

## **2. PAD por hostigamiento sexual**

Al respecto, el inciso k) del art. 85 de la LSC, indica que el hostigamiento sexual, cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad, es una falta de carácter disciplinario que puede ser sancionada con suspensión temporal o destitución, según gravedad, previo proceso administrativo.

Ante denuncias de casos de hostigamiento y/o acoso sexual cometida por servidores civiles (cualquiera sea su régimen de vinculación laboral), las entidades públicas deberán observar las disposiciones contenidas en la Ley 27942, su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo 014-2019-MIMP y los lineamientos aprobados por Servir<sup>351</sup>, así como en la «Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el lugar de Trabajo en el sector privado y público», aprobada por Resolución Ministerial 223-2019-TR.

365

Ahora bien, respecto de las medidas de protección impuestas en el marco de la falta disciplinaria por hostigamiento sexual, en el art. 18 del Decreto Supremo 014-2019-MIP, concordante con el num. 7.3.3.2 de los lineamientos, se indica que la ORH de la entidad dicta tales medidas en un plazo máximo de 3 días hábiles desde que se interpuso la queja o denuncia. Las medidas de protección son otorgadas de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata; asimismo, pueden ser sustituidas o ampliadas, en función de las circunstancias de cada caso.

---

<sup>351</sup> «Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas, conforme a lo establecido en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento», aprobado mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva 144-2019-SERVIR-PE.

Como resultado de estas disposiciones legales, se dispusieron las medidas de protección dictadas a favor de la víctima en el marco de la comisión de la falta por hostigamiento sexual, las cuales se señalan a continuación:

- Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
- Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a.
- Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
  - Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima.

366

Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

Por otro lado, en el lit. b), del num. 7.3.4.1 de los lineamientos, se señala que, cuando en el Informe de Precalificación se recomiende iniciar el procedimiento administrativo disciplinario, la Secretaría Técnica – PAD debe informar al Ministerio Público o a la Policía Nacional del Perú para que actúen conforme a sus funciones; además, que el plazo máximo para esta comunicación es de 24 horas computadas a partir de la emisión del Informe de Precalificación.

Finalmente, en cuanto a la carga de la prueba en este tipo de casos, el TSC señaló lo siguiente:

*[...] el hostigamiento es una falta que suele cometerse de forma clandestina, sin la presencia de testigos y en ocasiones sin dejar rastros o vestigios materiales, lo que dificulta contrastar el*

*testimonio de la víctima*<sup>352</sup>. De modo que, ante la dificultad probatoria para contrastar el testimonio del/de la servidor/a presuntamente agraviado/a, el TSC señaló que “[...]es necesario recurrir a otros elementos de prueba o indicios que permitan generar un grado de certeza suficiente, tales como una pericia psicológica, testimonios de quienes hayan observado al investigado.<sup>353</sup> (Énfasis agregado).

---

<sup>352</sup> Resolución 002370-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala.

<sup>353</sup> *Idem.*

**Diagrama 28**  
**PAD en caso de hostigamiento sexual**

