



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
[Firma]
MONICA ESPINOZA VARGAS
FEDDA FARIA
MINISTERIO DE LA MUJER Y
DESARROLLO SOCIAL
Reg. N° 731 Fecha 14.11.05

Resolución Ministerial

No. ⁷⁴⁶.....-2005-MIMDES

Lima, 10 NOV. 2005

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley No. 27942, se aprobó la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y por Decreto Supremo No. 010-2003-MIMDES se aprobó su Reglamento;

Que, con Resolución Ministerial No. 732-2004-MIMDES se aprobó la Directiva No. 022-2004-MIMDES - Directiva de Procedimientos para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social - MIMDES;

Que, por Decreto Supremo No. 011-2004-MIMDES, se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones del MIMDES, por lo que corresponde actualizar la Directiva en mención en razón a la nueva organización del Ministerio;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley No. 27793 - Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social y su Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por Decreto Supremo No. 011-2004-MIMDES;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar la Directiva General No. 014-2005-MIMDES "Procedimientos para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social - MIMDES" que forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2.- La Oficina General de Recursos Humanos deberá ejecutar las acciones que correspondan para la implementación de la Directiva aprobada por la presente Resolución.

Artículo 3.- Derogar la Resolución Ministerial No. 732-2004-MIMDES de 24 de noviembre de 2004.

[Firma]



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL


MONICA ESPINOZA VARGAS
PEDATARIA

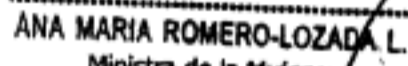
MINISTERIO DE LA MUJER Y
DESARROLLO SOCIAL

Reg. N° 731 Fecha: 14.11.05


Artículo 4.- Disponer la publicación de la presente
Resolución en la Página WEB del MIMDES: www.mimdes.gob.pe.

Regístrese y comuníquese.

firma original


ANA MARIA ROMERO-LOZADA L.
Ministra de la Mujer y
Desarrollo Social



Mónica Espinoza Vargas
 MONICA ESPINOZA VARGAS
 FEELIATARIA
 MINISTERIO DE LA MUJER Y
 DESARROLLO SOCIAL
 Reg. N° 731 Fecha 14.11.05

DIRECTIVA GENERAL No. 014-2005-MIMDES

"PROCEDIMIENTOS PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL MINISTERIO DE LA MUJER Y DESARROLLO SOCIAL – MIMDES"

Formulada por: La Oficina General de Recursos Humanos

I. OBJETIVO:

Son objetivos de la presente Directiva:

La prevención y sanción de los actos de Hostigamiento Sexual en el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social - MIMDES, comprendiendo a sus Unidades Orgánicas, Programas Nacionales y Organos Desconcentrados.

II. FINALIDAD:

Normar los procedimientos así como establecer las competencias y responsabilidades de los órganos administrativos para la aplicación de los mecanismos de prevención y sanción del Hostigamiento Sexual.

III. BASE LEGAL:

- 3.1 Constitución Política del Perú.
- 3.2 Declaración Universal de los Derechos Humanos proclamada el 10 de diciembre de 1948, aprobada por Resolución Legislativa No. 13282 de 19 de diciembre de 1959.
- 3.3 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem Do Pará" de 09 de junio de 1994, aprobada por Resolución Legislativa No. 26583 de 01 de marzo de 1996 y ratificada el 02 de abril de 1996 y su Protocolo Facultativo.
- 3.4 Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), aprobada por Resolución Legislativa No. 23432 de 04 de junio de 1982, ratificada el 20 de agosto de 1982 y su Protocolo Facultativo (Recomendación 19).
- 3.5 Ley No. 26636, Ley Procesal del Trabajo.
- 3.6 Ley No. 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- 3.7 Ley No. 27584, Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo.
- 3.8 Ley No. 27793, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social.
- 3.9 Ley No. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 3.10 Decreto Legislativo No. 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- 3.11 Decreto Supremo No. 005-90-PCM, Reglamento de la Carrera Administrativa.
- 3.12 Decreto Supremo No. 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- 3.13 Decreto Supremo No. 010-2003-MIMDES, Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 3.14 Decreto Supremo No. 011-2004-MIMDES, Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social.

[Handwritten signature]



[Handwritten Signature]
MONICA ESPINOZA VARGAS
FEDATARIA
MINISTERIO DE LA MUJER Y
DESARROLLO SOCIAL
Reg. N° 731 Fecha: 14/11/05

IV. ALCANCE:

La presente Directiva es de aplicación a los funcionarios, servidores y trabajadores de la Sede Central del MIMDES, Programas Nacionales y Órganos Desconcentrados.

V. DISPOSICIONES GENERALES:

5.1 Cuando en la presente Directiva se hace referencia a:

- a) La Ley, se entiende que es la Ley No. 27942 - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- b) El Reglamento, se entiende que es el Reglamento de la Ley No. 27942, aprobado por Decreto Supremo No. 010-2003-MIMDES.
- c) La OGRH, se entiende que es la Oficina General de Recursos Humanos del MIMDES.

5.2 Para efectos de lo dispuesto en la presente Directiva, se utilizarán los siguientes términos:

- a) 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 las personas.
- b) Relación de autoridad: Todo vínculo existente entre dos personas a través de la cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a la otra. Este concepto incluye el de relación de dependencia.
- c) 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 organizacional.
- d) 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, aun cuando dichas personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual sean de igual cargo, nivel o jerarquía.

Se entenderán como manifestaciones de la conducta de Hostigamiento Sexual, a título enunciativo, las siguientes:

- a) Promesa explícita o implícita a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las que se exige una conducta no deseada que atenta o agravia la dignidad de la presunta víctima, o ejercer actitudes de presión o intimidatorias con la finalidad de recibir atenciones o favores de naturaleza sexual, o para reunirse o salir con la persona agraviada.
- c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual escritos o verbales, insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima tales como: escritos con mensajes de contenido sexual, exposiciones indecentes con contenido sexual y ofensivo, bromas obscenas; preguntas, chistes o piropos de contenido sexual; conversaciones con términos de corte sexual, miradas lascivas reiteradas con contenido sexual, llamadas telefónicas de contenido sexual, proposiciones reiteradas para citas con quien ha rechazado tales solicitudes, comentarios de contenido sexual o de la vida sexual de la persona agraviada, mostrar reiteradamente dibujos, graffitis, fotos, revistas, calendarios con contenido sexual, entre otros actos de similar naturaleza.

[Handwritten signature]



[Handwritten Signature]
MONICA ESPINOZA VARGAS
FEDATARIA
MINISTERIO DE LA MUJER Y
DESGARRO SOCIAL
Reg. N° 731 Fecha 14-11-05

- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima tales como: rozar, recostarse, arrinconar, besar, abrazar, pellizcar, palmear, obstruir intencionalmente el paso, entre otras conductas de similar naturaleza.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.

5.4 Son elementos constitutivos del Hostigamiento Sexual:

- a) Una relación de autoridad o dependencia, o jerarquía o situación ventajosa.
- b) Un acto de carácter o connotación sexual. Estos actos pueden ser físicos, verbales, escritos o de similar naturaleza.
- c) El acto no es deseado o es rechazado manifiestamente por la víctima.
- d) El sometimiento o el rechazo de una persona a dicha conducta se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo y/o dicha conducta creando un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

5.5 Son obligaciones del MIMDES:

5.5.1 Respecto de las acciones de prevención, el órgano responsable es la Oficina General de Recursos Humanos - OGRH que, en coordinación con la Dirección General de la Mujer, deberá realizar las siguientes acciones:

- a) Capacitar a los funcionarios, servidores y trabajadores sobre las políticas y normas contra el Hostigamiento Sexual.
- b) Poner en conocimiento de quienes prestan servicios bajo cualquier modalidad no laboral, las normas contra el Hostigamiento Sexual.
- c) Realizar campañas de difusión para la prevención del Hostigamiento Sexual.

5.5.2 Además, de acuerdo a su competencia, la OGRH deberá:

- d) Elaborar una base de datos con carácter confidencial para registrar a quienes han merecido sanción por hostigamiento sexual, a fin de descartar futuras contrataciones.
- e) Insertar en el legajo personal de los funcionarios, servidores y trabajadores, las sanciones por hostigamiento sexual.
- f) Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre los procedimientos instaurados por Hostigamiento Sexual y, de ser el caso, sobre las sanciones impuestas.
- g) Informar a la Presidencia del Consejo de Ministros sobre las sanciones de destitución, por causal de Hostigamiento Sexual.

5.5.3 Las Oficinas de Recursos Humanos o la Unidad Orgánica que hace sus veces en los Programas Nacionales y Organos Desconcentrados, de acuerdo a su competencia, realizarán en sus respectivas entidades las acciones consignadas en los incisos d) al g).

5.4 Respecto de las acciones en su calidad de empleador, la OGRH o la Unidad Orgánica que hace sus veces en los Programas Nacionales y Organos Desconcentrados, deberán orientar a los denunciantes que son víctimas de Hostigamiento Sexual, sobre el procedimiento que corresponde al trámite de su queja.

[Handwritten Signature]



Mónica Espinoza Vargas
 MONICA ESPINOZA VARGAS
 FEDATARIA
 MINISTERIO DE LA MUJER Y
 DESARROLLO SOCIAL
 Reg. N° 731 Fecha 14/11/05

VI. DISPOSICIONES ESPECIFICAS:

6.1 PRESENTACION DE LA QUEJA.-

La queja será presentada por el/la hostigado/a en forma verbal o escrita, ante la OGRH o la Unidad Orgánica que hace sus veces en los Programas Nacionales y Órganos Desconcentrados, en un plazo que no deberá exceder de treinta (30) días calendario desde que se produjo el último acto de Hostigamiento Sexual.

En caso que la queja se formule contra el Director de la OGRH o la autoridad encargada de recibir la queja, corresponderá que se interponga ante la Secretaría General o el órgano superior jerárquico, según corresponda.

6.2 REQUISITOS DE LA QUEJA.-

Deberá contener los siguientes requisitos:

- Identificación del/la presunto/a hostigado/a: Nombre, cargo, función que realiza, relación laboral con el denunciado.
- Identificación del/la presunto/a hostigador/a: Nombre, cargo, relación laboral con el denunciante.
- Descripción de los actos que considera manifestaciones de hostigamiento sexual y las circunstancias de tiempo y lugar en que se produjeron.
- Medios probatorios que acrediten la queja.
- Solicitud de medidas cautelares, de considerarlo necesario.
- Identificación de la persona que velará por el debido proceso en el trámite de la queja, en calidad de garante. La aceptación de este mecanismo de vigilancia es opcional y depende de la decisión del/la hostigado/a, no siendo requisito para que la queja proceda.

[Handwritten signature]

MEDIOS PROBATORIOS.-

La carga de la prueba corresponde al/la hostigado/a. También pueden solicitarse de oficio, por el órgano a cargo de la investigación. Se admitirán los siguientes:

- Declaración de Testigos.
- Documentos públicos o privados.
- Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros.
- Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
- Indicios que coadyuven a la comprobación del hostigamiento sexual.
- Cualquier otro medio probatorio idóneo para la verificación de los actos de hostigamiento sexual.

6.4 PROCEDIMIENTO DE LA QUEJA.-

Dependerá del régimen laboral en el que se encuentre el/la hostigador/a, independientemente del régimen al que pertenece la presunta víctima y aun en el caso que hubiere concluido el vínculo laboral.

6.4.1 Funcionarios y Servidores bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo No. 276:

La queja será recibida por la OGRH y en un plazo no mayor a veinticuatro (24) horas, será derivada según corresponda a: La Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios (en el caso de servidores), o a la Oficina



[Handwritten Signature]
MONICA ESPINOZA VARGAS
FEDATARIA
MINISTERIO DE LA MUJER Y
DESARROLLO SOCIAL

Reg. N° 231 Fecha: 14/11/05

General de Asesoría Jurídica para que en el plazo no mayor de tres (3) días hábiles, proyecte la resolución ministerial de conformación de la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios (en el caso de funcionarios). En caso que el/la hostigador/a sea miembro titular de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios, será reemplazado por el miembro suplente.

Para la apertura del Proceso Administrativo Disciplinario, la Comisión calificará la queja y elevará un informe al Despacho Ministerial, pronunciándose sobre la procedencia o la no procedencia de la apertura de proceso.

En caso de instaurarse el proceso administrativo disciplinario son de aplicación los plazos establecidos en el artículo 32 del Reglamento de la Ley No. 27942 concordante con el procedimiento establecido en el Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa, aprobado por Decreto Supremo No. 005-90-PCM.

6.4.2 Funcionarios y Trabajadores bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo No. 728: Conforme a lo señalado en el artículo 8 de la Ley, si el/la hostigador/a es el empleador, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado, director o accionista, el/la hostigado/a puede optar por:

- a) Accionar en la sede laboral para que cese la hostilidad.

La OGRH o la Unidad Orgánica que hace sus veces recibirá la queja y realizará las acciones siguientes: Investigar, analizar los descargos del hostigador/a, pronunciarse sobre su responsabilidad, pronunciarse sobre la sanción, de ser el caso, y emitir la Resolución correspondiente, de acuerdo al procedimiento dispuesto en el artículo 24 del Reglamento.

En caso que el/la hostigador/a sea servidor o trabajador de la OGRH o la Unidad Orgánica que hace sus veces, la queja será resuelta por la Secretaría General o el órgano superior jerárquico inmediato, según corresponda.

Una vez recibida la queja, se correrá traslado al hostigador/a, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles de presentada, para que en el plazo de cinco (05) días hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación, presente por escrito sus descargos, que deberán contener los siguientes requisitos:

- a) Los que se consignan en los numerales 6.2 y 6.3 del rubro VI de la presente Directiva, en lo que corresponda.
- b) El pronunciamiento respecto de cada uno de los hechos expuestos en la queja.
- c) La exposición de los hechos en que funda su defensa en forma precisa, ordenada y clara.
- d) Los medios probatorios y/o indicios en los que fundamenta su defensa.

En el plazo máximo de tres (3) días hábiles de recibida la absolución de la queja, se correrá traslado al hostigado/a.

La terminación del contrato de trabajo, caso en el cual demandará el pago de una indemnización, en concordancia a lo dispuesto en el artículo 35 del TUO del Decreto Legislativo No. 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo No. 003-97-TR.

En el supuesto que el/la hostigado/a opte por iniciar acciones en la vía judicial, el MIMDES procederá a iniciar el procedimiento sancionador con la notificación de la sentencia.

[Handwritten signature]



Mónica Espinoza Vargas
 MONICA ESPINOZA VARGAS
 FEDATARIA
 MINISTERIO DE LA MUJER Y
 DEL DESARROLLO SOCIAL
 Reg. N° 751 Fecha: 14/11/05

6.5 INVESTIGACION.-

La Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios o la OGRH según corresponda, podrá efectuar las investigaciones que considere necesarias a fin de determinar la existencia y responsabilidad de los actos de hostigamiento sexual denunciados. El período de investigación no excederá del plazo de diez (10) días hábiles.

6.6 PLAZO PARA RESOLVER.-

La Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios o la OGRH según corresponda, contará con un plazo máximo de veinte (20) días hábiles improrrogables para resolver la queja planteada; bajo responsabilidad.

6.7 CALIFICACION DE LA QUEJA.- Se emitirá pronunciamiento sobre:

- a. La procedencia de apertura del proceso administrativo disciplinario para el personal del régimen laboral del Decreto Legislativo No. 276. En caso de no proceder la queja, se elevará un informe sobre lo actuado al Despacho Ministerial.
- b. La comisión de una falta laboral que supone la imposición de una sanción, para el personal del régimen laboral del Decreto Legislativo No. 728. En caso de no proceder la queja, se elevará un informe sobre lo actuado al órgano superior jerárquico.

6.8 CONCLUSION DEL PROCEDIMIENTO.-

- a. Funcionarios y Servidores bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo No. 276: La resolución de la Titular del MIMDES dando inicio al procedimiento administrativo disciplinario, de resultar procedente la queja. En caso contrario, el documento mediante el cual la Titular del MIMDES informa haber tomado conocimiento del Informe Final de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios o de la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios, la que resulte competente.
- b. Funcionarios y Trabajadores bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo No. 728: El documento emitido por la OGRH o la Unidad Orgánica que hace sus veces, imponiendo sanción por la comisión de una falta, de resultar fundada la queja. En caso contrario, el Informe mediante el cual se fundamenta las razones por las cuales se considera infundada la queja.

6.9 GARANTIAS DEL PROCEDIMIENTO:

- a. Confidencialidad: Todos los actos y documentos del proceso de queja tienen carácter reservado. La infidencia producida en los procesos de queja por hostigamiento sexual será calificada como falta grave y sancionada.
- b. Garantía de debido proceso: Durante la tramitación de la queja hasta el fin del procedimiento, la persona designada para el seguimiento del proceso tendrá acceso a la información y a los actos realizados por las entidades encargadas de la investigación con la finalidad de asegurar la transparencia y el debido proceso al trámite de queja. Esta facultad incluye la posibilidad de sugerir la realización de acciones tendientes al esclarecimiento de la queja. El MIMDES adoptará los mecanismos necesarios de manera que esta persona no sufra ningún tipo de hostilización de índole laboral como consecuencia de su labor de vigilancia del proceso.

[Handwritten signature]



[Handwritten Signature]
MONICA ESPINOZA VARGAS
FEDATARIA

MINISTERIO DE LA MUJER Y
DESARROLLO SOCIAL

Reg. N° 731 Fecha 14/11/05

- c. **Protección a los Testigos:** Se brindará a los testigos del procedimiento, la protección necesaria frente a posibles actos en su contra por parte de superiores jerárquicos, debiendo adoptar las medidas administrativas que correspondan.

6.10 SANCIONES:

- a. Funcionarios y Servidores bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo No. 276: Según la gravedad de la falta, pueden ser sancionados con suspensión, cese temporal o destitución, previo proceso administrativo disciplinario.
- b. Funcionarios y Trabajadores bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo No. 728: De acuerdo a la gravedad de la falta. Tratándose de una falta leve corresponderá la sanción de amonestación o suspensión. En caso de falta grave puede darse por concluido el vínculo laboral.

6.11 MEDIDAS CAUTELARES:

A fin de asegurar la protección de la víctima así como la eficacia de la sanción, el/la hostigado/a podrá solicitar medidas cautelares. Asimismo, el órgano a cargo del proceso de queja puede disponer de oficio, las medidas cautelares que considere convenientes, siempre que hayan sido previamente consultadas a la persona designada para el seguimiento del procedimiento y son las siguientes:

- a. Rotación o separación física del/la presunto hostigador/a.
- b. Rotación de la víctima, a su solicitud.
- c. Solicitar ante la Sub Prefectura, el otorgamiento de garantías personales para la presunta víctima y su entorno familiar.
- d. Disponer que se brinde asistencia psicológica o que se adopten otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral de la víctima, por el hostigamiento sexual sufrido. En la sede central, la asistencia estará a cargo del Especialista del Sector Salud adscrito a los Centros de Emergencia Mujer. En los Programas Nacionales y Organos Desconcentrados, la asistencia estará a cargo de la Oficina de Recursos Humanos o la Unidad Orgánica que hace sus veces.

VII. RESPONSABILIDAD:

Todos los funcionarios, servidores y trabajadores de la Sede Central del MIMDES, Programas Nacionales y Órganos Desconcentrados son responsables de dar cumplimiento a las disposiciones de la presente Directiva.

VIII. DISPOSICIONES FINALES:

PRIMERA.- RELACIONES NO REGULADAS POR EL DERECHO LABORAL (SERVICIOS NO PERSONALES EN FORMA DIRECTA O INDIRECTA, CONVENIOS DE FORMACION PROFESIONAL)

En caso una persona comprendida en una relación no regulada por el derecho laboral sea hostigada/o por un funcionario, servidor o trabajador del MIMDES, podrá interponer queja ante la OGRH o en la Unidad Orgánica que hace sus veces en los Programas Nacionales y Organos Desconcentrados, siendo de aplicación en este caso el procedimiento que corresponda al régimen laboral del hostigador/a. En caso no interponga la mencionada queja podrá accionar directamente ante el Organo Jurisdiccional, para exigir el pago de una indemnización.

[Handwritten mark]



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL.

MONICA ESPINOZA VARGAS
SECRETARIA
MINISTERIO DE LA MUJER Y
DESARROLLO SOCIAL
Reg. N° 731 Fecha 14-11-05

SEGUNDA.- ACCIONES JUDICIALES

- 2.1 La queja de hostigamiento sexual declarada infundada faculta al perjudicado a interponer las acciones judiciales pertinentes y a la autoridad competente a imponer las sanciones contra quien formuló la falsa queja, previa acreditación del dolo o culpa inexcusable.

- 2.2 La queja de hostigamiento sexual declarada fundada, faculta a el/la hostigado/a incoar las acciones ante el Organo Jurisdiccional competente.

