

RESOLUCIÓN GERENCIAL REGIONAL

Cusco, 01 AGO 2023 888 -2023- GR CUSCO/GERESA

EL GERENTE REGIONAL DE SALUD DEL GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO;



VISTO: El Informe N°065-2023-GR-CUSCO-GRSC/DEA-OGRH del 12 de julio del 2023, el INFORME LEGAL N°182-2023-GR CUSCO-DRSC-OAJ del 11 de julio del 2023 y el INFORME N° 055-2023-GR CUSCO- GRSC/DEA-OGRH-USST-USST del 22 de junio del 2023, sobre la Aprobación del MANUAL PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL para la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Cusco, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Unidad Ejecutora 400 Sede Gerencia Regional de Salud Cusco, es una instancia correspondiente al Órgano Sectorial de Salud del Gobierno Regional de Cusco, de acuerdo a lo establecido en la Duodécima Disposición Complementaria y Final de la Ley N.º 27867 -Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, modificada por el Artículo 2 de la Ley N° 28926; en ese sentido, tiene a su cargo las funciones específicas del sector en el ámbito de su competencia y jurisdicción;

Que, los numerales I y II del Título Preliminar de la Ley N° 26842, Ley General de Salud, disponen que la salud es condición indispensable del desarrollo humano y medio fundamental para alcanzar el bienestar individual y colectivo, y que es responsabilidad del Estado regularla, vigilarla y promoverla;

Que, los artículos II y VI del Título Preliminar de la Ley N° 26842, Ley General de Salud, establece que la protección de la salud es de interés público y que es responsable el Estado de regularla, vigilarla y promover la condiciones que garanticen una adecuada cobertura de prestaciones de salud a la población, en términos socialmente aceptables de seguridad, oportunidad y calidad, siendo el Estado el que interviene en la provisión de servicios de salud, siendo el Estado el que interviene en la provisión de servicios de atención médica con arreglo al principio de equidad;

Que, el Artículo II del título preliminar de la LEY N° 30057 - Ley del Servicio Civil establece que la finalidad de la Ley es que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, mediante el DECRETO SUPREMO N° 040-2014-PCM se aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057; Ley del Servicio Civil;

Que, mediante DECRETO SUPREMO N° 008-2017-SA se aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud;

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 prescendencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo;

Que, mediante el artículo 1° de la LEY N° 28983 - Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se establece el objeto y ámbito de aplicación;



"La presente Ley tiene por objeto establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local, para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada, propendiendo a la plena igualdad."

Que, con la LEY N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública, se establecen los Principios, Deberes y Prohibiciones éticos que rigen para los servidores públicos de las entidades de la Administración Pública;

Que, con INFORME N° 055-2023-GR CUSCO-GRSC/DEA-OGRH-USST-USST del 22 de junio del 2023, de la Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo se solicita a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos la Aprobación del MANUAL PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL para la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Cusco;

Que, con el INFORME LEGAL N°182-2023-GR CUSCO-DRSC-OAJ del 11 de julio del 2023, informa que emitió pronunciamiento previo mediante el INFORME LEGAL N°168-2023-GR CUSCO-DRSC-OAJ del 09 de junio del 2023, de la oficina de asesoría jurídica, por lo que opina que previa subsanación de observaciones se debe por Aprobar el "Manual frente al Hostigamiento Sexual", para el personal de trabajadores de la Gerencia Regional de Salud Cusco, sede central;

Que, mediante el Informe N°065-2023-GR-CUSCO-GRSC/DEA-OGRH del 12 de julio del 2023, de la Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo, solicita a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos la Aprobación del MANUAL PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL para la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Cusco;

Que, el "MANUAL PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL", para el personal de trabajadores de la Gerencia Regional de Salud Cusco, sede central, tiene como finalidad prevenir y sancionar los actos que configuran

Hostigamiento Sexual que puedan ocurrir en la Gerencia Regional de Salud Cusco, así como la atención oportuna de las denuncias o quejas de los presuntos actos de Hostigamiento Sexual, en resguardo del derecho a una vida libre de violencia;

Que, el "MANUAL PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL", para el personal de trabajadores de la Gerencia Regional de Salud Cusco, sede central, tiene como objetivo establecer disposiciones internas para la prevención y sanción de los actos que configuren Hostigamiento Sexual, así como el procedimiento para la atención oportuna de las quejas o denuncias de los presuntos actos de hostigamiento sexual que puedan ocurrir en la Gerencia Regional del Cusco;

Estando a lo solicitado por la Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el visto bueno de la Oficina de Secretaría General, la oficina de la Dirección de Gestión de Recursos Humanos y la oficina de Asesoría Jurídica de la Gerencia Regional de Salud Cusco.

En uso de las facultades administrativas conferidas por la Ley N°27783 "Ley de Bases de la Descentralización", Ley N°27867 "Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, Modificado por la Ley N° 27902 y en mérito a las atribuciones conferidas por Resolución Ejecutiva Regional N°022-2023-GR-CUSCO/GR del 03 de enero de 2023;

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR el "MANUAL PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL", para el personal de trabajadores de la Gerencia Regional de Salud Cusco, sede central, el mismo que se encuentra como anexo a la presente resolución gerencial regional.



GOBIERNO REGIONAL
CUSCO

GERENCIA REGIONAL
DE SALUD CUSCO

DIRECCIÓN EJECUTIVA
DE ADMINISTRACIÓN



"DECENIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"
CUSCO CAPITAL HISTÓRICA DEL PERÚ

Cusco, 12 JUL 2023

INFORME N° 085 - 2023 - GR - CUSCO - GRSC/DEA - OGRH

ASUNTO : Emisión de la Resolución Gerencial, que aprueba el Manual para la Prevención, Denuncia, Atención y Sanción al Hostigamiento Sexual para la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Cusco.

A : Directora de Gestión de Recursos Humanos

DE : Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo

REF : Informe Legal N°1824-2023- GR CUSCO-DRSC-OAJ

RECORRIDO

FECHA: 12 JUL 2023

2389

HORA: 14:42 FIRMA: [Firma]

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para hacer llegar el Informe Legal N°182-2023- GR CUSCO-DRSC-OAJ, de opinión: Aprobar el "Manual frente al Hostigamiento Sexual" para el personal de trabajadores de la Gerencia Regional de Salud Cusco, sede central, por las consideraciones del presente informe legal".

Por tal motivo solicito se autorice la emisión de la Resolución Gerencial correspondiente

- ✓ Se adjunta la Copia del Manual para la prevención, denuncia, atención, intención, investigación y sanción del hostigamiento sexual.
- ✓ Se adjunta la copia de Informe N°0550-2023 -GR- CUSCO- GRSC/DEA - OGRH - USST - USST
- ✓ Informe Legal N°182-2023- GR CUSCO-DRSC-OAJ

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL CUSCO
GERENCIA REGIONAL DE SALUD CUSCO

[Firma]
M.C.S. Sammir Guzmán Apolaya
RESPONSABLE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
C.M.P. 80632

GOBIERNO REGIONAL CUSCO
Gerencia Regional de Salud Cusco
DIRECCIÓN DEL PERSONAL

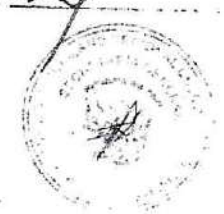
Para: Secretaría General

- | | | |
|------------------|-----|------------------|
| 1- Atender | () | 6- Para la salud |
| 2- Asesoramiento | () | 7- Informes |
| 3- Seguimiento | () | 8- Seguimiento |
| 4- Op-En | () | 9- Informes |
| 5- Informes | () | 10- Informes |

Observaciones:



13 JUL 2023
Av. Tomasa Tito Condemayta S/N - Wanchaq
Central Telefónica (084) 640104
www.gob.pe/regioncusco





GERENCIA REGIONAL DE SALUD CUSCO

DIRECCIÓN EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

GERENCIA REGIONAL DE SALUD CUSCO SERVICIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO MANUAL PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL



GERESA CUSCO

ELABORADO POR: UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

APROBADO POR: OFICINA DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS



GERENCIA REGIONAL DE SALUD CUSCO

DIRECCIÓN EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

ÍNDICE

MANUAL PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA INSTITUCIÓN DE LA GERENCIA REGIONAL DE SALUD CUSCO.....3

I. INTRODUCCIÓN3

II. FINALIDAD3

III. OBJETIVO3

IV. NORMAS LEGALES.....3

V. AMBITO DE APLICACIÓN.....5

VI. METODOLOGIA DEL PROCEDIMIENTO.....5

VII. DEFINICIONES.....5

VIII. DISPOSICIONES GENERALES.....7

8.1. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN HOSTIGAMIENTO SEXUAL:.....7

8.2. GARANTIAS7

8.3. PRINCIPIOS PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, INVESTIGACIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL8

8.4. TRATAMIENTO A LAS VICTIMAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....8

IX. DISPOSICIONES ESPECIFICAS8

9.1. PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....8

X. RESPONSABLES DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL10

XI. PROCEDIMIENTO DE LA DENUNCIA Y ATENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....12

XII. INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL14

12.1. MEDIOS PROBATORIOS14

12.2. INVESTIGACIÓN PRELIMINAR.....14

12.3. FASE INSTRUCTIVA.....16

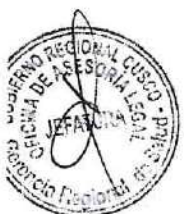
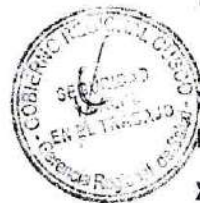
12.4. FASE SANCIONADORA16

12.5. INVESTIGACIÓN.....16

12.6. DE LAS SANCIONES:17

XIII. DISPOSICIONES FINALES17

XIV. ANEXOS18





GERENCIA
REGIONAL DE
SALUD CUSCO

DIRECCIÓN
EJECUTIVA DE
ADMINISTRACIÓN

DIRECCIÓN DE
GESTIÓN DE
RECURSOS HUMANOS

UNIDAD DE
SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

MANUAL PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA INSTITUCIÓN DE LA GERENCIA REGIONAL DE SALUD CUSCO

I. INTRODUCCIÓN

La Gerencia Regional de Salud Cusco tiene como interés que dentro de sus instalaciones se encuentre un ambiente caracterizado por el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, a la dignidad de la persona, a la integridad física, la cordialidad y relaciones interpersonales basados en el buen trato y respeto mutuo que aseguren el crecimiento rentable de la organización sustentado en el desarrollo y bienestar de los individuos que la conforman; según lo estipulado en la Constitución Política del Perú.

Asimismo, es política de la Gerencia Regional de Salud Cusco, alinear su normatividad interna con lo estipulado en el ordenamiento legal vigente.

Por lo tanto, de acuerdo con la Ley N°29430, la misma que modifica a la Ley N°27942 (Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual), la Gerencia Regional de Salud Cusco, formula y difunde el presente "Manual para la Prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del Hostigamiento Sexual" entre todo su personal directo.

La Gerencia Regional de Salud Cusco, institución descentralizada encargada de la gestión y prestación integral de servicios de Salud en la región del Cusco, realizará acciones tanto de prevención como de reacción y sanción contra las conductas de Hostigamiento Sexual, cumpliendo la política referida a alinear su marco normativo interno con lo estipulado en el ordenamiento legal vigente, formula y difunde el presente "Manual frente al Hostigamiento Sexual", el mismo que constituye un instrumento de gestión de cumplimiento obligatorio y diligente para todo trabajador de la GERESA-CUSCO.

II. FINALIDAD

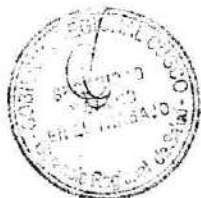
El presente manual tiene por finalidad prevenir y sancionar los actos que configuren Hostigamiento Sexual que puedan ocurrir en la Gerencia Regional de Salud Cusco, así como la atención oportuna de las denuncias o quejas de los presuntos actos de Hostigamiento Sexual, en resguardo del derecho a una vida libre de violencia.

III. OBJETIVO

El presente manual tiene por objetivo establecer disposiciones internas para la prevención y sanción de los actos que configuren Hostigamiento Sexual, así como el procedimiento para la atención oportuna de las quejas o denuncias de los presuntos actos de hostigamiento sexual que puedan ocurrir en la Gerencia Regional del Cusco.

IV. NORMAS LEGALES

- Constitución Política del Perú 1993, Art 1. La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Art. 2. Toda persona tiene derecho a: (...) 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.





GERENCIA REGIONAL DE SALUD CUSCO

DIRECCIÓN EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN

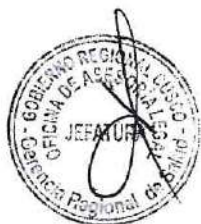
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

- Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Ley N°28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- Ley N°27815, Ley de Código de Ética de la Función Pública.
- Ley N°30057, Ley de Servicio Civil.
- Ley N°26842, Ley General de Salud.
- Ley N°27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, TUO aprobado por Decreto Supremo N°004 – 2019 – JUS.
- Ley N°30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- Ley N°29849 Ley que establece la eliminación progresiva del régimen especial del Decreto Legislativo N°1057 y otorga derechos laborales.
- Decreto Legislativo N°1410, Decreto Legislativo que incorpora el delito de acoso, acoso 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 Legislativo N°276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Decreto legislativo N°1957, Régimen de Contratación Administrativa de Servicios.
- Decreto Supremo N°008 – 2016 – MIMP, que aprueba el Plan Nacional contra la Violencia de Genero 2016 – 2021.
- Decreto Supremo N°009 – 2016 – MIMP, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio del Ministerio de Salud.
- Decreto Supremo N°040 – 2014 – PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N°30057, Ley de Servicio Civil.
- Decreto Supremo N°008 – 2017 – SA, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud.
- Decreto Supremo N°005 – 90 – PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Decreto Supremo N°065 – 2008 – PCM y modificatorias, Reglamento de la Ley del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios.
- Decreto Supremo N°014- 2019 – MIMP.
- R.M. N°826 – 2021/MINSA Normas para la Elaboración de Documentos Normativos del Ministerio de Salud.
- Directiva Administrativa N°260 – MINSU 2019/DGIESP "Prevención, Atención de Denuncias y Procedimientos de Sanción del Hostigamiento Sexual en el Ministerio de Salud.
- R.M. N°095 – 2012/MINSA, "Guía para la Elaboración de Proyectos de Mejora y la Aplicación de Técnicas y Herramientas para la Gestión de la Calidad.
- R.M. N°638 – 2006 – MINSU, que aprueba la Norma Técnica para la Transversalización de los enfoques de derechos humanos, equidad de género e interculturalidad en salud.
- R.M. N°141 – 2007/ MINSU, que aprueba la "Guía Técnica para la Atención Integral a las Personas Afectadas por la Violencia de Genero.





GERENCIA
REGIONAL DE
SALUD CUSCO

DIRECCIÓN
EJECUTIVA DE
ADMINISTRACIÓN

DIRECCIÓN DE
GESTIÓN DE
RECURSOS HUMANOS

UNIDAD DE
SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

- Resolución de presidencia Ejecutiva N°101 – 2015 – SERVIR – PE, que aprueba el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N°30057, Ley de Servicio Civil.

V. AMBITO DE APLICACIÓN

El presente Manual es de aplicación obligatoria a todo el personal de la Gerencia Regional de Salud del Cusco, independientemente del régimen laboral o de carrera en el que se encuentren e indistintamente de su modalidad de contratación; y los beneficios de modalidad formativa, se encuentran sujetos a lo dispuesto en el presente manual, en lo que corresponda.

VI. METODOLOGIA DEL PROCEDIMIENTO

El siguiente manual está elaborado por la Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo, para ser ejecutado y supervisado por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Gerencia Regional de Salud Cusco, con la finalidad de brindar las orientaciones y especificaciones técnicas necesarias para iniciar y llevar a término el proceso completo de la queja o denuncia y posterior toma de decisión respecto a una acusación formal y confidencial de un hecho de Hostigamiento Sexual.

VII. DEFINICIONES

a. CONDUCTA DE NATURALEZA SEXUAL:

Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exploración de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto visual; entre otros de similar naturaleza.

b. CONDUCTA SEXISTA:

Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o genero respecto del otro.

c. 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, docente, formativa o de cualquier otra índole. Dependiendo de sus características, un solo acto puede dar lugar a un caso de acoso sexual. No es necesario que exista un rechazo, basta con que la conducta no haya sido deseada. (Ley No. 27942).

d. AMBIENTE LABORAL HOSTIL:

Es aquel que, producto del hostigamiento sexual laboral, genera un ambiente intimidatorio o humillante y desagradable para la persona que sufre hostigamiento,





y para las personas que comparten dicho ambiente (otros servidores civiles, usuarios, clientes, personas que colaboran con la institución).

e. CHANTAJE SEXUAL/HOSTIGAMIENTO SEXUAL TÍPICO:

Este tipo de hostigamiento sexual ocurre cuando una persona en una posición de poder, como un jefe o supervisor, condiciona el empleo, las oportunidades de trabajo, el salario, la promoción o cualquier otro beneficio laboral a cambio de favores sexuales. Por ejemplo, un jefe que amenaza con despedir a un servidor civil si no acepta tener relaciones sexuales con él.

f. HOSTIGAMIENTO SEXUAL AMBIENTAL:

Este tipo de hostigamiento sexual se refiere a un ambiente de trabajo intimidatorio, ofensivo o humillante, creado por comentarios, gestos, imágenes, bromas, chistes sexuales, lenguaje vulgar y cualquier otro comportamiento de naturaleza sexual no deseado. Las conductas sexuales pueden provenir de los pares de la víctima, los jefes/as y cualquier tercero que pueda inferir en el ambiente laboral.

g. DENUNCIA O QUEJA:

Mecanismo mediante el cual se formaliza la comunicación verbal o escrita de uno o más supuestos hechos de hostigamiento sexual que ocurren en la institución.

h. DENUNCIANTE:

Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.

i. DENUNCIADO:

Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.

j. HOSTIGADO:

Toda persona que es víctima de hostigamiento sexual, indistintamente si tiene o no vinculación laboral con la Gerencia Regional de Salud Cusco, pudiendo ser, entre otros, un servidor civil, un beneficiario de modalidad formativa, una persona contratada bajo cualquier modalidad de la Gerencia Regional de Salud Cusco o un administrado.

k. HOSTIGADOR:

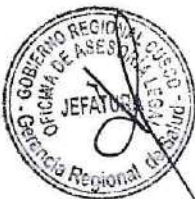
Persona que realiza el hostigamiento sexual.

l. INSTANCIA ENCARGADA DE LA INVESTIGACIÓN:

En la Gerencia Regional de Salud del Cusco, la instancia encargada de la investigación de quejas o denuncias de Hostigamiento Sexual es la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y el comité de investigación, mediante la Secretaria Técnica del PAD.

m. DENUNCIA O QUEJA INOFICIOSA:

Se trata de la queja o demanda por Hostigamiento Sexual, la cual, luego de realizada la investigación correspondiente, se comprueba que es infundada, la Gerencia Regional de Salud Cusco en aplicación de lo establecido en el reglamento de la ley 27942, procederá con el cese definitivo del servidor civil que interpuso la falsa queja, si éste obró con dolo o mala fe.





n. PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (PAD):

El proceso administrativo disciplinario es un procedimiento legal establecido por la administración pública para investigar y sancionar a sus empleados cuando han incurrido en alguna falta o infracción laboral.

El proceso administrativo disciplinario consta de varias etapas que deben seguirse de manera rigurosa para garantizar el debido proceso y la justicia en la investigación y sanción de las faltas. Este proceso no incluye responsabilidades penales o civiles en caso las hubiera.

VIII. DISPOSICIONES GENERALES

8.1. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN HOSTIGAMIENTO SEXUAL:

- a. Propositiones sexuales inadecuadas.
- b. Que recibas piropos y comentarios sexuales.
- c. Que te pidan reiteradamente citas.
- d. Que te hagan gestos y miradas insinuantes.
- e. Que te hagan preguntas sobre tu vida sexual y pidan abiertamente relaciones sexuales.
- f. Que te abracen y te besen cuando no lo desees.
- g. Que recibas tocamientos, pellizcos o acorralamientos.
- h. Cuando te presionan para obtener sexo a cambio de mejoras.
- i. Que tengas que realizar actos sexuales bajo presión de despido.

8.2. GARANTIAS

En la atención de las quejas o denuncias y la tramitación de procedimientos relacionados con los actos de hostigamiento sexual, es obligación y responsabilidad de las autoridades de la Gerencia Regional de Salud del Cusco velar por el cumplimiento de las siguientes garantías:

a. GARANTIA DE CONFIDENCIALIDAD:

Todos los actos y documentos relacionaos con la queja o denuncia de actos de hostigamiento sexual tienen carácter reservado.

b. GARANTIA DEL DEBIDO PROCESO:

Toda persona tiene derecho a exponer sus argumentos; a ofrecer y producir pruebas; a obtener una decisión motivada y fundada en el Derecho.

c. GARANTIA DE LA DEBIDA INFORMACION A LAS PARTES:

La presunta víctima de actos de hostigamiento sexual, así como el presunto autor de dichos actos, tendrán, por sí mismas o por sus representantes, acceso a la información y a los actos realizados por las autoridades de la institución encargadas de la investigación de los presuntos actos de hostigamiento sexual, garantizando así la transparencia y el debido proceso.





GERENCIA
REGIONAL DE
SALUD CUSCO

DIRECCIÓN
EJECUTIVA DE
ADMINISTRACIÓN

DIRECCIÓN DE
GESTIÓN DE
RECURSOS HUMANOS

UNIDAD DE
SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

8.3. PRINCIPIOS PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, INVESTIGACIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

a. PRINCIPIO DE RESPETO A LA DIGNIDAD Y LA DEFENSA DE LA PERSONA:

Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad. Los actos de Hostigamiento Sexual dañan la dignidad de la persona.

b. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES SIN DISCRIMINACIÓN:

Toda persona debe ser tratada de forma igual y con el mismo respeto dentro de su ámbito laboral.

c. PRINCIPIO DE PROTECCIÓN A UN AMBIENTE LABORAL LIBRE DE VIOLENCIA:

Toda persona tiene derecho a vivir y laborar en un ambiente sano y seguro que preserve su inteligencia física, sexual y emocional.

8.4. TRATAMIENTO A LAS VICTIMAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Al tomar contacto con una presunta víctima de Hostigamiento Sexual, los/as involucrados/as en el procedimiento de la denuncia, atención, investigación y sanción deben guiar su actuación conforme a los parámetros establecidos en el Anexo N°04, con la finalidad de evitar cualquier situación que pudiera generar su revictimización.

IX.

DISPOSICIONES ESPECIFICAS

9.1. PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

La Oficina de Gestión de Recursos Humanos es responsable de promover, organizar, conducir y apoyar la implementación de acciones referentes a la prevención del Hostigamiento Sexual. Para ello se deben realizar, entre otras, las siguientes acciones:

9.1.1. Diagnóstico:

Se realiza una encuesta anual con la finalidad de identificar posibles situaciones de Hostigamiento Sexual, o riesgos de que estas sucedan y, proponer acciones para su prevención. Para estos efectos, la OGRH aplica el cuestionario – Anexo N°01, garantizando el respeto del derecho a la intimidad de los/las evaluados/as.

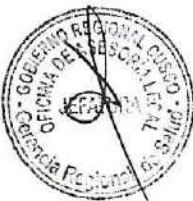
9.1.2. Medidas de prevención del Hostigamiento Sexual:

Se han establecido las siguientes acciones como medidas de prevención del Hostigamiento Sexual:

a. **Sensibilización:** Sensibilizar a los servidores civiles, beneficiarios de modalidades formativas y personas contratadas bajo cualquier régimen laboral dentro de la institución, sobre la importancia de trabajar en un ambiente libre de violencia por Hostigamiento Sexual. Estas acciones incluyen colocar en lugares visibles de la institución, información respecto del procedimiento para denunciar el Hostigamiento Sexual.

b. Capacitaciones:

Las entidades brindan como las siguientes capacitaciones para prevenir situaciones de hostigamiento sexual:





"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

- Una (1) capacitación en materia de Hostigamiento Sexual al inicio de la relación laboral formativa. Estas capacitaciones tienen como objetivo sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las quejas o denuncias. La capacitación no implica la desnaturalización de las modalidades formativas de servicio.
- Una (1) capacitación anual especializada para la OGRH o la que haga de sus veces, Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios y los demás involucrados en la investigación y sanción del Hostigamiento Sexual, como quienes puedan fungir de Órgano Instructor y Órgano Sancionador, con el objetivo de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el método de investigación en casos de Hostigamiento Sexual y el desarrollo del Procedimiento Administrativo Disciplinario, considerando para ello los distintos enfoques que se señalan en el artículo 5 del Reglamento de la Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

En todos los casos, la OGRH es la responsable de planificar, ejecutar y evaluar las capacitaciones.

Para la ejecución de estas capacitaciones, SERVIR pone a disposición de la OGRH, el contenido general de las mismas, conforme en el Anexo N°02, y brinda asistencia técnica a la OGRH.

c. Detectar casos y sancionar

Realizar campañas de detección, prevención y difusión contra el Hostigamiento Sexual dentro de la institución, tales como encuestas de opinión, buzón de sugerencias, entre otras.

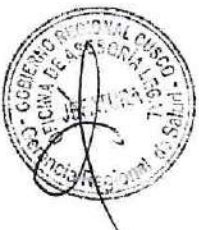
d. Alianzas

Establecer alianzas con entidades gubernamentales y no gubernamentales, para adoptar acciones afirmativas con relación a la prevención de la violencia de género, Hostigamiento Sexual.

e. Promueve y reconoce buenas prácticas

Difusión de cláusulas en contratos y convenios a suscribirse como medida de prevención, las entidades incluyen en los contratos laborales y convenios a suscribirse, como parte de las obligaciones de las partes las siguientes cláusulas:

- En obligación de las entidades públicas: "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 – 2015 – MIMP; y, modificatorias; en lo que resulte aplicable".





"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

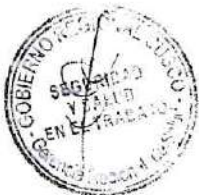
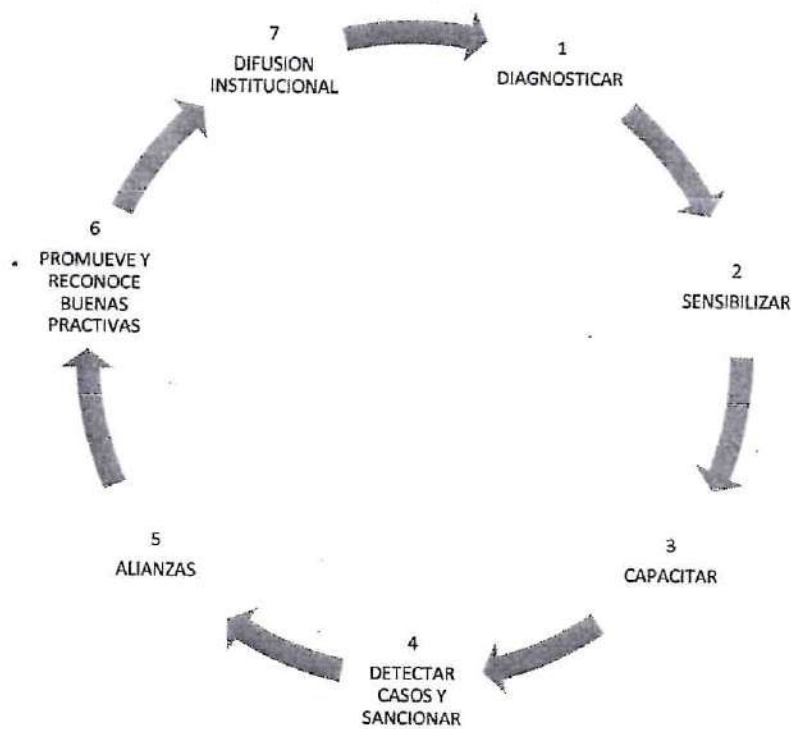
- En obligaciones de servidor/a civil o practicante preprofesional o profesional: "Respetar las normas de integridad y ética pública, así como las referidas al Hostigamiento Sexual".

f. Reconocer buenas prácticas

Constatar buenas prácticas sobre ambientes laborales libres de Hostigamiento Sexual, que promueven el derecho al trabajo libre de violencia en todas sus formas.

GRÁFICO

PREVENCIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

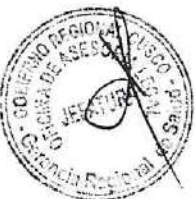


X. RESPONSABLES DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

a. OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (OGRH):

Corresponde a la OGRH o la que haga sus veces recibir y derivar las denuncias por hostigamiento sexual a la Secretaria Técnica – STPAD; así como orientar y acompañar a la presunta víctima durante el procedimiento a llevarse en la entidad, así como en las acciones que decida realizar en otras instancias, con su consentimiento y manteniendo la confidencialidad del caso.

La OGRH evalúa y dicta las medidas de protección necesarias a la víctima y conforma un comité de investigación.





GERENCIA
REGIONAL DE
SALUD CUSCO

DIRECCIÓN
EJECUTIVA DE
ADMINISTRACIÓN

DIRECCIÓN DE
GESTIÓN DE
RECURSOS HUMANOS

UNIDAD DE
SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

b. COMITÉ DE INVESTIGACIÓN:

El/la jefe/a de la OGRH conforma el Comité de Investigación en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas de conocido el hecho, para lo cual notifica a los miembros, solicitando que asuman sus funciones y se procede con la suscripción de un acta de conformación. Está integrado por dos (2) representantes de la OGRH y uno (1) del área usuaria, para la evaluación de los hechos denunciados.

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

Tal evaluación debe respetar el derecho de defensa. Una vez conducida la investigación de ser el caso, se determina la configuración de acto de Hostigamiento Sexual y se propone al área correspondiente las medidas correctivas o acciones necesarias para evitar posteriores actos de hostigamiento.

c. DIRECTIVOS/AS O SERVIDORES/AS CON PERSONAL A CARGO:

Cuando los/las Directivos/vas o servidores/as con personal a cargo tomen conocimiento de hechos que podrían configurar actos de Hostigamiento Sexual, deberán poner en conocimiento tales situaciones a la OGRH o a la STPAD en el plazo de máximo de veinticuatro (24) horas para continuar con el trámite respectivo.

d. SECRETARIA TECNICA DE LAS AUTORIDADES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO – STPAD:

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

e. AUTORIDADES COMPETENTES:

Son autoridades del procedimiento administrativo disciplinario:

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





GERENCIA REGIONAL DE SALUD CUSCO

DIRECCIÓN EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

XI. PROCEDIMIENTO DE LA DENUNCIA Y ATENCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

El procedimiento para los casos de Hostigamiento Sexual está conformado por los siguientes pasos:

a. INTERPOSICIÓN DE LA DENUNCIA:

La denuncia por actos de Hostigamiento Sexual puede presentarse ante la OGRH o ante la STPAD, de forma verbal, escrita y/o a través de otro medio que la entidad habilite para tal fin.

En el caso de que la denuncia sea presentada por escrito esta debe realizarse, en el formato del Anexo N°03, preferentemente. En caso se realice de forma verbal, el/la servidor/a a cargo de su atención, deberá registrar la información de el/la denunciante en dicho formato.

La denuncia puede ser presentada por la presunta víctima, por terceros o de oficio (cuando la OGRH o STPAD toman conocimiento por cualquier medio de hechos podrían constituir Hostigamiento Sexual). Las denuncias presentadas de manera anónima deberán entenderse como una forma de inicio de las investigaciones de oficio a cargo de la STPAD.

Corresponde a la OGRH, recibir las denuncias por Hostigamiento Sexual, debiendo identificarse a las personas responsables de atender las denuncias con sus nombres completos y los medios de contacto como parte del contenido que se difunda en las medidas de prevención, actualizando dichos datos cada vez que sea necesario.

La OGRH remitirá la denuncia a la STPAD en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas de conocido el hecho. En caso la STPAD tome conocimiento directo del hecho, informa dentro del mismo plazo a la OGRH para que adopte las medidas de protección correspondientes.

En caso que el/la presunto/a hostigador/a sea titular de la OGRH o el/la Secretario/a Técnico/a, la denuncia se interpone ante su inmediato superior o quien haga sus veces.

El/la presunto/a hostigador/a debe abstenerse de participar en la investigación. La abstención se tramita de conformidad con lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

b. REQUISITOS DE LA DENUNCIA O QUEJA:

La queja o denuncia escrita o el acta que se levante de la queja o denuncia verbal, debe contener los siguientes requisitos:

- Identificación del denunciante: Nombres y Apellidos; número de documento de identidad; cargo o función que realiza en la institución, de ser el caso, precisando la dirección o el área donde presta servicios, de ser el caso; número telefónico y correo electrónico de contacto.
- Identificación de la presunta víctima: Nombres y Apellidos, cargo o función que realiza en la institución.
- Identificación del denunciado: Nombres y Apellidos, cargo o función que realiza en la institución, de ser el caso, precisando la dirección o el área donde presta servicios, de ser el caso.





"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

- 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.
- De contarse los medios probatorios que sustenten la queja o denuncia, estos se adjuntan a la misma.
- De acuerdo a la garantía de confidencialidad, todos los actos y documentos relacionados con la queja o denuncia de actos de Hostigamiento Sexual, tienen carácter reservado, por lo que las personas involucradas: la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, el Comité de Investigación, la STPAD y las demás autoridades administrativas, deben adoptar las acciones necesarias para garantizar la confidencialidad de la información.

c. ATENCIÓN MÉDICA Y PSICOLÓGICA

La OGRH, en un plazo no mayor de un (1) día hábil, pone disposición de la presunta víctima los canales de atención médica y/o psicológica. De no contar con los profesionales competentes, se derivará a la presunta víctima a los servicios públicos o privados de salud a los que esta tenga acceso.

Los servicios públicos 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

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

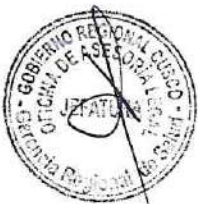
d. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

La Oficina de Gestión de Recursos Humanos, podrá de oficio y para salvaguardar la integridad física y psicológica de la presunta víctima dictar las medidas de protección que sean necesarias.

La Oficina de Gestión de Recursos Humanos, dicta medidas de protección desde conocido el hecho, en el plazo de un (1) día para asistencia física y/o psicológica, y tres (3) días hábiles como máximo, para adoptar medidas de protección que se ajusten a criterios de razonabilidad, proporcionalidad y necesidad, y esta incluyen:

- Desplazamiento del presunto infractor, sin afectar sus condiciones laborales o de servicio.
- Desplazamiento de la víctima, a solicitud de la misma, sin afectar sus condiciones laborales o de servicio.
- Otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o laboral de la víctima.

Una de las 2 primeras debe ser realizada de manera inmediata a la queja o denuncia, teniendo la persona denunciante la prioridad para acogerse o no a la que corresponda.





e. TRASLADO DE LA DENUNCIA O QUEJA

La persona que recibe la queja o denuncia deberá dentro del plazo de tres (3) días notificar al denunciado del contenido de la queja o denuncia en su contra, remitiéndole copia de esta y de los documentos que la sustentan a efectos que pueda presentar sus descargos.

Si el denunciado se encontrara de licencia, con permiso o con un descanso médico corto, menor de tres (3) días, se debe poner la queja o denuncia en su conocimiento a primera hora del día de su incorporación.

Si estuviera con un permiso o descanso más prolongado o de vacaciones, la persona que recibe la queja o denuncia debe tratar de ponerse en contacto él o ella en el término más breve e informarle sobre la queja o denuncia.

De no ser posible ello, se debe notificar la queja o denuncia apenas se reincorpore al trabajo. Luego del procedimiento señalado, el encargado debe remitir copia de la queja o denuncia a la instancia que investigará los hechos en el término de 24 horas contadas a partir de su recepción.

El denunciado tiene cinco (5) días útiles para presentar su descargo por escrito pudiendo presentar las pruebas que estime convenientes.

Recibida la contestación del denunciado, se pondrá en conocimiento del denunciante. Asimismo, pondrá en su conocimiento todos los medios que se presenten.



XII. INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

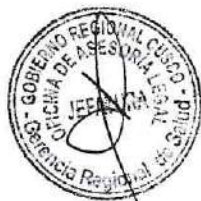
12.1. MEDIOS PROBATORIOS

Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes y producir certeza en la STPAD.

- a. La STPAD debe evaluar los medios probatorios, así como todos los indicios existentes que coadyuven a determinar las responsabilidades administrativas.
- b. De manera enunciativa los medios probatorios que pueden presentarse son, entre otros, los siguientes: declaración de testigos, documentos públicos y privados, grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto o telefónicos, fotografías, pericias psicológicas, psiquiátricas, análisis biológicos, químicos, cualquier otro medio probatorio idóneo para la verificación de actos de Hostigamiento Sexual.
- c. Las partes podrán presentar las pruebas que estimen convenientes durante la investigación y hasta antes de la emisión de la resolución que pone fin al PAD, las mismas que deberán actuarse e incorporarse en el procedimiento.
- d. Debe tenerse en cuenta la intangibilidad del contenido de los medios probatorios que formarán parte del expediente, no pudiendo introducirse enmendaduras, alteraciones o entrelíneas, ni agregados a los mismos.

12.2. INVESTIGACIÓN PRELIMINAR

Durante la investigación preliminar, la STPAD debe tomar en consideración todos los medios de prueba presentados por el/la denunciante y las investigaciones





GERENCIA REGIONAL DE SALUD CUSCO

DIRECCIÓN EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

realizadas por su cuenta con la finalidad de fijar su postura en el informe de Precalificación.

La declaración de la víctima constituye un elemento esencial de suma relevancia cuando se investiguen hechos que podrían constituir actos de Hostigamiento Sexual, con la finalidad de esclarecer las investigaciones y, de ser el caso, sancionar al infractor o, de lo contrario, evitar la imposición de sanciones injustificadas.

Para la valoración de la declaración de la víctima, y que esta genere indicio razonable sobre la comisión de los hechos denunciados, al menos deberá considerarse los siguientes criterios:

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

Durante la investigación preliminar, la STPAD puede incluir las declaraciones de compañeros/as de trabajo, así como considerar, de ser el caso, el informe psicológico de la víctima.

La ausencia de medios probatorios adicionales a la declaración de la víctima en ningún caso justifica el archivo de la denuncia durante la investigación preliminar. Si durante la investigación, el/la Secretario/a Técnico/a requiere entrevistar al/la denunciante, orienta su actuación conforme al Anexo N°04.

a. Informe de Precalificación

La Secretaria Técnica emite el informe de Precalificación en un plazo no mayor a quince (15) días calendario, contados desde que se recibe la queja o denuncia o desde que toma conocimiento del hecho, bajo responsabilidad. Si la Secretaria Técnica aprecia que existen indicios razonables o aparentes de la configuración del Hostigamiento Sexual, debe recomendar el inicio del procedimiento a fin que la autoridad respectiva continúe con la instrucción, la STPAD tiene un plazo máximo de (1) día hábil para notificar el Informe de Precalificación al Órgano Instructor.

Para emitir este informe, el 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 imputada se basará en los hechos de cada caso particular.

El Informe de Precalificación no solo cuenta con el contenido establecido por la Directiva 02 – 2015 – SERVIR – GPGGSC, sino también con un análisis completo del estándar probatorio antes señalado.

b. Informar al Ministerio Público o a la Policía Nacional del Perú

En los casos en los que el Informe de Precalificación recomiende dar inicio al PAD, la STPAD informa al Ministerio Público o a la Policía Nacional del Perú para que estos actúen conforme a sus funciones. El plazo máximo para esta





GERENCIA REGIONAL DE SALUD CUSCO

DIRECCIÓN EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

comunicación es de veinticuatro (24) horas computadas a partir a partir de la emisión del Informe de Precalificación.

12.3. FASE INSTRUCTIVA

Se encuentra cargo del Orgánico Instructor y comprende las acciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria de el/la denunciado/a.

El PAD inicia con la notificación del acto de inicio del PAD al denunciando/a debiéndose llevar a cabo en escrita observancia del principio de celeridad.

Los descargos se presentan dentro del plazo de cinco (5) días hábiles de notificado el acto de inicio de PAD, prorrogables de acuerdo al marco normativo de la Ley N°30057. Con los descargos, el imputado tiene la oportunidad de solicitar informe oral.

Vencido el plazo para la presentación de los descargos, el órgano instructor en un plazo de diez (10) días calendarios emite un informe en el que se pronuncia acerca de la existencia o no de la falta de Hostigamiento Sexual, imputada, recomendando la sanción que debe ser impuesta o recomendando su archivo.

12.4. FASE SANCIONADORA

Desde que el Órgano Sancionador recibe el informe del Órgano Instructor cuenta con cuatro (4) días hábiles para la emisión de su pronunciamiento, el pronunciamiento podrá determinar la existencia de Hostigamiento Sexual e imponer una sanción o declarar no ha lugar y disponer el archivamiento.

Si hubiera solicitado informe oral, el Órgano Sancionador notificara la programación al/la denunciado/a indicando lugar, fecha y hora, teniendo en cuenta que el plazo para emitir su pronunciamiento.

12.5. INVESTIGACIÓN

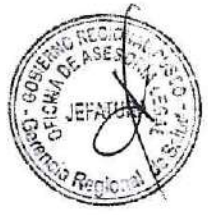
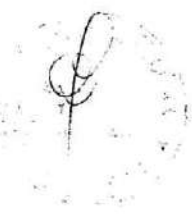
El procedimiento de investigación inicia cuando la denuncia remitida por la OGRH es recibida por el Comité de Investigación, lo cual se realiza a un plazo máximo de un (1) día hábil, contado a partir de la conformidad del comité.

El Comité de Investigación informa a la persona denunciada respecto al inicio de las investigaciones, en un plazo de un (1) día hábil contado a partir de recibida la denuncia, solicitándole que realice sus descargos en el plazo de cinco (5) días hábiles.

Para la investigación informa a la persona denunciada respecto al inicio de las investigaciones, en el plazo de un día (1) hábil contado a partir de recibida la denuncia, solicitándole que realice sus descargos en el plazo de cinco (5) días hábiles.

Para la investigación, el Comité debe tomar en consideración todos los medios de prueba presentados por el/la denunciante con la finalidad de fijar su postura en el Informe de Investigación.

Durante la investigación, en el caso el Comité requiera entrevistar al/la denunciante, orienta su actuación conforme el Anexo N°04, evitando durante su desarrollo que se genere una situación de revictimización.





GERENCIA REGIONAL DE SALUD CUSCO

DIRECCIÓN EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Finalmente, el Comité de Investigación emite un Informe de Investigación, conforme al modelo del Anexo N°05, en el cual resuelve el caso poniendo al área competente las medidas correctivas y de protección de la víctima, o de lo contrario, el archivo del caso. El plazo para la emisión de Informe de Investigación es como máximo de quince (15) días calendario, contados a partir de recibida la denuncia. Dicho informe, es puesto en conocimiento a la OGRH para su traslado al/la denunciado/a y al presunto/a hostigado/a.

Para los casos, en los cuales el Comité resuelva que existió Hostigamiento Sexual, la OGRH informa al Ministerio Público o Policía Nacional del Perú, para que estos actúen conforme a sus funciones. El plazo máximo para esta comunicación es de veinticuatro (24) horas desde la emisión del Informe de investigación.

12.6. DE LAS SANCIONES:

Los servidores civiles de la Gerencia Regional de Salud Cusco, que hayan incurrido en actos de Hostigamiento Sexual, serán sancionados según gravedad, conforme al literal k) del artículo 85 de la Ley N°30057, Ley del servidor civil. Sin perjuicio de la aplicación de la sanción administrativa, el hostigado tiene derecho a acudir a la vía judicial correspondiente:

- Amonestación verbal o escrita
- Suspensión
- Despido

XIII. DISPOSICIONES FINALES

Las quejas o denuncias y los resultados del proceso serán registradas e informadas al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y al Ministerio de la mujer y Poblaciones Vulnerables semestral y anualmente.

En lo no previsto en el presente Manual, resulta de aplicación las disposiciones de la N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, su Reglamento, así como el 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 contexto sexual al 2 Código Penal, y la Ley N°30057, Ley del Servidor Civil, y su Reglamento General, en lo que corresponda.

Como servidor civil de la Gerencia Regional de Salud Cusco, busca su comodidad y agrado dentro del ambiente en que labora es de suma importancia. Por ello, es imprescindible que se sienta protegido ante situaciones abusivas como las que generan los actos de Hostigamiento Sexual, que no serán tolerados.

Por lo señalado, se le invoca a leer este Manual, difundir su contenido entre sus compañeros de trabajo y de esta forma contribuir a un lugar de trabajo productivo y agradable libre de Hostigamiento Sexual.

El presente Manual se entrará en vigencia al día siguiente de su publicación y difusión por la Gerencia Regional de Salud Cusco.

Su contenido es de cumplimiento obligatorio.





GERENCIA
REGIONAL DE
SALUD CUSCO

DIRECCIÓN
EJECUTIVA DE
ADMINISTRACIÓN

DIRECCIÓN DE
GESTIÓN DE
RECURSOS HUMANOS

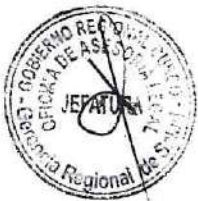
UNIDAD DE
SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

XIV. ANEXOS

- Anexo N°01: Cuestionario para el Diagnostico de Hostigamiento Sexual en la Entidad
- Anexo N°02: Temario para la ejecución de Capacitaciones en Hostigamiento Sexual
- Anexo N°03: Formato de Denuncia de Hostigamiento Sexual
- Anexo N°04: Protocolo de Actuación para la Atención de Denuncias y Entrevista con Víctimas de Hostigamiento Sexual
- Anexo N°05: Estructura de Informe de Investigación – Comité de Investigación
- Anexo N°06: Flujograma del Procedimiento de Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual – modalidades formativas





ANEXO N°01

Cuestionario para el Diagnóstico de Hostigamiento Sexual en la Institución de la Gerencia Regional de Salud Cusco

1. Datos Generales:

Género	
Edad	
Órgano/Unidad orgánica	
Régimen laboral/modalidad formativa	

2. Indicaciones:

Las siguientes preguntas son de respuesta cerrada (si o no), para responderlas debes basarte en tu actual experiencia laboral en la institución. Marca con una X según sea tu respuesta, responde con total sinceridad y responsabilidad, de ello depende que la entidad pueda contar con un adecuado diagnóstico respecto a los casos de Hostigamiento Sexual y realizar las acciones preventivas y correctivas que se requieran. Recuerda que es anónimo.

¿Conoces si en la institución, existen protocolos, lineamientos u otra forma interna para la prevención, investigación y sanción del Hostigamiento Sexual?	Si	No
¿Te has enterado de alguna capacitación o acción de sensibilización sobre el Hostigamiento Sexual que se realizó en la institución?	Si	No
¿Has observado que en la institución se difunde información útil sobre el Hostigamiento Sexual?	Si	No
¿Conoces cuáles son los canales de denuncia de un presunto caso de Hostigamiento Sexual en la institución?	Si	No
¿Consideras que las bromas y/o burlas de contenido sexual (doble sentido) son frecuentes en tu centro de trabajo?	Si	No
¿En tu entorno de trabajo existen personas que suelen realizar apelativos que hacen referencia a la apariencia física de las personas o denotan un trato impersonal para dirigirse a ellas (por ejemplo: bonita, linda, flaquita, princesa, gordito, etc.)	Si	No
¿Has presenciado situaciones donde se emiten comentarios de tipo sexual o despectivos sobre la sexualidad de alguna persona que te han hecho sentir incomodo, generando un ambiente laboral hostil?	Si	No
¿Consideras que en tu trabajo se realizan las acciones necesarias para mantener un buen clima laboral y evitar situaciones de Hostigamiento Sexual?	Si	No





GERENCIA
REGIONAL DE
SALUD CUSCO

DIRECCIÓN
EJECUTIVA DE
ADMINISTRACIÓN

DIRECCIÓN DE
GESTIÓN DE
RECURSOS HUMANOS

UNIDAD DE
SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

¿Consideras que en la entidad existe tolerancia cero contra el Hostigamiento Sexual?	Si	No
¿Consideras que en algún momento has estado expuesto/a a situaciones de Hostigamiento Sexual?	Si	No
¿Has sentido miradas insinuantes y/o morbosas en el ejercicio de tus labores o por parte de algún beneficio en tu entorno laboral?	Si	No
¿Te han enviado o mostrado comunicaciones de contenido sexual y/o pornográfico (fotos, videos, mensajes, notas escritas, etc.) que te hayan incomodado por parte de alguien de tu entorno laboral?	Si	No
¿Has sido víctima de bromas, comentarios o amenazas por tu orientación sexual o identidad de género?	Si	No
¿Alguien te ha propuesto tener algún tipo de contacto sexual a cambio de algún beneficio en tu trabajo?	Si	No
¿Te han perjudicado de alguna manera o amenazarlo con hacerlo porque te negaste a una propuesta de carácter sexual?	Si	No
¿En tu centro de labores te han insinuado mejoras laborales a cambio de favores sexuales?	Si	No
¿Alguien dentro de tu entorno laboral, ha tocado tu cuerpo (besar, abrazar, manosear, acorralar, pellizcar, sobarse, jalar la ropa, etc.) de manera no deseada y desagradable para ti?	Si	No
¿Han difundido mensajes sexuales sobre ti en áreas de la institución (baños, vestuarios, etc.)?	Si	No
¿Consideras que la forma de vestir o comportarse de una mujer muchas veces provoca el acoso sexual?	Si	No
¿Crees que piropear a tus compañeros y/o compañeras de trabajo es aceptado?	Si	No
¿Consideras que cuando una persona dice "no" a una insinuación sexual, probablemente lo que realmente quiere decir es "si"?	Si	No
¿Crees que una persona que esta siendo acosada sexualmente podría detener esta situación si así lo quisiera?	Si	No
¿Consideras que en algunos casos las personas son muy sensibles o consideran que están siendo víctimas de Hostigamiento Sexual?	Si	No
¿Consideras que en algunos casos las personas son muy sensibles o consideran que están siendo víctimas de Hostigamiento Sexual?	Si	No





GERENCIA REGIONAL DE SALUD GUSCO

DIRECCIÓN EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

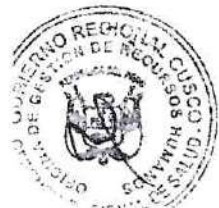
3. Dimensiones del cuestionario y acciones de prevención

Sobre la difusión de información y canales de denuncia de la entidad

Preguntas (Sí / No)	Diagnóstico y Acciones de Prevención
¿Conoces si en la entidad existen protocolos, lineamientos u otra normativa interna para la prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual?	Si se identifican personas que no conocen las normas internas, será necesario realizar acciones de difusión o evaluar la estrategia de comunicación interna al respecto.
¿Te has enterado de alguna capacitación o acción de sensibilización sobre el hostigamiento sexual que se realizó en la entidad?	Si se identifica un número considerable de personas que no han recibido información sobre las acciones de capacitación, será necesario realizar mayores acciones de difusión o plantear una estrategia distinta de comunicación al respecto.
¿Has observado que en la entidad se difunde información útil sobre el hostigamiento sexual?	Si se identifica un número considerable de personas que no han recibido información, será necesario realizar mayores acciones de difusión o plantear una estrategia distinta de comunicación al respecto.
¿Conoces cuáles son los canales de denuncia casos de hostigamiento sexual en la entidad?	Si se identifican personas que no conocen las normas internas, será necesario realizar acciones de difusión o evaluar la estrategia de comunicación interna al respecto.

Sobre la percepción del clima laboral en relación al hostigamiento sexual

Preguntas (Sí / No)	Diagnóstico y Acciones de Prevención
¿Consideras que las bromas y/o burlas de contenido sexual (doble sentido) son frecuentes en tu centro de trabajo?	
¿En tu entorno de trabajo existen personas que suelen utilizar apelativos que hacen referencia a la apariencia física de las personas o denotan un trato impersonal para dirigirse a ellas (por ejemplo: bonita, linda, flaquita, princesa, gordito, etc.)?	Si se identifican personas que responden que estas manifestaciones son comunes en el entorno laboral, será necesario realizar acciones de sensibilización y capacitación respecto a las manifestaciones de hostigamiento sexual. Asimismo, será conveniente para ello, identificar las áreas donde ocurren dichas manifestaciones para planificar las acciones.
¿Has presenciado situaciones donde se emiten comentarios de tipo sexual o despectivos sobre la sexualidad de alguna persona que te han hecho sentir incómodo, generando un ambiente hostil?	
¿Consideras que en tu trabajo se realizan las acciones necesarias para mantener un buen clima laboral y evitar situaciones de hostigamiento sexual?	Si se identifica un número considerable de personas que responden negativamente a esta pregunta, se deberán evaluar las estrategias de prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual.
¿Consideras que en la entidad existe tolerancia cero contra el hostigamiento sexual?	Si se identifican personas que consideran que en la entidad no se cuenta con una postura de tolerancia cero frente al hostigamiento sexual, será necesario reforzar el compromiso desde la alta dirección en esta materia.





"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Sobre su experiencia

Preguntas (Sí / No)	Diagnóstico y Acciones de Prevención
¿Consideras que en algún momento has estado expuesto/a a situaciones de hostigamiento sexual?	Si se detectan personas que responden afirmativamente a alguna de estas preguntas, será necesario promover la denuncia de estos hechos, difundiendo el procedimiento de investigación, sanción y los canales de atención de la entidad, así como la posibilidad de presentar la denuncia de manera anónima.
¿Has sentido miradas insinuantes y/o morbosas en el ejercicio de tus labores o por parte de alguien de tu trabajo?	
¿Te han enviado o mostrado comunicaciones de contenido sexual y/o pornográfico (fotos, videos, mensajes, notas escritas, etc.) que te hayan incomodado por parte de alguien de tu entorno laboral?	
¿Has sido víctima de bromas, comentarios o amenazas por tu orientación sexual o identidad de género?	
¿Alguien te ha propuesto tener algún tipo de contacto sexual a cambio de algún beneficio en tu trabajo?	
¿Te han perjudicado de alguna manera o amenazado con hacerlo porque te negaste a una propuesta de carácter sexual?	
¿En tu centro de labores te han insinuado mejoras laborales a cambio de favores sexuales?	
¿Alguien dentro de tu entorno laboral, ha tocado tu cuerpo (besar, abrazar, manosear, acorralar, pellizcar, sobarse, jalar la ropa, etc.) de manera no deseada y desagradable para ti?	
¿Han difundido mensajes sexuales sobre ti en áreas de la institución (baños, vestuarios, etc.)?	





GERENCIA REGIONAL DE SALUD CUSCO

DIRECCIÓN EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

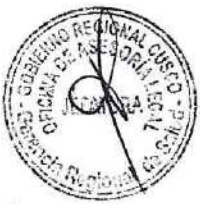


"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Sobre sus actitudes frente al hostigamiento sexual

Preguntas (Sí / No)	Diagnóstico y Acciones de Prevención
¿Consideras que la forma de vestir o comportarse de una mujer muchas veces provoca el acoso sexual?	Si se identifica un número considerable de personas que consideran que la premisa planteada es cierta, será necesario realizar acciones de sensibilización y capacitación respecto a los estereotipos de género y el consentimiento.
¿Crees que piropear a tus compañeros y/o compañeras de trabajo es aceptado?	Si se identifican personas que responden que esta manifestación del hostigamiento sexual es común en el entorno laboral, será necesario realizar acciones de sensibilización y capacitación respecto a las manifestaciones de hostigamiento sexual señalando que son conductas sancionables.
¿Consideras que cuando una persona dice "no" a una insinuación sexual, probablemente lo que realmente quiere decir es "sí"?	Si se identifica un número considerable de personas que consideran que la premisa planteada es cierta, será necesario realizar acciones de sensibilización y capacitación respecto al consentimiento y las manifestaciones del hostigamiento sexual.
¿Crees que una persona que está siendo acosada sexualmente podría detener esta situación si así lo quisiera?	Si se identifica un número considerable de personas que responden afirmativamente a estas preguntas, será necesario realizar acciones de sensibilización y capacitación en relación a los mitos y realidades respecto a las víctimas de hostigamiento sexual.
¿Consideras que en algunos casos las personas son muy sensibles o consideran que están siendo víctimas de hostigamiento sexual, cuando en realidad no es así?	

(*) Los resultados globales del diagnóstico podrán ser difundidos entre los/as servidores/as de la entidad, con la finalidad de sensibilizar y comunicar al respecto.





GERENCIA REGIONAL DE SALUD CUSCO

DIRECCIÓN EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

ANEXO N° 02

Temario para la Ejecución de Capacitaciones en Hostigamiento Sexual

1. Capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral o modalidad formativa

- a. **Objetivo:** Sensibilizar sobre la importancia de prevenir y combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las denuncias.
- b. **Temario de capacitaciones**
 - Definición y elementos del hostigamiento sexual en el ámbito laboral
 - El hostigamiento sexual como un tipo de violencia de género
 - Identificación de las manifestaciones del hostigamiento sexual en el ámbito laboral
 - Procedimiento de denuncia, canales de atención y responsables de su atención

2. Capacitación anual especializada para la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios e involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual

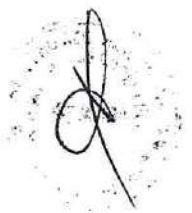
- a. **Objetivo:** Informar y sensibilizar respecto al tratamiento de las víctimas y el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el ámbito laboral
- b. **Temario de capacitaciones**

Módulo I: Marco conceptual del hostigamiento sexual

- Principales elementos para la comprensión y manejo de acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual laboral.
- Impacto del hostigamiento sexual laboral y problemática en el Perú.
- El hostigamiento sexual laboral como una manifestación de la violencia de género.
- Intercambio de experiencias, responsabilidades y compromisos en materia de hostigamiento sexual.

Módulo II: Marco normativo nacional e internacional en materia de hostigamiento sexual

- El marco normativo nacional e internacional en materia de hostigamiento sexual laboral
- Aplicación de las normas en el análisis y resolución de casos.





"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Módulo III: Prevención, atención, investigación y sanción de casos de hostigamiento sexual

- Atención de casos de hostigamiento sexual laboral. Estrategias para realizar un proceso de entrevista sensible al género
- Revisión y valoración de medios de prueba aplicada a casos de hostigamiento sexual laboral
- Redacción de informes o resoluciones motivadas





GERENCIA
REGIONAL DE
SALUD CUSCO

DIRECCIÓN
REGISTRARIA DE
ADMINISTRACIÓN

DIRECCIÓN DE
GESTIÓN DE
RECURSOS HUMANOS

UNIDAD DE
SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

ANEXO N° 04

Protocolo de Actuación para la Atención de Denuncias y Entrevista con Víctimas de Hostigamiento Sexual

a. Ambiente para la entrevista

La entrevista, en cualquier instancia deberá realizarse en un espacio que permita la privacidad de la persona denunciante y donde se garantice la confidencialidad.

a. Parámetros de conducta para los entrevistadores

- Establecer una relación personalizada y respetuosa con el/la denunciante.
- Escuchar y mostrar atención a la narración de la persona.
- Comunicarle a el/la denunciante que en todo momento el procedimiento será llevado a cabo con discreción y confidencialidad.
- Si la persona afectada no se encuentra lo suficientemente cómoda para relatar los detalles de su caso, se le debe preguntar si prefiere escribirlo o que otra persona tome su declaración.
- Prestar atención a la expresión corporal que muestran, a fin de que ésta refleje empatía con el relato y estado emocional de la presunta víctima.

b. Conductas a evitar, bajo cualquier circunstancia

- Emitir opiniones personales respecto a lo sucedido
- Llegar a conclusiones prematuras o anticipar respuestas en el momento de la entrevista
- Negar o minimizar la situación narrada por el/la denunciante
- Cuestionar el relato de la persona
- Realizar promesas respecto a la resolución de su caso
- Presionar a la presunta víctima para la interposición de una denuncia

c. Preguntas a realizar durante la entrevista como parte de la denuncia o investigación

- ¿Qué hizo la persona acusada?
- ¿Cuándo sucedieron los hechos?
- ¿Dónde sucedieron los hechos?
- ¿En qué contexto ocurrieron los hechos?
- ¿Hubo testigos?
- ¿Cómo describiría la relación de los testigos con la persona acusada?
- ¿Antes del hecho denunciado había ocurrido alguna situación igual o similar?
- ¿Cómo lo/a ha afectado lo ocurrido?
- ¿Cómo se siente en este momento?
- ¿Siente que puede regresar a su lugar de trabajo?

Con la finalidad de evitar que la persona afectada relate más de una vez los hechos, se sugiere que si al inicio de la entrevista la persona comienza a relatar los hechos y, de este relato, se contestan una o varias de las interrogantes planteadas previamente, se





GERENCIA REGIONAL DE SALUD CUSCO

DIRECCIÓN EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

tome notas de lo relatado y se evite formular nuevamente estas preguntas, salvo que resulte estrictamente necesario.

d. Firma de la declaración

Terminada la entrevista se le entregará a la persona entrevistada su declaración y se le dará un tiempo prudente para que la revise y apruebe o solicite las modificaciones necesarias.

Cuando la persona esté de acuerdo con la toma de la declaración, se le solicitará que la firme.





GERENCIA REGIONAL DE SALUD CUSCO

DIRECCIÓN EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

ANEXO N° 05

Estructura de Informe de Investigación

(Comité de Investigación)

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

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

