



Resolución de Superintendencia

N° 0162 -2019-MIGRACIONES
Lima, 31 MAYO 2019



R. DEL AGUILA



D. Sedán V.



S. PORTOCARRERO P.



M. TORRES



F. RIOS

VISTOS: El Informe N° 000414-2018-RH/MIGRACIONES, de fecha 27 de diciembre de 2018, y el Memorando N° 000273-2019-RH/MIGRACIONES, de fecha 15 de febrero de 2019, ambos emitidos por la Oficina General de Recursos Humanos; el Informe N° 000065-2019-PP/MIGRACIONES y Memorando N° 001215-2019-PP/MIGRACIONES, de fecha 28 de febrero y 20 de mayo de 2019, respectivamente, emitidos por la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y, los Informes N° 000210-2019-AJ/MIGRACIONES y N° 000354-2019-AJ/MIGRACIONES, de fecha 28 de marzo y 23 de mayo de 2019, respectivamente, emitidos por la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Mediante Decreto Legislativo N° 1130 se crea la Superintendencia Nacional de Migraciones – MIGRACIONES, como Organismo Público adscrito al Ministerio del Interior, con personería jurídica de derecho público interno, con autonomía administrativa, funcional y económica en el ejercicio de sus atribuciones;

La Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, la cual tiene como objeto 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;

De acuerdo con la normativa citada, la Oficina General de Recursos Humanos, en el marco de sus competencias y funciones establecidas en los artículos 28° y 29° del Reglamento de Organización y Funciones de MIGRACIONES, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-2013-IN, propone y sustenta la aprobación de la Directiva “Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual”, cuyo objetivo es prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en el marco de las relaciones laborales y/o contractuales que se desarrollen en los órganos de MIGRACIONES;

Asimismo, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, mediante el Informe N° 000065-2019-PP/MIGRACIONES y el Memorando N° 001215-2019-PP/MIGRACIONES, concluye que el citado proyecto normativo es conforme a la Directiva N° E04.PP.DI.001 "Lineamientos para la Elaboración, Actualización y Aprobación de los Documentos Normativos de la Superintendencia Nacional de Migraciones";

Con su informe de visto, la Oficina General de Asesoría Jurídica analiza y concluye que el citado proyecto de documento normativo, es conforme al marco legal aplicable; por lo que, recomienda su aprobación;

Estando a lo propuesto y contando con el visado de la Gerencia General y las Oficinas Generales de Planeamiento y Presupuesto, Recursos Humanos, y de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1130 que crea la Superintendencia Nacional de Migraciones - MIGRACIONES; el Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Migraciones aprobado por Decreto Supremo N° 005-2013-IN;

SE RESUELVE:

Artículo 1. - Aprobar la Directiva "Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual", de la Superintendencia Nacional de Migraciones, según el texto que, en anexo, forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2. - Disponer que la Oficina General de Recursos Humanos realice las acciones de difusión de la presente resolución al personal de la Superintendencia Nacional de Migraciones y haga de conocimiento de la misma al Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género del Sector Interior.

Artículo 3. - Disponer que la Oficina General de Tecnologías de Información, Comunicaciones y Estadística publique la presente resolución en el Portal Institucional de la Superintendencia Nacional de Migraciones (www.migraciones.gob.pe).

Regístrese y comuníquese.


FRIEDA ROXANA DEL AGUILA TUESTA
Superintendente Nacional
MIGRACIONES


D. Sedán V.


S. PORTOCARRERO P.


M. TORRES


F. RIOS



SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE MIGRACIONES

DIRECTIVA

PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

ÍNDICE

- I. OBJETIVO
- II. ALCANCE
- III. BASE LEGAL
- IV. DISPOSICIONES GENERALES
- V. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS
- VI. DISPOSICIONES FINALES
- VII. ANEXOS


D. Sedán V.


M. TORRES


S. PORTOCARRERO P.


F. RÍOS

I. OBJETIVO

Prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en el marco de las relaciones laborales y/o contractuales que se desarrollen en los órganos de la Superintendencia Nacional de Migraciones, en adelante MIGRACIONES.

II. ALCANCE

Las disposiciones de la presente directiva son de cumplimiento obligatorio para todos los servidores de los órganos de MIGRACIONES a nivel nacional

Del mismo modo es de observancia obligatoria para la Oficina General de Recursos Humanos, la Secretaria Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios y las unidades orgánicas que cumplan las labores de órgano instructor u órgano sancionador dentro de un procedimiento administrativo disciplinario.

III. BASE LEGAL

- 3.1 Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y modificatorias.
- 3.2 Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y modificatorias.
- 3.3 Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y sus modificatorias.
- 3.4 Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- 3.5 Ley N° 29430, Ley que modifica la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
- 3.6 Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 3.7 Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.
- 3.8 Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 3.9 Decreto Supremo N° 005-2013-IN y su modificatoria, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Migraciones.
- 3.10 Decreto Legislativo N° 1130, que crea la Superintendencia Nacional de Migraciones-MIGRACIONES.
- 3.11 Decreto Legislativo N° 1410, Decreto Legislativo que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.
- 3.12 Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil".
- 3.13 Resolución de Superintendencia N° 0000305-2016-MIGRACIONES, que aprueba el Reglamento del Procedimiento Administrativos Disciplinario de la Superintendencia Nacional de Migraciones.
- 3.14 Resolución de Superintendencia N° 000117-2017-MIGRACIONES, que aprueba la Directiva S01.RH.DI.001 "Lineamientos para la adopción de medidas cautelares excepcionales en procedimientos disciplinarios".
- 3.15 Resolución de Superintendencia N° 000155-2018-MIGRACIONES, que aprueba el Reglamento que establece el régimen de notificaciones de los actos administrativos emitidos por la Superintendencia Nacional de Migraciones y sus anexos.





- 3.16 Resolución de Superintendencia N° 000034-2019-MIGRACIONES, que aprueba el Reglamento Interno de Servidores Civiles de la Superintendencia Nacional de Migraciones.

IV. DISPOSICIONES GENERALES

4.1 Concepto de hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual típico o chantaje sexual consiste en la conducta física o verbal de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales.

El hostigamiento sexual ambiental consiste en la conducta física o verbal de carácter sexual o sexista de una o más personas hacia otras con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.

En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta.

4.2 Manifestaciones de conducta de hostigamiento sexual

En atención al concepto descrito, para fines administrativos se considera manifestaciones de conducta de hostigamiento sexual, las siguientes:

- 4.2.1 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.
- 4.2.2 Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agrave su dignidad.
- 4.2.3 Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- 4.2.4 Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- 4.2.5 Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.
- 4.2.6 Otras conductas que encajen en el concepto regulado en el numeral 4.1 de la presente Directiva.



F. RIOS



D. Sedán V.



M. TORRES



S. PORCARRERO P.



V. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

5.1 Unidades Orgánicas competentes

- 5.1.1 **Actividades de Prevención:** La Oficina General de Recursos Humanos en coordinación con los diferentes órganos y unidades orgánicas, son responsables de efectuar acciones de prevención contra el hostigamiento sexual a través de eventos de difusión y capacitación de la normatividad vigente, debiendo ser orientadas a todos los servidores que prestan servicios en la entidad bajo cualquier modalidad contractual.
- 5.1.2 **Actividades de Instrucción y Sanción:** La Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, como órgano de apoyo, junto con las unidades orgánicas que hagan las funciones de órgano instructor y sancionador dentro del procedimientos administrativo disciplinario, velan por el cumplimiento de los plazos y actuaciones procesales para el inicio y sanción de los PAD, vinculados a temas de hostigamiento sexual.

5.2 De la tramitación de las denuncias de hostigamiento sexual

De la denuncia

- 5.2.1 La denuncia es presentada de forma verbal o escrita por cualquiera de los canales a disposición de los denunciantes y serán derivadas a la Oficina General de Recursos Humanos, por ser el órgano encargado de dictar las medidas de protección correspondiente hacia la víctima de hostigamiento, desde conocido el hecho. Se debe utilizar el formato - Acta de Denuncia.
- 5.2.2 Recibida la denuncia, la Oficina General de Recursos Humanos tiene un plazo de **48 horas**, para adoptar las medidas de protección y para remitir la denuncia a la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios.
- 5.2.3 En caso la Oficina de Fortalecimiento Ético y Lucha Contra la Corrupción, la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios o demás órganos, tomen directamente conocimiento del hecho, se debe informar inmediatamente a la Oficina General de los Recursos Humanos para que adopte las medidas de protección.
- 5.2.4 Si el Secretario Técnico de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, fuese el denunciado o presunto hostigador, la autoridad que lo designó deberá designar a un Secretario Técnico Ad Hoc para que dirija el correspondiente procedimiento.

De la instrucción o investigación administrativa

- 5.2.5 El/la denunciante no es parte del Procedimiento Administrativo Disciplinario, sino es un colaborador de la administración pública.





- 5.2.6 La Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios emite el informe de pre calificación en un plazo no mayor a **quince (15) días calendario** desde que toma conocimiento del hecho, bajo responsabilidad.
- 5.2.7 El procedimiento administrativo disciplinario referido a temas de hostigamiento sexual, serán tramitados de manera prioritaria por la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos y las Autoridades del PAD respectivamente, desde su inicio, hasta la culminación del mismo.
- 5.2.8 El tratamiento de la denuncia, presentación de pruebas y descargos, requerimiento de información, toma de declaraciones y otras actuaciones en el marco de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, debe ser realizado por la Secretaria Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, en su calidad de órgano de apoyo a los órganos instructores y sancionadores, a nivel confidencial, a fin de asegurar la protección de la víctima, pudiendo solicitar o recibir el apoyo de la Oficina de Fortalecimiento y Lucha Contra la Corrupción, sin excederse de los plazos establecidos por norma. Los órganos requeridos por estos se encuentran en la obligación de remitir la información que se les solicite bajo responsabilidad, dentro del plazo de 24 horas.

5.3 Responsabilidad administrativa de quien realiza actos de hostigamiento sexual

La responsabilidad administrativa del servidor civil por actos de hostigamiento sexual, se determina de acuerdo al procedimiento administrativo disciplinario previsto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" y el Reglamento del Procedimiento Administrativo Disciplinario de MIGRACIONES, así como las normas que resulten aplicables.

Esta responsabilidad no menoscaba las acciones civiles y/o penales que pueda iniciar la víctima contra el ofensor sexual.

5.4 Obligaciones en las relaciones de sujeción no reguladas por el derecho laboral

5.4.1 La víctima de hostigamiento sexual, en una relación no regulada por el derecho laboral tiene derecho, a iniciar acciones judiciales para velar por sus derechos vulnerados.

5.4.2 Cuando la persona se encuentre bajo un sistema de contratación de servicios de terceros reguladas por normas del Código Civil y sea víctima de un acto de hostigamiento sexual por una persona sujeta al régimen de los Decretos Legislativos N° 276, 728 o 1057, el procedimiento se sujetará a lo establecido en el procedimiento administrativo disciplinario de MIGRACIONES.





5.4.3 En caso el presunto agresor se encuentre bajo una contratación de servicios de terceros, será derivado a la Oficina General de Asesoría Jurídica de MIGRACIONES; a fin de que determine su derivación a la Procuraduría del Ministerio del Interior. El procedimiento se sujetará a lo establecido en las especificaciones de su orden de servicio y penalidades que se puedan agregar conforme al Código Civil o Penal, según corresponda.

5.5 Medidas cautelares

5.5.1 Con la finalidad de asegurar la protección de la víctima y asegurar la eficacia de la resolución final, se puede solicitar y/o dictar medidas cautelares de orden administrativo.

5.5.2 Las medidas que se adopten deberán ajustarse a la intensidad, proporcionalidad y necesidad, y pueden ser:

- Rotación de puesto de labores del presunto hostigador.
- Exonerar de asistir al centro de labores de manera temporal al presunto hostigador.
- Otras medidas de protección de orden administrativo autorizadas por ley.

Asimismo, la víctima de acoso sexual puede solicitar su rotación.

VI. DISPOSICIONES FINALES

6.1. Las denuncias que contengan hechos referidos a hostigamiento sexual y que sean objeto de sanción administrativa disciplinaria por parte de la Entidad, serán remitidas por la Secretaria Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios a la Oficina General de Asesoría Jurídica de MIGRACIONES, para que esta a su vez, remita los antecedentes a la Procuraduría Pública del Ministerio del Interior para el inicio de las acciones jurisdiccionales que hubiere a lugar.

6.2. Los aspectos no regulados por la presente directiva, podrán ser complementados con la norma que regula la materia y sus respectivas modificatorias.

VII. ANEXOS

Anexo N° 01: Definiciones y Abreviaturas



D. Sedán V.



M. TORRES



S. PORTOCARRERO P.



F. RIOS



ANEXO N° 01

DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

1. **Confidencialidad:** Los procedimientos regulados por la Ley y el Reglamento deben preservar la reserva y la confidencialidad. Nadie puede brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación hasta su conclusión.
2. **Hostigador/a:** Toda persona, varón o mujer, que realiza un acto de hostigamiento sexual señalado en la presente Ley N° 27942.
3. **Hostigado/a:** Toda persona, varón o mujer, que es víctima de hostigamiento sexual. Este concepto recoge el de víctima al que hace referencia la Ley.
4. **Hostigamiento Sexual:** El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole. En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta.
5. **Indemnización:** Resarcimiento económico al que tiene derecho el hostigado, exigible a través de los procedimientos establecidos en la Ley.
6. **Denuncia:** Cuando la Ley mencione indistintamente los términos: queja, demanda, denuncia u otras, se referirá a aquellos términos propios que cada procedimiento administrativo disciplinario o de investigación deba emplear y tramitar de conformidad a los dispositivos legales existentes para cada condición laboral o educacional. (si es así, se puede mantener el término queja)
7. **Denunciado, demandado, quejado:** Presunto hostigador.
8. **Denunciante, demandante, quejoso:** Presunta víctima.
9. **PAD: Proceso Administrativo Disciplinario**
10. **Relación de autoridad:** Todo vínculo existente entre dos personas a través de la cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a la otra. Este concepto incluye el de la relación de dependencia.
11. **Relación de jerarquía:** Es toda relación que se origina en una escala de poder legítimo, investidura o jerárquica, en la que una persona tiene poder sobre otra por el grado que ocupa dentro de la escala.
12. **Responsabilidad solidaria:** Es el grado de responsabilidad atribuible al titular de la investigación o al funcionario encargado de la instauración del procedimiento administrativo disciplinario por hostigamiento sexual, por no haber iniciado el proceso dentro del plazo y en los supuestos establecidos por la Ley.



F. RÍOS



D. Sedán V.



M. TORRES



S. PORTOCARRERO P.



13. Servidor civil: Es la persona que trabaja al servicio del Estado. Son los servidores del régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, organizados en los siguientes grupos: funcionario público, directivo público, servidor civil de carrera y servidor de actividades complementarias. Comprende, también a los servidores de todas las entidades, independientemente de su nivel de gobierno, cuyos derechos se regulan por los Decretos Legislativos N° 276, 728, de carreras especiales de acuerdo con la Ley, a los contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, así como bajo la modalidad de contratación directa a que hace referencia el Reglamento General de la Ley N° 30057 aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.



D. Sedán V.



M. TORRES



D. PORTOCARRERO P.



F. RIOS

14. Situación ventajosa: Es aquella que se produce en una relación en la que no existe una posición de autoridad atribuida, pero si un poder notorio de influencia de una persona frente a la otra, aun cuando dichas personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual, sean de igual cargo, nivel o jerarquía.