



# Resolución Ministerial

080-2019 MTC/01

Lima, 08 de febrero de 2019

## CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, tiene el objeto de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación. Igualmente, cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo;

Que, el artículo 6 del Reglamento de la Ley N° 27942, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, en adelante el Reglamento, señala que el procedimiento de investigación tiene por finalidad determinar la existencia o configuración del hostigamiento sexual y la responsabilidad correspondiente, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, eficaz, que permita sancionar al hostigador y proteger a la víctima, cumpliendo con el debido proceso;

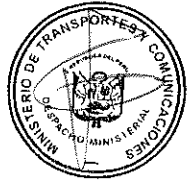
Que, asimismo, el artículo antes citado señala, que los bienes jurídicos protegidos son la dignidad e intimidad de la persona, la integridad física, psíquica y moral, que implica el derecho a la salud mental de quien lo padece, el derecho al trabajo, así como el derecho a un ambiente saludable y armonioso que genere un bienestar personal;

Que, el segundo párrafo del artículo 29 del Reglamento, señala que los actos de hostigamiento sancionables por el presente procedimiento son aquellos realizados por funcionarios o servidores públicos, independientemente del vínculo contractual al que pertenezca la persona presuntamente hostigada;

Que, la Primera Disposición Complementaria del Reglamento, establece que mediante Resolución Ministerial, los sectores podrán aprobar normas específicas y complementarias que requieran para implementar las disposiciones establecidas en la Ley N° 27942 y su Reglamento;

Que, a través de la Resolución Ministerial N° 710-2007 MTC/01, se aprueba la Directiva N° 006-2007-MTC/01 "Directiva de Procedimiento para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Ministerio de Transportes y Comunicaciones";

Que, mediante el Decreto Legislativo N° 1410, se incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal, y se modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual;



Que, por Memorándum N° 492-2019-MTC/10.07, la Directora General de la Oficina General de Administración, en atención al Informe N° 090-2019-MTC/10.07 de la Oficina de Personal, que hace suyo, propone aprobar la "Directiva que establece las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual en el Sector Transportes y Comunicaciones"; y derogar la Directiva N° 006-2007-MTC/01, Directiva de procedimientos para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el Ministerio de Transportes y Comunicaciones, aprobada por Resolución Ministerial N° 710-2007 MTC/01;

Que, por Memorándum N° 269-2019-MTC/09, el Director General de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, hace suyo el Informe N° 0024-2019-MTC/09.05 de su Oficina de Organización y Racionalización, mediante el cual emite su conformidad al citado proyecto de Directiva;

Que, resulta necesario aprobar la "Directiva que establece las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual en el Sector Transportes y Comunicaciones"; y derogar la Directiva N° 006-2007-MTC/01, Directiva de procedimientos para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el Ministerio de Transportes y Comunicaciones, aprobada por Resolución Ministerial N° 710-2007 MTC/01;

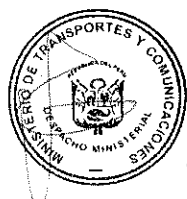
De conformidad con la Ley N° 29370, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Transportes y Comunicaciones; la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES; el Decreto Legislativo N° 1410; y el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Transportes y Comunicaciones;

#### SE RESUELVE:

**Artículo 1.-** Aprobar la Directiva N° 001 -2019 MTC/01 "Directiva que establece las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual en el Sector Transportes y Comunicaciones", la misma que forma parte integrante de la presente Resolución.

**Artículo 2.-** Derogar la Resolución Ministerial N° 710-2007 MTC/01 que aprobó la Directiva N° 006-2007-MTC/01 "Directiva de Procedimiento para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Ministerio de Transportes y Comunicaciones".

**Artículo 3.-** Disponer que la Secretaría General del Ministerio de Transportes y Comunicaciones y los Titulares de los Proyectos Especiales, la Secretaría Técnica del Fondo de Inversión de las Telecomunicaciones – FITEL y los Organismos Públicos del





# Resolución Ministerial

080-2019 MTC/01

Sector Transportes y Comunicaciones, emitan normas complementarias para la implementación de la Directiva aprobada mediante la presente Resolución.

**Artículo 4.-** Disponer la publicación la presente Resolución Ministerial y su Anexo en el Portal Institucional del Ministerio de Transportes y Comunicaciones ([www.mtc.gob.pe](http://www.mtc.gob.pe)), el mismo día de la publicación de la Resolución Ministerial en el Diario Oficial El Peruano.

**Artículo 5.-** Remitir copia de la presente Resolución y la Directiva aprobada a todas las dependencias del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, los Proyectos Especiales, la Secretaría Técnica del Fondo de Inversión de las Telecomunicaciones – FITEL y los Organismos Públicos del Sector Transportes y Comunicaciones.

**Regístrese, comuníquese y publíquese**



EDMER TRUJILLO MORI  
Ministro de Transportes y Comunicaciones





## DIRECTIVA N° 001 -2019-MTC/01

### “DIRECTIVA QUE ESTABLECE LAS ACCIONES DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL SECTOR TRANSPORTES Y COMUNICACIONES”

#### I. OBJETIVO

La presente directiva tiene por objeto establecer las acciones para prevenir, detectar y sancionar las conductas de hostigamiento sexual que se presenten en las relaciones laborales y/o contractuales de las dependencias del Ministerio de Transportes y Comunicaciones – MTC, los Proyectos Especiales, la Secretaría Técnica del Fondo de Inversión de las Telecomunicaciones – FITEL y los Organismos Públicos del Sector Transportes y Comunicaciones.

#### II. FINALIDAD

Establecer el procedimiento, las competencias y responsabilidades en la aplicación de mecanismos de acción para la prevención y sanción de los actos de hostigamiento sexual que puedan ocurrir en las entidades, en protección de los derechos a una vida libre de violencia en el trabajo, a la igualdad de oportunidades, a la no discriminación y a la libertad sexual.

#### III. ALCANCES

La presente Directiva se aplica a todas las dependencias del MTC, los Proyectos Especiales, la Secretaría Técnica del Fondo de Inversión de las Telecomunicaciones – FITEL y los Organismos Públicos del Sector Transportes y Comunicaciones; en adelante, las entidades.

#### IV. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Ley N° 28175, Ley Marco de Empleo Público.
- Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 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.

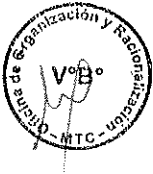


- Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, que aprueba el Reglamento de la Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Supremo N° 021-2018-MTC, y Resolución Ministerial N° 015-2019-MTC que aprueban la sección primera y segunda del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, respectivamente.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, ley del Procedimiento Administrativo General.
- Resolución de la Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N °02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N °30057, Ley del Servicio Civil", modificada y actualizada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N °092-2016-SERVIR/PE.

Las normas mencionadas en la base legal de la presente Directiva incluyen sus disposiciones modificatorias, reglamentarias, complementarias y conexas.

## V. DEFINICIONES

- 5.1. **Denuncia y/o queja:** Acción mediante la cual se formaliza la comunicación de uno o más presuntos hechos de hostigamiento sexual que ocurra en alguna de las relaciones laborales y/o contractuales de las entidades.
- 5.2. **Denunciado/a:** Presunto/a hostigador/a.
- 5.3. **Denunciante:** Toda persona que reporta uno o más presuntos hechos de hostigamiento sexual, sea o no la presunta víctima.
- 5.4. **Hostigador/a:** Toda persona que realiza un acto de hostigamiento sexual, cuya responsabilidad ha sido determinada y que ha sido sancionado previa queja o denuncia, según sea el caso.
- 5.5. **Hostigado/a/víctima:** Toda persona que sufre hostigamiento sexual.
- 5.6. **Hostigamiento Sexual:** Es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, formativa o de cualquier índole.
- En estos casos, no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta.
- 5.7. **Procedimiento administrativo disciplinario:** Procedimiento orientado a determinar la existencia o configuración del hostigamiento sexual y la



responsabilidad administrativa del denunciado o quejado con la consecuente aplicación de la sanción disciplinaria correspondiente.

**5.8. Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario:** Es la Secretaría Técnica de las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario de las entidades, responsable de tramitar las denuncias o quejas verbales o escritas, así como de precalificarlas. Su actuación se rige por las normas que emite la Autoridad Nacional de Servicio Civil (SERVIR) y al 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.

## VI. DISPOSICIONES GENERALES

**6.1** El hostigamiento sexual puede ser reportado no solo por la víctima sino por un tercero que, de cualquier forma, sea testigo del hecho y conoce de la intimidación que impide a la víctima efectuar la denuncia por sí misma. El criterio de intimidación debe ser objetivo.

En ningún caso se obliga a la víctima a interponer la denuncia, por lo que, de contarse con medios probatorios suficientes, el procedimiento puede llevarse a cabo sin la manifestación de la víctima.

**6.2** Es obligación de toda persona que conozca de un evidente caso de hostigamiento sexual, denunciarlo según las disposiciones establecidas en la presente Directiva, aunque no sea la víctima.

**6.3** Las denuncias de hostigamiento sexual se realizan y tramitan en base al principio de reserva, en razón de lo cual todas las actuaciones y documentos resultantes, tienen carácter reservado y confidencial, por lo que, las personas involucradas en el procedimiento deben adoptar las acciones necesarias para garantizar la confidencialidad de la información tratada.

**6.4** Se entiende como manifestación de la conducta de hostigamiento sexual, de forma enunciativa y no taxativa, una o varias de las siguientes situaciones.

- a) La promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura, a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agrave su dignidad.
- c) El uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.



- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.

Otras conductas que se enmarquen en el concepto regulado en el artículo 4 de la Ley 27942 y sus modificatorias.

**6.5** La Oficina de Personal o la que haga sus veces en cada entidad, tienen a su cargo la ejecución de las siguientes acciones de prevención del hostigamiento sexual:

- a) Informar y capacitar a quienes se incorporan a la entidad, sobre la normativa y el procedimiento establecido en la presente Directiva.
- b) Realizar campañas de prevención del hostigamiento sexual, a través de talleres de sensibilización y concientización, así como difusión de la presente Directiva.
- c) Promover un adecuado ambiente y clima laboral, fomentando un cambio de conductas hacia el respeto a la dignidad de los demás a través de campañas y espacios lúdicos.

**6.6** La Oficina de Personal o la que haga sus veces en cada entidad debe informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre los procedimientos instaurados por hostigamiento sexual y, de ser el caso, sobre las sanciones impuestas; ambas acciones se realizan dentro de los quince (15) días calendario siguientes de la instauración o imposición, según corresponda.



**6.7** La Oficina de Personal o la que haga sus veces en cada entidad debe mantener una base de datos con carácter confidencial, de quienes fueran sancionados por hostigamiento sexual, para lo cual cuenta con el apoyo de la Secretaría Técnica Procedimiento Administrativo Disciplinario de cada entidad.



## VII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

**7.1** Presentación de denuncia:

**7.1.1** La denuncia se realiza a través de la presentación del formulario establecido en el Anexo que forma parte de la presente Directiva, de forma presencial o virtual, mediante las siguientes vías:



- a) *Vía presencial/documental*: La denuncia es presentada en sobre cerrado con la anotación "Denuncia AHS" en la Mesa de Partes de las sedes de las entidades, asimismo, se consigna el sello de CONFIDENCIAL, debiendo ser derivado a la Oficina de Personal o la que haga sus veces en cada entidad en el mismo día de recibida la denuncia.

- b) *Vía Presencial/Testimonial*: La denuncia es presentada directamente ante el/la directora/a de la Oficina de Personal o la que haga sus veces en cada entidad, quien proporciona el





formulario referido en el párrafo precedente para el llenado correspondiente.

- c) *Virtual*: La denuncia es presentada al correo electrónico [denuncia\\_hostigamiento\\_sx@mtc.gob.pe](mailto:denuncia_hostigamiento_sx@mtc.gob.pe), cuando sea dirigida contra el personal de las dependencias del MTC.

Para el caso de denuncias contra el personal de los Proyectos Especiales, la Secretaría Técnica del FTEL y los Organismos Públicos del Sector, dichas entidades habilitan el correo electrónico respectivo.

7.1.2 El formato de la denuncia de hostigamiento sexual debe contener como mínimo, la siguiente información:

- a) Nombre y apellido completo, documento de identidad, domicilio, número telefónico y correo electrónico de contacto, órgano y/o unidad orgánica donde labora o presta sus servicios, cargo que ocupa o servicio que brinda; del/la denunciante.
- b) Nombre y apellido completo de la víctima, así como órgano, unidad orgánica donde labora o presta sus servicios.
- c) Nombre y apellido completo de quien presuntamente cometió el acto de hostigamiento sexual, así como órgano o unidad orgánica donde labora o presta sus servicios.
- d) Narración detallada y coherente de los actos materia de la denuncia.
- e) Manifestación del compromiso del/la denunciante para colaborar en las aclaraciones que hagan falta o proveer mayor información sobre el hecho denunciado.
- f) Listado de los medios probatorios que se adjuntan al formulario de denuncia.
- f) Lugar, fecha y firma o huella digital en caso de no saber firmar o estar impedido de hacerlo.
- g) Solo en caso el/la denunciante no sea la víctima; se debe detallar los motivos de la intimidación que impide a la víctima efectuar la denuncia por sí misma. El criterio de intimidación obligatoriamente deberá ser objetivo y lógico.
- h) Si se requiere que se dicte alguna medida de protección a la víctima.



7.1.3 Son medios probatorios que la víctima o denunciante del hostigamiento sexual puede presentar para acreditar o sustentar su denuncia:

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



denunciados.

## 7.2 Procedimiento de la denuncia:

7.2.1. Recibida la denuncia, la Oficina de Personal o la que haga sus veces en cada entidad, la registra y genera un código cifrado para la identificación del/la denunciante y denunciado/a. La Secretaría General, Gerencia General o la Dirección Ejecutiva o las que hagan sus veces en cada entidad, está a cargo de este proceso, en los casos en que la denuncia se efectúe contra el/la Director/a de la Oficina de Personal o la que haga sus veces en cada entidad.

7.2.2. La Oficina Personal o la que haga sus veces en cada entidad dicta de oficio o a pedido del/la denunciante la medida de protección correspondiente hacia la víctima de hostigamiento en el plazo de tres (03) días hábiles como máximo, desde conocido el hecho. Asimismo, remite el caso a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario dentro de las veinticuatro (24) horas de conocido el hecho.

7.2.3. La Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario verifica el cumplimiento de la información listada en el numeral 7.1.3 de la presente Directiva y si se adjuntan los medios probatorios que se hayan indicado. En el supuesto que la denuncia no cumpla con los requisitos establecidos, se cursará comunicación al/la denunciante a efectos de que subsane la omisión, otorgándole el plazo de tres (03) días hábiles para tal efecto.

7.2.4. Considerando que la presente Directiva tiene por objeto garantizar el respeto y protección de la dignidad e intimidad de las personas, así como su integridad física, psíquica y moral, y bienes jurídicos protegidos constitucionalmente, la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario realiza los actos indagatorios que correspondan de forma sumarísima y emitir en un plazo máximo de quince (15) días calendario, contados desde que toma conocimiento del hecho, el informe de precalificación, bajo responsabilidad; teniendo en cuenta su carácter de reservada.

7.2.5. El procedimiento administrativo disciplinario no puede extenderse por un plazo mayor de treinta (30) días calendario, en el cual se deben realizar las siguientes actuaciones: la emisión de la resolución de inicio del procedimiento administrativo disciplinario, los descargos del denunciado, informe oral, de corresponder, y la resolución que ponga fin a dicho procedimiento.

Excepcionalmente y atendiendo a la complejidad del caso, el procedimiento disciplinario puede extenderse por un plazo adicional de quince (15) días calendario, bajo responsabilidad de las autoridades instructora o sancionadora del procedimiento administrativo disciplinario.

7.2.6. Las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario realizan su actuación de forma sumarísima y de conformidad con lo



establecido en parte pertinente de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador que establece la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE modificada y actualizada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR/PE; el 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, Directivas vigentes pertinentes.

### 7.3 Garantías del procedimiento:

- 7.3.1. Confidencialidad y reserva de identidad de los involucrados: Todos los actos y documentos del procedimiento producto de la denuncia, tienen carácter reservado y confidencial, es así que, el/la denunciante (en caso no sea la víctima) y los/as testigos, tienen derecho a la reserva de su identidad. La reserva del caso, así como la protección de la identidad debe mantenerse, incluso con posterioridad a la culminación de los procesos de investigación y sanción de la falta.

Cualquier infidencia respecto a las actuaciones realizadas en atención a una denuncia de hostigamiento sexual, ya sea difundiendo de cualquier modo o permitiendo el acceso a la información conocida, constituye una falta disciplinaria por incumplimiento de normas, la misma que será procesada y sancionada de conformidad con lo establecido en la normativa de la materia.

- 7.3.2. Medidas administrativas de protección: La Oficina de Personal o la que haga sus veces en cada entidad dicta la medida de protección correspondiente hacia la víctima de hostigamiento en el plazo de tres (3) días hábiles como máximo, desde conocido el hecho. Dichas medidas pueden dictarse durante la tramitación del procedimiento administrativo disciplinario correspondiente.

Para el otorgamiento de una medida de protección se debe tener en cuenta: i) la trascendencia de su no aplicación en el riesgo o peligro cierto e inminente a los derechos de los posibles afectados; ii) la gravedad de la afectación; y, iii) la relación de subordinación directa o indirecta.

Las medidas administrativas de protección que pueden adoptarse son las siguientes:

- a) Traslado temporal o permanente a otra unidad orgánica de alguno o varios de los involucrados, sin afectar sus condiciones laborales o de servicio, ni el nivel del puesto.
- b) La renovación de la relación contractual frente a la decisión



arbitraria de no renovación, para lo cual la Oficina de Personal o la que haga sus veces en cada entidad evalúa previamente la necesidad del servicio que antecede al puesto, las oportunidades en que fue renovada la relación contractual, la disponibilidad presupuestal, la legalidad de la renovación y la razonabilidad de la no renovación.

- c) Licencia con goce de remuneraciones o exoneración de la obligación de asistir al centro de labores de la persona denunciada, en tanto su presencia constituya un riesgo cierto e inminente contra la integridad de la víctima, denunciante, testigos, o para la determinación de los hechos materia de denuncia.
- d) Cualquier otra medida administrativa que resulte conveniente a fin de proteger a la víctima, denunciante, testigos o al propio desarrollo de las investigaciones, según sea el caso.

7.3.3. **Denuncia inficiosa:** Cuando queda acreditada la mala fe del/la denunciante al culminar la precalificación o el procedimiento administrativo disciplinario con resolución firme, la entidad podrá iniciar el procedimiento administrativo disciplinario correspondiente, así como podrá ejecutar las acciones administrativas sancionadoras señaladas en la Décimo Primera Disposición Final y Complementaria de la Ley N° 27942 y el artículo 17 de su Reglamento.

7.3.4. **Obligaciones del/la denunciante:** El/la denunciante está obligado/a a cooperar en las diligencias que sean necesarias, permitir el acceso a la información solicitada y facilitar cualquier investigación para la determinación de los hechos materia de la denuncia, sin que ello ponga en riesgo la identidad protegida.



## VIII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

- 8.1 En los aspectos no regulados por la presente Directiva se aplican las disposiciones contenidas en la Ley N° 27942 y en su Reglamento, así como el Decreto Legislativo N° 1410.
- 8.2 En los casos que se identifique que los hechos denunciados pueden configurar como un delito de acoso, las Oficinas de Personal o las que haga sus veces en cada entidad, brindan orientación a la víctima para la presentación de su denuncia en las instancias correspondientes.

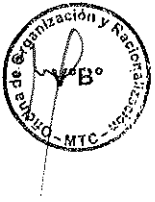


## IX. RESPONSABILIDAD

- 9.1. Los titulares de las entidades están a cargo del cumplimiento de las disposiciones establecidas en la presente Directiva, en todo aquello que sea de su competencia.
- 9.2. La Oficina de Personal o la que haga sus veces en las entidades es la encargada de velar por el cumplimiento de la presente Directiva.



9.3. Cualquiera sea la modalidad de contratación de las personas que interactúan dentro de alguna de las instalaciones de las entidades, tienen la responsabilidad de observar y cumplir las disposiciones establecidas en la presente Directiva, durante la vigencia de su relación contractual o laboral.



**ANEXO**

- **Anexo:** Formulario de Denuncia de Actos de Hostigamiento Sexual.





## ANEXO

### Formulario de Denuncia de Actos de Hostigamiento Sexual

Cercado de Lima, ..... de ..... del 20

Señor/a  
Director/a de la Oficina de Personal  
Ministerio de Transportes y Comunicaciones  
Presente. -

Por el presente documento el/la suscrito/a, me presento ante usted con la finalidad de presentar denuncia de ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL, conforme a los hechos que a continuación expongo de forma clara, identificando a las partes e indicando el tiempo, lugar y modo en que se produjeron los hechos, así como cualquier elemento que permita su comprobación:

Para los efectos, presento la identificación de las partes involucradas:

DENUNCIANTE	Nombres y Apellidos		
	Doc. Ident.		
	Domicilio		
	N° Telef.		Correo elect.
	Unidad Orgánica		
	Cargo o servicio		

DENUNCIADO	Nombres y Apellidos		
	Unidad Orgánica		
	Cargo o servicio		

VÍCTIMA	Nombres y Apellidos		
	Unidad Orgánica		
	Cargo o servicio		

A continuación, detallo de forma clara y concisa, los hechos materia de la denuncia:

.....  
.....  
.....  
.....

Los medios probatorios<sup>1</sup> que sustentan los hechos expuestos son los siguientes:

<sup>1</sup> Puede presentarse los siguientes medios probatorios

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



1. ....
2. ....
3. ....
4. ....
5. ....

Motivos que impiden a la víctima efectuar la denuncia por sí misma<sup>2</sup>:

.....

.....

.....

.....

.....

Si requiere que se dicte alguna medida de protección:

.....

.....

Asimismo, manifiesto mi total compromiso a permanecer a disposición del Ministerio de Transportes y Comunicaciones a fin de brindar las aclaraciones que hagan falta o proveer mayor información sobre el hecho denunciado.

Sin otro particular,

Firma	
(Nombres y Apellidos)	Huella digital



Se adjunta:

1. ....
2. ....
3. ....
4. ....

<sup>2</sup> Llenar sólo en caso el denunciante no sea la víctima