



AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
GERENCIA DE DESARROLLO DEL SISTEMA DE RECURSOS
HUMANOS

POLÍTICA NACIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO

PROTOCOLO DEL SERVICIO

5.5.1

**“Producción y difusión de información a nivel nacional y con enfoque intercultural
sobre denuncia y sanción del hostigamiento sexual laboral”**

AÑO 2025



CONTENIDO DEL PROTOCOLO DEL SERVICIO 5.5.1

I. PARTE GENERAL	4
1.1. Denominación del servicio N° 5.5.1. de la Política Nacional de Igualdad de Género	4
1.2. Entidad proveedora del servicio N° 5.5.1. de la Política Nacional de Igualdad de Género	4
1.3. Siglas y/o acrónimos	4
II. MODELO OPERACIONAL	5
2.1. Alcance operacional del servicio 5.5.1.	5
2.2. Etapas para la prestación del servicio 5.5.1.	7
2.2.1 Etapa I: Diagnóstico	7
2.2.2 Etapa II: Producción y difusión	8
2.2.2.1 Elaboración del plan de acción de la campaña comunicacional	8
2.2.2.2 Ejecución del plan de campaña comunicacional	10
2.2.2.3. Difusión de la campaña comunicacional	11
2.2.2.4. Acciones de verificación de la campaña comunicacional	12
2.2.3 Etapa III: Seguimiento	13
2.3. Enfoques para la producción y difusión de las piezas comunicacionales	15
2.3.1 Enfoque de género	15
2.3.2 Enfoque de derechos humanos	15
2.3.3 Enfoque de interculturalidad	15
2.3.4 Enfoque de interseccionalidad	15
2.3.5 Enfoque de discapacidad	16
2.4 Aspectos a ser considerados para la incorporación de los enfoques de interculturalidad, género e interseccionalidad	16
2.4.1 Sobre la Incorporación del enfoque intercultural	16
2.4.2 Sobre la incorporación del enfoque de género	18
2.4.3 Sobre la incorporación del enfoque de interseccionalidad	18
2.5 Modalidad de entrega del servicio	20
2.6 Receptor/a del servicio	20
2.7 Actores	21



2.7.1 Actores que son centro de costo	22
2.7.2. Roles e interacciones	22
2.7.3. Actividades operativas	23
2.7.4. Estándares de cumplimiento	24
2.7.5. Fichas técnicas de los indicadores	24
Glosario	29



1. PARTE GENERAL

Lineamiento N° 5.5. de la Política Nacional de Igualdad de Género

Mediante Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP se aprobó la “Política Nacional de Igualdad de Género”, a través de la cual se busca mejorar la eficacia y calidad de la actuación de las entidades de la administración pública, en todos los niveles de gobierno, para garantizar los derechos humanos de las mujeres en igualdad y sin discriminación; en esa línea, plantea 6 objetivos prioritarios, encontrándose el Objetivo Prioritario N° 5, orientado a:

“**OP5:** Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres.”

1.1 Denominación del servicio N° 5.5.1. de la Política Nacional de Igualdad de Género

Ahora bien, el lineamiento referido en el numeral precedente, se materializa a través de distintos servicios, entre los cuales se encuentra el “Servicio 5.5.1 Producción y difusión de información a nivel nacional y con enfoque intercultural sobre la denuncia y sanción del hostigamiento sexual laboral”, dirigido a las entidades públicas a través de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.

1.2 Entidad proveedora del servicio N° 5.5.1. de la Política Nacional de Igualdad de Género, dirigido a Servidores/as y funcionarios/as públicos/as.

Como entidad proveedora del Servicio 5.5.1, que está dirigido a Servidores/as y funcionarios/as públicos/as, se tiene al Pliego 023: Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), Unidad Ejecutora: 001-1314: Autoridad Nacional del Servicio Civil, a través de la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos de SERVIR.

1.3 Siglas y/o acrónimos

BDPI	: Base de Datos de Pueblos Indígenas u Originarios
CEM	: Centro Emergencia Mujer
GDSRH	: Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos
HSL	: Hostigamiento Sexual Laboral
MIMP	: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
MINCUL	: Ministerio de Cultura



PAD	: Procedimiento Administrativo Disciplinario
PNIG	: Política Nacional de Igualdad de Género
RNSSC	: Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles
SERVIR	: Autoridad Nacional del Servicio Civil
SAGRH	: Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos
SJCII	: Subjefatura de Comunicaciones e Imagen Institucional
STPAD	: Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario
OPP	: Oficina de Planeamiento y Presupuesto
ORH/OGRH	: Oficina de Recursos Humanos/Oficina General de Recursos Humanos

2 MODELO OPERACIONAL

2.1 Alcance operacional del servicio 5.5.1.

El servicio 5.5.1 “Producción y difusión de información a nivel nacional y con enfoque intercultural sobre denuncia y sanción del hostigamiento sexual laboral”, en las entidades públicas, consiste en diseñar, elaborar y difundir información útil y oportuna con enfoque intercultural, de género, interseccional, intergeneracional y de discapacidad para prevenir el hostigamiento sexual laboral (HSL), y de ser el caso, promover su denuncia.

Asimismo, busca dar a conocer el procedimiento de investigación, sanción, reporte semestral de denuncias y demás obligaciones a través de una campaña de comunicación, cuyo impacto se hace visible a través del reporte que las oficinas de Recursos Humanos (ORH) realizan a través de la Plataforma de Registro del Servicio de Orientación a Denunciantes de Hostigamiento Sexual, en adelante plataforma Estado Sin Acoso¹, espacio virtual a través del cual las entidades públicas informan semestralmente a SERVIR las acciones que han realizado respecto del número de denuncias recibidas en materia de HSL.

Al respecto cabe precisar, que los contenidos de la campaña comunicacional abordan las causas del HSL, sus manifestaciones y consecuencias; así como las rutas

¹Plataforma Estado Sin Acoso: <https://app.servir.gob.pe/HostigamientoPortal/faces/seguridad/index.xhtml>



y funciones de los servicios públicos para acceder a las vías de protección, atención, denuncia, investigación y sanción; también aborda información estadística nacional sobre HSL.

La información que produce el servicio está dirigida a las Oficinas de Recursos Humanos (ORH), o las que hagan sus veces, en las entidades públicas a nivel nacional, para que puedan replicar y/o adaptar la información para su difusión entre el personal que, bajo cualquier vínculo jurídico laboral, brinda su prestación en la actividad pública; en esa línea, el servicio considera la diversidad del público al que va dirigida en cuanto a edad, sexo, auto identificación étnica y cultural, condición de discapacidad, identidad de género y orientación sexual, entre otras variables de diferenciación. Asimismo, considera las temáticas acordes a su realidad urbana o rural, representa a los diversos grupos de audiencia y cuenta con pertinencia cultural y adecuación lingüística para la población indígena y/o servidores/as públicos/as usuarios de lenguas originarias.

Es importante destacar que, actualmente, en atención al literal b) del numeral 7.1.2 de los “Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas” formalizados por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, las ORH de las entidades públicas a nivel nacional tienen la obligación de difundir información en materia de hostigamiento sexual; sin embargo, no existen lineamientos para el diseño, producción y difusión del contenido que promuevan la incorporación del enfoque de género, interculturalidad, interseccionalidad y discapacidad, entre otros. De tal forma, el protocolo del servicio 5.5.1 dispone la composición, características técnicas, recomendaciones, modos de uso y otros datos relevantes de las especificaciones técnicas, por medio de las cuales se generará y difundirá la información para la prevención y sanción del HSL.

De tal forma, la producción de las piezas comunicacionales comprende (diseños gráficos y audiovisuales en redes sociales, guías, dípticos, mailing, reel’s, entre otros) que serán distribuidas a través del portal web² del servicio Estado Sin Acoso, redes sociales, capacitaciones y la ejecución de asistencias técnicas brindadas por SERVIR. Las mismas podrán ser replicadas y/o adaptadas por las entidades públicas a nivel nacional a través de sus ORH o la que haga sus veces.

En esa línea, se tiene que este servicio aporta directamente a la implementación de la Política Nacional de Igualdad de Género, específicamente al Objetivo Prioritario 5 (OP 5), “Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres”, asimismo, contribuye también

² Página web del servicio Estado Sin Acoso: <https://www.gob.pe/institucion/servir/campa%C3%B1as/1375-estado-sin-acoso>).



al cumplimiento del Objetivo Prioritario 1 (OP 1), “Reducir la violencia hacia las mujeres”, toda vez que está orientado a prevenir y promover la denuncia del HSL, dando a conocer el procedimiento de investigación y sanción.

2.2 Etapas para la prestación del servicio 5.5.1.

El servicio 5.5.1. comprende tres etapas: (i) diagnóstico, (ii) producción y difusión, y (iii) seguimiento y evaluación, cada una de las cuales incluye diversos pasos:

2.2.1 Etapa I: Diagnóstico

La producción del servicio inicia con el diagnóstico y definición del estado situacional del HSL en las entidades públicas del país, acciones las cuales se encuentran a cargo de la GDSRH y se realiza de forma anual.

Para identificar la problemática por departamentos se recaba información sobre las manifestaciones más comunes, la población más afectada de acuerdo con las variables de género, edad, grado de instrucción, ocupación, lugar de residencia (urbano-rural), auto identificación étnica, condición de discapacidad, orientación sexual e identidad de género, entre otros³. Las fuentes de información son cualitativas y cuantitativas y pueden ser las siguientes:

- Las OGRH/ORH y STPAD a nivel nacional.
- El reporte sobre medidas de prevención de periodicidad semestral y reporte de denuncias (julio y diciembre), que realizan las ORH.
- Registros estadísticos del servicio de atención de casos de hostigamiento sexual, así como de la plataforma Estado Sin Acoso y/o el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (RNSSC).
- Información estadística de diversas fuentes externas nacionales, como del INEI y del extranjero, como de la ONU o de la OIT.
- Investigaciones de instituciones nacionales e internacionales, como de la OCDE, Defensoría del Pueblo, universidades públicas y privadas, entre otras.
- Equipo de supervisión de la GDSRH de SERVIR.
- Otras fuentes que se consideren pertinentes.

La información se sistematiza y analiza para determinar los contenidos de la información y el tipo de piezas comunicacionales a elaborarse sobre prevención, denuncia, procedimiento, atención, investigación y sanción del

³ Sujeto a disponibilidad de la información que brinde la plataforma



hostigamiento sexual laboral. Asimismo, permite identificar las zonas para las que se producirán materiales informativos, así como el problema y las temáticas que amerita la necesidad de la elaboración de un material informativo y de sensibilización específico.

La persona encargada de estas responsabilidades, así como del conjunto de actividades que se llevan a cabo en todo el proceso, tiene manejo de los enfoques de género, interseccionalidad e interculturalidad.

2.2.2 Etapa II: Producción y difusión

En el marco de una campaña comunicacional efectiva para promover la denuncia y sanción del HSL en las entidades públicas, la Subjefatura de Comunicaciones e Imagen Institucional (SJCII) de SERVIR diseñará una campaña de manera anual enmarcada en las siguientes acciones:

2.2.2.1 Elaboración del plan de acción de la campaña comunicacional

Con el análisis del diagnóstico realizado en la Etapa I, se determinan los contenidos de la información y el tipo de piezas comunicacionales sobre prevención, denuncia, procedimiento, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual laboral. Por ello, para la planificación de la campaña comunicacional se realizan las siguientes acciones:

a) Definición de los objetivos específicos

El objetivo del servicio es prevenir el HSL en el ámbito público. Por ello, luego de la comprensión del estado situacional del HSL en las instituciones gubernamentales, se plantean objetivos específicos y medibles, así como las metas en las cuales se abordará eficazmente el hostigamiento sexual en el entorno laboral público a lo largo del tiempo. Estas acciones estarán a cargo de la GDSRH en conjunto con la SJCII.

b) Definición del público objetivo

En esta acción, la GDSRH y la SJCII procederán a identificar de manera precisa y detallada los segmentos de audiencia que serán el foco principal para el desarrollo de la campaña comunicacional. Este análisis se llevará a cabo considerando diversas variables cruciales, tales como género, edad, ubicación geográfica, identidad étnica, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, entre otras características significativas. Este enfoque meticuloso garantiza que la campaña se diseñe de manera específica y adaptada a las características particulares de cada grupo identificado, maximizando así su efectividad y relevancia.



c) Definición de los mensajes comunicacionales y la transversalización de los enfoques

Se llevará a cabo la definición de los mensajes comunicacionales y la transversalización de los enfoques. Este paso implica la formulación de los mensajes que serán transmitidos durante la campaña, así como la integración y aplicabilidad de enfoques transversales en toda la campaña de comunicación, cuidando de utilizar el lenguaje inclusivo en todas sus formas (oral, escrito, gráfico).

En primer lugar, la definición de mensajes comunicacionales implica la elaboración cuidadosa de contenido, observando que sea claro, sencillo y alineado con los objetivos de la campaña. Se identificarán los temas clave, las narrativas y los llamados a la acción que resonarán con el público objetivo. Estos mensajes no solo deben ser impactantes, sino también coherentes entre sí para garantizar una comunicación efectiva y consistente.

La transversalización de enfoques, por otro lado, implica la incorporación de dimensiones clave en la campaña de comunicación. Esto puede incluir enfoques de género, de derechos humanos, de interculturalidad, de interseccionalidad, perspectiva de discapacidad y otros aspectos que aborden de manera integral las diferentes realidades y necesidades de la audiencia. Integrar estos enfoques asegura que la campaña sea sensible a la diversidad y promueva la inclusión en todos los niveles.

Estas acciones estarán a cargo de la GDSRH en colaboración con la SJCI.

d) Definición de la campaña comunicacional

Este paso implica la planificación detallada de la implementación y difusión de los mensajes formulados anteriormente. Además, se llevará a cabo una cuidadosa selección de los medios y canales de comunicación más apropiados, considerando tanto el ámbito digital como el presencial.

La campaña comunicacional comprende un plan que debe contar con los siguientes ítems: objetivos de comunicación, análisis del **público objetivo**, **estilo de comunicación**, y los **mensajes clave**. Además, se establecerán las **estrategias**, un **cronograma**⁴ **acciones**

⁴ El cronograma se elaborará y actualizará de forma anual en función de lo establecido para cada campaña.



de la campaña con **indicadores**, metas y propuesta de piezas de comunicación para garantizar una cobertura efectiva a lo largo del tiempo.

En cuanto a la **selección de medios y canales**, se evaluará la idoneidad de diversos canales de comunicación, tanto digitales como presenciales, en función de las características del público objetivo. Estos podrían incluir redes sociales, sitios web, correo electrónico, eventos presenciales, medios de comunicación tradicionales, entre otros. La elección de estos canales se basará en la accesibilidad y la efectividad para llegar a la audiencia deseada.

Asimismo, se actualizará el sitio web de la plataforma Estado sin Acoso, alojado en el portal gob.pe, para difundir activamente estas piezas en las redes sociales oficiales de SERVIR, asegurando así una amplia visibilidad y alcance.

Al finalizar la campaña se hará un **informe de evaluación y cumplimiento de metas**. La SJCII y la GDSRH de SERVIR, serán las encargadas de determinar los temas específicos que deben ser abordados en la campaña de comunicaciones, tomando en consideración los elementos descritos en la Etapa II Producción y Difusión, así como las principales inquietudes y necesidades identificadas por las audiencias. Sin perjuicio de ello, se tomará como referencia el abordaje de los seis puntos de difusión establecidos en el literal b) del numeral 7.1.2 de los “Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas” formalizados por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, como contenido mínimo a incluir en los temas abordados en la campaña elaborada por SERVIR.

2.2.2.2. Ejecución del plan de acción de la campaña comunicacional

La difusión de la campaña comunicacional se desarrolla con las siguientes acciones: i) Diseño y desarrollo de los contenidos de la campaña; ii) Validación de los contenidos y formatos; iii) Difusión del plan de acción de la campaña comunicacional:

a) Diseño y desarrollo de los contenidos de la campaña

Una vez que los contenidos sean aprobados, se procederá a la creación de guiones para las piezas gráficas y audiovisuales. Además, se garantizará la representación adecuada de los diversos grupos de audiencia, abarcando tanto el público objetivo urbano



como rural de los departamentos de costa, sierra y selva, para que los materiales sean cultural, étnica y lingüísticamente sensibles a las características específicas de cada departamento.

Asimismo, en la elaboración de los materiales de comunicación, se tendrán en cuenta los canales previamente indicados en la definición operacional del servicio. Esto asegurará que tanto el mensaje como el diseño se ajusten a las particularidades de cada canal. Estos aspectos se considerarán como el punto de partida para el desarrollo completo y especializado del contenido del material.

Es relevante destacar que el proceso de desarrollo del contenido incluirá los enfoques de género, interseccionalidad, perspectiva de discapacidad y los estándares de interculturalidad, garantizando así una representación completa y equitativa en la campaña.

b) Validación de los contenidos y formatos

En el proceso de validación de materiales, se implementarán las siguientes acciones y evaluaciones, diseñadas para asegurar la calidad, precisión y efectividad de los materiales creados:

- La revisión y aprobación de los contenidos y mensajes presentes en los guiones y/u otros materiales será responsabilidad del personal designado, en los enfoques transversales para la prevención, denuncia, procedimiento y sanción del HSL, de la SJCI y la GDSRH, respectivamente.
- Asimismo, se emplean elementos descritos en la Etapa II Producción y Difusión. De la misma forma, las ORH que repliquen y produzcan dicha información, deberán considerar las especificaciones técnicas.

2.2.2.3. Difusión de la campaña comunicacional

La difusión de la campaña de comunicación propuesta desde SERVIR, se llevará a cabo mediante varias acciones coordinadas:

- Las piezas de comunicación son compartidas en las redes sociales oficiales de SERVIR para alcanzar un amplio público.
- Actualización del espacio dedicado a la campaña en el portal gob.pe, por medio del cual se podrán descargar las distintas piezas comunicacionales diseñadas para la campaña, facilitando el acceso a la información.
- La difusión en redes sociales sigue una planificación asegurando una presencia constante y efectiva. Además, se emplea un enfoque directo al dirigir oficios a las Oficinas de Recursos Humanos (ORH),



proporcionando el enlace directo a la campaña. Esta iniciativa busca garantizar que las entidades públicas tengan acceso fácil y directo a los recursos de la campaña.

- Simultáneamente, se realizará el envío del enlace de la campaña alojado en gob.pe a las Oficinas de Recursos Humanos (ORH) a nivel nacional, utilizando tanto la vía digital como el envío de oficios. Esta acción busca garantizar que la campaña llegue a todas las instancias pertinentes de manera directa y efectiva.
- La ejecución de la difusión se realiza a través de las capacitaciones y asistencias técnicas proporcionadas por la GDSRH mediante el servicio Estado Sin Acoso. Esta estrategia asegura que la información sobre la campaña sea compartida de manera sistemática durante las actividades formativas y de apoyo técnico, para orientar a las ORH sobre el objetivo de la campaña, se entrega el enlace del sitio web y se fortalece la conexión directa con las entidades, asegurando una distribución efectiva de la información clave sobre la campaña y sus recursos.

2.2.2.4. Acciones de verificación de la implementación de la campaña comunicacional

Elaborada y difundida la información sobre hostigamiento sexual laboral, la GDSRH verifica su implementación, considerando las variables de diferenciación en el registro de datos, realizando seguimiento a las ORH de las entidades públicas, o las que hagan sus veces, que hayan registrado:

- Denuncias por hostigamiento sexual laboral en la plataforma Estado Sin Acoso del portal gob.pe.
- Acciones de prevención de hostigamiento sexual laboral reportadas por medio de la plataforma Estado Sin Acoso del portal gob.pe.

Se considerará un criterio de priorización por departamentos para garantizar un seguimiento minucioso y específico. Dicho proceso se ejecuta por medio de las asistencias técnicas, capacitaciones y difusión especializada, de documentos y/o canales digitales. El seguimiento tendrá como objetivo prioritario la ejecución de acciones de difusión del HSL, así como de las medidas preventivas. Asimismo, se buscará favorecer el reporte de acciones de prevención en la plataforma.

El criterio de priorización se ejecutará por medio de la cuantificación de denuncias por hostigamiento sexual laboral reportados semestralmente en la plataforma Estado Sin Acoso. De tal forma, se

propone dividir a los departamentos en función del número de denuncias que han reportado el año previo y agruparlas en las siguientes categorías de priorización: (i) Departamentos con más 6 denuncias reportadas en la plataforma (ii) Departamentos con 4 a 6 denuncias en la plataforma (iii) Departamentos con 2 y 3 denuncias en la plataforma (iv) departamentos con 0 a 1 denuncia de hostigamiento sexual reportados en la plataforma.

Si bien, la responsabilidad de cumplir con la campaña de difusión es para todas las entidades públicas a nivel nacional, se agruparán en 4 años a los departamentos por los criterios anteriormente mencionados.

Primer año	:	Lima Metropolitana, Lima Provincias, Cajamarca, Callao, Arequipa
Segundo año	:	Ayacucho, Huánuco, Lambayeque, Loreto, Ucayali, Ancash, Piura y Madre de dios
Tercer año	:	Amazonas, Cusco, Puno, Tacna, San Martín y La Libertad
Cuarto año	:	Ica, Junín, Tumbes, Huancavelica, Moquegua, Pasco y Apurímac.

2.2.3. Etapa III: Seguimiento

Dentro del contexto de la campaña comunicacional, la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos (GDSRH) y la Subjefatura de Comunicaciones e Imagen Institucional (SJCII) de SERVIR llevarán a cabo las siguientes actividades de seguimiento.

La SJCII elaborará un reporte anual con el análisis de la estadística de las publicaciones realizadas en redes sociales de SERVIR. La misma que contendrá información de la gestión e impacto de la campaña.

Por su parte, la GDSRH verifica la implementación de la campaña diseñada y brindada a las entidades públicas a través de la implementación de la obligación del reporte anual de cumplimiento de actividades de prevención en la plataforma Estado Sin Acoso⁵. Actualmente, la plataforma es un espacio virtual en la cual las ORH de las entidades públicas, o las que hagan sus veces, tienen la obligación de reportar la ausencia o presencia de denuncias por hostigamiento sexual laboral en su entidad de acuerdo al art. 38 del D.S. 014-

⁵ Plataforma Estado Sin Acoso: <https://www.servir.gob.pe/gestores-de-rrhh/estado-sin-acoso/plataforma-de-reporte-de-denuncias-por-hs/>



2019-MIMP “Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual”.

En ese sentido, como consecuencia de la aprobación e implementación del presente protocolo, el representante de las ORH o las que hagan sus veces, tendrá la obligación de reportar a través de la plataforma Estado Sin Acoso, las acciones obligatorias de prevención que hayan ejecutado durante el año en el marco de lo dispuesto en los “Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas” formalizadas por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, incluyendo particularmente, el cumplimiento de la difusión periódica en materia de hostigamiento sexual establecido en el numeral 7.1.2 de la norma citada. Dicho reporte tiene carácter de declaración jurada.

En ese contexto, la plataforma Estado Sin Acoso será empleada como plataforma de reporte y seguimiento del cumplimiento de medidas de prevención del hostigamiento sexual en las entidades públicas, las cuales son actualmente las siguientes: (i) contar con normativa interna que regule la atención de casos de hostigamiento sexual, (ii) ejecutar capacitaciones generales y específicas, (iii) incorporar cláusulas en los convenios y contratos que se suscriben, (iv) ejecutar un diagnóstico situacional dentro de la entidad y (v) difundir información en materia de hostigamiento sexual. Dichas disposiciones se cumplen en función de lo dispuesto en el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP y los “Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas” formalizados por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE.

En el caso de que la ORH haya realizado la traducción del material proporcionado por SERVIR, también deberá reportarlo y cargarlo en la plataforma Estado Sin Acoso para el respectivo seguimiento.

Cumplido el plazo de entrega del reporte, se procede a realizar un corte para dar inicio al procesamiento de la información de manera que se pueda verificar el avance del cumplimiento de las medidas de prevención priorizando las siguientes variables: nivel de gobierno, sector, departamento y entidad. Este proceso tiene la finalidad de identificar los puntos focales que reportan las cifras más bajas en cumplimiento de prevención, a fin de hacer mayor incidencia en el cumplimiento de estas, a través de las campañas comunicacionales.

2.3. Enfoques para la producción y difusión de las piezas comunicacionales

Para el desarrollo, diseño y diagramación del contenido de difusión se contempla la incorporación de los siguientes enfoques:

2.3.1. Enfoque de género

Reconoce la existencia de circunstancias asimétricas en la relación entre hombres y mujeres, construidas sobre la base de las diferencias de género que se constituyen en una de las causas principales de la violencia hacia las mujeres. Este enfoque debe orientar el diseño de estrategias de intervención orientadas al logro de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres⁶.

2.3.2. Enfoque de derechos humanos

Un enfoque basado en los derechos humanos permite determinar quiénes tienen derechos (titulares de derechos) y qué libertades y derechos tienen estos en virtud de las normas internacionales de derechos humanos; así como las obligaciones de los responsables de garantizar que los titulares de derechos disfruten de sus derechos (responsables de dar cumplimiento a sus obligaciones). Dicho enfoque permite empoderar a los titulares de derechos para exigir sus derechos y a los garantes de derechos para dar cumplimiento a sus obligaciones⁷.

2.3.3. Enfoque de interculturalidad

La interculturalidad, desde un paradigma ético-político, parte del reconocimiento de las diferencias culturales como uno de los pilares de la construcción de una sociedad democrática, fundamentada en el establecimiento de relaciones de equidad e igualdad de oportunidades y derechos. El enfoque Intercultural implica que el Estado valore e incorpore las diferentes visiones culturales, concepciones de bienestar y desarrollo de los diversos grupos étnico-culturales para la generación de servicios con pertinencia cultural, la promoción de una ciudadanía intercultural basada en el diálogo y la atención diferenciada a los pueblos indígenas y la población afroperuana⁸.

2.3.4. Enfoque de interseccionalidad

Reconoce que el género no es el único factor de exclusión y de violencia contra las mujeres, sino que existe un “sistema complejo de estructuras de

⁶ Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

⁷ Naciones Unidas (s.a.) Breve Guía de reflexión sobre un enfoque basado en los derechos humanos de la salud.

⁸ Ministerio de Cultura. (2017). Política de Transversalización del enfoque intercultural.

opresión que son múltiples y simultáneas”. Así, la discriminación por ser mujer se ve agravada al interactuar con otros mecanismos de opresión ya existentes (por razones de raza/etnia, edad, pobreza, orientación sexual, origen y estatus migratorio, discapacidad, entre otras) creando en conjunto una nueva dimensión de exclusión y de violencia. No se trata de una suma de desigualdades, sino que conforman un nexo o nudo de “intersección” con cada una de estas discriminaciones de forma diferente en cada situación personal y grupo social⁹.

2.3.5. Enfoque de discapacidad

A partir del modelo social, las políticas públicas deben adoptar todas las medidas necesarias para eliminar las múltiples barreras que impiden la inclusión de una persona con discapacidad. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificado por el Estado peruano mediante Decreto Supremo N° 073-2007-RE, en su artículo 2, establece que se entenderá por “discriminación por motivos de discapacidad cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo”. Para evitar la discriminación, los Estados deben realizar los ajustes razonables correspondientes: tomar las medidas, realizar las modificaciones y adaptaciones necesarias para garantizar el ejercicio de derechos por parte de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones¹⁰.

2.4. Aspectos a ser considerados para la incorporación de los enfoques de interculturalidad, género e interseccionalidad

Para el desarrollo, diseño y diagramación del contenido de difusión, en los cuales se contempla la incorporación de los enfoques desarrollados en el numeral 2.3 del presente protocolo, deberá tenerse en cuenta las siguientes consideraciones:

2.4.1. Sobre la incorporación del enfoque intercultural

En Perú, la violencia de género como problema público ha sido abordada desde un enfoque centralista y no inclusivo, dejando de lado la mirada de la interculturalidad; este sesgo ha provocado que el HSL no sea abordado de

⁹ Ministerio de la Mujer Y Poblaciones Vulnerables (2016) Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021

¹⁰ Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2018). Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021



forma integral por lo que supone que solo ocurre en ámbitos urbano-administrativos. Este enfoque puede ignorar la realidad rural donde el HSL también puede tener lugar.

En dicho contexto y considerando la temática abordada por el presente protocolo, se identifica la importancia de contar con más información respecto de lo que sucede respecto al HSL en ámbitos rurales, en los que la presencia de población de origen indígena y afrodescendiente es mayoritaria. Se debe tomar en cuenta que el 6.9% de la población perteneciente a pueblos indígenas vive en ámbito rural por lo que la adecuación del servicio de difusión de información sobre esta temática debe tomar en cuenta variables culturales y geográficas.

Además, particularmente, las mujeres afroperuanas son víctimas de hipersexualización que exaltan sus atributos físicos y se las considera como mujeres altamente sexualizadas. Estos estereotipos crean barreras cuando denuncian una agresión sexual ya que difícilmente les creen.

En ese sentido, se plantean las siguientes recomendaciones a fin de que sean tomadas en cuenta al momento de la difusión de información sobre HSL con enfoque intercultural:

- **Adecuación de la campaña comunicacional con pertinencia cultural** los materiales informativos y piezas comunicacionales que se difundan en el marco del Servicio 5.5.1, deberán incluir personajes e imágenes alusivos a la diversidad cultural de la población peruana. Asimismo, deben transmitir mensajes libres de discriminación, estereotipos e hipersexualización.
- **Adecuación de la campaña comunicacional con pertinencia lingüística:** desde SERVIR se proporcionará la traducción del material desarrollado en lengua quechua variante chanka. Sin perjuicio de ello, dicho material también se facilitará en formato editable para las que las ORH o las que hagan de sus veces, puedan realizar la traducción a lengua originaria que predomina en su localidad. Para efectos de conocer las lenguas originarias predominantes en cada departamento del Perú y realizar la traducción correspondiente, la ORH puede consultar el Mapa Etnolingüístico del Perú ubicado en la Base de Datos de Pueblos Indígenas u Originarios (BDPI)¹¹ del Ministerio de Cultura (MINCUL).

¹¹ Base de Datos de Pueblos Indígenas u Originarios: <https://bdpi.cultura.gob.pe/>

2.4.2. Sobre la incorporación del enfoque de género

La incorporación del enfoque de género implica aproximarnos a la problemática del HSL reconociendo que existen desigualdades entre hombres y mujeres como consecuencia de los estereotipos y roles de género que surgen como parte de las diferenciaciones que se realizan en función del sexo.

Por tal motivo, en el marco de la aplicación del presente protocolo, se recomienda aplicar las siguientes consideraciones:

- **No incorporar prejuicios basados en los estereotipos de género, que señalen o expongan que el hostigamiento sexual es responsabilidad de las víctimas:** Lamentablemente, muchas formas de HSL se generan o sustentan responsabilizando a las víctimas. En el caso de las mujeres, por ejemplo, señalando que su forma de vestir o su forma de comportarse legitimó la violencia que enfrentaron; o en el caso de los hombres indicando que ellos tienen características que legitiman que cometan estos actos o que toleren estas situaciones cuando son víctimas de estas circunstancias. Estas situaciones se generan como consecuencia de los distintos estereotipos de género que posicionan a hombres y mujeres en situaciones desiguales, generando, entre otros, circunstancias donde las mujeres se identifican como las principales víctimas en los casos de HSL.
- **Incluir ejemplos sobre diferentes manifestaciones del hostigamiento sexual, considerando las manifestaciones sexuales y sexistas:** El hostigamiento sexual considera una serie de manifestaciones que pueden incluir connotaciones sexuales o sexistas. En dicho contexto, incluir las diversas manifestaciones que existen es importante para evidenciar las distintas formas de HSL que se pueden suscitar.
- **Incluir en las gráficas y diseños la diversidad física que existe entre hombres y mujeres:** En el material gráfico se debe considerar la diversidad de personas, considerando diversa complexión corporal, color de piel, rasgos físicos, entre otras características. De esta forma, podemos evitar caracterizar de forma estereotipada a las personas (hombres y mujeres), así como desmitificar ideas vinculadas al hostigamiento sexual.
- **Lenguaje inclusivo:** Utilizar un lenguaje inclusivo que refleje la diversidad, evitando generalizaciones que no contemplen las distintas intersecciones.

2.4.3. Sobre la incorporación del enfoque de interseccionalidad

La integración del enfoque interseccional en la campaña implica abordar las situaciones de discriminación que enfrentan las personas al reconocer la intersección de las diversas características identitarias como el género, la etnia, la orientación sexual, entre otros.



En ese sentido, se realizan las siguientes recomendaciones para la difusión de información sobre hostigamiento sexual laboral con enfoque de interseccionalidad:

- **En situaciones de personas afroperuanas:** esta población, además de enfrentar los desafíos comunes relacionados con el género, pueden experimentar una mayor exposición a la objetivación sexual en el ámbito laboral debido a estereotipos arraigados, particularmente en el caso de las mujeres. Incorporar este ejemplo resalta la necesidad de abordar de manera específica y contextualizada el HSL, considerando no solo el género sino también otras dimensiones identitarias.
- **En situaciones de personas con discapacidad:** Las personas con discapacidad enfrentan prejuicios y estereotipos vinculados con las condiciones de discapacidad que tengan. Las personas con discapacidad y, en particular las mujeres que se encuentran en esta población pueden enfrentar prejuicios vinculados con la imposibilidad de que sean víctimas o la disociación de la realidad. Por ello, es fundamental que se visibilicen como personas que pueden enfrentar situaciones de HSL, de modo que se les incorpore y que también debe ser protegida frente a esta forma de violencia.
- **En situaciones de personas LGTBI:** La población LGTBI puede enfrentar formas específicas de HSL vinculadas a su identidad de género u orientación sexual, en entornos donde estigmas y prejuicios pueden prevalecer, aumentando así su vulnerabilidad al hostigamiento sexual. La visibilización de estas experiencias no solo contribuye a una comprensión más completa del fenómeno, sino que también orienta hacia estrategias de prevención y denuncia que promueven la inclusión y el respeto a la diversidad sexual.

En resumen, la integración del enfoque interseccional en la producción y difusión de información sobre el hostigamiento sexual laboral tiene como objetivo no solo mejorar la comprensión de este fenómeno, sino también orientar el diseño de estrategias y recursos más efectivos. Al tener en cuenta las diversas dimensiones de identidad que pueden afectar las experiencias laborales, se abren nuevas posibilidades para abordar de manera integral y equitativa el hostigamiento sexual en el ámbito laboral.



2.5. Modalidad de entrega del servicio

La modalidad de entrega del servicio será realizada principalmente, de manera virtual a través de la plataforma Estado sin Acoso¹².

En ese sentido, la entrega del servicio se realizará a través de diversas acciones coordinadas. Inicialmente, las piezas de comunicación de la campaña se comparten en las redes sociales oficiales de SERVIR, lo que permite llegar a un público amplio y diverso. Este enfoque inicial tiene como objetivo generar conciencia y visibilidad para la campaña, aprovechando el alcance de las plataformas digitales.

Posteriormente, se ejecuta la difusión a través de la actualización del espacio dedicado a la campaña en el portal gob.pe. En este espacio las piezas de comunicación estarán disponibles para su descarga, facilitando el acceso a la información a todas aquellas personas interesadas, incluyendo a las entidades públicas y a la ciudadanía en general.

La estrategia de difusión en las redes sociales se planificará anualmente asegurando una presencia constante y efectiva en estos canales. Esta planificación permitirá mantener la atención sobre la campaña y llegar a diferentes audiencias de manera estratégica.

Adicionalmente, se implementará un enfoque directo al dirigir oficios a las Oficinas de Recursos Humanos (ORH). Estos oficios proporcionarán el enlace directo donde encontrarán el contenido de la campaña, asegurando que las entidades públicas tengan acceso fácil y rápido a los recursos y mensajes clave de la iniciativa.

Un paso adicional en la ejecución de la difusión se llevará a cabo durante las capacitaciones y asistencias técnicas proporcionadas por el servicio Estado Sin Acoso detalladas en el punto 2.2.2.3 del presente protocolo. Durante estas sesiones, se informará sobre el contenido del material de difusión, se informará sobre las estrategias de difusión, se absolverá cualquier consulta relacionada al cumplimiento de obligaciones y la gestión preventiva adecuada del hostigamiento sexual laboral. Asimismo, se entregará a las ORH el enlace directo al sitio web de donde encontrarán el material de difusión, fortaleciendo la conexión directa con las entidades y garantizando una distribución efectiva de la información sobre la campaña y sus recursos. Este enfoque integral busca maximizar el impacto de la campaña a nivel institucional y ciudadano.

2.6. Receptor/a del servicio

Este servicio está dirigido a las Oficinas de Recursos Humanos (ORH) o las que hagan sus veces en las entidades públicas, que de acuerdo con la Resolución de

¹² Se realizará una evaluación exhaustiva para determinar la viabilidad de ofrecer el servicio de manera presencial o semipresencial en los años venideros. No obstante, se contempla la posibilidad de mantener la ejecución permanente del servicio en modalidad virtual, sin que ello afecte su eficacia y alcance.



Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE deben difundir información relacionado al hostigamiento sexual en entidades públicas como una medida preventiva en dicha materia. En esa línea, serán las responsables de realizar la difusión obligatoria de la campaña propuesta por SERVIR al personal de su institución; así como desarrollar la ruta a seguir en casos de HSL. Asimismo, podrán realizar la traducción a la lengua originaria de su localidad, para ello SERVIR proporciona los editables de los materiales de comunicación producidos en la campaña. Este material permite cumplir con lo señalado en los lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas.

En el Perú, durante el año 2019, se identificó en el II Censo y Diagnóstico de Recursos Humanos, en el que participaron Oficinas de Gestores de Recursos Humanos de 1862 entidades sobre una base de 2600, que el 42% pertenecían a gobiernos nacionales, 32% pertenecían a gobiernos regionales y 26% pertenecían a gobiernos locales. En este censo se registró 9095 jefes/as y gestores/as de recursos de recursos humanos de los cuales 64% de los jefes eran hombres y el 36% eran mujeres¹³.

En el año 2020 se identificaron 1'427,000 personas que se encuentran en el sector público, de los cuales el 53% son hombres y 47% son mujeres. De otro lado, respecto del rango etario, el 17.4% se encuentra en el rango de hasta los 30 años de edad, el 34.5% se encuentra en el rango de 30 a 44 años y el 44.8% se encuentra en el rango de 45 a 64 años y el 3.3% se encuentra en el rango de 65 años a más¹⁴.

En relación a las denuncias que reportan las entidades públicas a SERVIR por medio de la plataforma Estado Sin Acoso, en el año 2020 se reportaron 65 denuncias de hostigamiento sexual, en el año 2021 se reportaron 86, en el 2022 se reportaron 112 y en el 2023 se reportaron 215 denuncias. Asimismo, en el 95.3% de casos se trata de una denunciante mujer, mientras que en el 4.7% de casos se trata de un denunciante hombre.

2.7. Actores

Los actores del Servicio 5.5.1 son aquellos participantes clave que desempeñan un papel fundamental en la implementación y funcionamiento efectivo del servicio.

¹³SERVIR (2019). II Censo y Diagnóstico de Recursos Humanos. Lima. Link: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1064295/Resultados-Censo-de-las-ORH-del-Estado.pdf>

¹⁴ SERVIR (2022) Informe sobre las características del servicio civil peruano 2021. Lima.

2.7.1. Actores que son centro de costo

Nivel de gobierno	Sector/Entidad	Pliego	Unidad Ejecutora	Centro de costo
Gobierno Nacional	Sector 01: Presidencia de Consejo de Ministros (PCM)	023-Autoridad Nacional del Servicio Civil	001-1314: Autoridad Nacional del Servicio Civil	07.03 Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos (GDSRH)
Gobierno Nacional	Sector 01: Presidencia de Consejo de Ministros (PCM)	023-Autoridad Nacional del Servicio Civil	001-1314 Autoridad Nacional del Servicio Civil	01.02.02 Subjefatura de Comunicaciones e Imagen Institucional (SJCI)

2.7.2. Roles e interacciones

Actores	Roles e interacciones
Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos (GDSRH)	La GDSRH tiene un rol principal en la producción y entrega del servicio. Se encarga de: - Producción, implementación y difusión de información a nivel nacional y con enfoque intercultural sobre el hostigamiento sexual. - Asiste técnicamente a las oficinas de recursos humanos o a las que hagan sus veces en materia de prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual. - Supervisa y realiza el seguimiento y evaluación a las ORH a nivel nacional, responsables de la difusión interna de la información sobre denuncia y sanción del hostigamiento sexual laboral en las entidades públicas. Los procesos de seguimiento y evaluación se realizan a través del cumplimiento de entrega de los reportes semestrales realizados por las ORH a nivel nacional en la plataforma Estado Sin Acoso. - Análisis y evaluación de los reportes de medidas de prevención y denuncias para diagnóstico.
Subjefatura de Comunicaciones e Imagen Institucional (SJCI)	El rol de la SJCI, en la entrega del servicio comprende las siguientes funciones: - Producción, implementación y difusión de información a nivel nacional y con enfoque intercultural sobre el hostigamiento sexual laboral. - Desarrollar la campaña de comunicación, la misma que comprende elaborar guiones para piezas gráficas y audiovisuales

	destinadas a las redes sociales y envíos de correo electrónico, como flyers, banners, gifs o videos animados. • Difundir el material gráfico elaborado por medio de los canales de comunicación dispuestos. • Representar a diversos grupos de audiencia, incluyendo el público objetivo tanto urbano como rural, en los departamentos de costa, sierra y selva. Esto se hace con el fin de que las comunicaciones respondan a las características culturales, étnicas y lingüísticas específicas de cada departamento.
ORH de las entidades públicas o las que hagan de sus veces	El rol de las ORH, en la prestación del servicio consiste: • Difundir de manera obligatoria la campaña comunicacional entre el personal de su institución, considerando la prevención, denuncia, el procedimiento y sanción del HSL, conforme a la campaña anual de Estado sin Acoso, que se declara en la plataforma indicada por SERVIR. • Reporte de acciones de prevención de hostigamiento sexual laboral en la plataforma de Estado Sin Acoso. • Elaborar y proporcionar la ruta a seguir en casos de hostigamiento sexual laboral. • Reportan la ausencia o presencia de denuncias por hostigamiento sexual laboral en su entidad. Realizar la traducción de los materiales de comunicación producidos en la campaña comunicacional a la lengua originaria de su localidad, para garantizar que todos tengan acceso a la información en un formato comprensible para todos.

2.7.3. Actividades operativas

Centro de Costo	Actividad operativa	U.M
07.03 Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos (GDSRH)	AOI00131400096: 2.2.2 Atención y orientación a personas usuarias en materia de hostigamiento sexual laboral en el sector público ¹⁵ .	Personas
01.02.02 Subjefatura de Comunicaciones e Imagen Institucional (SJCI)	AOI00131400011: 4.1.5 Gestión de la Comunicación y Fortalecimiento de la Imagen Institucional ¹⁶ .	Campaña

¹⁵ En el marco de la planificación continua se desarrolla en esta actividad la Gestión de la provisión del Servicio 5.5.1 de la PNIG.

¹⁶ En el marco de la planificación continua se desarrolla en esta actividad la Gestión de las etapas para la producción y difusión de información sobre denuncia y sanción del hostigamiento sexual laboral

2.7.4. Estándares de cumplimiento

N°	Estándar de cumplimiento	Definición del estándar	Indicador	Actor responsable del indicador
1	No aplica ¹⁷	-	% de entidades públicas que realizan difusión sobre prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual laboral	Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos – GDSRH
2	Fiabilidad	La entrega de las campañas incorpora los seis puntos establecidos en los Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas de SERVIR.	% de campañas para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual laboral difundidas por las entidades públicas de manera fiable.	Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos – GDSRH

2.7.5. Fichas técnicas de los indicadores

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR	
Objetivo Prioritario	OP5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres
Lineamiento de la Política	5.5 Prevenir el hostigamiento sexual laboral en las entidades públicas y privadas
Nombre del servicio	5.5.1 Producción y difusión de información a nivel nacional con enfoque intercultural sobre la denuncia y sanción del hostigamiento sexual laboral.
Nombre del Indicador	Porcentaje de entidades públicas que realizan difusión sobre prevención, denuncia y sanción del hostigamiento sexual laboral.
Justificación	El objetivo primordial del indicador es cuantificar el porcentaje de entidades públicas que llevan a cabo campañas de difusión sobre la prevención, denuncia y sanción del hostigamiento sexual laboral (HSL). Esta acción refleja un compromiso con la eficacia de la comunicación en la lucha contra el HSL. La finalidad última consiste en evaluar y asegurar la adecuada difusión de estas campañas, es decir, de las acciones que se realicen para informarle al servidor/a civil como mínimo de lo establecido en el numeral 7.1.2 de los “Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas”, contribuyendo de manera significativa a la concienciación y a la prevención de este problema en el entorno laboral público.

¹⁷ El indicador presentado en la fila uno de la tabla 2.7.4 “Estándares de cumplimiento” es de cobertura ya que refleja el nivel de entidades objetivo que realizan la difusión sobre prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hsl con relación al total de entidades públicas a nivel nacional que requieren realizar las mismas acciones de prevención del hsl.



	La disponibilidad de especialistas en interculturalidad y género de la GDSRH-SERVIR permite que las campañas alcancen su impacto de manera efectiva en los distintos departamentos, ajustándose de manera más específica a las realidades y experiencias de los/as servidores/as civiles, tanto en entornos urbanos como rurales. Asimismo, el acompañamiento proporcionado por los/as especialistas asegura que la campaña sea intercultural y sensible al género, promoviendo así una mayor resonancia y conexión con la audiencia objetivo en diferentes contextos regionales. De esta manera, no solo se logra la difusión de la campaña, sino que también abrace la diversidad cultural y de género, fortaleciendo su impacto y relevancia dentro del sector público. Es importante destacar que, se parte del número de reportes con los cuáles se cuenta actualmente en relación a las denuncias de HSL dentro de las entidades públicas. De tal forma, la meta inicial parte del número máximo de reportes alcanzado (516) y la meta se define en función del crecimiento que ha tenido el cumplimiento de una obligación similar, como lo es el reporte de denuncias de HSL por parte de las entidades públicas.		
Responsable del indicador	Autoridad Nacional del Servicio Civil – Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos de la (GDSRH-SERVIR).		
Limitaciones para la medición del indicador	• No se dispone de una línea de base inicial debido a que el indicador no ha sido medido anteriormente. • Reducido conocimiento del HSL por las ORH y servidores/as. • Las entidades públicas presentan limitados conocimientos para impulsar la producción y difusión de la denuncia, procedimiento y sanción del HSL.		
Método de cálculo	<u>Fórmula del indicador:</u> $T = (N / D) \times 100$ <u>Especificaciones técnicas:</u> T: Porcentaje de entidades públicas que realizan difusión sobre prevención, denuncia y sanción del hostigamiento sexual Donde: N: Número de entidades públicas que realizan difusión sobre prevención, denuncia y sanción del hostigamiento sexual D: Total de entidades públicas de los tres niveles de gobierno • El indicador de difusión evalúa las iniciativas llevadas a cabo por las entidades públicas para comunicar y replicar información sobre la prevención, denuncia y sanción del HSL. • Se contabilizará que una entidad pública realiza difusión sobre prevención, denuncia y sanción del HSL, cuando lleva a cabo actividades comunicativas destinadas a informar y sensibilizar a su personal sobre las medidas y protocolos relacionados con la prevención, la denuncia y las consecuencias del hostigamiento sexual en el ámbito laboral. • La verificación del cumplimiento se realizará por medio del reporte de las entidades sobre las acciones de prevención realizadas mediante la plataforma Estado Sin Acoso. El seguimiento y evaluación de este proceso están a cargo de los especialistas de la GDSRH-SERVIR.		
Sentido esperado del Indicador	Ascendente	Tipo de indicador de servicio:	Cobertura



Fuente y bases de datos		Base de datos institucionales de SERVIR. Que indica las 3088 entidades públicas a nivel nacional.				
Supuestos		Las campañas difundidas por las entidades públicas son más efectivas en la concienciación, prevención y sanción del HSL en comparación con aquellas que no han sido difundidas.				
Línea de base		Logros esperados				
Año	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Valor en relativo	5%	10%	15%	20%	25%	30%
Valor absoluto	154/3088	308/3088	463/3088	617/3088	772/3088	926/3088

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR	
Objetivo Prioritario	OP5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres
Lineamiento de la Política	5.5 Prevenir el hostigamiento sexual laboral en las entidades públicas y privadas
Nombre del servicio	5.5.1 Producción y difusión de información a nivel nacional con enfoque intercultural sobre la denuncia y sanción del hostigamiento sexual laboral.
Nombre del Indicador	Porcentaje de campañas para la prevención, denuncia y sanción del hostigamiento sexual laboral elaborados de forma fiable.
Justificación	El servicio tiene por objetivo difundir información sobre hostigamiento sexual a través de una campaña comunicacional elaborada y difundida desde SERVIR a las entidades públicas a nivel nacional. Como consecuencia de ello, a efectos de poder dar seguimiento al impacto y efectividad de la campaña realizada, el indicador de fiabilidad busca medir el porcentaje de campañas realizadas por las entidades, que han replicado el material de difusión considerando los seis puntos de difusión señalados en los “Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas”: (i) Manifestaciones del hostigamiento sexual, (ii) Canales de denuncia/queja internos y externos, (iii) Acciones a cargo de SERVIR (orientación a los/as denunciantes y supervisión de los procedimientos de investigación y sanción), (iv) Los formatos para la presentación de la denuncia/queja y dónde obtenerlos, (v) Identificación de los/las servidores/as designados/as por la entidad como responsables de la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios y de la ORH para la atención de denuncias y (vi) Información básica sobre el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. Se entiende por fiabilidad el desarrollo de cinco de los seis puntos establecidos en la normativa señalada en el párrafo previo, considerando que los mismos serán incorporados a través del material que elabore SERVIR. En ese sentido, desde dichos puntos se abordará la prevención, denuncia, procedimiento y sanción del Hostigamiento Sexual Laboral en las piezas comunicacionales que empleen las ORH, y que serán brindadas por SERVIR en la campaña anual Estado sin Acoso en las acciones de difusión que realicen.



	Las ORH reportan en la plataforma la campaña Estado sin Acoso (con carácter de Declaración Jurada) las acciones de difusión que hayan realizado.
Responsable del indicador	Autoridad Nacional del Servicio Civil – Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos de la (GDSRH-SERVIR).
Limitaciones para la medición del indicador	• No se dispone de una línea de base inicial debido a que el indicador no ha sido medido anteriormente [también se podría deber a que el servicio recién se estaría brindando]. • Reducido conocimiento del HSL por las ORH y servidores/as. • Las entidades públicas presentan limitados conocimientos para impulsar la producción y difusión de la denuncia, procedimiento y sanción del HSL. • Ausencia de diagnóstico del HSL en las entidades públicas por territorio. • El proceso de ejecución de las campañas en las entidades públicas depende de cada entidad, por lo cual el mismo puede variar, lo que podría afectar la calidad y efectividad de éstas.
Método de cálculo	<u>Fórmula del indicador:</u> $T = (N / D) \times 100$ <u>Especificaciones técnicas:</u> T: Porcentaje de campañas de difusión realizadas en prevención, denuncia y sanción del hostigamiento sexual Donde: N: Número de reportes de campañas realizadas para la prevención, denuncia y sanción del hostigamiento sexual laboral ejecutadas de manera fiable D: Número total de campañas priorizadas para la prevención, denuncia y sanción del hostigamiento sexual laboral • Se espera que la difusión realizada por las entidades contenga los siguientes elementos establecidos en los “Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas” formalizados por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE donde se señalan como puntos mínimos: (i) Manifestaciones del hostigamiento sexual, (ii) Canales de denuncia/queja internos y externos, (iii) Acciones a cargo de SERVIR (orientación a los/as denunciante y supervisión de los procedimientos de investigación y sanción), (iv) Los formatos para la presentación de la denuncia/queja y dónde obtenerlos, (v) Identificación de los/las servidores/as designados/as por la entidad como responsables de la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios y de la ORH para la atención de denuncias y (vi) Información básica sobre el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. • Se considerará que se ha logrado la fiabilidad en aquellas entidades que hayan reportado haber cumplido con, por lo menos, cinco (5) de los seis (6) puntos establecidos. • El criterio técnico del indicador de campañas difundidas de manera fiable por las ORH, es por la difusión de los seis puntos de los “Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas” mediante los cuales se aborda la prevención, denuncia, procedimiento y sanción del HSL conforme el diseño de la campaña anual realizada por SERVIR en la plataforma Estado sin Acoso, la misma que integra los enfoques transversales y los elementos de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral, y su



		reglamento ¹⁷ realizadas desde la Gerencia del Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos (GDSRH) y la Subjefatura de Comunicaciones e Imagen Institucional (SJCII).				
		● Las campañas para la prevención, procedimiento, denuncia y sanción del Hostigamiento Sexual Laboral ejecutadas se llevan a cabo con el propósito de promover la conciencia, proporcionar información, facilitar la denuncia y aplicar medidas correctivas como de sanción relacionadas con el hostigamiento sexual en el ámbito laboral público. Esta campaña puede abarcar diversos medios y estrategias, como material informativo, actividades de capacitación y asistencias técnicas, difusión en redes sociales, entre otras, con el objetivo de abordar y prevenir el hostigamiento sexual en las entidades públicas.				
Sentido esperado del Indicador		Ascendente		Tipo de indicador de servicio:		Calidad
Fuente y bases de datos		Base de datos institucionales de SERVIR.				
Supuestos		Las campañas ejecutadas son más efectivas en la concienciación, prevención y sanción del HSL cuando son entregadas de manera fiable.				
Línea de base		Logros esperados				
Año	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Valor relativo	50%	55%	60%	65%	70%	75%
Valor absoluto	250/500	275/500	300/500	325/500	350/500	375/500



Glosario

Acoso sexual: Vigilar, perseguir, hostigar, asediar o buscar establecer contacto o cercanía con una persona, sin el consentimiento de esta, para llevar a cabo actos de connotación sexual.

Campaña comunicacional: Conjunto de estrategias y actividades planificadas con la finalidad de informar, educar y sensibilizar a un público objetivo, sin perjuicio de ello, también busca promover el cambio de comportamientos, valores y conductas dentro de una organización.

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

Connotación 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 género respecto del otro.

Denunciante: Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual laboral.

Discriminación por ser mujer: Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Discriminación étnico racial: Discriminación étnico-racial es todo trato diferenciado, excluyente o restrictivo basado en el origen étnico-cultural (hábitos, costumbres, indumentaria, símbolos, formas de vida, sentido de pertenencia, idioma y creencias de un grupo social determinado) y/o en las características físicas de las personas (como el color de piel, facciones, estatura, color de cabello, etc.) que tenga como objetivo o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos y libertades fundamentales de las personas en la esfera política, económica, social y cultural.

Discriminación por motivos de discapacidad: Se considera como tal toda distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de uno o varios derechos, incluida la denegación de ajustes razonables¹⁸

Enfoque intercultural: La interculturalidad desde un paradigma ético-político parte del reconocimiento de las diferencias culturales como uno de los pilares de la construcción de una sociedad democrática, fundamentada en el establecimiento de relaciones de equidad e igualdad de oportunidades y derechos.

¹⁸ Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley N° 27942 “Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual”.

Estereotipos de género: Son generalizaciones simplistas de los atributos de género, las diferencias y los roles de las mujeres y los hombres. Es una preconcepción de atributos o características poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres, respectivamente. La subordinación de la mujer está asociada a prácticas basadas en estereotipos de género socialmente dominantes y socialmente persistentes¹⁹

Fiabilidad: Se focaliza en conocer la posibilidad de “reproducir el resultado” e indica el grado en que un procedimiento concreto de traducción de un concepto en variable produce los mismos resultados en pruebas repetidas con el mismo instrumento de investigación (estabilidad), o con instrumentos equivalentes (equivalencia)²⁰.

Género: Son las identidades, las funciones y los atributos contruidos socialmente de la mujer y el hombre, así como al significado social y cultural que la sociedad atribuye a esas diferencias biológicas, situación que da lugar a relaciones jerárquicas entre hombres y mujeres en las que se distribuyen facultades y derechos en favor del hombre y en menoscabo de la mujer²¹.

Hipersexualización: Es la representación de que una persona es convertida en una cosa para el uso sexual de los demás en lugar de ser vista como una persona con capacidad de acción y toma de decisiones independientes²².

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. El presente documento, hace referencia al término hostigamiento sexual, a efectos de incluir todas las manifestaciones que se configuran como una falta disciplinaria dentro del sector público.

Identidad de género: Es la vivencia interna e individual del género, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales²³.

LGTBI: Se refiere a las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersex, queer o cualquier otra identidad.

Orientación sexual: Se refiere a la capacidad de cada persona de sentir atracción emocional, afectiva y sexual por otras personas. Es un concepto complejo cuyas formas cambian con el

¹⁹ Ley N° 29973 “Ley general de la persona con discapacidad”. Perú

²⁰ Corte IDH. Caso González y otras [“Campo algodón”] vs. México, sentencia de 16 de noviembre de 2009, párr. 401).

²¹ Corbetta, P. (2007) Metodología y técnicas de investigación social. Edición revisada. Madrid. MacGrawHill

²² (Recomendación General N° 24 del Comité CEDAW).

²³ AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION 2007 Report of the APA Task Force on the Sexualization of Girls. Washington D. C. Consulta: 2 de octubre de 2022.

tiempo y difieren a través de las diferentes culturas. La orientación sexual no guarda relación con la identidad de género²⁴.

Queja: Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a las instituciones comprendidas según lo que establece el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual laboral, con el objeto de que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.

Roles de género: Son los comportamientos aprendidos en una sociedad, comunidad o grupo social determinado, que hacen que sus miembros estén condicionados para percibir como masculinas o femeninas ciertas actividades, tareas y responsabilidades y a jerarquizarlas y valorizarlas de manera diferenciada²⁵.

Violencia contra las mujeres: Cualquier acción o conducta que les causa muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico por su condición de tales, tanto en el ámbito público como en el privado. Se entiende por violencia contra las mujeres: a) La que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer. Comprende, entre otros, violación, maltrato físico o psicológico y abuso sexual; b) La que tenga lugar en la comunidad, sea perpetrada por cualquier persona y comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar; c) La que sea perpetrada o tolerada por los agentes del Estado, donde quiera que ocurra²⁶.

Violencia de género: La violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia. Si bien las mujeres y niñas sufren violencia de género de manera desproporcionada, los hombres y los niños también pueden ser blanco de ella²⁷.

²⁴ (MIMP, 2016, 45).

²⁵ OIT <https://www.oitcinterfor.org/en/p%C3%A1gina-libro/%C2%BFqu%C3%A9-son-roles-g%C3%A9nero>)

²⁶ (art.5 de la Ley 30364)

²⁷ (Definición de naciones unidas <https://unric.org/es/la-violencia-de-genero-segun-la-onu/>)