



# Consejo Ejecutivo del Poder Judicial

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 147 -2009-CE-PJ

Lima, 07 de mayo de 2009

## VISTO:

El expediente administrativo que contiene la propuesta de Directiva "Procedimiento para la Prevención y Sanción de los Actos de Hostigamiento, Chantaje y/o Acoso Sexual en el Poder Judicial", presentada por la Gerencia General del Poder Judicial; y,

## CONSIDERANDO:

**Primero:** Que, mediante Ley N° 27942 se aprobó la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual con el objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación; de igual modo, por Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES se aprobó su Reglamento;

**Segundo:** Al respecto, y dentro del marco normativo precedentemente señalado, es necesario establecer un procedimiento preventivo interno a efectos de que el trabajador cuente con los mecanismos adecuados para interponer queja en caso sea víctima de hostigamiento sexual, el cual deberá ser puesto a conocimiento del personal de este Poder del Estado, y a quienes ingresen por nuevas contrataciones laborales;

En consecuencia, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, en uso de sus atribuciones, de conformidad con los informes de la señorita Consejera Sonia Torre Muñoz y del señor Consejero Enrique Rodas Ramírez, sin la intervención del señor Consejero Javier Román Santisteban por encontrarse de vacaciones, en sesión ordinaria de la fecha, por unanimidad;

## RESUELVE:

**Artículo Primero.-** Aprobar la Directiva N° 003-2009-CE-PJ sobre "Procedimiento para la Prevención y Sanción de los Actos de Hostigamiento, Chantaje y/o Acoso Sexual en el Poder Judicial", que en anexo forma parte integrante de la presente resolución; con las atingencias señaladas en el tercer considerando de la presente resolución.

# Consejo Ejecutivo del Poder Judicial

//Pág. 02, R. A. N° 147 -2009-CE-PJ

**Artículo Segundo.-** Disponer que la Gerencia General del Poder Judicial adopte las medidas necesarias para la implementación y cumplimiento de la presente Directiva.

**Artículo Tercero.-** Transcríbase la presente resolución a la Presidencia del Poder Judicial, Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial, Oficina de Inspectoría General del Poder Judicial, Cortes Superiores de Justicia de la República y a la Gerencia General de la Institución, para su conocimiento y fines consiguientes.

**Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.**

SS.



  
JAVIER VILLA STEIN

  
ANTONIO PAJARES PAREDES

  
SONIA TORRE MUÑOZ

  
WALTER COTRINA MIÑANO

  
ENRIQUE RODAS RAMÍREZ



# *Consejo Ejecutivo del Poder Judicial*

## DIRECTIVA N° 003-2009-CE-PJ

### **PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCION DE LOS ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL PODER JUDICIAL.**

#### **I. OBJETO**

Normar el procedimiento para prevenir, investigar y sancionar los actos de hostigamiento sexual típico, chantaje sexual y/o acoso sexual que se susciten en las relaciones de autoridad o dependencia en las Sedes y Dependencias administrativas y jurisdiccionales del Poder Judicial a nivel nacional.

#### **II. FINALIDAD**

Contar con un instrumento que implemente internamente las acciones de prevención, como de sanción del hostigamiento sexual típico, chantaje sexual y acoso sexual que se susciten en las relaciones de autoridad o dependencia, a través de la capacitación, difusión, recepción, trámite y medidas aplicables respecto a las quejas presentadas, señalando competencias y responsabilidades, protegiendo la dignidad de los/as trabajadores/as y funcionarios/as del Poder Judicial, en atención a los derechos fundamentales de dignidad, intimidad y respeto a la persona y su integridad moral, psíquica y física.

#### **III. ALCANCE**

La presente Directiva es de aplicación a todo el personal del Poder Judicial, independientemente del cargo que ocupen, función, servicio, régimen laboral, condición contractual que ocupen, en todos los Órganos del Poder Judicial a nivel nacional.

#### **IV. BASE LEGAL**

- 4.1. Constitución Política del Perú
- 4.2. Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual



## *Consejo Ejecutivo del Poder Judicial*

//Pág. N° 02 DIRECTIVA N° 003-2009-CE-PJ

- 4.3. Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, que aprueba el reglamento de la Ley N° 27942
- 4.4. Ley N° 27815, Código de Ética de la Función Pública
- 4.5. Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27815.
- 4.6. Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- 4.7. Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa, y su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-90-PCM.
- 4.8. Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- 4.9. Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- 4.10. Ley N° 27584, Ley del Proceso Contencioso Administrativo.
- 4.11. Ley N° 29277, Ley de la Carrera Judicial.
- 4.12. Decreto Supremo N° 017-93-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.
- 4.13. Resolución Administrativa N° 161-2001-CE-PJ, Reglamento de Organización y Funciones de la Gerencia General del Poder Judicial.
- 4.14. Directiva N° 004-2004-CE-PJ, que señala los procedimientos en caso de aplicación de medidas disciplinarias o medidas cautelares de abstención al personal del Poder Judicial.
- 4.15. Resolución Administrativa N° 803-2004-GG-PJ, mediante la cual se delega en el Gerente de Personal y Escalafón Judicial, la facultad de aplicar medidas disciplinarias de carácter administrativo a los trabajadores del Poder Judicial, contratados bajo los alcances del Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728.
- 4.16. Resolución Administrativa N° 118-2006-GG-PJ, que aprueba el Manual del Procedimiento de Imposición de Medidas Disciplinarias de Carácter Administrativo al Personal Contratado bajo los Alcances del Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728.
- 4.17. Resolución Administrativa N° 129-2009-CE-PJ, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial.

### **V. VIGENCIA**

La presente Directiva entrará en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano", simultáneamente estará a disposición en la página Web del Poder Judicial: [www.pj.gob.pe](http://www.pj.gob.pe)



## *Consejo Ejecutivo del Poder Judicial*

//Pág. Nº 03 DIRECTIVA Nº 003-2009-CE-PJ

### VI. DISPOSICIONES GENERALES

#### 6.1 Glosario de términos

- 6.1.1 **Ley:** Ley Nº 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 6.1.2 **Hostigamiento Sexual:** Conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos de connotación sexual, no deseados o rechazados por la persona contra la cual se dirige y que afectan la dignidad de la persona. Para el caso de los menores de edad será de aplicación lo dispuesto en el literal a) del artículo 18º de la Ley Nº 27337, Código de Niños y Adolescentes, referido al acoso a los alumnos, entendiéndose a éste como hostigamiento sexual.
- 6.1.3 **Relación de autoridad:** Todo vínculo existente entre dos personas a través del cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a la otra. Este concepto incluye el de relación de dependencia.
- 6.1.4 **Relación de Jerarquía:** Es toda relación que se origina en una escala de poder legítimo o investidura jerárquica, en la que una persona tiene poder sobre otra por el grado que ocupa dentro de la escala.
- 6.1.5 **Hostigador:** 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 y el presente Reglamento.
- 6.1.6 **Hostigado:** Toda persona que sufrió el hostigamiento de otra. Este concepto recoge el de víctima al que hace referencia la Ley.
- 6.1.7 **Falsa queja:** Aquella queja o demanda de hostigamiento sexual declarada infundada por resolución firme, la cual faculta a interponer una acción judicial consistente en exigir la indemnización o resarcimiento y dentro de la cual deberá probarse el dolo, nexo causal y daño establecidos en el Código Civil.
- 6.1.8 **Indemnización:** Resarcimiento económico al que tiene derecho el hostigado, exigible a través de los procedimientos establecidos en la Ley.
- 6.1.9 **Responsabilidad Solidaria:** Es el grado de responsabilidad atribuible al titular de la investigación o al funcionario encargado de la instauración del procedimiento administrativo disciplinario por hostigamiento sexual, por no haber iniciado el procedimiento dentro del plazo y en los supuestos establecidos por la Ley.



## *Consejo Ejecutivo del Poder Judicial*

//Pág. N° 04 DIRECTIVA N° 003-2009-CE-PJ

- 6.1.10 **Situación Ventajosa:** Es aquella que se produce en una relación en la que no existe una posición de autoridad atribuida, pero sí un poder de influencia de una persona frente a la otra, aún cuando dichas personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual sean de igual cargo, nivel o jerarquía.
- 6.1.11 **Relación Ambiental Horizontal no Institucional:** Es aquella que por naturaleza no le corresponde una relación asimétrica de poder o verticalidad, y que las personas a que se refieren serán aquellas no comprendidas en las Instituciones a que alude la Ley, constituyendo actos de Hostigamiento Sexual atípicos, al no estar previa y expresamente descritos en la Ley.
- 6.1.12 **Relación Ambiental Vertical Institucional:** Es aquella que existe en las relaciones de autoridad o dependencia, jerarquía, o en una situación ventajosa, por el poder de dirección o influencia que tiene una persona sobre la otra y que forman parte de las Instituciones a que alude la Ley.
- 6.1.13 **Queja:** Cuando la Ley mencione indistintamente los términos: queja, demanda, denuncia u otras, se referirá a aquellos términos propios que cada procedimiento administrativo disciplinario o de investigación deba emplear y tramitar de conformidad a los dispositivos legales existentes para cada condición laboral, educacional e institucional que alcance la aplicación de la Ley y su Reglamento.
- 6.1.14 **Quejado, demandado, denunciado:** presunto hostigador.
- 6.1.15 **Quejoso, demandante, denunciante:** presunta víctima.

### 6.2 **Manifestaciones del hostigamiento sexual típico:**

- 6.2.1 Uso de términos, insinuaciones o proposiciones de connotación sexual u obscenos (escritos, verbales o gestuales), que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- 6.2.2 Acercamientos, roces y/o tocamientos corporales indebidos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por quien los recibe.
- 6.2.3 Requerimiento/s y/o favor/es sexual/es como consecuencia de una promesa implícita o expresa de un trato preferente y/o beneficioso, respecto a su situación presente o futura de la víctima.
- 6.2.4 Amenazas mediante las cuales se exija, implícita o explícitamente, una conducta sexual no deseada por quien es la víctima.



## *Consejo Ejecutivo del Poder Judicial*

//Pág. N° 05 DIRECTIVA N° 003-2009-CE-PJ

6.2.5 Trato ofensivo, hostil o denigrante como consecuencia del rechazo o la negativa.

### **6.3 Elementos constitutivos del hostigamiento sexual típico:**

6.2.1 Conductas de naturaleza o connotación sexual que han sido manifestadas de manera física, verbal, escrita u otra, dentro o fuera del centro de trabajo, y que pueden ser demostrables directamente o mediante investigación.

6.2.2 Que los actos de hostigamiento sexual no sean deseados o sean rechazados explícitamente por la víctima

6.2.3 Que el rechazo, negativa o sometimiento por parte del/a hostigado/a sea causal en el cambio de la situación laboral presente y/o futura de la víctima.

6.2.4 Que exista una relación de dependencia, autoridad, jerarquía o posición de ventaja entre el hostigador y hostigado.

### **6.4 De las obligaciones del Poder Judicial:**

#### **6.4.1 Acciones de Prevención**

Las acciones de prevención del hostigamiento sexual típico son de responsabilidad de la Gerencia General, a través de la Gerencia de Personal y Escalafón Judicial, realizando las actividades siguientes:

6.4.1.1 Notificar a todo el personal del Poder Judicial las normas de prevención y sanción del hostigamiento sexual, incluyendo la presente Directiva Interna.

6.4.1.2 Difundir masivamente las normas de prevención y sanción del hostigamiento sexual a través de la página Web del Poder Judicial a nivel nacional y en tanto los recursos económicos lo permitan, elaborar paneles, boletines, circulares, informativos, correos electrónicos, etc.; procurando elegir los medios más efectivos y económicos.

6.4.1.3 Incluir en los cursos de inducción dirigidos al personal en general, la información sobre la recepción, tramitación y sanción de quejas sobre hostigamiento sexual establecidos



## *Consejo Ejecutivo del Poder Judicial*

//Pág. N° 06 DIRECTIVA N° 003-2009-CE-PJ

en la presente Directiva Interna, debiendo proveer del material didáctico correspondiente.

6.4.1.4 Promover condiciones de trabajo digno bajo un ambiente libre, equitativo y seguro, evitando cualquier tipo de discriminación laboral.

### **VII. PROCEDIMIENTO**

#### **7.1 De la Interposición de la Queja:**

7.1.1 La queja por hostigamiento sexual, deberá ser presentada por la presunta víctima en forma verbal o escrita ante representante del órgano encargado del procedimiento investigatorio, quien levantará el acta respectiva y dará inicio al procedimiento investigatorio. La interposición de la queja se deberá realizar en un plazo que no debe exceder de 30 días útiles desde producido el último acto de hostigamiento y contendrá los siguientes requisitos:

7.1.1.1 Datos generales de la persona presuntamente hostigada (nombre completo, domicilio real, cargo, puesto, dependencia, régimen laboral o condición contractual).

7.1.1.2 Datos generales de la persona presuntamente hostigadora (nombre completo, domicilio real (si lo sabe), cargo, puesto, dependencia, régimen laboral o condición contractual de conocer este último dato).

7.1.1.3 Tipo de relación laboral que existe entre la persona presuntamente hostigada y el presunto hostigador.

7.1.1.4 Descripción clara y concreta de los actos denunciados que percibe como un caso concreto de hostigamiento sexual típico, presentados en una narración cronológica, así como la reacción frente a estos hechos por parte de la presunta víctima.

7.1.1.5 Medios probatorios que acrediten la queja.

7.1.1.6 Solicitud de la/s medida/s cautelar/es a favor de la presunta víctima, si lo considerase necesario.

7.1.1.7 A fin de garantizar el debido procedimiento, la víctima podrá señalar a una persona que supervise el trámite de la queja. Esta facultad es opcional.





## *Consejo Ejecutivo del Poder Judicial*

//Pág. N° 07 DIRECTIVA N° 003-2009-CE-PJ

### **7.2 De los Medios Probatorios**

A fin de verificar la objetividad de los hechos denunciados serán admitidos como medios de prueba los siguientes elementos:

- 7.2.1 Declaraciones juradas de testigos.
- 7.2.2 Registros físicos: documentos, cartas, mensajes escritos, impresión de correos electrónicos u otros documentos de carácter público o privado similares.
- 7.2.3 Registros magnéticos o digitales: audio y/o video, mensajes telefónicos u otros similares
- 7.2.4 Pericias: psicológicas, psiquiátricas, grafotécnicas u otras similares.
- 7.2.5 Otros elementos que demuestren claros indicios o comprobación de los hechos denunciados

Tanto las acciones como los documentos que se generen dentro de los procedimientos de queja, investigación y sanción de los casos de hostigamiento sexual, deben ser manejados con estricta reserva y discreción; la infidencia respecto a tales acciones o documentos, generará la apertura de procedimientos administrativos disciplinarios, de conformidad al régimen laboral y la condición contractual del infidente.

La presentación de los medios probatorios corresponde a quien presenta la queja, sin embargo, pueden ser solicitados de oficio por el órgano que esta a cargo del procedimiento investigatorio.

### **7.3 De las Medidas Cautelares**

Buscando asegurar la integridad física y/o mental de la persona presuntamente víctima, se podrá a instancia de parte o de oficio por el órgano encargado del procedimiento investigatorio, al inicio o durante el procedimiento, las siguientes medidas cautelares:

- 7.3.1 Rotación del área de trabajo del/a presunto/a hostigador/a a través de disposición del Jefe inmediato superior o del órgano competente para disponer dicha rotación, quien decidirá su reubicación mientras dure la investigación.
- 7.3.2 Rotación del área de trabajo de la persona presuntamente hostigada, a su solicitud.
- 7.3.3 Medidas de protección inmediata como asistencia psicológica, profesional u otras que garanticen la integridad física, mental y/o



## *Consejo Ejecutivo del Poder Judicial*

//Pág. N° 08 DIRECTIVA N° 003-2009-CE-PJ

moral de la presunta víctima, asistencia brindada por los órganos respectivos a nivel nacional.

- 7.3.4 Proteger a los testigos, a través de medidas administrativas eficaces, evitando posibles represalias por parte del/a presunto/a hostigador/a.

### **7.4 Del Procedimiento de Investigación**

#### **7.4.1 Los Órganos competentes de la investigación son:**

7.4.1.1 **La Oficina de Inspectoría General (OIG).**- Cuando la queja se dirija contra personal administrativo, los jefes de oficinas dependientes de la Gerencia General, Administración de la Corte Suprema, los Administradores de Cortes Superiores de Justicia u otros centros administrativos, como en el caso de los Centros Juveniles, los Sub Gerentes, los Gerentes de línea, los Asesores de la Gerencia General y contra el Secretario General de la Gerencia General.

7.4.1.2 **La Oficina de Inspectoría General (OIG).**- Cuando la queja se dirija contra el Gerente General, el Secretario General de la Corte Suprema de Justicia, el Secretario General del Consejo Ejecutivo, los Asesores del Consejo Ejecutivo, los Jefes de las oficinas dependientes del Consejo Ejecutivo y/o de la Corte Suprema; a excepción de quienes se encuentren bajo el régimen del Decreto Legislativo 276, que están bajo la competencia del órgano de control disciplinario.

7.4.1.3 **La Oficina Desconcentrada Distrital de Control de la Magistratura (ODECMA) de cada Corte Superior de Justicia.**- Cuando la queja se dirija contra los Vocales Superiores de las Cortes Superiores de Justicia, Jueces Especializados, Jueces de Paz Letrado y personal jurisdiccional de las Cortes Superiores de Justicia (excepto aquellos que desempeñan función contralora de manera exclusiva o compartida en la Oficina Distrital de Control de la Magistratura, la Comisión Distrital de Control de la Magistratura o los equipos especiales, en cuyo caso se recurrirá a la OCMA).



## *Consejo Ejecutivo del Poder Judicial*

//Pág. N° 09 DIRECTIVA N° 003-2009-CE-PJ

### **7.4.1.4 La Oficina de Control de la Magistratura (OCMA).-**

Cuando la queja se dirija contra los Vocales Supremos, Miembros del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, los Presidentes de Corte Superior, Vocales Superiores de la Sala Nacional, Jueces Especializados o Mixtos y Jueces de Paz Letrado y personal jurisdiccional de la Corte Suprema y Sala Nacional.

Si los hechos materia de queja se suscitaran en una dependencia del interior del país que no cuente con algunos de los órganos señalados líneas arriba, la presunta víctima podrá denunciar los hechos ante el Jefe de la Oficina de Administración respectiva o el Administrador de Centro Juvenil, quien deberá remitir el documento a la instancia nacional correspondiente en un plazo no mayor de 24 horas o en su defecto, en el término de la distancia.

### **7.4.2 Plazo para la resolver la queja**

La autoridad u órgano encargado de la investigación cuenta con el plazo de diez (10) días para realizar su labor: correrá traslado de la contestación al quejoso dentro del tercer día hábil de recibida dicha contestación, deberá poner en conocimiento de ambas partes todos los documentos que se presenten y realizará las investigaciones que considere necesarias a fin de determinar la configuración del acto de hostigamiento sexual, de acuerdo a los criterios establecidos en la Ley, su Reglamento y la presente Directiva. La resolución motivada que se derive de esta investigación pondrá fin a los respectivos procedimientos internos de cada institución.

El procedimiento durará como máximo 20 días hábiles, salvo el término de la distancia debidamente fundamentado, para el caso de las regiones geográficamente apartadas.

### **7.4.3 Calificación de la Queja**

Con el fin de determinar la gravedad de la conducta de hostigamiento sexual el órgano de investigación deberá decidir acorde a criterios de razonabilidad y proporcionalidad. Adicionalmente, se deberá tomar en cuenta la reiterancia y la concurrencia de las citadas manifestaciones. La severidad de la conducta hostilizadorá dependerá del número de incidentes y de la intensidad de cada uno de ellos. Sin que sea determinante la reiterancia para la configuración del acto de hostigamiento sexual.



## *Consejo Ejecutivo del Poder Judicial*

//Pág. N° 10 DIRECTIVA N° 003-2009-CE-PJ

### **7.4.4 De las Sanciones**

Las sanciones disciplinarias que podrá imponerse acorde con la magnitud o gravedad de la falta y el régimen disciplinario del hostigador son:

- a) Amonestación verbal o escrita.
- b) Suspensión sin goce de remuneraciones cuya duración será de un mínimo de 15 (quince) días hasta un máximo de 6 (seis) meses.
- c) Destitución o Despido.

En todos los casos la medida disciplinaria tendrá en cuenta como agravante la relación de las partes o situación ventajosa que hiciera presumir al denunciado la facultad de cometer estos actos.

En los casos de hostigadores que se encuentren contratados, bajo la modalidad de Servicios No Personales o el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, el Órgano respectivo, mediante resolución debidamente motivada, recomendará las siguientes acciones: de estar vigente el contrato, su resolución; de no estarlo, la no renovación del mismo.

7.4.4.1 El procedimiento de sanción de un acto de hostigamiento sexual típico, indicado en la resolución motivada derivada de la investigación, será ejecutado bajo responsabilidad por los siguientes órganos:

- a) Por la Gerencia General (GG)  
Según la recomendación que exprese la Oficina General de Inspectoría en su Informe de investigación definido en el numeral 7.4.1.1.
- b) Por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial (CEPJ) según la recomendación que exprese el área de Consejo Ejecutivo en su informe de investigación definido en el numeral 7.4.1.2.
- c) Por la Oficina de Control de la Magistratura (OCMA)  
Cuando la sanción que se incluya en el Informe de la ODECMA u OCMA según numeral 7.4.1.4, se imponga contra Magistrados y/o personal jurisdiccional (siempre que no se trate de destitución).



## *Consejo Ejecutivo del Poder Judicial*

//Pág. N° 11 DIRECTIVA N° 003-2009-CE-PJ

- d) Por el Consejo Nacional de la Magistratura (CNM)  
Cuando se trate de destituir a Magistrados en concordancia con las recomendaciones del Informe de Investigación que eleven ODECMA u OCMA según numeral 7.4.1.3 y 7.4.1.4.

### **VIII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS**

#### **8.1 Denuncias y Sanciones**

Es de atribución de la Gerencia General a través de la Gerencia de Personal y Escalafón Judicial las siguientes acciones:

- 8.1.1 Incluir en el legajo personal de los funcionarios, servidores y trabajadores las resoluciones motivadas que se deriven de la aplicación de esta norma, en concordancia con la Ley 27942 y su Reglamento.
- 8.1.2 Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo u otros entes de control del cumplimiento de la Ley N° 27942, sobre las denuncias de Hostigamiento Sexual Típico, los procedimientos aplicados y las sanciones impuestas.
- 8.1.3 A solicitud de parte o de oficio, tramitar las medidas de atención inmediatas para la presunta víctima, pudiéndole proveer asistencia psicológica (ante el Ministerio de Salud).
- 8.1.4 Designar al responsable de la elaboración y administración de una base de datos con carácter confidencial para registrar a aquel personal que haya sido sancionado por hostigamiento sexual típico, con la finalidad de ampliar los criterios de selección en casos de ascenso o de descarte en futuras contrataciones.

### **IX. DISPOSICIONES FINALES**

- 9.1 Todos los aspectos no contemplados en la presente Directiva serán comunicados por los órganos de investigación definidos en el numeral 7.4.1, al Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, con las recomendaciones



## *Consejo Ejecutivo del Poder Judicial*

//Pág. N° 12 DIRECTIVA N° 003-2009-CE-PJ

para la mejora que resulten necesarias como producto de los casos que se presenten.

- 9.2 La Gerencia de Personal y Escalafón Judicial de la Gerencia General será responsable de remitir los Reportes Estadísticos necesarios a las entidades de control del cumplimiento de la Ley N° 27942, normas complementarias o supletorias, para lo cual establecerá los mecanismos internos necesarios para que mantenga actualizados los registros respectivos para este fin, con reporte mensual al Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.
- 9.3 En lo que no se encuentre regulado por la presente Directiva, será de aplicación supletoria lo previsto en el Reglamento de la Ley, aprobado mediante D.S. N° 010-2003-MIMDES.



# Consejo Ejecutivo del Poder Judicial

//Pág. N° 13 DIRECTIVA N° 003-2009-CE-PJ

## PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DE LOS ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL PODER JUDICIAL Anexo Directiva N° 003-2009-CE-PJ

