



Gobierno Regional
del Callao

Resolución Gerencial General Regional N° 1617 Gobierno Regional del Callao-GGR

Callao, 26 DIC. 2011

VISTOS:

El Informe N° 1083 -GRC/GA-ORH, de fecha 21 de noviembre de 2011, presentado por la Oficina de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración del Gobierno Regional del Callao; el proveído de la Gerencia de Administración de fecha 21 de noviembre 2011; el Memorándum N° 2611-2011-GRC/GRPPAT de fecha 09 de diciembre de 2011 de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial y el Informe N° 1846-2011-GRC/GAJ de fecha 22 de diciembre de 2011, emitido por la Gerencia de Asesoría Jurídica, y;

CONSIDERANDO:

Que, los Gobiernos Regionales son personas jurídicas de derecho público con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia;

Que, con fecha 16 de abril de 2004 se emitió la Resolución Ejecutiva Regional N° 157-2004-Región Callao-PR, por medio de la cual se aprobó la Directiva N° 004-2004-REGIONCALLAO-GR "PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS RELACIONES DE AUTORIDAD O DEPENDENCIA EN EL GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO";

Que, a través del Decreto N° 1057 de fecha 28 de julio de 2008 se estableció el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, el mismo que fue reglamentado a través del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM;

Que, el 08 de noviembre de 2009 se expidió la Ley N° 29430, que modifica la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual";

Que, con Informe de vistos, la Oficina de Recursos Humanos considera necesario contar con una directiva actualizada que contemple los aspectos considerados en la normas expedidas con posterioridad a la dación de la Resolución Ejecutiva Regional N° 157-2004-Región Callao-PR de 16 de abril de 2004, así como la inclusión dentro de los alcances de la misma al personal bajo el régimen de la Contratación Administrativa de Servicios, y otras normas relacionadas, para lo cual remite el proyecto de Directiva General: "MEDIDAS PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO";

Que, la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial ha señalado en el Memorando N° 2611-2011-GRC/GRPPAT de 09 de diciembre de 2011, que la Oficina de Racionalización y Estadística, ha revisado la propuesta de Directiva presentada, la misma que tiene como Objetivo, el normar los



procedimientos a seguir para investigar y sancionar el hostigamiento sexual en las relaciones laborales en el Gobierno Regional del Callao, cualquiera sea la forma jurídica de esa relación, función que se encuentra prevista en el Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional del Callao en su artículo 87°, indicándose también que se han realizado las coordinaciones técnicas con la Oficina de Recursos Humanos.

Que, mediante Informe de Vistos, la Gerencia de Asesoría Jurídica ha emitido informe favorable, señalando que resulta pertinente contarse con una Directiva actualizada.

Que, de acuerdo a lo expuesto, resulta necesario aprobar a través de la presente Resolución, la Directiva General: "MEDIDAS PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO";

Que, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley N° 27867-Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, modificada por la Ley N° 27902 y en uso de las atribuciones conferidas por el Reglamento de Organización y Funciones –ROF del Gobierno Regional del Callao vigente, y de conformidad a las facultades delegadas por la Resolución Ejecutiva Regional N° 200-de fecha 29 de abril de 2009 y sus modificatorias;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Aprobar la Directiva General "MEDIDAS PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO", que en anexo adjunto forma parte de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Disponer que la Oficina de Trámite Documentario y Archivo cumpla con distribuir la presente Directiva a cada una de las Unidades Orgánicas para su conocimiento y cumplimiento.

ARTÍCULO TERCERO.- Dejar sin efecto la Directiva General N° 004-2004-REGIÓN CALLAO-PR, aprobada mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 157-2004-RC-PR.

REGÍSTRESE y COMUNÍQUESE

GOBIERNO REGIONAL CALLAO
DR. JOSE JULIAN GARCIA SANTILLAN
Gerente General Regional





Gobierno Regional
del Callao

800

MEDIDAS PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO (VERSIÓN N° 02)

DIRECTIVA GENERAL N° 003 - 2011- GRC/GA-ORH

FORMULADA POR: GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN / OFICINA DE RECURSOS
HUMANOS

FECHA: 26 DIC. 2011

I. OBJETIVO

Normar los procedimientos a seguir para investigar y sancionar el hostigamiento sexual en las relaciones laborales en el Gobierno Regional del Callao, cualquiera sea la forma jurídica de esa relación.

II. FINALIDAD

Contar con un documento que establezca las pautas y criterios que deben observarse para investigar y sancionar el hostigamiento sexual en el Gobierno Regional del Callao.

III. BASE LEGAL

- a) Declaración Universal de los Derechos Humanos proclamada el 10 de diciembre de 1948, aprobada por el Perú con Resolución Legislativa N° 13282 de fecha 19 de diciembre de 1959.
- b) Constitución Política del Perú.
- c) Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, modificada por las Leyes N° 27902 y 28013.
- d) Ordenanza Regional N° 006-2008, Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional del Callao y sus modificatorias.
- e) Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada por la Ley N° 29430.
- f) Decreto Supremo N° 010-2003-MINDES, Reglamento de la Ley 27942.
- g) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar, y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Convención de Belem Do Pará" de fecha 9 de junio de 1994, aprobada por el Perú con Resolución Legislativa N° 26583 de 01 de marzo de 1996 y ratificada de 02 de abril de 1996 y su Protocolo Facultativo.
- h) T.U.O del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- i) Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo.
- j) Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- k) Convención sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW. Ratificada por R.I. N° 23432 -1982.
- l) Ley N° 28175, Ley Marco del Empleado Público.
- m) Ley N° 27815, Código de Ética de La Función Pública.
- n) Ley N° 27584, Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo.
- o) Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres





- p) Decreto Legislativo N° 1057- Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios
- q) Decreto Supremo N° 075-2008-PCM - Reglamento del D.L. 1057.
- r) Decreto Supremo N° 003-2009-MIMDES. Plan Nacional Contra la Violencia Hacia la Mujer 2009- 2015.
- s) Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-90-PCM.

IV. ALCANCE

Las normas y procedimientos establecidos en la presente Directiva son de aplicación al personal de todas las Unidades Orgánicas del Gobierno Regional del Callao, sea cuando se presente en las relaciones de autoridad o dependencia cualquiera sea la forma jurídica de esa relación o cuando se presente con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo.

V. NORMAS

5.1 DEFINICIONES

- a) **El hostigamiento sexual típico o chantaje sexual** consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales.
- b) **El hostigamiento sexual ambiental** consiste en la conducta física o verbal reiterada 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.
- c) **Hostigada:** Toda persona que es víctima de hostigamiento sexual.
- d) **Hostigadora:** Toda persona que dirige a otra comportamientos de naturaleza sexual no deseados, cuya responsabilidad ha sido determinada y que ha sido sancionada previa queja o demanda, según sea el caso, por hostigamiento sexual, de acuerdo al procedimiento establecido en la Ley N° 27942 y su Reglamento.
- e) **Quejado, demandado, denunciado:** presunto hostigador.
- f) **Quejoso, demandante, denunciante:** presunta víctima.
- g) **Instancia para interponer la Queja:** Las quejas serán interpuestas ante la Oficina de recursos Humanos, en caso la queja sea contra el Jefe de Recursos Humanos, la queja será interpuesta ante la autoridad inmediata de mayor jerarquía. En ningún caso se puede obligar a la víctima a interponer la queja ante el presunto hostigador.
- h) **Instancias para investigar la queja:** En caso los presuntos hostigadores se encuentren comprendidos en el DL 728 las quejas serán evaluadas por la Oficina de Recursos Humanos, salvo que el presunto hostigador sea el Jefe de dicha Oficina, en cuyo caso la investigación será efectuada por la autoridad inmediata de mayor jerarquía. En caso los presuntos hostigadores se encuentren comprendidos en el DL 276, de tratarse de servidores la queja será evaluada por la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinario, en caso se tratase de funcionarios la misma será evaluada por la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinario. En caso el quejado sea miembro titular de las referidas Comisiones, deberá ser reemplazado por un miembro suplente elegido por la víctima.



5.2 ELEMENTOS CONSTITUTIVOS

Para que se configure el hostigamiento sexual, debe presentarse alguno de los elementos constitutivos siguientes:

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

5.3 MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

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

- a) Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad
- c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivas 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.

5.4 MEDIOS PROBATORIOS

- a) Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes y producir certeza en las autoridades del Gobierno Regional del Callao que tienen a su cargo el proceso de investigación por hostigamiento sexual. Deben ser ofrecidos al interponerse la queja ante la Oficina de Recursos Humanos
- b) Instancia para investigar la Queja deberá evaluar los medios probatorios así como todos los indicios existentes que coadyuven a determinar la comisión de los hechos por los actos denunciados.
- c) En aplicación del principio constitucional de presunción de inocencia, corresponde a la víctima del hostigamiento sexual probar lo que afirma en la queja presentada, al punto de crear una duda razonable a su favor para que la queja sea admitida a trámite.
- d) Son admitidos los siguientes medios probatorios:
 - i. Declaración de testigos.
 - ii. Documentos públicos o privados.
 - iii. Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de textos electrónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros.
 - iv. Pericia psicológica, psiquiátricas forense, grafo técnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
 - v. Cualquier otro medio de prueba idóneo para la verificación de los actos de hostigamiento sexual.
- e) Las partes podrán presentar las pruebas que estimen convenientes en las oportunidades que señala el procedimiento establecido en la presente directiva, las mismas que se actuarán.





- f) Se podrá realizar la confrontación entre las partes, siempre que sea solicitada por la persona presuntamente hostigada.
- g) Debe tenerse en cuenta la intangibilidad del contenido de los medios probatorios e incidentes que forman parte de la documentación relativa a la investigación, tramitación y resolución, sin poder introducirse enmendaduras, alteraciones o entrelíneas, ni agregados.
- h) Se debe proteger debidamente a los testigos ofrecidos por las partes con medidas de protección personales y laborales, entre otras, dentro del campo administrativo a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación, más aún si el testigo facilitó el esclarecimiento de los hechos relativos al hostigamiento sexual contra la víctima.

5.5 MEDIDAS CAUTELARES

Con la finalidad de asegurar la eficacia de la Resolución final y la protección a la víctima, se podrá solicitar y/o dictar medidas cautelares. Las medidas que se adopten deberán ajustarse a la intensidad, proporcionalidad y necesidad, y que podrán ser:

- a) Rotación del presunto hostigador.
- b) Suspensión temporal del presunto hostigador, salvo los trabajadores del Régimen Laboral Público.
- c) Rotación de la víctima, a solicitud de la misma.
- d) Impedimento de acercarse a la víctima o su entorno familiar, para lo cual se deberá efectuar una constatación policial al respecto.
- e) Asistencia psicológica u otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral de la víctima. Dicha responsabilidad estará a cargo de la Dirección Regional de Salud, quien emitirá el informe respectivo.

5.6 MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y DIFUSIÓN

La Oficina de Recursos Humanos deberá mantener en el centro de trabajo condiciones de respeto entre los trabajadores, cumpliendo con las siguientes medidas de prevención y difusión:

- a) Comunicar a todo el personal de la institución y aquellos que se incorporen a la misma, sobre la existencia de una política de prevención y sanción del hostigamiento sexual, brindando información completa, asequible y comprensible.
- b) Realizar campañas de detección, prevención y difusión del hostigamiento sexual dentro de la institución, tales como encuestas de opinión buzón de sugerencias, entre otras.
- c) Realizar talleres de Capacitación que promuevan la toma de conciencia y los cambios en los patrones socioculturales que toleren o legitimen el hostigamiento sexual.
- d) Colocar en lugares visibles de la institución información sobre el procedimiento para denunciar y sancionar el hostigamiento sexual.

5.7 EN LAS RELACIONES DE SUJECCIÓN NO REGULADA POR EL DERECHO LABORAL

- a) De acuerdo al Artículo N° 22 de la Ley N° 27942, la víctima de hostigamiento sexual en una relación no regulada por el derecho laboral tiene derecho a exigir una indemnización en la vía civil.
- b) Cuando la persona se encuentra bajo un sistema de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) – Decreto Legislativo 1057 y sea víctima de un acto de hostigamiento sexual por una persona sujeta al Régimen Laboral Público, el procedimiento se sujetará a lo establecido por el Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.



- c) Cuando la persona se encuentra bajo una contratación CAS y sufra de un acto de hostigamiento sexual por otra persona bajo su mismo nivel contractual, en la que media una situación de ventaja, poder sobre la persona para ejercer presión y someterlo(a) mediante chantaje al hostigamiento sexual, el procedimiento se sujetará a lo establecido por el Régimen Laboral Público, en aplicación del artículo 239 de la Ley N° 27444.
- d) Cuando la persona se encuentre bajo un sistema de contrataciones de Servicios No Personales (SNP) reguladas por normas del Código Civil y sea víctima de un acto de hostigamiento sexual por una persona sujeta al régimen laboral vigente en el Gobierno Regional o por otra persona bajo su mismo nivel contractual, en la que media una situación de ventaja, poder sobre la persona para ejercer presión y/o someterla mediante chantaje al hostigamiento sexual, el procedimiento se sujetará a lo establecido en la presente Directiva.
- e) En general se sujetarán al procedimiento de acuerdo al Régimen laboral del presunto hostigador.

VI. MECANICA OPERATIVA

6.1 INTERPOSICION DE LA QUEJA POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL

- a) La queja deberá ser interpuesta por la persona presuntamente hostigada ante la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional del Callao de manera verbal o escrita, o al Jefe Inmediato superior del Quejado.
- b) El plazo de interponer la queja no deberá exceder los treinta (30) días calendario desde que se produjo el presunto acto de hostigamiento, ofreciendo presentar los medios probatorios que sustenten la misma. Las pruebas que podrán ser utilizadas son las establecidas en la presente directiva y podrán ser presentadas hasta antes que se emita la resolución final.
- c) Una vez recibida la queja que deberá ser consignada en un acta, será derivada a la instancia encargada de investigar la queja, en un plazo no mayor de 24 horas o el del término de la distancia debidamente fundamentado.

6.2 ATENCIÓN DE LA QUEJA POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL

- a) Recibida la queja por la instancia encargada de la investigación sea la Oficina de Recursos Humanos, la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinario (Servidores), o la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinario (Funcionarios), correrá traslado de la queja al quejado dentro del tercer (03) día útil de presentada. El proceso de investigación no excederá los 30 días hábiles, los mismos que son improrrogables.
- b) El Quejado cuenta con cinco (5) días hábiles para presentar sus descargos ante la instancia encargada de la investigación, excepcionalmente cuando exista causa justificada y a petición del interesado se prorrogará cinco días hábiles más.
- c) El descargo deberá hacerse por escrito y contendrá la exposición ordenada de los hechos y pruebas con que se desvirtúen los cargos.
- d) La instancia encargada de la investigación pondrá en conocimiento de ambas partes todos los documentos que se presenten, los cuales serán ordenados en forma de expediente debidamente foliados en número y letras.
- e) La instancia encargada de la investigación cuenta con diez (10) días útiles para realizar las investigaciones que considere necesarias a fin de determinar la existencia o no del acto de hostigamiento sexual, de acuerdo a los criterios establecidos en la presente Directiva y de acuerdo a la normatividad vigente.



- f) La instancia encargada de la investigación podrá imponer medidas cautelares durante el tiempo que dure el procedimiento de investigación, las que incluyen medidas de protección para la víctima.
- g) Al concluir la investigación, la instancia encargada de la investigación emitirá el informe respectivo, señalando en sus conclusiones, si la queja formulada por hostigamiento sexual es declarada fundada o infundada por lo que le asiste responsabilidad o no al quejado.
- h) El informe mencionado en el numeral anterior y los antecedentes de la investigación, ordenados en forma de expediente deberán, de ser el caso conjuntamente con el proyecto de Resolución, elevados a la Autoridad Competente (Titular de la Entidad / Gerencia General Regional).
- i) Antes de emitir la Resolución que declara Fundada o Infundada la queja, la Autoridad Competente podrá emplear el criterio objetivo de razonabilidad o discrecionalidad, efectuando el examen de los hechos.
- j) La Resolución emitida deberá ser comunicada a través de la Oficina de Trámite Documentario y Archivo, a todos los implicados para los fines pertinentes.
- k) En caso que la queja o demanda de hostigamiento sexual sea declarada FUNDADA por resolución firme, deberá señalarse la sanción correspondiente, teniendo en cuenta la proporcionalidad en función de la gravedad de la falta y al ámbito de aplicación de la misma, comunicando a la Oficina de Recursos Humanos para aplicar la sanción correspondiente y al Órgano de Auditoría encargado del seguimiento de los procesos administrativos.
- l) En caso que la queja o demanda de hostigamiento sexual sea declarada INFUNDADA por resolución firme y quede acreditada la mala fe del demandante, la persona a quien se le imputan los hechos en la queja o demanda tiene expedito su derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes, archivándose el caso en la Oficina de Recursos Humanos.
- m) La Oficina de Recursos Humanos elaborará informe al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de los procedimientos instaurados y las sanciones impuestas por hostigamiento sexual dentro de los treinta días calendarios siguientes a la expedición de la resolución final de la investigación.

6.3 SANCIONES DEL HOSTIGAMIENTO

Las conductas de acoso sexual que se comprueben, serán sancionadas según su gravedad y de conformidad con la legislación vigente.

- a) Las sanciones aplicables a los trabajadores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, de acuerdo a la gravedad, son las siguientes:
 - i. Cese temporal
 - ii. Destitución
- b) Las sanciones aplicables a las personas que desempeñan función pública y que no se encuentran comprendidas bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, de acuerdo a su gravedad, son las siguientes:
 - i. Rescisión de Contrato.
 - ii. Rescisión de Convenio.
- c) Las sanciones aplicables a las personas bajo el régimen laboral privado, de acuerdo a la gravedad de los hechos son las siguientes:
 - i. Amonestación
 - ii. Suspensión
 - iii. Despido



Gobierno Regional
del Callao

003

- d) Ante la resolución expedida por la Autoridad Competente procede la interposición de los recursos administrativos previstos por la Ley del Procedimiento Administrativo General, con la finalidad de garantizar a las partes el derecho a la doble instancia.
- e) Los trabajadores sancionados con despido por acto de hostigamiento sexual tienen expedito su derecho a interponer ante la vía judicial las acciones legales que la Ley faculte.

VII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

- 7.1 En lo que no se encuentre regulado en la presente Directiva, será de aplicación supletoria lo previsto en la Ley N° 27444 "Ley de Procedimientos Administrativos General", Ley N° 27942 "Ley de Prevención y hostigamiento Sexual" y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, Ley 29340 "Ley que modifica la Ley N° 27942", Decreto Legislativo N° 276 "Ley de Bases de la Carrera Administrativa" y su Reglamento, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y el Decreto Legislativo N° 1057- Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- 7.2 En el caso que haya conocido del acto de hostilidad, el Titular de la Institución o el funcionario encargado de ordenar la instauración del proceso administrativo disciplinario, y no haya adoptado las acciones oportunas y adecuadas para tramitar, investigar y/o sancionar los hechos, será responsable solidario por el pago de la indemnización que corresponde al hostigador, sin perjuicio de la responsabilidad penal que corresponda.
- 7.3 Déjese sin efecto la Directiva N° 004-2004-REGION CALLAO-GR, aprobada mediante Resolución Ejecutiva Regional N°157-2004-Región Callao-PR.



VIII. RESPONSABILIDAD

- 8.1 La Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional del Callao, es la encargada de la implementación, seguimiento y evaluación de la presente Directiva.
- 8.2 El Órgano de Control Institucional es el responsable de velar por el adecuado cumplimiento de las disposiciones establecidas en la presente Directiva.

IX. ANEXOS

9.1 Contenido del Acta de la Queja

El acta que se levante ante la queja verbal o el escrito que presente el Quejoso, deberá contener los siguientes requisitos:

- a) Datos generales de la persona presuntamente hostigada: nombre completo, cargo o puesto, Órgano o Unidad Orgánica, régimen laboral, relación laboral o de otra índole con la presunta persona hostigadora.
- b) Datos generales de la persona presuntamente hostigadora: nombre completo, cargo o puesto, Órgano o Unidad Orgánica, régimen laboral y relación laboral o de otra índole con la presunta persona hostigada.
- c) Descripción clara y concreta de los actos denunciados que se consideran manifestaciones de hostigamiento sexual, presentados en una narración cronológica, lugar en que se produjeron y la reacción de la presunta víctima frente a estos hechos.
- d) Indicación de medios probatorios que acrediten la queja.
- e) Solicitud de medidas cautelares a favor de la presunta víctima de considerarlo necesario.

9.2 Flujograma del Procedimiento para la Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual.





ANEXO

