



MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS

Secretaría General

El presente documento es  
"COPIA FIEL DEL ORIGINAL"  
que he tenido a la vista

24 OCT. 2012

Lic. JUAN RAÚL LÓPEZ TORRES  
FEDATARIO

# Resolución Ministerial

Lima, 23 de octubre de 2012

N° 647-2012-EF/43

## CONSIDERANDO:

Que, mediante la Resolución Ministerial N° 530-2008-EF/43, se aprobó la Directiva N° 004-2008-EF/43.71 "Normas y Procedimientos para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el Ministerio de Economía y Finanzas";

Que, la citada Directiva fue emitida en el marco de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, la misma que fue modificada mediante Ley N° 29430, a través de la cual se modificaron, entre otros, el objeto de la ley, el concepto de los actos de hostigamiento y los elementos constitutivos de tales actos;

Que, en tal sentido resulta necesario actualizar la Directiva referida en el primer considerando, a fin de cumplir con las nuevas disposiciones y precisar las atribuciones de los órganos y unidades orgánicas correspondientes, sobre el particular;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; en la Ley N° 27658, Ley Marco de la Modernización de la Gestión del Estado y modificatoria, y en el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Economía y Finanzas aprobado con Resolución Ministerial N° 223-2011-EF/43;

## SE RESUELVE:

**Artículo 1.-** Aprobar la Directiva N° 002-2012-EF/43.01 "Normas y Procedimientos para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el Ministerio de Economía y Finanzas" que, como anexo, forma parte integrante de la presente resolución.

**Artículo 2.-** Publicar en el Intranet la Directiva "Normas y Procedimientos para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el Ministerio de Economía y Finanzas"; aprobada en el artículo precedente, así como la presente resolución y disponer su difusión a todo el personal del Ministerio de Economía y Finanzas mediante correo electrónico.

**Artículo 3.-** Derogar la Resolución Ministerial N° 530-2008-EF/43 y la Directiva N° 004-2008-EF/43.71 "Normas y Procedimientos para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el Ministerio de Economía y Finanzas".

Regístrese y comuníquese.

  
LUIS MIGUEL CASTILLA RUBIO  
Ministro de Economía y Finanzas

149007

092455 +

24 OCT. 2012

Lic. JUAN RAÚL LÓPEZ TORRES  
FEDATARIO

DIRECTIVA N° 002 -2012-EF/43.01

**"NORMAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL  
HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS"**

**1.- OBJETO**

Establecer medidas para la prevención, investigación y sanción de los actos de hostigamiento sexual en el Ministerio de Economía y Finanzas.

**2.- BASE LEGAL**

- 2.1 Constitución Política del Perú.
- 2.2 Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por el Perú con Resolución Legislativa N° 13282
- 2.2 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer - Convención Belém Do Pará, aprobada por el Perú con Resolución Legislativa N° 26583
- 2.3 Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer CEDAW, aprobada por el Perú con Resolución Legislativa N° 23432 De 04 de junio de 1982 y ratificada el 20 de agosto de 1982.
- 2.4 Recomendación General N° 19 del Comité de la CEDAW, sobre violencia contra la mujer.
- 2.5 Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 033-2005-PCM.
- 2.6 Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público.
- 2.7 Ley N° 28983 - Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- 2.7 Ley N° 27942 - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada por la Ley N° 29430.
- 2.8 Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.
- 2.9 Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento aprobado con Decreto Supremo N° 005-90-PCM.
- 2.10 Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios y su Reglamento aprobada por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.
- Ley N° 29849 - Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales.



MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS  
 Secretaría General  
 El presente documento es  
 "COPIA FIEL DEL ORIGINAL"  
 que he tenido a la vista

24 OCT. 2012

*[Firma]*  
 LIC. JUAN RAÚL LÓPEZ TORRES  
 FEDATARIO

- 2.12 Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942.
- 2.13 Decreto Supremo N° 003-2009-MIMDES, aprueban el "Plan Nacional Contra la Violencia hacia la Mujer 2009-2015".
- 2.14 Disposiciones sobre los Procesos Administrativos Disciplinarios que se instauren en el Ministerio de Economía y Finanzas, vigente.
- 2.15 Resolución Ministerial N° 359-2012-EF/41, que aprueba la Directiva N° 004-2012-EF/41.02 "Lineamientos para la elaboración de Directivas en el Ministerio de Economía y Finanzas".
- 2.16 Resolución Ministerial N° 223-2011-EF/43, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Economía y Finanzas.
- 2.17 Resolución de Secretaría General N° 002-2011-EF/13, aprueba el Manual de Organización y Funciones Institucional del Ministerio de Economía y Finanzas.

3.- **ALCANCE**

La presente Directiva es de aplicación a todas las personas que, bajo cualquier modalidad laboral o contractual, presta servicios en el Ministerio de Economía y Finanzas, incluyendo a las o los practicantes y Secigristas - DERECHO.

4. **DISPOSICIONES GENERALES**

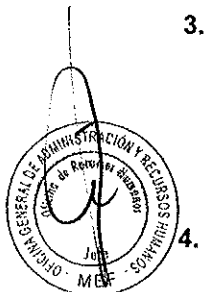
4.1 **De los conceptos**

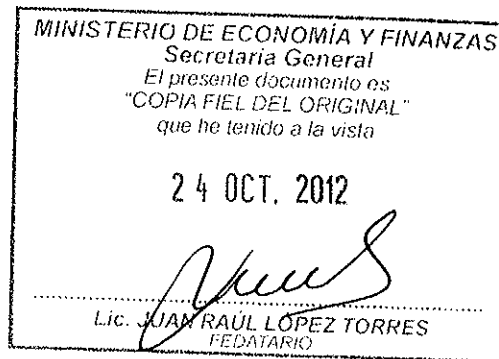
- a) El hostigamiento sexual típico o chantaje sexual consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales.
- b) El hostigamiento sexual ambiental consiste en la conducta física o verbal de naturaleza sexual o sexista de una o más personas hacia otra y otras con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.

4.2 **Manifestaciones que constituyen hostigamiento sexual**

El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las conductas siguientes:

- o Promesa implícita o expresa a la persona hostigada un trato preferente o beneficioso, respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.





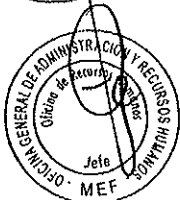
- b) Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la persona hostigada que atente o agravie su dignidad.
- c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibiciones, a través de cualquier medio, de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la persona hostigada, tales como: escritos con mensajes de contenido sexual, exposiciones indecentes con contenido sexual y ofensivo, bromas obscenas, preguntas, chistes o piropos de contenido sexual; conversaciones con términos de corte sexual, miradas lascivas reiteradas con contenido sexual, llamadas telefónicas de contenido sexual, proposiciones reiteradas para citas con quien ha rechazado tales solicitudes, comentarios de contenido sexual o de la vida sexual de la persona agraviada, mostrar reiteradamente dibujos, grafitis, fotos, revistas, calendarios con contenido sexual; entre otros actos de similar naturaleza.
- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la persona hostigada, tales como: rozar, recostarse, arrinconar, besar, abrazar, pellizcar, palmear, obstruir intencionalmente el paso, entre otras conductas de similar naturaleza.
- e) Trato ofensivo u hostil como consecuencia del rechazo de las conductas señaladas en los literales precedentes.

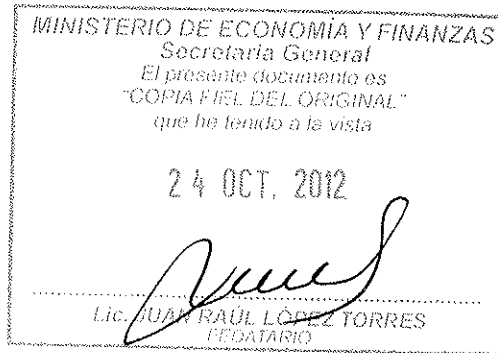
#### 4.3 Elementos constitutivos del hostigamiento sexual

Para configurar el hostigamiento sexual se requiere la presencia de alguno de los elementos constitutivos siguientes:

- a) El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual es la condición a través de la cual la persona hostigada accede, mantiene o modifica su situación laboral, contractual o de otra índole.
- b) El rechazo a los actos de hostigamiento genera que se tomen decisiones que afecten a la persona hostigada en cuanto a su situación laboral, contractual o de otra índole.
- c) La conducta del presunto hostigador, sea explícita o implícita, que afecte el trabajo de una persona, interfiriendo en su rendimiento laboral o creando un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo.

La reiteración no será relevante para los efectos de la constitución del acto de hostigamiento sexual, sin embargo podrá ser un elemento indiciario que coadyuve a constatar su efectiva presencia.





## 5.- DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

### 5.1 Presentación de queja

La queja de hostigamiento sexual será presentada por el quejado en forma verbal o escrita, según el siguiente detalle:

- Ante la Oficina de Recursos Humanos, en caso el quejado sea funcionario o servidor público sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, sea trabajador sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 1057, sea practicante o sea Secigrista – DERECHO.
- Ante la Oficina General de Administración y Recursos Humanos, en caso el quejado preste servicios bajo otro régimen contractual o el presunto hostigador sea personal que presta servicios en la Oficina de Recursos Humanos.

El plazo para la presentación de la queja no deberá exceder de treinta (30) días calendario de producido el último acto de hostigamiento o indicio del mismo.

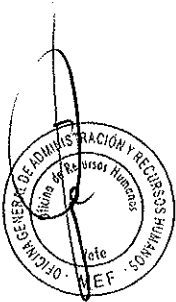
En caso que la presentación de la queja se haga de forma verbal, se deberá levantar un acta entre el quejado y el órgano que ha recibido la queja.

### 5.2 Contenido de la queja

El Acta que se levante ante la queja verbal o, en su caso, el escrito de queja que presente el quejado, deberá contener los siguientes requisitos:

- Datos generales de la presunta persona hostigada: nombre completo, cargo, órgano o unidad orgánica, régimen laboral, relación contractual o de otra índole con el presunto hostigador.
- Datos generales del presunto hostigador: nombre completo, cargo, órgano o unidad orgánica, régimen laboral o relación contractual o de otra índole con la presunta persona hostigada.
- Descripción clara y concreta de los actos denunciados que se consideran manifestaciones de hostigamiento sexual, presentados en una narración cronológica, lugar en que se produjeron y la reacción de la presunta persona hostigada frente a estos hechos
- Ofrecimiento de medios probatorios que acrediten la queja. En caso de pruebas documentales, éstas deberán ser presentadas al momento de la presentación de la queja.
- Solicitud de medidas cautelares a favor de la presunta persona hostigada, de considerarlo necesario.

En caso no se cumpla con presentar dichos requisitos se dará por no presentada la queja.



24 OCT. 2012

Lic. JUAN RAÚL LÓPEZ TORRES  
FEDATARIO

### 5.3 Los medios probatorios

La carga de la prueba corresponde a la presunta persona hostigada. Durante la tramitación de la denuncia, de evidenciar el órgano a cargo de la investigación que los medios probatorios son insuficientes para formar convicción, podrá ordenar la actuación de los medios probatorios adicionales que considere conveniente. Son admitidos los siguientes medios probatorios:

- a) Declaración de testigos.
- b) Documentos públicos o privados, salvaguardando el derecho a la intimidad de las personas involucradas.
- c) Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto electrónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, siempre que hayan sido obtenidos por medios lícitos.
- d) Pericias psicológicas, psiquiátricas, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros, que sean ofrecidos por las partes.
- e) Cualquier otro medio de prueba idóneo para la verificación de los actos de hostigamiento sexual.

### 5.4 Procedimiento de la queja

5.4.1 En caso el quejado sea funcionario o servidor público sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

Recibida la queja, la Oficina de Recursos Humanos correrá traslado en un plazo de dos (2) días a la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios o a la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios, según corresponda. En caso que el quejado sea miembro titular de alguna de las referidas Comisiones, deberá ser reemplazado por un miembro suplente.

La comisión procederá conforme a las reglas y procedimientos establecidos en la normatividad legal vigente.

5.4.2 En caso el quejado sea personal sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 1057, sea practicante o sea Secigrista – DERECHO.

Recibida la queja, la Oficina de Recursos Humanos correrá traslado de la queja al presunto hostigador, para que en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la notificación, presente los descargos correspondientes.

La Oficina de Recursos Humanos una vez recibidos los descargos, correrá traslado al quejado dentro del tercer día hábil de recibido el descargo a fin que, si lo desea, pueda presentar aclaraciones que corresponda en un plazo máximo de cinco



MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS  
 Secretaría General  
 El presente documento es  
 "COPIA FIEL DEL ORIGINAL"  
 que he tenido a la vista

24 OCT. 2012

*[Firma]*  
 LIC. JUAN RAÚL LÓPEZ TORRES  
 FEEDATARIO

(5) días hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación, prorrogable por cinco (5) días hábiles más, siempre que se sustente por causa justificada y a solicitud expresa del interesado. Toda la documentación que se presente deberá ser de conocimiento de ambas partes.

Vencido el plazo la Oficina de Recursos Humanos tiene un plazo de doce (12) días hábiles para emitir el informe correspondiente, calificando la falta, evaluando las pruebas presentadas y solicitando de oficio las que considere pertinente. En caso de estar comprobada la queja se procederá a la aplicación de la sanción correspondiente, mediante la emisión de una Resolución. Dicha sanción será comunicada al infractor por la Oficina de Recursos Humanos.

En caso la queja se interponga contra el personal que presta servicios en la Oficina de Recursos Humanos, ésta deberá presentarse ante la Oficina General de Administración, quien procederá con los trámites y plazos citados en el presente numeral.

5.4.3 En caso el quejado preste servicios bajo otro régimen contractual

Recibida la queja, la Oficina General de Administración y Recursos Humanos correrá traslado de la queja al presunto hostigador, para que en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la notificación, presente los descargos correspondientes.

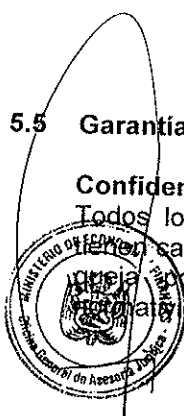
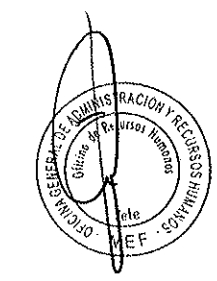
La Oficina General de Administración y Recursos Humanos una vez recibidos los descargos, correrá traslado al quejado dentro del tercer día hábil de recibido el descargo a fin que, si lo desea, pueda presentar las aclaraciones que corresponda en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación, prorrogable por cinco (5) días hábiles más, siempre que se sustente por causa justificada y a solicitud expresa del interesado. Toda la documentación que se presente deberá ser de conocimiento de ambas partes.

Vencido el plazo la Oficina General de Administración y Recursos Humanos tiene un plazo de doce (12) días hábiles para emitir el informe correspondiente, calificando la falta, evaluando las pruebas presentadas y solicitando de oficio las que considere pertinente. En caso de estar comprobada la queja se procederá a la aplicación de la sanción correspondiente, mediante la emisión de una Resolución. Dicha sanción será comunicada al infractor por la Oficina General de Administración y Recursos Humanos.

5.5 **Garantías del procedimiento**

**Confidencialidad:**

Todos los actos y documentos comprendidos en el proceso de queja tendrán carácter de reservados. La infidencia producida en los procesos de queja por hostigamiento sexual será calificada de acuerdo a la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.



24 OCT. 2012

Lic. JUAN RAÚL LÓPEZ TORRES  
FEDATARIO

**Garantía del debido proceso:**

Durante la tramitación de la queja hasta el fin del procedimiento, la persona designada para el seguimiento del proceso tendrá acceso a la información y a los actos realizados por las entidades encargadas de la investigación, con la finalidad de asegurar la transparencia y el debido proceso al trámite de queja. Esta facultad incluye la posibilidad de sugerir actos tendientes al esclarecimiento.

**Protección de los testigos:**

Se adoptarán las medidas que correspondan a cada caso en particular que protejan a los testigos frente a represalias de naturaleza personal o laboral.

**5.6 Medidas cautelares**

Podrá solicitarse y/o dictarse medidas cautelares a fin de asegurar la eficacia de la Resolución final y la protección a la persona hostigada.

Estas medidas deberán ajustarse a la intensidad, proporcionalidad y necesidad a que hubiera lugar, y que podrán ser:

- a) Rotación o separación física del presunto hostigador.
- b) Rotación del quejado, a su solicitud.
- c) Impedimento de acercarse al quejado a su entorno familiar, para lo cual se deberá efectuar una constatación policial respectiva.
- d) Asistencia psicológica u otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral del quejado, por ser el (la) mayor afectado(a) con el hostigamiento sexual sufrido.

**5.7 Sanciones**

Las conductas de hostigamiento sexual que se comprueben, serán sancionadas según su gravedad y de conformidad a la normatividad vigente que correspondan al régimen legal de contratación del presunto hostigador.

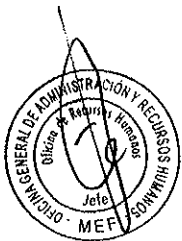
**5.8 Medidas de prevención y difusión**

La Oficina General de Administración y Recursos Humanos a través de la Oficina de Recursos Humanos efectuará las siguientes acciones:

- a) Realizar campañas de prevención y difusión de la información sobre hostigamiento sexual.
- b) Difundir a través de la Intranet, periódicos murales, paneles y otros lugares visibles, información sobre el procedimiento para denunciar y sancionar el hostigamiento sexual.

**5.9 Falsa queja**

La queja de hostigamiento sexual declarada infundada por Resolución firme y en la cual se acredite la mala fe del demandante, facultará al perjudicado a interponer acciones judiciales pertinentes y a la autoridad competente a imponer las sanciones a que hubiera lugar contra quien realizó la falsa queja.



MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS  
 Secretaría General  
 El presente documento es  
 "COPIA FIEL DEL ORIGINAL"  
 que he tenido a la vista

24 OCT. 2012

*[Signature]*

LIC. JUAN RAÚL LÓPEZ TORRES  
 (EDATARIO)

**7.- RESPONSABILIDADES**

- 7.1 Las personas que prestas servicios, bajo cualquier modalidad laboral o contractual, en el Ministerio de Economía y Finanzas, así como los practicantes y Secgristas – DERECHO son responsables del cumplimiento de la presente Directiva.
- 7.2 La supervisión y verificación del cumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente Directiva, estará a cargo de la Oficina de Recursos Humanos de la Oficina General de Administración y Recursos Humanos.
- 7.3 Los aspectos no previstos en la presente directiva, podrán ser resueltos por la Oficina General de Administración y Recursos Humanos, en el marco de su competencia.
- 7.4 Las entidades encargadas de la investigación, responderán solidariamente en forma conjunta por la indemnización que previo proceso se fijará al hostigador por no haber instaurado dentro del plazo de ley el proceso administrativo disciplinario no obstante haber tenido conocimiento de dichos actos en virtud a la queja presentada oportunamente por el quejado. La responsabilidad pecuniaria recaída responderá además administrativamente por haber incurrido en falta, sin perjuicio de la responsabilidad penal a que hubiere lugar.



Ministerio de Economía y Finanzas  
 Oficina General de Planificación, Inversiones  
 y Presupuesto

25 OCT. 2012

Hora: 8.50 N° Reg. *[Signature]*

**RECIBIDO EN LA FECHA**