



MUNICIPALIDAD DE
LIMA

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"



RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 164 - 2025/GG

Lima, 04 DIC. 2025

LA GERENCIA GENERAL DEL SERVICIO DE PARQUES DE LIMA HA EXPEDIDO
LA SIGUIENTE RESOLUCIÓN

VISTOS, el Informe N° D001616-2025-SERPAR-LIMA-ORH de fecha 06 de noviembre de 2025, emitido por la Oficina de Recursos Humanos; el Memorando N° 001250-2025-SERPAR-LIMA-ORH de fecha 18 de noviembre de 2025, emitido por la Oficina de Recursos Humanos; el Memorando N° D001629-2025-SERPAR-LIMA-OGPPM de fecha 28 de noviembre de 2025 emitido por la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización y el Informe N° D000234-2025-SERPAR-LIMA-OGAJ del 03 de diciembre de 2025 emitido por la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, el Servicio de Parques de Lima, cuyas siglas son SERPAR LIMA, es un Organismo Público Descentralizado de la Municipalidad Metropolitana de Lima, con personería jurídica de derecho público interno y con autonomía administrativa, económica y técnica, de conformidad con el Estatuto de SERPAR LIMA aprobado por Ordenanza N° 1784-MML, de fecha 25 de marzo de 2014, y modificada por Ordenanza N° 2639 de fecha 11 de julio de 2024, Ordenanza que modifica el Estatuto del Servicio de Parques de Lima - SERPAR LIMA y deroga su Reglamento de Organización y Funciones el Servicio de Parques de Lima, así como su organigrama, el mismo que será reemplazado por el Manual de Operaciones (MOP) correspondiente;

Que, mediante Decreto de Alcaldía N° 011, de fecha 11 de julio 2024, se efectuó la aprobación del Manual de Operaciones (MOP) del Servicio de Parques de Lima - SERPAR LIMA. Asimismo, su Primera Disposición Complementaria Final dispuso la adecuación progresiva a la nueva estructura orgánica;

Que, el literal b) del artículo 38 del mencionado Manual establece entre las funciones de la Oficina de Recursos Humanos de proponer y aplicar políticas, estrategias, lineamientos, instrumentos o herramientas de gestión de recursos humanos;

Que, la Ley N.º 27942 – Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP, establecen que todas las entidades públicas deben implementar mecanismos internos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual, bajo los principios de confidencialidad, celeridad, imparcialidad y respeto a la dignidad e integridad personal;

Que, la Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 144-2019-SERVIR-PE aprueba los *Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas*, disponiendo que las Oficinas de Recursos Humanos sean responsables de la formulación y ejecución de las directivas que regulen dichos procesos conforme al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;





MUNICIPALIDAD DE
LIMA

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"



Que, resulta fundamental que el Servicio de Parques de Lima – SERPAR LIMA cuente con un documento de gestión interna debidamente actualizado, que establezca lineamientos técnicos claros y vigentes orientados a fortalecer el control interno, la trazabilidad administrativa y la rendición de cuentas institucional. Asimismo, dicho instrumento debe incorporar criterios objetivos, indicadores de gestión y mecanismos de reporte que faciliten la supervisión eficaz de los procesos por parte de las instancias competentes, con el fin de garantizar que los procedimientos disciplinarios vinculados a casos de hostigamiento sexual se desarrollen conforme a estándares de objetividad, proporcionalidad y debido proceso, asegurando así una respuesta institucional oportuna, coherente y transparente;



Que, en atención a lo expuesto, la Oficina de Recursos Humanos propuso la implementación de una nueva directiva para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en el Servicio de Parques de Lima – SERPAR LIMA. En cumplimiento de lo dispuesto en la Directiva N° 001-2024/OPM/GG/SERPAR LIMA/MML, que establece la obligación de incorporar la opinión técnica de los órganos intervinientes en la formulación de directivas institucionales, mediante Memorando N° D001010-2025-SERPAR-LIMA-ORH de fecha 11 de septiembre de 2025, se solicitó a la Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios – STPAD emitir su opinión técnica y conformidad respecto de la propuesta normativa;



Que, mediante Informe N° D000075-2025-SERPAR-LIMA-STPAD de fecha 31 de octubre de 2025, la STPAD emitió opinión favorable, señalando que la propuesta se encuentra alineada con lo dispuesto en la Ley N° 27942, su reglamento y los lineamientos emitidos por SERVIR y el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), recomendando su remisión a las instancias competentes para su aprobación institucional;



Que, mediante Informe N° D001616-2025-SERPAR-LIMA-ORH, la Oficina de Recursos Humanos sustenta la implementación de una nueva directiva vigente a fin de alinearla con las nuevas disposiciones legales, garantizar el cumplimiento de los deberes de prevención y diligencia debida, y fortalecer la gestión institucional de integridad y clima laboral;



Que, la Oficina de Planeamiento y Modernización con Informe N° D00281-2025-SERPAR-LIMA-OPM de fecha 28 de noviembre de 2025, emitió opinión favorable señalando que el proyecto se ajusta a la Directiva N° 001-2024/OPM/GG/SERPAR LIMA/MML sobre formulación de directivas;

Que, mediante Memorando N° D001629-2025-SERPAR-LIMA-OGPPM, la OGPPM derivó la propuesta a la Oficina General de Asesoría Jurídica - OG AJ solicitando opinión legal. Posteriormente con Informe N° D000234-2025-SERPAR LIMA-OGAJ del 03 de diciembre de 2025, emitido por la Oficina General de Asesoría Jurídica, se emite opinión favorable;

Que, en mérito a lo expuesto y a la autonomía administrativa que tiene el Servicio de Parques de Lima – SERPAR LIMA, es pertinente para su mejor funcionamiento se deje sin efecto la Directiva N° 003-2022/SG/SERPAR-LIMA/MML "Directiva que establece las acciones para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en el Servicio de Parques de Lima – SERPAR LIMA", que fue aprobada por la Resolución de Secretaría General N° 216-2022/SG de 20 de diciembre de 2022;



MUNICIPALIDAD DE
LIMA

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"



Que, el numeral 72.2 del artículo 72 del Texto Único Ordenando de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, señala que toda entidad es competente para realizar las tareas materiales internas necesarias para el eficiente cumplimiento de su misión y objetivos;

Que, de conformidad con lo dispuesto en la Ordenanza N° 1784-MML que aprueba el Estatuto de SERPAR LIMA, modificada a través de la Ordenanza N° 2639; el Manual de Operaciones de SERPAR LIMA, aprobado mediante Decreto de Alcaldía N° 011-2024-MML y con los vistos de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización; Oficina General de Asesoría Jurídica y la Oficina de Recursos Humanos;

SE RESUELVE:

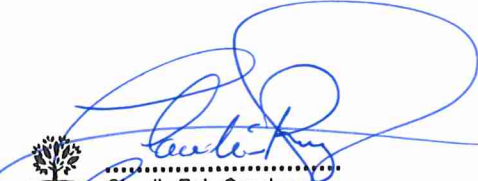
ARTÍCULO PRIMERO: DEJAR SIN EFECTO, la Resolución de Secretaría General N° 216-2022/SG de 20 de diciembre de 2022, que aprobó la *Directiva que establece las acciones para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en el Servicio de Parques de Lima – SERPAR LIMA*".

ARTÍCULO SEGUNDO: APROBAR, la **DIRECTIVA N° 011-2025/ORH/GG/SERPAR LIMA/MML**, "*Directiva para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Servicio de Parques De Lima – SERPAR LIMA*", documento que forma parte integrante de la presente Resolución como anexo.

ARTÍCULO TERCERO. - NOTIFICAR a todos los órganos y unidades orgánicas del Servicio de Parques de Lima - SERPAR LIMA, para su pleno conocimiento.

ARTÍCULO CUARTO. - DISPONER, la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional, a cargo de la Oficina de Sistemas y Tecnologías de la Información (www.serpar.gob.pe).

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y PUBLIQUESE


 **Claudia Ruiz Canchapoma**
Gerente General
Municipalidad Metropolitana de Lima



DIRECTIVA N.° 011-2025/ORH/GG/SERPAR LIMA/MML

**“DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y
SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL SERVICIO DE PARQUES DE LIMA –
SERPAR LIMA”**

Elaborado por: Oficina de Recursos Humanos

I. OBJETIVO



Establecer disposiciones internas que permitan prevenir, denunciar, atender, investigar y sancionar administrativamente aquellos actos que configuren hostigamiento sexual en las relaciones laborales o contractuales en el Servicio de Parques de Lima – SERPAR LIMA, (en adelante SERPAR LIMA), garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial y eficaz, cumpliendo con el debido procedimiento.

II. FINALIDAD



Establecer las competencias y responsabilidades de los órganos para la aplicación de los mecanismos de prevención, denuncia, atención, investigación y sanción de las conductas que configuran actos de hostigamiento sexual en SERPAR LIMA, a fin de generar ambientes laborales saludables, seguros y libres de violencia por condición de género.

III. BASE LEGAL



- Constitución Política del Perú.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada mediante Resolución Legislativa N.° 13282.
- Ley N.° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y sus modificatorias.
- Ley N.° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y sus modificatorias.
- Ley N.° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil, y sus modificatorias.
- Ley N.° 32003, Ley que modifica la Ley N° 28983, Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres, para precisar el Uso del Lenguaje Inclusivo.
- Texto Único Ordenado de la Ley N.° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar; aprobado con Decreto Supremo N.° 004-2020-MIMP; y, sus modificatorias.
- Texto Único Ordenado de la Ley N.° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; aprobado con Decreto Supremo N.° 004-2019-JUS.
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado con Decreto Supremo N.° 003-97-TR.
- Decreto Legislativo N.° 1038, que precisa los alcances de la Ley N.° 29245, Ley que regular los servicios de tercerización.
- Decreto Legislativo N.° 1057, Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, y sus modificatorias.



- Decreto Legislativo N.° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Decreto Legislativo N.° 1401, que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el Sector Público, y sus modificatorias.
- Decreto Legislativo N.° 1410, que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual y modificatorias.
- Decreto Supremo N.° 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N.° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, modificado por el Decreto Supremo N.° 065-2011-PCM.
- Decreto Supremo N.° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil y sus modificatorias.
- Decreto Supremo N.° 009-2016, que aprueba el Reglamento de la Ley N.° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, y sus modificatorias.
- Decreto Supremo N.° 005-2017-MIMP, que dispone la creación de un mecanismo para la Igualdad de Género en las entidades del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales.
- Decreto Supremo N.° 008-2019-MIMP, que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género.
- Decreto Supremo N.° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N.° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su modificatoria.
- Decreto Supremo N.° 083-2019-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N.° 1401, que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el Sector Público.
- Resolución Ministerial N.° 222-2019-TR, que aprueba los “Lineamientos del servicio de orientación y acompañamiento para los casos de hostigamiento sexual en el trabajo “Trabaja Sin Acoso””.
- Resolución Ministerial N.° 223-2019-TR, que aprueba documento denominado “Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el sector privado y público”.
- Resolución Ministerial N.° 115-2020-MIMP, que aprueba los “Formatos referenciales para queja o denuncia por hostigamiento sexual en el sector público y privado”.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N.° 092-2016-SERVIR-PE que formaliza la modificación de la Directiva N.° 02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil”.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N.° 144-2019-SERVIR-PE que formaliza la aprobación de los “Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas”.
- Estatuto de SERPAR LIMA aprobado por Ordenanza N.° 1784-MML y modificado por Ordenanza N.° 2639, Ordenanza que modifica el Estatuto del Servicio de Parques de Lima - SERPAR LIMA y deroga su Reglamento de Organización y Funciones el Servicio de Parques de Lima, así como su organigrama.
- Manual de Operaciones (MOP) del Servicio de Parques de Lima - SERPAR LIMA, aprobado por Decreto de Alcaldía N.° 011.
- Resolución de Gerencia General N° 147-2024/GG que aprueba la Directiva N° 001 -2024/OPM/GG/SERPAR LIMA/MML “Formulación, aprobación y modificación de directivas en el Servicio de Parques de Lima – SERPAR LIMA”.



IV. ALCANCE

Las disposiciones de la presente directiva son de cumplimiento obligatorio para todos los órganos y/o unidades orgánicas, y servidores civiles que prestan servicios SERPAR LIMA, cualquiera que sea el régimen laboral bajo el cual se encuentren vinculados, así como las personas comprendidas en el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público.

V. DEFINICIONES Y SIGLAS

Para efectos de la presente directiva, se considerará las siguientes definiciones y siglas:

5.1 Definiciones

- 5.1.1. **Acoso:** Conducta por la que se vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona sin su consentimiento, de modo que pueda alterar el normal desarrollo de su vida cotidiana.
- 5.1.2. **Acoso sexual:** Acción realizada de cualquier forma, para vigilar, perseguir, hostigar, asediar o buscar establecer contacto o cercanía con una persona, sin el consentimiento de esta, para llevar a cabo la connotación sexual.
- 5.1.3. **Conducta de naturaleza sexual:** Son 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.
- 5.1.4. **Conducta sexista:** Son 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.
- 5.1.5. **Denuncia:** Acción mediante la cual una persona comunica, de forma verbal escrita, sobre la ocurrencia de uno o más hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.
- 5.1.6. **Denunciante:** Persona que presenta la denuncia por hostigamiento sexual, no necesariamente es la persona hostigada.
- 5.1.7. **Denunciado:** Persona contra la que se presenta la denuncia por hostigamiento sexual.
- 5.1.8. **Hostigado:** Es toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual, al margen tipo de vinculación laboral o contractual con la entidad.



- 5.1.9. **Hostigador:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual, cualquiera sea su régimen de vinculación laboral, contractual o modalidad formativa de servicio en el Sector Público.
- 5.1.10. **Procedimiento administrativo disciplinario (PAD):** Es el procedimiento orientado a determinar la existencia de responsabilidad administrativa del denunciado por hostigamiento sexual, con la consecuente aplicación de la sanción disciplinaria correspondiente.
- 5.1.11. **Relación de autoridad:** Es todo vínculo existente entre dos personas, a través del cual, una ostenta el poder de dirección sobre las actividades de la otra; o tiene una situación ventajosa frente a ella. Este concepto incluye el de relación de dependencia.
- 5.1.12. **Relación de sujeción:** Todo vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicios, formación, capacitación u otras similares, en las que existe un poder de influencia de una persona frente a la otra.
- 5.1.13. **Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios (STPAD):** Responsable de tramitar las quejas o denuncias verbales o escritas, precalificadas y documentar todas las etapas del procedimiento administrativo disciplinario, asistiendo a los órganos instructores y sancionadores del mismo.
- 5.1.14. **Situación ventajosa:** Es aquella que se produce en la 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 las personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual sean de igual cargo, nivel o jerarquía.
- 5.1.15. **Testigo:** Persona que ha presenciado un hecho determinado o sabe alguna cosa y declara en el procedimiento administrativo disciplinario dando testimonio de ello.

5.2. Siglas

ORH : Oficina de Recursos Humanos
PAD : Procedimiento Administrativo Disciplinario
STPAD : Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios
SERPAR LIMA : Servicios de Parques de Lima

VI. DISPOSICIONES GENERALES

- 6.1 Las medidas de prevención, atención, denuncias, investigación y sanción se sustentan en los principios establecidos en el artículo 4° del Reglamento de la Ley N.° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado mediante Decreto Supremo N.° 014-2019-MIMP, a su vez sus modificaciones efectuadas mediante Decreto Supremo N.° 021-2021-MIMP, como se detalla:

- Principio de dignidad y defensa de la persona.
- Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso.
- Principio de igualdad y no discriminación por razones de género.

- d. Principio de respeto de la integridad personal.
- e. Principio de intervención inmediata y oportuna.
- f. Principio de confidencialidad.
- g. Principio del debido procedimiento.
- h. Principio de impulso de oficio.
- i. Principio de informalismo.
- j. Principio de celeridad.
- k. Principio de interés superior del niño,
- l. Principio de no revictimización.

6.2 Configuración del hostigamiento sexual

- 6.2.1 El 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; que pueda afectar su actividad o situación laboral, formativa o de cualquier otra índole. En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiteración de la conducta.
- 6.2.2 El hostigamiento sexual se configura con independencia de la existencia de grados de jerarquía entre la persona presuntamente hostigada y la persona presuntamente hostigadora. Asimismo, puede presentarse tanto dentro como fuera de la jornada laboral o formativa, y producirse en el centro de trabajo, en espacios de formación o en cualquier otro ámbito, sin que ello limite su configuración.

6.3 Formas de manifestación de la conducta de hostigamiento sexual

- 6.3.1 Se entiende como manifestación de la conducta de hostigamiento sexual, de forma enunciativa y no taxativa, una o varias de las siguientes situaciones:
- 6.3.1.1 Promesa implícita o expresa a la persona hostigada de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales
 - 6.3.1.2 Amenaza mediante las cuales se exija en forma explícita o implícita una conducta no deseada por la persona hostigada que atente o agravie su dignidad.
 - 6.3.1.3 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 persona hostigada.
 - 6.3.1.4 Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la persona hostigada.

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

6.3.1.5 Otras conductas que encajen dentro del concepto de hostigamiento sexual.

6.4 Sanciones por actos de hostigamiento sexual

6.4.1 Las sanciones son determinadas en función al marco normativo que resulte aplicable al régimen contractual al cual se encuentra sujeto la persona presuntamente hostigadora.

6.4.2 En el supuesto que el servidor civil haya incurrido en actos de hostigamiento sexual, independientemente de su régimen laboral, son sancionados con suspensión temporal o destitución, al constituir falta grave conforme a lo previsto en el literal k) del artículo 85 de la Ley N.º 30057 - Ley del Servicio Civil.

6.4.3 Los actos de hostigamiento son pasibles de responsabilidad penal o civil, según corresponda.

6.5 De la reserva y confidencialidad del proceso de investigación

6.5.1 Cabe mencionar que de acuerdo con lo establecido en la Novena Disposición Final y Complementaria de la Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, la denuncia de hostigamiento sexual y todas las actuaciones de investigación y sanción administrativa sin restricción alguna, tiene carácter de reservado y confidencial.

6.5.2. La publicidad sólo procede para la resolución o decisión final de acuerdo a lo previsto en los dispositivos legales vigentes sobre la materia, guardando reserva de la identidad de la persona presuntamente hostigada, salvo solicitud expresa de la misma persona.

VII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS:

7.1. Prevención y difusión del hostigamiento sexual

La ORH planifica e implementa las siguientes medidas de prevención de situaciones de hostigamiento sexual:

7.1.1 Realizar una (1) encuesta y/o cuestionario y/o evaluaciones anuales con la finalidad de identificar posibles situaciones o riesgo de hostigamiento sexual. La encuesta y/o cuestionario es de evaluación anónima, garantiza el respeto del derecho a la intimidad de los evaluados. Posteriormente, se elabora un diagnóstico para realizar acciones de prevención e intervención, al margen de las contenidas en la presente directiva.



7.1.2. Brindar una (1) acción de capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral y/o formativa a través de las acciones de inducción, buscando sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar las situaciones que comprenden hostigamiento sexual y brindar información sobre los canales de atención de denuncias o quejas.

7.1.3. Brindar una (1) acción de capacitación anual en materia de hostigamiento sexual dirigido a los servidores civiles y/o personal por modalidades formativas de la entidad con el objeto de sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las denuncias.

7.1.4. Brindar una (1) capacitación anual especializada al personal de la ORH, STPAD y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de la persona presuntamente hostigada, así como el desarrollo del procedimiento.

7.1.5. Difundir periódicamente, a través de los medios que disponga la entidad y en lugares visibles de la institución, la información que permita identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables.

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

7.2. Presentación de denuncia

7.2.1. La denuncia es presentada por la persona presuntamente hostigada o por un tercero, a través de medio verbal y/o escrito. Puede presentarse ante la ORH o ante la STPAD; o de oficio (cuando la ORH o la STPAD toman conocimiento por cualquier medio de hechos que podrían constituir hostigamiento sexual).

7.2.2. La denuncia escrita debe realizarse según el **Anexo N.º 01 :Formato de presentación de denuncia o queja por actos de hostigamiento sexual** de la presente Directiva. En caso de que la denuncia se presente de manera verbal, el servidor a cargo de su atención, deberá registrar la información del denunciante en dicho formato.

7.2.3. La STPAD asigna un código cifrado a la denuncia recibida, el cual es administrado de manera exclusiva por la misma STPAD y la ORH para la reserva y confidencialidad del caso.

7.2.4. La denuncia contiene la exposición lógica de los hechos en los cuales se fundamenta y como mínimo, los siguientes elementos:



- a. Identificación del denunciante: Nombres y apellidos, número del documento de identidad, número de teléfono, correo electrónico de contacto, cargo o función que realiza en la entidad; y, órgano o unidad orgánica en la que presta servicios. (En caso de que la persona presuntamente hostigada no sea la que formule la denuncia).
 - b. Identificación de la persona presuntamente hostigada: Nombres y apellidos, cargo o función que realiza en la entidad; y, órgano o unidad orgánica en la que presta servicios.
 - c. Identificación de persona denunciada: Nombres y apellidos, cargo o función que realiza en la entidad; y, órgano o unidad orgánica en la que presta servicios.
 - d. Descripción clara y concreta de los hechos que se consideran manifestaciones de hostigamiento sexual y las circunstancias de tiempo y lugar en que se produjeron, identificando el lugar en el que sucedieron los hechos.
 - e. De contarse con medios probatorios que sustenten la denuncia, estos se adjuntarán a la misma. Para el inicio de la investigación preliminar de oficio, basta con la declaración de la persona denunciante. La ausencia de esos medios de prueba adicionales a la declaración no justifica el archivo de la denuncia durante la investigación preliminar.
- 7.2.5. Todos los actos y documentos relacionados con la denuncia de actos de hostigamiento sexual tienen carácter reservado; por lo que, los involucrados, la ORH, la STPAD y demás autoridades intervinientes deben adoptar las acciones necesarias para garantizar la confidencialidad y reserva de la información.
- 7.2.6. En el supuesto que la denuncia se realice de forma verbal, el servidor civil a cargo de brindar atención registra la información de la persona presuntamente hostigada en dicho acto, para lo cual, la persona denunciante proporciona toda la información relacionada con la denuncia.
- 7.2.7. De presentarse la denuncia ante la ORH, esta la remite a la STPAD dentro de las veinticuatro (24) horas de recibida la denuncia o conocido el hecho.
- 7.2.8. En caso la STPAD tome directamente conocimiento del hecho, debe informar, en el plazo de veinticuatro (24) horas, a la ORH o la que haga sus veces, para que adopte las medidas de protección.
- 7.2.9. La ORH ejecuta las siguientes acciones:
- 7.2.9.1. Orienta a la persona denunciante acerca del procedimiento que corresponde a su denuncia.
 - 7.2.9.2. Adopta y dispone las medidas de protección necesarias para mantener la confidencialidad de la denuncia y todos los actos y

documentos producto de la investigación preliminar, así como para la protección de testigos.

7.2.9.3 Adopta las medidas destinadas a facilitar la investigación y sanción de actos de hostigamiento sexual.

7.2.10 Para el inicio de la investigación preliminar de oficio basta con la declaración de la persona denunciante; complementariamente se pueden presentar los siguientes medios probatorios:



- Declaración de testigos: El testigo que realice alguna declaración, que sea ofrecida como medio de prueba de parte o se actúe de oficio, debe ajustarse a la realidad de los hechos, con imparcialidad, consciente que su declaración está orientada a establecer una denuncia por hostigamiento sexual, en todas sus modalidades y que la contravención a esta disposición es pasible de las responsabilidades a las que hubiera lugar.
- Documentos públicos o privados.
- Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, conversaciones a través de redes sociales, fotografías, objetos, cintas de grabación, o cualquier medio probatorio adicional que se considere conveniente.
- Informes psicológicos, pericias psicológicas, psiquiátricas, forenses, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, o de otra índole que sean necesarios para el esclarecimiento de los hechos.
- Cualquier otro medio probatorio para la verificación de los hechos de los actos de hostigamiento sexual.



7.2.11. Los medios probatorios pueden ser entregados por soportes físicos (papel), soportes magnéticos (USB, CD, etc.) y/o soportes digitales. Es relevante precisar que, la actuación de los medios probatorios no puede exponer a la persona presuntamente hostigada a situaciones de revictimización, como careos con la persona presuntamente hostigadora, cuestionamientos a su conducta o su vida personal.



7.2.12. Por ningún motivo la presentación de la denuncia puede suspenderse en su tramitación o declararse su archivamiento preliminar, bajo argumentos de no seguir los formatos correspondientes o por no haberse realizado los protocolos o lineamientos emitidos por los órganos competentes, en cuyo caso debe encauzarse de inmediato el procedimiento.

7.2.13. Cuando el Titular de la ORH o el Secretario Técnico PAD se encuentren comprendidos en los supuestos previstos en el artículo 99° del Decreto Supremo N.° 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la

Ley N.° 27444, deberán abstenerse de emitir opiniones, resoluciones sobre el fondo del procedimiento o conocer la causa. Para tales efectos, el trámite deberá seguir lo señalado en el artículo 100° y siguientes de la citada Ley. La participación de una autoridad incurso en causal de abstención no determina, por sí sola, la invalidez de los actos administrativos en los que hubiera intervenido; no obstante, la nulidad será procedente cuando se acredite de manera evidente la falta de imparcialidad, la arbitrariedad manifiesta o se haya ocasionado indefensión al administrado.



- 7.2.14. No obstante, cuando la persona presuntamente hostigadora sea el Titular de la ORH o el Secretario Técnico del PAD, la denuncia deberá presentarse ante su inmediato superior jerárquico o ante quien ejerza sus funciones en ese momento, a fin de garantizar la imparcialidad y transparencia en la tramitación del procedimiento. En tal caso, la autoridad denunciada tiene la obligación de abstenerse de toda participación, directa o indirecta, en la investigación, no admitiéndose bajo ningún motivo dicho incumplimiento.



- 7.2.15 El incumplimiento de estas obligaciones darán lugar a que el superior jerárquico disponga el inicio de las acciones de responsabilidad administrativa, civil y/o penal que correspondan, a fin de salvaguardar la integridad del procedimiento y la debida protección de los derechos de las partes involucradas.



7.3. Acciones para la atención de las denuncias

7.3.1 Atención médica y psicológica

- 7.3.1.1. La ORH en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la persona presuntamente hostigada los canales de atención médica y/o psicológica con los que se cuente o en su defecto, derivará a los servicios de salud a los que la persona denunciante pueda acceder.

- 7.3.1.2. El informe que se emita como resultado de la atención médica y/o psicológica podrá ser incorporado al procedimiento y considerado como parte de los medios probatorios solo si la persona presuntamente hostigada lo autoriza. La ausencia de medios probatorios adicionales a la declaración de la persona presuntamente hostigada, en ningún caso, justifica el archivo de la denuncia durante la investigación preliminar.

7.3.2 Medidas de protección

- 7.3.2.1. La ORH cuenta con un plazo máximo de tres (3) días hábiles contados desde la interposición de la denuncia o desde que tomó conocimiento de los hechos por cualquier medio, para dictar medidas de protección a favor de la persona presuntamente hostigada. Dichas medidas pueden disponerse de oficio o a solicitud de parte y deben ejecutarse de manera inmediata. Entre ellas, se consideran las siguientes:



- Rotación o cambio de lugar del presunto hostigador.
- Suspensión temporal del presunto/a hostigador.
- Rotación o cambio de lugar del hostigado, siempre que haya sido solicitada por este último.
- Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar del hostigado.

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

7.3.2.3. La ORH puede dictar medidas de protección a favor de los testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación. El otorgamiento de las medidas de protección en estos casos, se realiza siguiendo el mismo procedimiento señalado para la persona presuntamente hostigada.

7.3.2.4. A pedido de parte, las medidas de protección pueden ser sustituidas o ampliadas, atendiendo a las circunstancias de cada caso, con la debida justificación y cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para la persona presuntamente hostigada.

7.3.2.5. Las medidas de protección pueden mantenerse vigentes hasta que se declare el archivo de la denuncia o finalice al procedimiento disciplinario. Asimismo, las medidas de protección pueden mantenerse vigentes aun cuando se dicten medidas cautelares dentro del procedimiento administrativo disciplinario, siempre que se garantice el bienestar de la persona presuntamente hostigada.

7.4. Procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual para servidores civiles

7.4.1 Investigación Preliminar

La STPAD se encuentra a cargo de la investigación preliminar y emite el informe de precalificación, evalúa la configuración del acto de hostigamiento sexual y determina la gravedad del hecho. En caso, la STPAD aprecia que existe indicios razonables o aparentes de la configuración del hostigamiento sexual, recomienda el inicio del procedimiento a fin de que la autoridad respectiva continúe la instrucción.

7.4.1.1. Para el informe de precalificación, la STPAD tiene en consideración lo siguiente:

- a. Es emitido en el plazo máximo de quince (15) días calendarios computados desde el día siguiente de la presentación de la denuncia o de que se toma conocimiento del hecho, bajo responsabilidad.



- b. La STPAD 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 se basa en los hechos de cada caso particular.
- c. El informe de precalificación cuenta con un análisis completo del estándar probatorio a lo anteriormente señalado.
- d. La STPAD tiene un plazo máximo de un día (1) hábil para notificar el informe de precalificación al órgano instructor. Para la determinación del órgano instructor se adopta como criterio la línea jerárquica establecida en los instrumentos de gestión de la entidad y el tipo de sanción que corresponde a la gravedad de la falta.



- 7.4.1.2. Cuando el informe de precalificación recomienda dar inicio al PAD, la STPAD informa al Ministerio Público y/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.



- 7.4.1.3 En caso la STPAD, en el marco de la investigación preliminar, no identifique indicios razonables que permitan configurar una conducta de hostigamiento sexual, procederá al archivamiento de la denuncia, dejando constancia de la decisión mediante la debida fundamentación.



7.4.2 Sobre el Procedimiento Administrativo Disciplinario

- 7.4.2.1 El PAD tiene por finalidad determinar la existencia o configuración del hostigamiento sexual y la responsabilidad correspondiente, garantiza una investigación reservada, confidencial, imparcial, eficaz que permita sancionar a la persona hostigadora y protege a la persona hostigada, cumpliendo con el debido procedimiento en observancia de régimen disciplinario previsto en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento.



- 7.4.2.2 El procedimiento administrativo disciplinario no puede extenderse por un plazo mayor a treinta (30) días calendario. Excepcionalmente y atendiendo a la complejidad del caso, el procedimiento administrativo disciplinario puede extenderse por un plazo adicional de quince (15) días calendario.
- 7.4.2.3 Son autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario, los siguientes:

- a. Órgano Instructor: de acuerdo con el tipo de sanción, puede ser:
 - Jefe inmediato en caso la sanción propuesta sea suspensión.

- Jefe de la ORH en caso la sanción propuesta sea destitución.
- b. Órgano Sancionador: de acuerdo con el tipo de sanción, puede ser:
 - Jefe de ORH en caso la sanción propuesta sea suspensión.
 - Gerencia General en caso la sanción propuesta sea destitución



7.4.2.4 La determinación de la responsabilidad administrativa de la persona que realiza los actos de hostigamiento sexual se tramita conforme al PAD previsto en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento, de corresponder.

7.4.2.5. El incumplimiento de los plazos indicados en el párrafo precédete, implica responsabilidad administrativa pero no la caducidad del procedimiento.

7.4.2.6. Medidas Cautelares: con el objeto de prevenir afectaciones a la persona hostigada, la autoridad del PAD puede:

- a. Separar de sus funciones a la persona denunciada y ponerlo a disposición de la ORH con la finalidad de realizar el trabajo que le sea asignado, de acuerdo a su especialidad.
- b. Exonerar a la persona denunciada de la obligación de asistir al trabajo. La decisión debidamente motivada se tramita conforme a las disposiciones contenidas en el artículo 96 de la Ley N.° 30057 - Ley del Servicio Civil, y el artículo 108 del Reglamento de la citada Ley.



7.4.2.7. Para determinar la gravedad de la conducta de hostigamiento sexual, se tiene en cuenta los criterios de razonabilidad y proporcionalidad. Adicionalmente, se toma en cuenta la reiteración y la concurrencia de dicha conducta, sin que ello sea determinante para la configuración del acto de hostigamiento sexual



7.4.3 Fase instructiva

7.4.3.1 La fase instructiva se inicia con la notificación de inicio del procedimiento administrativo disciplinario a la persona presuntamente hostigada.

7.4.3.2 Los descargos deben presentarse dentro del plazo de cinco (5) días hábiles de notificado el acto de inicio del PAD, ante el órgano

instructor, el plazo puede ser prorrogado a su solicitud y bajo la evaluación del órgano instructor.

- 7.4.2.3. Vencido dicho plazo y con el respectivo descargo o sin él, el órgano instructor emite un informe de evaluación de la existencia de responsabilidad, recomendando la sanción que debe ser impuesta o su archivo, en un plazo de diez (10) días calendarios.



7.4.4 Fase sancionadora

- 7.4.4.1. Una vez recibido el informe del órgano instructor, el órgano sancionador, cuenta con cuatro (04) días hábiles para la emisión de su pronunciamiento.
- 7.4.4.2. El pronunciamiento puede determinar la existencia de las conductas que configuran actos de hostigamiento sexual e imponer una sanción o declarar no ha lugar y disponer el archivamiento.
- 7.4.4.3. Si la persona presuntamente hostigadora hubiera solicitado informe oral, el Órgano Sancionador le notifica la programación indicando lugar, fecha y hora, teniendo en cuenta el plazo para emitir su pronunciamiento.



7.4.5 Recursos administrativos

- 7.4.5.1. Emitido el acto administrativo que pone fin al PAD, la persona denunciada puede interponer los recursos de reconsideración y apelación ante la autoridad que impuso la sanción hasta los quince (15) días hábiles luego de recibida la notificación de dicha sanción.
- 7.4.5.2. De interponerse recurso de reconsideración, este es resuelto por la misma autoridad que impuso la sanción.
- 7.4.5.3. En el caso de imposición de sanción de suspensión y destitución, los recursos de apelación son resueltos por el Tribunal de Servicio Civil.
- 7.4.5.4. La interposición de los recursos impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado.
- 7.4.5.5. La vía administrativa se agota con la resolución de la segunda instancia que emite el Tribunal de Servicio Civil, de acuerdo a sus competencias.
- 7.4.5.6. Cuando la denuncia de hostigamiento sexual es declarada infundada y queda acreditada la mala fe de la persona denunciante, la persona a quien se le imputan los hechos en la denuncia puede interponer las acciones pertinentes en la vía judicial y/o administrativa.



7.4.6 Sobre registro de sanciones

- 7.4.6.1. La ORH es responsable del registro de las sanciones disciplinarias en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles, de conformidad con las disposiciones establecidas en la normativa aplicable.
- 7.4.6.2. La ORH informa semestralmente a SERVIR, en los meses de julio y diciembre, el número de denuncias recibidas, investigaciones iniciadas de oficio en la materia, medidas de mejora o ajustes implementados a la cultura y clima laboral a través de la Plataforma Virtual de SERVIR.
- 7.4.6.3. La STPAD informa a SERVIR sobre las sanciones impuestas por hostigamiento sexual, dentro del plazo de diez (10) días hábiles contados desde la notificación de la resolución que impone la sanción al servidor civil sancionado.
- 7.4.6.4. La ORH mantiene una base de datos con carácter confidencial, de quienes fueran sancionados por hostigamiento sexual, para lo cual cuenta con el apoyo de la STPAD.

VIII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

- 8.1. Sin perjuicio de la sanción administrativa impuesta al denunciado, previo procedimiento administrativo disciplinario, el hostigado/a está facultado para iniciar en la vía civil y/o penal el proceso correspondiente para hacer valer sus derechos.
- 8.2. Cuando la denuncia de hostigamiento sexual es declarada "no ha lugar" y queda acreditada la mala fe del denunciante, la persona a quien se le imputan los hechos tiene expedito su derecho de interponer las acciones judiciales y administrativas que considere pertinentes.
- 8.3. El PAD únicamente alcanza a los funcionarios y/o servidores de SERPAR LIMA con vínculo laboral.
- 8.4. Las disposiciones complementarias que emita SERVIR sobre la materia, son aplicación desde su entrada en vigencia.
- 8.5. Las situaciones no contempladas en esta directiva son resueltas por la ORH, con arreglo a lo que establezcan la Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, su Reglamento y demás normas complementarias.
- 8.6. La resolución que disponga la imposición de una sanción o el archivamiento del procedimiento será notificada, de manera formal, tanto a la persona denunciante como a la persona denunciada.

IX. RESPONSABILIDADES

9.1. **La ORH:** Es responsable de velar por el cumplimiento de lo previsto en la presente directiva y de implementar las acciones de prevención del hostigamiento sexual. Asimismo, está a cargo de lo siguiente:

- 9.1.1. Ejecutar 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.
- 9.1.2. Brindar orientación a las presuntas víctimas respecto al procedimiento de investigación y sanción, así como realizar el seguimiento a dicho procedimiento en el ámbito laboral.
- 9.1.3. Remitir la denuncia a la STPAD, en el plazo máximo de veinticuatro (24) horas de conocido el hecho.
- 9.1.4. Poner a disposición de la presunta víctima, oportunamente, los canales de atención médica y psicológica más idóneos, de acuerdo a su accesibilidad.
- 9.1.5. Dictar medidas de protección a favor de la presunta víctima, así como a favor de los testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.
- 9.1.6. Informar semestralmente a SERVIR el número de denuncias recibidas, investigaciones iniciadas de oficio en la materia, medidas de mejora o ajustes implementados a la cultura y clima laboral.
- 9.1.7. Informar a Servir las sanciones impuestas por hostigamiento sexual, dentro del plazo máximo de diez (10) días hábiles contados desde la notificación de la resolución que impone sanción. Este informe se realiza a través del registro de la sanción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (RNSSC); para ello, deberá precisar que la causal de sanción es el hostigamiento sexual.



9.2. **Órganos y Unidades Orgánicas del SERPAR:** Tienen la responsabilidad de dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente directiva en el marco de sus funciones y competencias.

9.3. **STPAD:** Está a cargo de llevar a cabo la investigación preliminar y prestar apoyo a las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario en el conjunto de acciones orientadas a determinar la existencia o configuración de hostigamiento sexual y la consecuente responsabilidad administrativa del funcionario o servidor público denunciado y la aplicación de la sanción disciplinaria correspondiente. Para ello, tiene entre sus funciones:

- 9.3.1. Desarrollar el PAD, llevando a cabo la investigación preliminar del caso de hostigamiento sexual y emitir el informe de precalificación; así como, asistir a las autoridades instructoras y sancionadoras durante todo el procedimiento.
- 9.3.2. Atender las denuncias o quejas por hostigamiento sexual dentro del plazo legalmente establecido.
- 9.3.3. Informar en el plazo máximo de veinticuatro (24) horas computadas a partir de la emisión del Informe de Precalificación que recomiende dar inicio al PAD, al Ministerio Público o a la Policía Nacional del Perú.
- 9.3.4. Informar semestralmente a la ORH el número de denuncias recibidas, e investigaciones iniciadas de oficio en la materia.



X. ANEXO

10.1 **ANEXO N.º 01:** Formato de presentación de denuncia o queja por actos de hostigamiento sexual.

10.2 **ANEXO N.º 2:** Flujograma de procedimiento de denuncia, atención, investigación y sanción de hostigamiento sexual



**ANEXO N.º 01: FORMATO DE PRESENTACIÓN DE DENUNCIA O QUEJA POR
ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

Código de reserva y confidencialidad	
Fecha	



Lima, de de 20.....

Jefe de la Oficina de Recursos Humanos/ Secretaria Técnica de Procesos Administrativos
Disciplinarios – SERPAR LIMA

Por el presente documento, me presento ante usted con la finalidad de formular una
denuncia por hostigamiento sexual laboral:

I. Identificación de la persona presuntamente hostigadora

Apellidos y Nombres		
Documento de Identidad (DNI, Carnet de extranjería, Pasaporte)		
Cargo, puesto o servicio que desempeña		
Órgano, Unidad orgánica, Parque Zonal o Metropolitano o lugar donde labora		
Teléfono		
Correo electrónico		
Relación con la persona denunciada (Marca con un aspa X)	Superior Jerárquico:	Mismo nivel jerárquico:
	Subordinado:	Proveedor:
	Practicante:	Otro:
¿Es la persona directamente afectada o tercero denunciante? (Marca con un aspa X)	Hostigado/a	Tercero:

**II. Identificación de la persona denunciante (en caso de que la víctima no sea la
que formule la denuncia)**

Apellidos y Nombres	
Cargo, puesto o servicio que desempeña	
Órgano, Unidad orgánica, Parque Zonal o	



Metropolitano o lugar donde labora	
Vínculo contractual con la entidad	☐ Laboral ☐ Civil ☐ Modalidad Formativa ☐ Otro (especificar).....

III. Descripción detallada de los hechos considerados como manifestaciones de hostigamiento sexual

1.
2.
3.
4.
5.

IV. Detalle de los hechos materia de la denuncia (precisar circunstancias, periodo, lugar, autor, partícipes, consecuencias laborales, sociales o psicológicas, entre otros)

1.
2.
3.
4.
5.

V. Medios probatorios ofrecidos o recabados (aquellos que permitan verificar los actos de hostigamiento sexual denunciados)¹

1.
2.
3.
4.
5.

VI. Medidas de protección para la víctima: Solicito se me otorgue las siguientes medidas de protección (Marcar con un aspa X)

☐	1. Rotación o cambio de lugar del/la presunto/a hostigador/a.
☐	2. Suspensión temporal del/la presunto/a hostigador/a.
☐	3. Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitado por ella.
☐	4. Orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar o de entablar algún tipo de comunicación con ella.

¹ - Declaración de Testigos - Documentos públicos y/o privados

- Grabaciones de audio, correos electrónicos, videos, mensajes de texto, fotografía, objetos u otros
 - Pericias Psicológicas, Psiquiátricos forenses, grafo técnicas, análisis biológico, químicos, entre otros.
 - Cualquier otro medio idóneo.

En caso de presentar testigos: Solicito se garanticen medidas de protección a los testigos ofrecidos, a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación, conforme a la Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP.

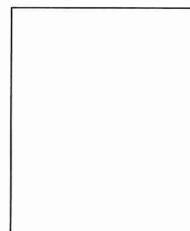
5.	Otras medidas de protección (especificar).
----	--

Por lo antes expuesto, SOLICITO la tramitación de la presente denuncia.

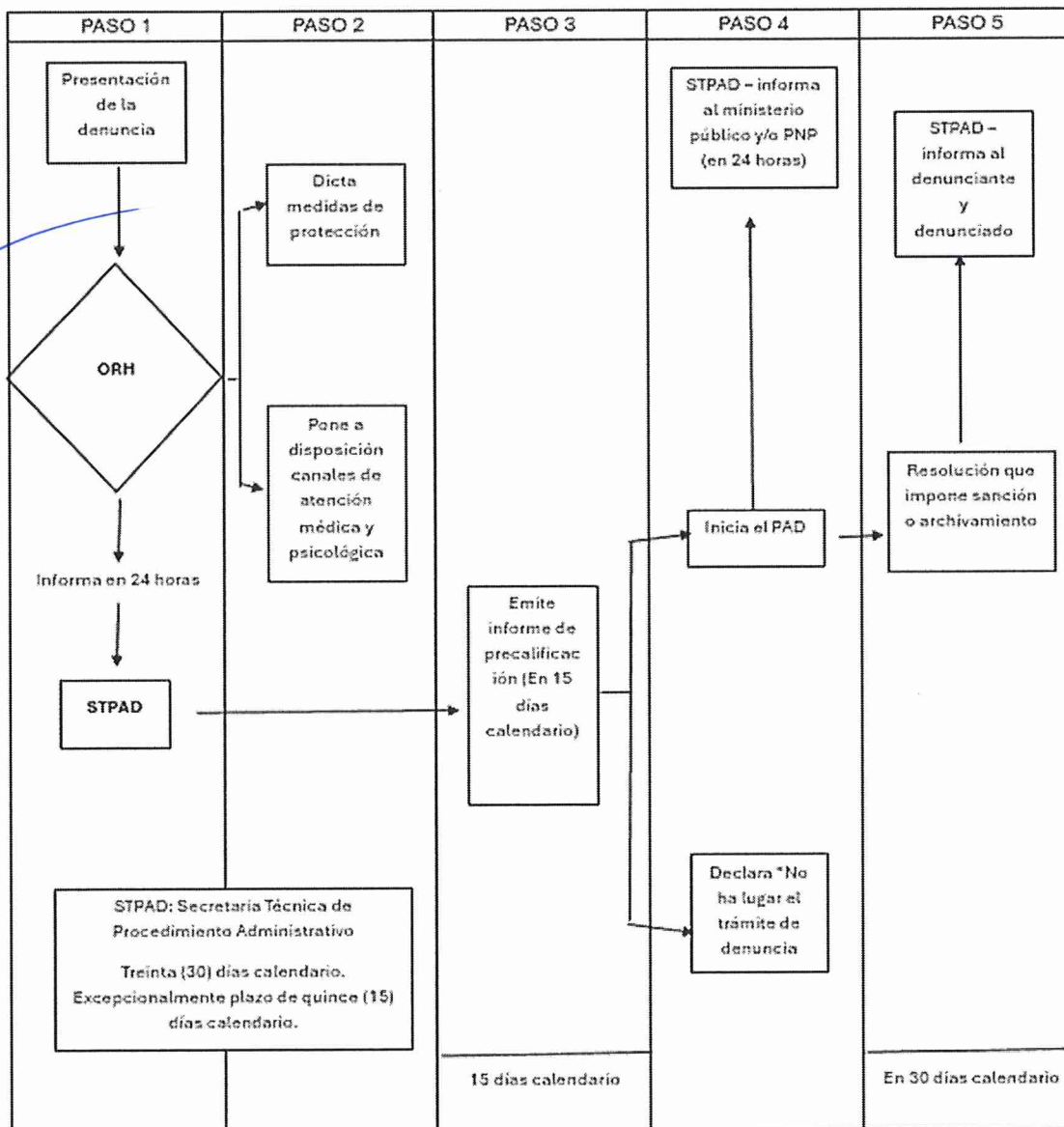
Sin otro particular,



FIRMA
Nombre y Apellidos
DNI



**ANEXO 2: FLUJOGRAMA DE PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, ATENCION,
INVESTIGACION Y SANCION DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**



SERVICIO DE PARQUES DE LIMA
VºBº
Claudia Ruiz Canchayoma
Gerente General

SERVICIO DE PARQUES DE LIMA
VºBº
Mg. Jesús Edgardo Muñoz Zapata
Oficina General de Asesoría

SERVICIO DE PARQUES DE LIMA
VºBº
Ricardo Jesús Méndez Cadenas
Jefe

SERVICIO DE PARQUES DE LIMA
VºBº
Dante Fortunato Chinchano Acuña
Jefe de la Oficina de Recursos Humanos

