sancionadora], así como cumplir con las funciones señaladas en la Ley N° 30057 - Ley de Servicio Civil, su Reglamento y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057” y Modificatorias, en concordancia con la 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.

5.2.3. El Comité de Investigación para el procedimiento en las modalidades formativas de servicios

- Es responsable de llevar a cabo una evaluación de hechos denunciados, en donde se encuentre inmersos colaboradores de modalidades formativas de servicios², conforme a los plazos establecidos y cuando se determine la configuración de actos de hostigamiento sexual, proponiendo al área correspondiente las medidas correctivas o necesarias para evitar posteriores actos de hostigamiento.

5.3. Los(as) servidores(as) civiles o los(as) servidores(as) que desempeñen función pública en la AMAG, independientemente de su vinculación, tienen la responsabilidad de observar y cumplir las disposiciones establecidas en la presente directiva, durante la vigencia de su vínculo laboral.

VI. DISPOSICIONES GENERALES

6.1. PRINCIPIOS

Las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual se sustentan en los principios establecidos en el artículo 4° del Reglamento³ de la Ley N° 27942 – Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

² Que cuentan con Convenio suscrito con la AMAG bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 1401, Decreto Legislativo que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público, su Reglamento y la Ley N° 31396, Ley que reconoce las prácticas preprofesionales y prácticas profesionales como experiencia laboral y modifica el Decreto Legislativo 1401.

³ Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP y Modificatoria(s).

 ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA	DIRECTIVA N° 007-2024-AMAG-DG	Código: DIR-DG-007-2024
	DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA	Versión: 1.0
		Página: 6 de 31

6.2. MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL:

Son manifestaciones de hostigamiento sexual a título enunciativo, las siguientes:

- a) Promesa implícita o explícita a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso respecto de su situación actual o futura, a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las que se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
- c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- 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 los literales precedentes.
- f) Otras conductas que supongan una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole, de acuerdo con el concepto señalado en el artículo 4° de la Ley N° 27942.

6.3. CONFIGURACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL:

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

El hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y el(la) hostigador(a) o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada de trabajo o formativa o similar; o si éste ocurre o no en el lugar de trabajo, ambientes formativos o similares.

VII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

7.1. PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

7.1.1. Diagnóstico

- La Subdirección de Recursos Humanos realiza una encuesta anual con la finalidad de identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual, o riesgos de que estas sucedan y, proponer acciones para su prevención, aplicando el cuestionario modelo – Anexo N° 01, garantizando el respeto del derecho a la intimidad de los(as) evaluados(as).
- Para la evaluación, la Subdirección de Recursos Humanos debe asegurar la participación de todas las personas conforme a lo establecido en el numeral IV. de la presente directiva, o de una muestra representativa por cada Órgano o Unidad Orgánica de la entidad. La encuesta puede estar incluida como una dimensión adicional del diagnóstico de clima laboral u otras evaluaciones al personal de la entidad, siempre y cuando se mantenga su anonimato.

 <p>ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA</p>	DIRECTIVA N° 007-2024-AMAG-DG	Código: DIR-DG-007-2024
	DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA	Versión: 1.0
		Página: 7 de 31

- Con los resultados, la Subdirección de Recursos Humanos desarrolla las acciones de prevención e intervención frente a los casos o riesgos de hostigamiento sexual.

7.1.2. Medidas de prevención y difusión de conductas calificadas como hostigamiento sexual

La Subdirección de Recursos Humanos será la responsable de realizar acciones de prevención y difusión de conductas que podrían configurar hostigamiento sexual, las mismas que se detallan a continuación:

7.1.2.1. Brindar una capacitación al inicio de la relación laboral o formativa, una capacitación anual especializada para el personal de la Subdirección de Recursos Humanos, la Secretaria Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario [en adelante, la STPAD] y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual.

7.1.2.2. Realizar periódicamente campañas de difusión para la prevención del hostigamiento sexual, que contenga como información mínima:

- ❖ Manifestaciones del hostigamiento sexual.
- ❖ Canales de denuncia / queja, internos y externos.
- ❖ Los formatos para la presentación de la denuncia / queja y donde obtenerlos.
- ❖ Identificación de los(as) servidores(as) designados(as) por la AMAG como responsables de la STPAD y Subdirección de Recursos Humanos para la atención de denuncias.
- ❖ Información básica sobre el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

7.1.2.3. Incluir en los contratos laborales y convenios de prácticas pre o profesionales a suscribirse lo siguiente:

- ❖ En la parte de las obligaciones de las entidades públicas, el siguiente texto:

“El empleador deberá “Adoptar medidas de prevención y sancionar los supuestos de hostigamiento sexual que involucren a algún/a 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”.

- ❖ En la parte de las obligaciones del(la) servidor(a) civil o practicante pre profesional o profesional, el siguiente texto:

“Respetar las normas de integridad y ética pública, así como las referidas al hostigamiento sexual”.

	DIRECTIVA N° 007-2024-AMAG-DG	Código: DIR-DG-007-2024
	DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA	Versión: 1.0
		Página: 8 de 31

7.1.2.4. Informar y difundir, por los medios que disponga la AMAG y en lugares visibles de la Institución, los canales internos y externos de atención para la presentación de quejas o denuncias, que permitan enfrentar los casos de hostigamiento sexual.

7.2. ASPECTOS GENERALES DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

7.2.1. Confidencialidad⁴

La denuncia por hostigamiento sexual y todos sus efectos investigatorios y de sanción administrativa sin restricción alguna, tiene carácter reservado y confidencial.

Cualquier infidencia respecto a las actuaciones, ya sea difundiendo o permitiendo el acceso a la información a terceros ajenos al procedimiento administrativo disciplinario, constituye una falta disciplinaria, la misma que es procesada y sancionada de conformidad con lo establecido en la normativa vigente. La publicidad solo procede para la resolución o decisión final de acuerdo a la normatividad sobre la materia.

La Subdirección de Recursos Humanos y la Secretaría Técnica de los Procesos Administrativos Disciplinarios [STPAD] toman las siguientes medidas de confidencialidad:

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

7.2.2. Comunicaciones durante el procedimiento de investigación y sanción

Los(as) miembros de los órganos encargados de investigar y sancionar el hostigamiento sexual, así como cualquier otro(a) servidor(a) de la entidad en la cual se ha formulado la denuncia, deben comunicarse con la presunta víctima sólo a través de los canales formalmente establecidos para ello (correo electrónico, celular, domicilio señalado por la víctima).

La STPAD brinda una respuesta a el(la) denunciante en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles a partir del día siguiente de interpuesta la denuncia y al término del procedimiento disciplinario. La comunicación que se realice debe asegurar la reserva de la identidad de la presunta víctima.

⁴ Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE que aprobó los “Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas”.

 <p>ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA</p>	DIRECTIVA N° 007-2024-AMAG-DG	Código: DIR-DG-007-2024
	DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA	Versión: 1.0
		Página: 9 de 31

7.2.3. Tratamiento a las víctimas de hostigamiento sexual

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, con la finalidad de evitar cualquier situación que pudiera generar su re victimización.

7.3. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL PARA FUNCIONARIOS/AS, DIRECTIVOS/AS Y SERVIDORES/AS CIVILES.

La investigación y sanción de actos de hostigamiento sexual cometidos por servidores(as) civiles se rige por el Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) establecido en la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil y su Reglamento, y de acuerdo a las pautas específicas conforme a lo dispuesto por la Ley N° 27942 y su Reglamento.

7.3.1. Finalidad del procedimiento

El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual tiene por finalidad proteger a la víctima durante todo el desarrollo del mismo y sancionar a la persona que realiza actos de hostigamiento sexual, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, célere y eficaz.

7.3.2. Actores involucrados en el procedimiento de denuncia, atención, investigación y sanción⁵

a) Subdirección de Recursos Humanos

Recibe y deriva las denuncias por hostigamiento sexual a la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios [STPAD]; así como orienta y acompaña a la presunta víctima durante el procedimiento a llevarse a cabo en la AMAG, del mismo modo sobre las acciones que decida realizar en otras instancias, con su consentimiento y manteniendo la confidencialidad del caso.

b) Jefes y/o responsables de los Órganos de línea y Unidades Orgánicas

Cuando tomen conocimiento de hechos que podrían configurar actos de hostigamiento sexual, deberán poner de conocimiento tales situaciones a la Subdirección de Recursos Humanos o a la STPAD, en el plazo máximo de veinticuatro (24) horas para continuar con el trámite respectivo.

⁵ "Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas", aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE.

 ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA	DIRECTIVA N° 007-2024-AMAG-DG	Código: DIR-DG-007-2024
	DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA	Versión: 1.0
		Página: 10 de 31

c) Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario – STPAD

La STPAD apoya el desarrollo del procedimiento disciplinario, teniendo como principal función llevar a cabo la investigación preliminar del caso de hostigamiento sexual y emitir el Informe de Precalificación que tome en consideración las particularidades de estos casos; así como asistir a las autoridades instructoras y sancionadoras durante todo el procedimiento.

d) Autoridades competentes

Son autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario:

- **Órgano Instructor:** Tiene a cargo las acciones conducentes a la determinación de la responsabilidad disciplinaria. De acuerdo al tipo de sanción propuesta en el Informe de Precalificación emitido por la STPAD pueden ser:
 - ✓ Jefe/a Inmediato (amonestación escrita o suspensión)
 - ✓ Jefe/a de la Subdirección de Recursos Humanos (destitución)
- **Órgano Sancionador:** Tiene a cargo determinar la sanción al denunciado. De acuerdo al tipo de e sanción propuesta en el Informe de Precalificación emitido por la STPAD pueden ser:
 - ✓ Jefe/a de la Subdirección de Recursos Humanos (amonestación escrita o suspensión)
 - ✓ Titular de la entidad (destitución)

7.3.3. Presentación de la Denuncia

- 7.3.3.1. La denuncia por actos de hostigamiento sexual puede presentarse ante la STPAD o ante la Subdirección de Recursos Humanos, de forma verbal y/o escrita (presencial o virtual).
- 7.3.3.2. En el caso de que la denuncia sea presentada por escrito ésta debe realizarse, en el formato del Anexo N° 03, preferentemente. En caso se realice de forma verbal, el(la) servidor(a) a cargo de su atención, deberá registrar la información del/de la denunciante en dicho formato.
- 7.3.3.3. Corresponde a la Subdirección de Recursos Humanos recibir las denuncias por hostigamiento sexual, debiendo identificarse a las personas responsables de atender las denuncias con sus nombres completos y los medios de contacto como parte del contenido que se difunda en las medidas de prevención, actualizando dichos datos cada vez que sea necesario.
- 7.3.3.4. La denuncia puede ser presentada por la presunta víctima, por terceros, de forma anónima o de oficio (cuando la Subdirección de Recursos Humanos o STPAD toman conocimiento por cualquier medio de hechos que podrían constituir hostigamiento sexual).

 <p>ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA</p>	DIRECTIVA N° 007-2024-AMAG-DG	Código: DIR-DG-007-2024
	DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA	Versión: 1.0
		Página: 11 de 31

Las denuncias presentadas de manera anónima deberán contener al menos la identificación de la víctima, el(la) agresor(a) y el contexto de los hechos en el cual se habría producido el acto de hostigamiento; estas denuncias deberán entenderse como una forma de inicio de las investigaciones de oficio a cargo de la STPAD.

- 7.3.3.5.** La Subdirección de Recursos Humanos remitirá la denuncia a la STPAD en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas de conocido el hecho. En caso la STPAD tome conocimiento directo del hecho, informa dentro del mismo plazo a la Subdirección de Recursos Humanos para que adopte las medidas de protección correspondientes. En caso que el(la) presunto(a) hostigador(a) sea titular de la Subdirección de Recursos Humanos o el(la) STPAD, la denuncia se interpone ante su inmediato superior o quien haga sus veces. 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.
- 7.3.3.6.** La STPAD tramitará la denuncia de acuerdo al procedimiento establecido en la Ley N° 27942 - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP y Modificadorias⁶, en concordancia con la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
- 7.3.3.7.** El procedimiento administrativo disciplinario no puede extenderse por un plazo mayor de treinta (30) días calendario. Excepcionalmente, y atendiendo a la complejidad del caso, el procedimiento disciplinario puede extenderse por un plazo adicional de quince (15) días calendario, con la debida justificación e informando dentro de ese plazo al/a la denunciante sobre el estado de la denuncia que interpuso.
- 7.3.3.8.** El/(la) denunciante no es parte del procedimiento administrativo disciplinario sino un(a) colaborador(a) de la administración.

⁶ Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, que modifica el Reglamento de la Ley N° 27942 - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Artículo 35.- Procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el sector público.

(...)

35.2 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, tomando en cuenta lo siguiente:

(...)

e) La Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario 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. Si la Secretaría Técnica aprecia que existen indicios razonables o aparentes de la configuración del hostigamiento sexual, debe recomendar el inicio de procedimiento a fin que la autoridad respectiva continúe con la instrucción.

(...)

h) La Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario informa de las sanciones impuestas a SERVIR en el plazo máximo de diez (10) días hábiles de interpuesta.

 <p>ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA</p>	DIRECTIVA N° 007-2024-AMAG-DG	Código: DIR-DG-007-2024
	DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA	Versión: 1.0
		Página: 12 de 31

7.3.3.9. El(la) denunciante se encuentra facultado(a) a cooperar en las diligencias que sean necesarias, permitir el acceso a la información solicitada y facilitar cualquier información relevante para la investigación de los hechos materia de la denuncia, sin que ello ponga en riesgo su identidad protegida.

7.3.3.10. La renuncia, cese o el término de la relación contractual de la presunta víctima con la AMAG, no exime a la misma de iniciar o continuar con el procedimiento hasta su culminación y, de ser el caso, aplicar la sanción correspondiente. Si durante el procedimiento o como resultado del mismo, el(la) quejado(a) o denunciado(a) renuncia, deja de pertenecer a la AMAG o finaliza su vínculo contractual, esta continúa con el procedimiento y dicta las medidas que correspondan según las reglas aplicables de la entidad.

7.3.4. Medios probatorios

En el procedimiento administrativo disciplinario, en virtud a los principios de impulso de oficio y de verdad material, la carga de la prueba le corresponde a la administración. También puede solicitarse de oficio, por la STPAD o el Órgano Instructor o Sancionador. Se admitirán los siguientes medios probatorios:

- a) Declaración de testigos.
- b) Documentos públicos o privados.
- c) Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, u otros medios de registro.
- d) Pericias psicológicas, psiquiátricas, forenses, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
- e) Cualquier otro medio probatorio idóneo para la verificación de la manifestación de la conducta de hostigamiento sexual.

7.3.5. Atención médica y psicológica

7.3.5.1. La Subdirección de Recursos Humanos en un plazo no mayor a un (01) día hábil de haber tomado conocimiento de la denuncia o queja, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica y/o psicológica, con los que cuenta.

7.3.5.2. De no contar con dichos servicios, informa a la víctima que se apersona a los servicios públicos o privados de salud a los que esta tenga acceso. Los servicios públicos que son comunicados a la presunta víctima, como mínimo, son:

- a) Centros de Emergencia Mujer – CEM.
- b) Centros de atención de EsSalud.
- c) Centros de atención del Ministerio de Salud

 <p>ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA</p>	DIRECTIVA N° 007-2024-AMAG-DG	Código: DIR-DG-007-2024
	DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA	Versión: 1.0
		Página: 13 de 31

7.3.5.3. El informe que se emita como resultado de la atención médica y/o psicológica, podrá ser incorporado al procedimiento administrativo disciplinario y considerado como parte de los medios probatorios, solo si la víctima lo autoriza.

7.3.6. Medidas de protección a favor de la víctima de hostigamiento sexual⁷

7.3.6.1. Con la finalidad de asegurar la eficacia del procedimiento administrativo disciplinario y la protección de la víctima, la Subdirección de Recursos Humanos dicta las medidas de protección siguientes a favor de la presunta víctima, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles a partir de la interposición de la queja o denuncia, o de conocido el hecho.

- ✓ Rotación o cambio de lugar del(de) la presunto(a) hostigador(a).
- ✓ Suspensión temporal del(de) la presunto(a) hostigador(a).
- ✓ Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por él/ella.
- ✓ Otras medidas que busquen proteger asegurar el bienestar de la víctima.

7.3.6.2. En ningún caso se considera una medida de protección válida proponer a la víctima tomar vacaciones cuando esta no lo ha solicitado.

7.3.6.3. En caso la STPAD tome conocimiento directo del hecho, informa dentro de las veinticuatro (24) horas a la Subdirección de Recursos Humanos, para que adopte las medidas de protección correspondientes.

7.3.6.4. La Subdirección de Recursos Humanos también puede dictar determinadas medidas de protección a favor del/de la denunciante y/o testigo, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

7.3.6.5. Las medidas de protección pueden ser dictadas al inicio o durante el procedimiento administrativo disciplinario, sin perjuicio del pago de la compensación económica correspondiente.

⁷ Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, que modifica el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Artículo 35.- Procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el sector público.

(...)

35.2 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, tomando en cuenta lo siguiente:

a) La Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, dicta las medidas de protección correspondientes a favor de la presunta víctima, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles a partir de la interposición de la queja o denuncia, o de conocido el hecho. En caso la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario tome conocimiento directo del hecho, informa dentro de las veinticuatro (24) horas a la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, para que adopte las medidas de protección correspondientes.

 <p>ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA</p>	DIRECTIVA N° 007-2024-AMAG-DG	Código: DIR-DG-007-2024
	DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA	Versión: 1.0
		Página: 14 de 31

- 7.3.6.6. Excepcionalmente, la medida de protección puede dictarse antes del inicio del procedimiento administrativo disciplinario, siempre y cuando el órgano instructor determine que la falta disciplinaria presuntamente cometida genera la grave afectación del interés general. La medida de protección provisional se encuentra condicionada al inicio del procedimiento administrativo disciplinario.
- 7.3.6.7. A fin de garantizar debidamente a los(as) testigos ofrecidos por las partes, la Subdirección de Recursos Humanos establecerá medidas de protección personales y laborales, entre otras que estime conveniente, dentro del ámbito administrativo, a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación.
- 7.3.6.8. Las medidas de protección pueden ser sustituidas o ampliadas, a pedido de parte o de oficio, atendiendo a las circunstancias de cada caso, con la debida justificación y cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para la víctima.
- 7.3.6.9. Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. Sin perjuicio de ello, en la resolución que pone fin al procedimiento, el órgano sancionador puede establecer medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.

7.3.7. Fases del Procedimiento Administrativo Disciplinario

7.3.7.1. Investigación previa y precalificación de la denuncia

Investigación Preliminar

- 7.3.7.1.1. La STPAD al tomar conocimiento de la denuncia, debe considerar todos los medios de prueba presentados por el/la denunciante y las investigaciones realizadas por su parte con la finalidad de adoptar su decisión en el Informe de Precalificación.
- 7.3.7.1.2. La declaración de la víctima constituye un elemento esencial de suma relevancia cuando se investiguen hechos que podrían constituir actos de hostigamiento sexual, con la finalidad de esclarecer las investigaciones y, de ser el caso, sancionar al(la) infractor(a) o, de lo contrario, evitar la imposición de sanciones injustificadas.
- 7.3.7.1.3. Para la valoración de la declaración de la víctima, y que esta genere indicios razonables sobre la comisión de los hechos denunciados, al menos deberán considerarse los siguientes criterios:

 <p>ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA</p>	DIRECTIVA N° 007-2024-AMAG-DG	Código: DIR-DG-007-2024
	DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA	Versión: 1.0
		Página: 15 de 31

- ✓ Que exista una mínima corroboración con otras acreditaciones indiciarias en contra del/de la denunciado/a, que incorporen algún hecho, dato o circunstancia externa, aún de carácter periférico, que consolide su contenido.
- ✓ Coherencia y solidez del relato: debe observarse la uniformidad en la declaración, sin ambigüedades o contradicciones.

7.3.7.1.4. Durante la investigación preliminar, la STPAD puede incluir las declaraciones de compañeros(as) de trabajo o de labor; asimismo, el informe médico y/o psicológico de la víctima emitido por el Centros de Emergencia Mujer – CEM, Centros de Emergencia Mujer – CEM o Centros de atención del Ministerio de Salud, podrá ser incorporado al procedimiento administrativo disciplinario y considerado como parte de los medios probatorios, solo si la víctima lo autoriza.

7.3.7.1.5. La ausencia de medios probatorios adicionales a la declaración de la víctima en ningún caso justifica el archivo de la denuncia durante la investigación preliminar.

7.3.7.1.6. Si durante la investigación, el(la) Secretario(a) Técnico(a) requiere entrevistar al(la) denunciante, orienta su actuación conforme el Anexo N° 04 adjunto a la presente Directiva.

Informe de Precalificación

7.3.7.1.7. La STPAD, califica los medios de prueba y emite el Informe de Precalificación recomendando el inicio del procedimiento administrativo disciplinario o declarando el no haber lugar a trámite de la denuncia, en un plazo no mayor a quince (15) días calendario de recibida la denuncia. El precitado Informe de Precalificación considera la totalidad de las circunstancias en que ocurrieron los hechos y el contexto en el cual sucedió la conducta. La determinación de la conducta imputada se basará en los hechos de cada caso particular.

7.3.7.1.8. El Informe de Precalificación no solo cuenta con el contenido establecido por la Directiva 02-2015-SERVIR-GPGGSC, sino también con un análisis completo del estándar probatorio que a continuación se detallan. La STPAD tiene un plazo máximo de un (1) día hábil para notificar el Informe de Precalificación al Órgano Instructor.

 <p>ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA</p>	DIRECTIVA N° 007-2024-AMAG-DG	Código: DIR-DG-007-2024
	DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA	Versión: 1.0
		Página: 16 de 31

7.3.7.1.9. En los casos que el Informe de Precalificación recomiende dar inicio al PAD, 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.

7.3.7.2. Fase Instructiva

Se encuentra a cargo del Órgano Instructor y comprende las acciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria del(de) la denunciado(a) por hostigamiento sexual:

7.3.7.2.1. El procedimiento administrativo disciplinario se inicia con la notificación del acto de disposición de su inicio al(a) la servidor(a) civil denunciado(a) por falta disciplinaria de hostigamiento sexual, dentro de los tres (03) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la emisión del mismo.

7.3.7.2.2. El(la) servidor(a) civil denunciado(a) por falta disciplinaria de hostigamiento sexual puede formular su descargo por escrito y presentarlo ante el Órgano Instructor, dentro del plazo de cinco (05) días hábiles de notificado el acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario. El descargo contendrá la exposición ordenada de los hechos y la presentación de los medios probatorios que considere pertinentes.

7.3.7.2.3. Excepcionalmente, cuando exista causa justificada y a petición del(de) servidor(a) civil denunciado(a), el Órgano Instructor competente del procedimiento administrativo disciplinario, podrá otorgar una prórroga del plazo. Si el Órgano Instructor no se pronuncia en el plazo de dos (02) días hábiles, se entenderá que la prórroga ha sido otorgada por un plazo adicional de cinco (05) días hábiles contados a partir el día siguiente del vencimiento del plazo inicial. Con los descargos, el imputado tiene la oportunidad de solicitar informe oral.

7.3.7.2.4. Vencido el plazo para la presentación de los descargos, el Órgano Instructor en un plazo de diez (10) días calendarios emite un informe en el que se pronuncia acerca de la existencia o no de la falta de hostigamiento sexual imputada, recomendando la sanción que debe ser impuesta o recomendando su archivo. El citado informe es remitido al Órgano Sancionador.

	DIRECTIVA N° 007-2024-AMAG-DG	Código: DIR-DG-007-2024
	DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA	Versión: 1.0
		Página: 17 de 31

7.3.7.3. Fase Sancionadora

Esta fase se encuentra a cargo del Órgano Sancionador, quien realizará las siguientes acciones:

- 7.3.7.3.1. Una vez que el Órgano Sancionador recibe el informe del Órgano Instructor, el primero comunica tal hecho al servidor o ex servidor civil en un plazo máximo de dos (2) días hábiles, a efectos de que este pueda, de considerarlo necesario solicitar un informe oral ante el Órgano Sancionador.
- 7.3.7.3.2. De corresponder, la solicitud de informe oral, se atenderá dicha petición estableciendo lugar, fecha y hora, teniendo en cuenta el plazo de cuatro (04) días hábiles para la emisión de su pronunciamiento, determinando la existencia de hostigamiento sexual y la imposición de la sanción o declarando no ha lugar y el archivamiento del procedimiento.
- 7.3.7.3.3. Finalmente, el resultado del procedimiento será notificado al/la denunciado/a en un plazo que no debe exceder los cinco (05) días calendarios siguientes.
- 7.3.7.3.4. Las sanciones a imponer por la autoridad sancionadora, se harán de conformidad a los artículos 89° y 90° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y del artículo 93° de su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

7.4. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL – MODALIDADES FORMATIVAS.

Los casos de hostigamiento sexual producidos entre o desde modalidades formativas de servicios, el procedimiento de investigación y sanción tiene por finalidad determinar si se ha configurado el acto de hostigamiento sexual y dictar medidas correctivas necesarias para evitar posteriores actos de igual o similar naturaleza, protegiendo a la víctima durante el desarrollo del mismo y garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, célere y eficaz.

7.4.1. Actores involucrados en el Procedimiento

7.4.1.1. Subdirección de Recurso Humanos

Corresponde a la Subdirección de Recursos Humanos recibir y atender las denuncias por hostigamiento sexual y orientar a la presunta víctima, manteniendo la confidencialidad del caso. La Subdirección de Recursos Humanos, evalúa y dicta las medidas de protección necesarias a la víctima y conforma un Comité de Investigación.

 ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA	DIRECTIVA N° 007-2024-AMAG-DG	Código: DIR-DG-007-2024
	DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA	Versión: 1.0
		Página: 18 de 31

7.4.1.2. Comité de Investigación

El Comité está integrado por dos (2) representantes de la Subdirección de Recursos Humanos y uno (1) del área usuaria conforme al numeral 7.4.5, para la evaluación de los hechos denunciados. Tal evaluación debe respetar el derecho de defensa. Una vez concluida la investigación, de ser el caso, se determina la configuración del acto de hostigamiento sexual y se propone al área correspondiente las medidas correctivas o acciones necesarias para evitar posteriores actos de hostigamiento.

7.4.2. Presentación de la Denuncia.

La denuncia se realiza ante la Subdirección de Recursos Humanos, conforme al procedimiento establecido en el acápite 7.3.3. de la presente directiva.

7.4.3. Atención médica y psicológica

Se realiza conforme al procedimiento establecido en el acápite 7.3.5. de la presente directiva.

7.4.4. Medidas de Protección

7.4.4.1. La Subdirección de Recursos Humanos cuenta con un plazo máximo de tres (3) días hábiles para dictar medidas de protección a favor de la víctima, desde que se interpuso la queja/denuncia. Cabe precisar que son otorgadas de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata, las cuales pueden ser las siguientes:

- a) Cambio o solicitud de cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador(a).
- b) Cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por esta misma.
- c) Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

7.4.4.2. En ningún caso se considera una medida de protección válida proponer a la víctima hacer uso de su descanso físico subvencionado.

7.4.4.3. La Subdirección de Recursos Humanos también puede dictar determinadas medidas de protección a favor de la persona denunciante o testigo(s), siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

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

 <p>ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA</p>	DIRECTIVA N° 007-2024-AMAG-DG	Código: DIR-DG-007-2024
	DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA	Versión: 1.0
		Página: 19 de 31

7.4.4.5. Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. Sin perjuicio de ello, en la resolución que pone fin al procedimiento, el órgano encargado de sancionar puede establecer medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.

7.4.5. Conformación del Comité de Investigación

7.4.5.1. El(la) Jefe(a) de la Subdirección de Recursos Humanos conforma el Comité de Investigación en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas de conocido el hecho, para lo cual notifica a los miembros, solicitando que asuman sus funciones y se procede con la suscripción de un acta de conformación.

7.4.5.2. El Comité de Investigación está integrado por dos (2) representantes de la Subdirección de Recursos Humanos y uno (1) del Órgano o Unidad Orgánica en la cual viene desempeñando sus prácticas la presunta víctima, de la siguiente manera:

7.4.5.2.1. Representantes de la Subdirección de Recursos Humanos:

- Jefe de la Subdirección de Recursos Humanos.
- Servidor(a), designado por la Subdirección de Recursos Humanos o el que haga sus veces. Con funciones vinculadas al Subsistema de Relaciones Humanas y Sociales o a Procedimiento Administrativo Disciplinario, de preferencia, con conocimiento en materia de hostigamiento sexual.

7.4.5.2.2. Representante del Órgano o Unidad Orgánica en la cual viene desempeñando sus prácticas la presunta víctima:

- Jefe inmediato o responsable del Órgano o Unidad Orgánica en la cual viene desempeñando sus prácticas la presunta víctima.

7.4.5.3. Si alguno de los representantes se encontrare o incurriese en alguno de los supuestos del artículo 99° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, deberá abstenerse, comunicando de dicha decisión a su superior inmediato para que éste designe a un nuevo representante.

7.4.6. Investigación

7.4.6.1. El procedimiento de investigación inicia cuando la denuncia remitida por la Subdirección de Recursos Humanos es recibida por el Comité de Investigación, lo cual se realiza en un plazo máximo de un (1) día hábil, contado a partir de la conformación del Comité.

 <p>ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA</p>	DIRECTIVA N° 007-2024-AMAG-DG	Código: DIR-DG-007-2024
	DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA	Versión: 1.0
		Página: 20 de 31

- 7.4.6.2. El Comité de Investigación informa a la persona denunciada respecto al inicio de las investigaciones, en el plazo de un día (1) hábil contado a partir de recibida la denuncia, solicitándole que realice sus descargos en el plazo de cinco (5) días hábiles.
- 7.4.6.3. Para la investigación el Comité debe tomar en consideración todos los medios de prueba presentados por el/la denunciante con la finalidad de fijar su postura en el Informe de Investigación.
- 7.4.6.4. Durante la investigación, en caso el Comité requiera entrevistar al/la denunciante, orienta su actuación conforme el Anexo N° 04, evitando durante su desarrollo que se genere una situación de revictimización.
- 7.4.6.5. Finalmente, el Comité de Investigación emite un Informe de Investigación, conforme al modelo del Anexo N° 05, en el cual resuelve el caso proponiendo al área competente las medidas correctivas y de protección de la víctima, o de lo contrario, el archivo del caso. El plazo para la emisión del Informe de Investigación es como máximo de quince (15) días calendario, contados a partir de recibida la denuncia. Dicho informe, es puesto en conocimiento de la Subdirección de Recursos Humanos para su traslado al/la denunciado/a y al presunto/a hostigado/a.
- 7.4.6.6. Para los casos, en los cuales el Comité resuelva que existió hostigamiento sexual, la Subdirección de Recursos Humanos informa al Ministerio Público o Policía Nacional del Perú, para que estos actúen conforme a sus funciones. El plazo máximo para esta comunicación es de veinticuatro (24) horas desde la emisión del Informe de Investigación.

VIII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

- 8.1. Aquel responsable de Órgano o Unidad Orgánica, y/o servidor(a) civil que estando encargado(a) no hubiera adoptado las acciones oportunas y adecuadas para tramitar, investigar y sancionar los hechos, será responsable solidario(a) por el pago de la indemnización que corresponde a él(la) hostigador(a), sin perjuicio de la responsabilidad penal, y/o administrativa que corresponda.
- 8.2. Los asuntos no previstos por esta Directiva que se encuentren relacionados al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador serán regulados supletoriamente por la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", así mismo, la Ley N° 27942 - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada por la Ley N° 29430 y el Decreto Supremo N° 014-2019 MIMP, que aprueba el Reglamento a la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y 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 Públicas".

 ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA	DIRECTIVA N° 007-2024-AMAG-DG	Código: DIR-DG-007-2024
	DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA	Versión: 1.0
		Página: 21 de 31

- 8.3. Cuando la denuncia de hostigamiento sexual es declarada infundada y queda acreditada la mala fe del/de la denunciante, la persona a quien se le imputan los hechos en la denuncia podrá interponer las acciones pertinentes judicial y administrativamente.
- 8.4. Las situaciones no contempladas en esta directiva son resueltas por la Subdirección de Recursos Humanos, con arreglo a lo que establezcan la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, su Reglamento y demás normas complementarias.
- 8.5. Los prestadores de servicios sujetos a vínculo contractual de naturaleza civil, reciben una orientación de acuerdo a lo establecido en la presente directiva y en lo que resulte aplicable, a cargo de la Subdirección de Logística y Control Patrimonial, cuyo material y contenido se coordina con la Subdirección de Recursos Humanos. Dicha orientación no implica la desnaturalización del vínculo de naturaleza civil que mantienen los prestadores de servicio con la Academia de la Magistratura.

IX. GLOSARIO DE TÉRMINOS

- a) **Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario:** Son aquellos(as) servidores(as) que desempeñan las funciones de Órgano Instructor y Órgano Sancionador del procedimiento administrativo disciplinario. Asimismo, el Tribunal del Servicio Civil, que resuelve los recursos de apelación.
- b) **Acoso sexual:** Conducta mediante la cual se persigue, hostiga, asedia o se busca establecer contacto o cercanía con una persona, sin el consentimiento de esta, para llevar a cabo actos de connotación sexual, que hace que la víctima se sienta ofendida, humillada y/o intimidada.
- c) **Chantaje sexual:** Conducta mediante la cual se amenaza o intimida a una persona, por cualquier medio, para obtener de ella una conducta o acto de connotación sexual.
- d) **Comité de Investigación:** Responsables de llevar a cabo la evaluación de los hechos denunciados sobre hostigamiento sexual y, cuando determine la configuración de actos de hostigamiento sexual, propone al área correspondiente las medidas correctivas o necesarias para evitar posteriores actos de hostigamiento, está integrado conforme lo establecido en el acápite 5.2.3 del numeral 5.2 de la presente directiva.
- e) **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.
- f) **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.
- g) **Denuncia o queja:** Acción mediante la cual una persona comunica, de forma verbal o escrita el presunto acto de hostigamiento sexual, ante la autoridad competente para la investigación y sanción que correspondan.

 <p>ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA</p>	DIRECTIVA N° 007-2024-AMAG-DG	Código: DIR-DG-007-2024
	DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA	Versión: 1.0
		Página: 22 de 31

- h) Denunciado(a) o quejado(a):** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual en todas sus modalidades.
- i) Denunciante o quejoso(a):** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- j) Falsa denuncia o queja:** Queja o denuncia declarada infundada por acto firme y consentido, en el que se acredite la mala fe del/de la denunciante, el cual deja expedito el derecho del/de la denunciado(a) interponer una acción judicial que exija indemnización o resarcimiento.
- k) Hostigamiento sexual:** 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. Esta conducta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o puede afectar su actividad o situación laboral, o de cualquier otra índole, aunque no necesariamente se requiera de dichas consecuencias.
- l) Hostigado(a):** Toda persona, independientemente de su sexo, nacionalidad, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- m) Hostigador(a):** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- n) Procedimiento Administrativo Disciplinario:** Procedimiento administrativo que está a cargo del Órgano Instructor y Sancionador de la entidad, orientado a determinar la existencia o configuración del hostigamiento sexual, la responsabilidad administrativa del/de la denunciado(a) y la aplicación de la sanción correspondiente o su declaración de no haber lugar.
- o) Relación de autoridad:** Todo vínculo existente entre dos personas a través del cual una de ellas tiene poder de dirección, revisión y/o supervisión sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a ella. Este concepto incluye el de relación de dependencia.
- p) Relación de sujeción:** Todo vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicio, formación, capacitación u otras similares, en las que existe un poder de influencia de una persona frente a la otra.
- q) Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario:** Responsable de tramitar las quejas o denuncias verbales o escritas, precalificarlas y documentar todas las etapas del Procedimiento Administrativo Disciplinario, apoyando a los órganos instructores y sancionadores del mismo, está a cargo de un(a) Secretario(a) Técnico(a) designado(a) por la máxima autoridad administrativa de la entidad y, ejerce, entre otras, las funciones establecidas en el numeral 6.2.4. de los precitados "Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas" aprobada con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE.
- r) Servidor(a).** - Se refiere a toda persona que tenga vínculo laboral o desempeñe función pública en la Academia de la Magistratura.

	DIRECTIVA N° 007-2024-AMAG-DG	Código: DIR-DG-007-2024
	DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA	Versión: 1.0
		Página: 23 de 31

- s) **Situación ventajosa:** Es aquella que se produce en una relación en la que no existe una posición de autoridad atribuida, pero sí un poder de influencia de una persona frente a la otra, aun cuando dichas personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual sean de igual cargo, nivel o jerarquía.
- t) **Titular de la Entidad:** Conforme al literal i) del artículo IV del Reglamento General de la Ley N°30057 - Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014- PCM, se entiende que el(la) Titular de la AMAG es su Dirección General, al ser la máxima autoridad administrativa de entidad.
- u) **Modalidades Formativas:** Se consideran modalidades formativas las prácticas pre profesionales y profesionales reguladas en el Decreto Legislativo N° 1401 y su Reglamento; así como, la Ley N° 31396.

X. ANEXOS

- 10.1. **Anexo N° 01:** Cuestionario Modelo para el Diagnóstico de Hostigamiento Sexual en la Academia de la Magistratura.
- 10.2. **Anexo N° 02:** Temario para la Ejecución de Capacitaciones en Hostigamiento Sexual.
- 10.3. **Anexo N° 03:** Formato de denuncia de hostigamiento sexual.
- 10.4. **Anexo N° 04:** Protocolo de actuación para la atención de denuncias y entrevistas convíctimas de hostigamiento sexual.
- 10.5. **Anexo N° 05:** Estructura de Informe de Investigación del Comité de Investigación.

 ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA	DIRECTIVA N° 007-2024-AMAG-DG	Código: DIR-DG-007-2024
	DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA	
	Versión: 1.0	
		Página: 24 de 31

ANEXO N° 01

CUESTIONARIO MODELO PARA EL DIAGNÓSTICO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA

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 la entidad. 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 la entidad 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 la entidad?	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 la entidad 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 la entidad?	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
¿Consideras que las bromas y/o burlas de contenido sexual (doble sentido) son frecuentes en tu centro de trabajo?	
¿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	Si se identifican personas que responden que estas manifestaciones son comunes en el entorno laboral, será necesario realizar acciones de sensibilización y capacitación

 ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA	DIRECTIVA N° 007-2024-AMAG-DG	Código: DIR-DG-007-2024
	DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA	
	Versión: 1.0	
		Página: 25 de 31

para dirigirse a ellas (por ejemplo: bonita, linda, flaquita, princesa, gordito, etc.)?	respecto a las manifestaciones de hostigamiento sexual. Asimismo, será conveniente para ello, identificar las áreas donde ocurren dichas manifestaciones para planificar las acciones.
¿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?	
¿Consideras que en tu trabajo se realizan las acciones necesarias para mantener un buen clima laboral y evitar situaciones de hostigamiento sexual?	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.
¿Consideras que en la entidad existe tolerancia cero contra el hostigamiento sexual?	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.

Sobre su experiencia

Preguntas (Sí / No)	Diagnóstico y Acciones de Prevención
¿Consideras que en algún momento has estado expuesto/a a situaciones de hostigamiento sexual?	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 como la posibilidad de presentar la denuncia de manera anónima.
¿Has sentido miradas insinuantes y/o morbosas en el ejercicio de tus labores o por parte de alguien de tu trabajo?	
¿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?	
¿Has sido víctima de bromas, comentarios o amenazas por tu orientación sexual o identidad de género?	
¿Alguien te ha propuesto tener algún tipo de contacto sexual a cambio de algún beneficio en tu trabajo?	
¿Te han perjudicado de alguna manera o amenazado con hacerlo porque te negaste a una propuesta de carácter sexual?	
¿En tu centro de labores te han insinuado mejoras laborales a cambio de favores sexuales?	
¿Alguien dentro de tu entorno laboral, ha tocado tu cuerpo (besar, abrazar, manosear, acorrallar, 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.)?	

 ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA	DIRECTIVA N° 007-2024-AMAG-DG	Código: DIR-DG-007-2024
	DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA	Versión: 1.0
		Página: 26 de 31

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 de la entidad, con la finalidad de sensibilizar y comunicar al respecto.

 <p>ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA</p>	DIRECTIVA N° 007-2024-AMAG-DG	Código: DIR-DG-007-2024
	DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA	Versión: 1.0
		Página: 27 de 31

ANEXO N° 02

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 la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, 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.

 ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA	DIRECTIVA N° 007-2024-AMAG-DG	Código: DIR-DG-007-2024
	DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA	Versión: 1.0
		Página: 28 de 31

ANEXO N° 03

FORMATO DE DENUNCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Ciudad de, a los días del mes de

Yo,....., identificado/a con DNI N° y con domicilio en, me presento ante usted con la finalidad de presentar denuncia por hostigamiento sexual contra: (nombres y apellidos del denunciado/a), quien presta servicios como..... (indicar puesto/modalidad formativa) en(indicar órgano/unidad orgánica), conforme a los hechos que a continuación expongo:

.....

(Se debe incluir una exposición clara en relación a las manifestaciones de hostigamiento sexual, circunstancias, fecha, lugar, autores y partícipes, y si hubiera consecuencias laborales, psicológicas, etc.)

Adjunto como medio(s) probatorio(s) lo siguiente:

1.
2.
3.
4.

Firma del/de la Denunciante

 ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA	DIRECTIVA N° 007-2024-AMAG-DG	Código: DIR-DG-007-2024
	DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA	Versión: 1.0
		Página: 29 de 31

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.

b. Parámetros de conducta para los/as entrevistadores/as

- 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.

c. 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

d. 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/as 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 o prestación de servicio?

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.

 ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA	DIRECTIVA N° 007-2024-AMAG-DG	Código: DIR-DG-007-2024
	DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA	Versión: 1.0
		Página: 30 de 31

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.

 ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA	DIRECTIVA N° 007-2024-AMAG-DG	Código: DIR-DG-007-2024
	DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA	Versión: 1.0
		Página: 31 de 31

ANEXO N° 05

Estructura de Informe de Investigación **(Comité de Investigación)**

Habiendo sido notificados con fecha_de la denuncia por hostigamiento sexual presentado por _____ (nombre completo del/de la denunciante), este Comité de Investigación, conforme a las competencias otorgadas, ha realizado la investigación, dentro del plazo correspondiente. En tal sentido, a continuación, se informa de los detalles de la misma:

1. Antecedentes y documentos recopilados durante el procedimiento de investigación.
2. Identificación del/de la denunciado/a, así como la modalidad de sujeción con la entidad.
3. Descripción de los hechos que configuran la falta. Identificación de los hechos señalados en la denuncia, así como, de ser el caso, los hechos identificados producto de las investigaciones realizadas y los medios probatorios presentados y los obtenidos de oficio.
4. Análisis de los descargos presentados por el/la denunciado/a.
5. Propuesta de medidas correctivas y recomendaciones finales o archivo. De ser el caso, propuesta de medida cautelar. Debe tenerse en cuenta la gravedad de la presunta falta, así como la afectación que esta genera al interés general.
6. Proyecto de resolución o comunicación que pone fin al procedimiento.