



PERÚ

Ministerio  
de Educación



BICENTENARIO  
PERÚ 2021

## DIRECTIVA

**“DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN,  
INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL  
MINISTERIO DE EDUCACIÓN”**

Resolución de Aprobación

Código	Versión	Páginas	Fecha de aprobación
xx-xxx-xx-MINEDU	xx	xx	

Firmado digitalmente por:  
ALFARO ESPARZA Eduardo  
Jaime FAU 20131370998 hard  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 26/11/2021 10:43:54-0500



## DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN

### 1. Objetivo

Establecer disposiciones internas para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción administrativa de las conductas que configuran actos de hostigamiento sexual, producido en las relaciones de autoridad o dependencia, o entre personas, independientemente de la jerarquía, cargo, función, nivel remunerativo o análogo en el Ministerio de Educación.

### 2. Finalidad

Prevenir, tramitar y sancionar los casos de hostigamiento sexual en el Ministerio de Educación; así como, establecer las competencias y responsabilidades de los órganos administrativos para la aplicación de los mecanismos de prevención y sanción de las conductas que configuran actos de hostigamiento sexual.

### 3. Alcance

Las disposiciones contenidas en la presente Directiva son de aplicación obligatoria para los funcionarios y servidores civiles comprendidos en los regímenes laborales de la Ley N° 30057, Decretos Legislativos N° 276, N° 728, N° 1057 y modalidades formativas del Ministerio de Educación, a excepción de los órganos desconcentrados y programas nacionales.

### 4. Base Normativa

- Constitución Política del Perú.
- 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° 31224, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Educación.
- Decreto Legislativo N° 1401, Decreto Legislativo que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público.
- Decreto Legislativo N° 1410, Decreto Legislativo que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el “Plan Nacional Contra la Violencia de Género 2016 – 2021”.

- Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP, 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° 083-2019-PCM, Decreto Supremo 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.
- Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Decreto Supremo N° 004-2020-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el 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.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, que formaliza el Acuerdo de Consejo Directivo mediante el cual se aprueban los “Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas”.
- Resolución Ministerial N° 115-2020-MIMP, que aprueba los “Formatos referenciales para queja o denuncia por hostigamiento sexual en el sector público y privado” y su respectivo instructivo.
- Resolución de Secretaría General N° 285-2018-MINEDU, que aprueba el Reglamento Interno de Servidores Civiles del Ministerio de Educación – MINEDU.

## 5. Glosario de Términos

Para los fines de la presente directiva se establecen las presentes definiciones:

- 5.1 Denuncia o queja:** Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a la entidad 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. Los Lineamientos, cuya aprobación se formalizó mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, utilizan indistintamente los términos denuncia y queja.
- 5.2 Denunciante o Quejoso/a:** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- 5.3 Denunciado/a o Quejado/a:** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- 5.4 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, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.

- 5.5 Hostigado/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual-
- 5.6 Hostigador/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- 5.7 Modalidades formativas:** Se consideran modalidades formativas las prácticas preprofesionales y profesionales.

## 6. Siglas

- 6.1 OGRH:** Oficina General de Recursos Humanos
- 6.2 OGERP:** Oficina de Gestión de Personal
- 6.3 OGDC:** Oficina de Gestión del Desarrollo de la Capacitación
- 6.4 OBIR:** Oficina de Bienestar Social y Relaciones Laborales
- 6.5 STOIPAD:** Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Ministerio de Educación

## 7. DISPOSICIONES GENERALES

### 7.1 Principios

Las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual se sustentan en los siguientes principios, los mismos que se encuentran desarrollados en el artículo 4 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP:

- a) Principio de dignidad y defensa de la persona.
- b) Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso.
- c) 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, niña y adolescente.
- l) Principio de no revictimización.

## 8. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

### 8.1 Manifestaciones del Hostigamiento Sexual

El Hostigamiento Sexual puede manifestarse, entre otras, a través de las siguientes conductas:

- a) Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las cuales se exija de forma explícita o implícita 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.
- f) Cualquier otra conducta que encaje en el concepto de hostigamiento sexual.

## 8.2 Medidas de Prevención del Hostigamiento Sexual

La OGRH, a través de sus unidades orgánicas, es responsable de promover, organizar, conducir y apoyar las acciones de prevención del hostigamiento sexual; así como, difundir información y los canales de denuncia o queja, desarrollando las siguientes acciones:

**a) Diagnóstico:** Se realizará, como mínimo, una encuesta anual, aplicando la herramienta diseñada por la OGRH para dicho fin, a todos/as los/as servidores/as o a una muestra representativa por cada órgano o unidad orgánica, que permita identificar acciones de mejora para la prevención del hostigamiento sexual, la misma que será anónima, a fin de salvaguardar el derecho a la intimidad de los/as evaluados/as.

**b) Capacitaciones:** Se aplicará como mínimo las siguientes capacitaciones:

- Una capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral o formativa, con el objeto de sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las denuncias o quejas.
- Por lo menos una capacitación anual especializada al personal de la OGRH, STOIPAD y demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual y el desarrollo del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

**c) Difusión de información y canales de denuncias:**

- Difundir periódicamente, a través de los medios de comunicación interna, la información que permita identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual, así como las sanciones aplicables.
- Informar y difundir, a través de los medios de comunicación interna, los canales internos y externos de atención para la presentación de quejas o denuncias que permitan enfrentar los casos de hostigamiento sexual.
- Poner a disposición de los/as servidores/ras y público en general, los formatos para la presentación de quejas y denuncias y la información para el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

**d) Inclusión de cláusulas en los contratos y convenios a suscribirse:**  
Incluir en los contratos laborales o en los convenios de prácticas

preprofesional o profesional a suscribirse, como parte de las obligaciones de las partes, las siguientes:

- Obligación de la Entidad: *“Adoptar medidas de prevención y sancionar los supuestos de hostigamiento sexual que involucren a algún servidor/a civil o practicante, de conformidad con la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del hostigamiento sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP; y, modificatorias; en lo que resulte aplicable”*; y,
- Obligación de el/la servidor/a o practicante preprofesional o profesional: *“Respetar las normas de integridad y ética pública, así como las referidas al hostigamiento sexual”*

### 8.3 Presentación de la Denuncia o queja

La denuncia o queja por actos de hostigamiento sexual y todos sus efectos investigatorios y de sanción administrativa sin restricción alguna, tiene carácter reservado y confidencial. Puede presentarse ante la OGRH o ante la STOIPAD, de forma verbal y/o escrita. Asimismo, podrá ser presentada, no sólo por el hostigado sino, por un tercero que, de cualquier forma, sea testigo o haya tomado conocimiento del hecho.

La denuncia o queja presentada por escrito debe realizarse según el Anexo de la presente Directiva, preferentemente. En caso de que la denuncia o queja se presente de manera verbal, el/la servidor/a a cargo de su atención, deberá registrar la información de el/la denunciante o quejoso/a en dicho formato.

En todos los casos se deberá asignar códigos a las presuntas víctimas con la finalidad de evitar que quienes tomen conocimiento del caso conozcan su identidad.

La OGRH, deberá remitir la denuncia a la STOIPAD, en el plazo máximo de veinticuatro (24) horas de conocido el hecho; así como, a la OGEPER a fin que evalúe y recomiende las medidas de protección correspondientes.

En caso la STOIPAD tome conocimiento directamente del hecho, deberá informar, dentro de las veinticuatro (24) horas a la OGEPER, para que evalúe y recomiende las medidas de protección correspondientes a la OGRH.

Las denuncias presentadas de manera anónima deberán contener como mínimo, la identificación de la víctima, el/la agresor/a y el contexto de los hechos en los cuales se habría producido el acto de hostigamiento sexual. Este tipo de denuncias, deberán entenderse como una forma de inicio de las investigaciones de oficio a cargo de STOIPAD.

### 8.4 Canales de Denuncia

La denuncia o queja por actos de hostigamiento sexual se presenta a través de los siguientes medios:

- a) De manera presencial (verbal o escrita) completando el formato que como Anexo integra la presente Directiva.

- b) Por correo electrónico: [hostigamientosexual@minedu.gob.pe](mailto:hostigamientosexual@minedu.gob.pe), adjuntando el formato obrante como Anexo de la presente Directiva.

**8.5 Requisitos de la Denuncia:** La denuncia deberá contener los requisitos citados en los literales a) al d); y, adicionalmente podrá contener lo señalado en el literal e):

- a) Identificación de el/la denunciante o quejoso/a: 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.
- b) Identificación de la presunta víctima: Nombres y apellidos, cargo o función que realiza en la entidad; y, órgano o unidad orgánica en la que presta servicios.
- c) Identificación de el/la denunciado/a o quejado/a: 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.
- e) De contarse con medios probatorios que sustenten la denuncia, estos se adjuntarán a la misma. Para el inicio de la investigación preliminar, basta con la declaración de el/la denunciante o quejoso/a y la ausencia de esos medios de prueba adicionales a la declaración no justifica el archivo de la denuncia durante la investigación preliminar.

Todos los actos y documentos relacionados con la denuncia o queja de actos de hostigamiento sexual tienen carácter reservado, por lo que los involucrados, la OGRH, la STOIPAD y demás autoridades intervinientes del MINEDU, deben adoptar las acciones necesarias para garantizar la confidencialidad y reserva de la información.

## 8.6 Atención Médica y Psicológica

La OGRH, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica y/o psicológica. De no contar con dichos servicios, deriva a la víctima 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:

- Centros de Emergencia Mujer – CEM
- Centros de atención de EsSalud
- Centros de atención del Ministerio de Salud

## 8.7 Medidas de Protección

La OGEPER evalúa y recomienda las medidas de protección a la OGRH, de oficio o a solicitud de parte, a favor de el/la hostigado/a o testigos, según

corresponda, en un plazo máximo de dos (2) días hábiles contados desde que se interpuso la denuncia o queja, o se tomó conocimiento de los hechos por cualquier medio.

Las medidas de protección a aplicar son las siguientes:

- a) Rotación o cambio de lugar de el/la presunto/a hostigador/a
- b) Suspensión temporal de el/ la presunto/a hostigador/a
- c) Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que hayan sido solicitada por esta.
- d) Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

La OGRH puede dictar determinadas medidas de protección, en un plazo máximo de tres (3) días hábiles contados desde la presentación de la denuncia o queja, o desde que se tomó conocimiento de los hechos por cualquier medio, a favor de la persona denunciante o testigo/s, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

La rotación de el/la presunto/a hostigador/a, genera la separación física con el/la denunciante, por lo que su aplicación se efectuará siempre y cuando el jefe inmediato garantice que cuenta con la autorización del órgano o unidad orgánica a la que será rotado y continuará realizando igual o similar labor para la que fue contratado.

El cambio de lugar de el/la presunto/a hostigador/a, genera la separación física con el/la denunciante, por lo que la aplicación de dicha medida se efectuará siempre y cuando el jefe inmediato garantice que cuenta con los medios (mobiliario, equipo informático y/u otros) que permitirán la continuidad de la prestación del servicio en la entidad.

En el caso de los testigos ofrecidos por las partes, la OGRH dicta las medidas de protección a su favor, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación, a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento.

Asimismo, las medidas de protección son sustituidas o ampliadas, a solicitud de parte, atendiendo a las circunstancias de cada caso, con la debida justificación y cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para el hostigado, y se mantendrán vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. Sin perjuicio a ello, en la resolución que pone fin al procedimiento, el órgano encargado de sancionar puede establecer medidas temporales a favor de la hostigado con la finalidad de garantizar su bienestar.

En ningún caso se considera una medida de protección válida proponer al hostigado tomar vacaciones cuando este no lo ha solicitado.

## 8.8 Procedimiento Administrativo Disciplinario – PAD

El Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) tiene como finalidad, determinar la existencia o configuración de las conductas que configuran actos de hostigamiento sexual, así como la responsabilidad de el/la



funcionario/a o servidor/a civil presunto/a infractor/a para la aplicación de la sanción correspondiente, garantizando el debido proceso para las partes involucradas; y, cumpliendo el debido procedimiento, en observancia del régimen disciplinario previsto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

El PAD no puede extenderse por un plazo mayor de treinta (30) días calendario. Excepcionalmente, y atendiendo a la complejidad del caso, se podrá extender por un plazo adicional de quince (15) días calendario, con la debida justificación.

El incumplimiento de los plazos citados implica responsabilidad administrativa, mas no la caducidad del procedimiento.

### 8.8.1 Fase Instructiva

La fase instructiva se inicia con la notificación del acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario a el/la presunto/a hostigador/a.

Los descargos deben presentarse dentro del plazo de cinco (5) días hábiles de notificado el acto de inicio del PAD, prorrogables. Asimismo, a través de estos, el/la presunto/a hostigador/a tiene la oportunidad de solicitar informe oral.

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.

### 8.8.2 Fase Sancionadora

Una vez recibido el informe del órgano instructor, el órgano sancionador, cuenta con cuatro (04) días hábiles para la emisión de su pronunciamiento. 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.

Si el/la presunto/a hostigador/a 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.

## 8.9 Medios Probatorios

Durante la tramitación de la denuncia, el órgano a cargo de la investigación podrá ordenar la actuación de los medios probatorios adicionales que considere convenientes. Son admitidos 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, entre otros.
- d) Pericias psicológicas, psiquiátricas, forense grafo técnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.

- e) Cualquier otro medio probatorio idóneo para la verificación de los actos de hostigamiento sexual.

### 8.10 Prohibición de revictimización

La actuación de los medios probatorios no puede exponer a la presunta víctima a situaciones de revictimización, como la declaración reiterativa de los hechos, careos o cuestionamientos a su conducta o su vida personal, confrontaciones con los/as presuntas/os hostigadores/as, entre otros. Los miembros de los órganos que intervienen en el procedimiento evitan cualquier acto que, de manera directa o indirecta, disuada a la víctima de presentar una queja o denuncia y de continuar con el procedimiento.

Los miembros de los órganos que intervienen en el procedimiento usan de manera obligatoria el Anexo 04: Protocolo de Actuación para la Atención de Denuncias y Entrevista con Víctimas de Hostigamiento Sexual de los Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las Entidades Públicas, cuya aprobación se formalizó mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE.

### 8.11 Procedimiento de Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual – Modalidades Formativas

En los casos de hostigamiento sexual producidos entre o desde modalidades formativas, el procedimiento de investigación y sanción se regula de conformidad con lo establecido en el numeral 7.4 de los Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas, cuya aprobación se formalizó mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE.

## 9. Responsabilidades

### 9.1 De la Oficina General de Recursos Humanos (OGRH):

- a) 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 libre de violencia.
- b) Remitir la denuncia a la STOIPAD, en el plazo máximo de veinticuatro (24) horas de conocido el hecho; así como, a la OGERPER a fin que evalúe y le recomiende las medidas de protección correspondientes.
- c) Dictar las medidas de protección necesarias para el/la denunciante o quejoso/ay para los/as testigos.
- d) Asegurar que las denuncias por hostigamiento sexual se atiendan dentro del plazo legalmente establecido.
- e) Realizar el registro de las sanciones en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles o el que haga sus veces.
- f) Informar semestralmente a SERVIR, a través de la Plataforma Virtual de SERVIR, el número de quejas o denuncias recibidas, investigaciones iniciadas de oficio en la materia, medidas de mejora o ajustes implementados a la cultura y clima laboral.
- g) Supervisar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente Directiva.

## 9.2 De la Oficina de Gestión de Personal (OGEPER):

- a) Evaluar y recomendar a la OGRH las medidas de protección necesarias para el/la denunciante o quejoso/a y para los/as testigos, dentro del plazo máximo de dos (2) días hábiles contados desde que se interpuso la denuncia o queja, o se tomó conocimiento de los hechos por cualquier medio.

## 9.3 De la Oficina de Gestión del Desarrollo y la Capacitación (OGDC):

- a) Planificar, ejecutar y evaluar las capacitaciones para prevenir el hostigamiento sexual y mantener un ambiente libre de violencia.
- b) Difundir las disposiciones contenidas en la presente Directiva.

## 9.4 De la Oficina de Bienestar Social y Relaciones Laborales (OBIR):

- a) Poner a disposición de la víctima los canales de atención médica y/o psicológica más idóneos.

## 9.5 De la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario (STOIPAD):

- a) 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.
- b) Atender las denuncias o quejas por hostigamiento sexual dentro del plazo legalmente establecido.
- c) 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.
- d) Informar semestralmente a la OGRH el número de quejas o denuncias recibidas, e investigaciones iniciadas de oficio en la materia.
- a) Informar a SERVIR respecto a las sanciones impuestas por hostigamiento sexual, dentro del plazo máximo de diez (10) días contados desde la notificación de la resolución que impone la sanción; a través del registro de la sanción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles – RNSSC.

## 9.6 De los órganos y unidades orgánicas del Ministerio de Educación:

- a) Poner en conocimiento de la OGRH o a la STOIPAD, sobre hechos que podrían configurar actos de hostigamiento sexual, en el plazo máximo de veinticuatro (24) horas, considerando que no están facultados para realizar la investigación.
- b) Cumplir las disposiciones establecidas en la presente Directiva en el ámbito de su competencia.

## 10. Disposición Complementaria



PERÚ

Ministerio  
de Educación



BICENTENARIO  
PERÚ 2021

En lo no regulado en la presente Directiva, resulta de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento; en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento; y en los Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas, cuya aprobación se formalizó mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, según corresponda.

## 11. Anexo

Formato de Denuncia de Hostigamiento Sexual.



## ANEXO

### Formato de Denuncia de Hostigamiento Sexual

En la ciudad de....., a los..... días del mes..... de.....

Jefe de la Oficina General de Recursos Humanos del Minedu:

Por el presente documento, me dirijo a usted con la finalidad de formular una queja o denuncia por hostigamiento sexual, identificando a el/la hostigador/a, narrando los hechos en forma clara, detallando los medios probatorios que coadyuvarán a la comprobación de los actos de hostigamiento sexual; así como, solicitando las medidas de protección conforme a lo estipulado en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, los cuales paso a detallar a continuación:

#### I. Datos de la víctima de actos de hostigamiento sexual

Nombre y apellidos			
Documento de Identidad (DNI, Carnet de Extranjería, Pasaporte)			
Domicilio			
Teléfono	Fijo:	Celular:	Correo electrónico:
Cargo o modalidad formativa que desempeña			
Órgano o unidad orgánica			

#### II. Datos de la persona contra quien se formula la queja o denuncia

Nombres y apellidos		
Cargo o servicio o modalidad formativa que desempeña		
Relación con la persona afectada (Marca con un aspa X)	Superior jerárquico:	Mismo nivel jerárquico:
	Subordinado/a	Otro:
	Practicante:	

#### III. Datos de la persona que formula la queja o denuncia (en caso de que la víctima no es la que formula la queja o denuncia)

Nombre y apellidos	
Documento de Identidad (DNI, Carnet de Extranjería, Pasaporte)	



Cargo o servicio o modalidad formativa que desempeña			
Dirección, Oficina o Área			
Teléfono	Fijo:	Celular:	Correo electrónico:

**IV. Detalle de los hechos materia de la queja o denuncia (precisando circunstancias, fecha o periodo, lugar/es, autor/es, partícipes, consecuencia laborales, sociales o psicológicas, entre otros), que coadyuvarán a la comprobación de los actos de hostigamiento sexual:**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**V. Medios probatorios<sup>1</sup> ofrecidos o recabados que permitan la verificación de los actos de hostigamiento sexual denunciados (\*)**

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_

---

<sup>1</sup> - Declaración de testigos  
- Documentos públicos y privados  
- Grabaciones de audios, correos electrónicos, videos, mensajes de texto, fotografías, objetos u otros.  
- Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafo técnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.  
- Cualquier medio idóneo.



## VI. Medidas de protección para la víctima

Solicito se me otorgue las siguientes medidas de protección, conforme lo estipulado en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP (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 lo haya solicitado.	
4. Orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar o de entablar algún tipo de comunicación con ella.	
5. Atención médica, física y mental o psicológica.	
6. Otras medidas de protección (especificar)	

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

Por lo antes expuesto, **SOLICITO** la tramitación de la presente denuncia, de acuerdo con el procedimiento que establece la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

Sin otro particular,

Firma	Huella Digital
Nombres y Apellidos:	

