



RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 191-2021-MPCH

San Juan de la Frontera de los Chachapoyas, 11 JUN. 2021

VISTO:

El Informe N° 000051-2021-MPCH/SG de fecha 15 de febrero de 2021, Informe N° 000078-2021-MPCH/GAF-SGGRH de fecha 19 de febrero de 2021, Informe N° 000058-2021-MPCH/OAJ de fecha 09 de marzo de 2021, Informe N° 000025-2021-MPCH/GPP-SGM de fecha 15 de marzo de 2021, Informe N° 000018-2021-MPCH/GAF-SGGRH-KYZR de fecha 06 de abril de 2021, Informe N° 000119-2021-MPCH/GA-SGGRH de fecha 06 de abril de 2021, Informe N° 000031-2021-MPCH/GPP-SGM de fecha 07 de abril 2021, Informe Legal N° 000158-2021-MPCH/OAJ de fecha 31 de mayo de 2021, Informe N° 000042-2021-MPCH/GPP-SGM de fecha 02 de junio de 2021, Informe N° 000136-2021-MPCH/GPP de fecha 03 de junio de 2021 y proveido de Secretaría General de fecha 04 de junio de 2021, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, de acuerdo con el artículo 194 de la Constitución Política del Perú, modificado por la Ley N° 30305, concordante con el Artículo I y II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, es una entidad de Derecho Público con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia;

Que, la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, tiene el objeto de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación, así como el hostigamiento sexual que se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo;

Que, mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, se aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, el cual tiene por objeto desarrollar las normas generales y específicas para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual;

Que, el artículo 2 del mencionado Reglamento, establece que su aplicación se da en las situaciones de hostigamiento sexual producidas en el marco de una relación laboral, educativa o formativa, pública o privada, militar o policial, o a cualquier otro tipo de relación de sujeción, sin importar el régimen contractual, fórmula legal o lugar de ocurrencia de los hechos;

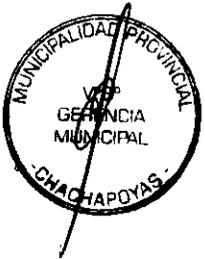
Que, el numeral 7.2 del artículo 7 del referido Reglamento, señala que las instituciones deben garantizar a las personas que denuncian actos de hostigamiento sexual, el acceso a las medidas de protección que resulten idóneas para la protección de sus derechos, así como otras medidas que permitan evitar nuevos casos de hostigamiento, con independencia del tipo de vínculo que tales instituciones tengan con las víctimas, respetando las reglas establecidas en el indicado Reglamento;

Que, el artículo 24 del citado Reglamento, establece que las instituciones con veinte (20) o más servidores/as, trabajadores/as, estudiantes o personal en general, cuentan con políticas internas para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual, las mismas que deben estar reguladas en directivas, reglamentos internos u otros documentos. Dichos documentos deben especificar los canales para la presentación de quejas o denuncias, el procedimiento de investigación y sanción y los plazos de cada etapa, los cuales no pueden ser mayores a los previstos en la Ley y el Reglamento;

Que, el numeral 35.1 del artículo 35 del indicado Reglamento señala que las entidades públicas, de acuerdo a los lineamientos o protocolos que determine la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), implementan canales internos de presentación de quejas o denuncias por hostigamiento sexual que permitan garantizar la confidencialidad de los hechos, medios probatorios e identidad de la presunta víctima;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, SERVIR aprobó "Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas", los cuales tienen por objeto regular las acciones de prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas, conforme a lo establecido en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento;

Que, como bien prescribe el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en su artículo 14° referido a los órganos que intervienen en el procedimiento: "(...)14.2 En las instituciones con veinte (20) o más trabajadores/as, estudiantes o personal en general, se garantiza la existencia de un Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, el cual recibe las quejas o denuncias, dicta medidas de protección, investiga, emite





RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 191-2021-MPCH

recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, o realiza el seguimiento de los casos, según corresponda, de acuerdo a lo previsto en los capítulos específicos para cada ámbito. El Comité está compuesto por representantes de la institución y de los/las trabajadores/as, estudiantes o personal en general, en la misma proporción y garantizando la paridad de género.”

Que, con Informe N° 000051-2021-MPCH/SG de fecha 15 de febrero de 2021, el Secretario General informa al Gerente de Administración y Finanzas, que en la Sesión Ordinaria de fecha 12 de febrero de 2021, la regidora Marie Ann Corbera Rodríguez alcanzó una propuesta legislativa con referencia a la “Directiva Normas Generales para prevenir, investigar y sancionar el Hostigamiento Sexual – Laboral en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas”, cuyo objetivo es prevenir y/o identificar, investigar y sancionar cualquier tipo de hostigamiento sexual que quebrante la dignidad de los trabajadores de la Municipalidad;

Que, a través de Informe N° 000078-2021-MPCH/GAF-SGGRH de fecha 19 de febrero del 2021, la Sub Gerencia de Recursos Humanos solicita opinión legal a fin de verificar si se encuentra enmarcado dentro de la normativa vigente.

Que, mediante Informe Legal N° 00058-2021-MPCH/OAJ de fecha 09 de marzo de 2021, la Oficina de Asesoría Jurídica indica que, el proyecto de Directiva: “Normas Generales para prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual – Laboral en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas”, se enmarca en los lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación, sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas y los criterios y procedimientos contenidos en el Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP;

Que, asimismo con Informe N° 000025-2021-MPCH/GPP-SGM de fecha 15 de marzo de 2021, la Sub Gerencia de Modernización remite algunas observaciones al Proyecto de Directiva para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, entre ellas, la quinta observación, que indica: En el órgano de investigación, precisa que estará conformado por 4 miembros nombrados por el Concejo Municipal a propuesta del Alcalde, por lo que se sugiere solicitar opinión legal si corresponde al Concejo Municipal aprobar la conformación de este comité;

Que, mediante Informe N° 000018-2021-MPCH/GAF-SGGRH, de fecha 06 de abril de 2021, la Analista en Recursos Humanos de la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos. Abg. Katherin Yessenia Zumaeta Reyna, remite el levantamiento de las observaciones planteadas al Proyecto de Directiva: “Normas Generales para prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual – Laboral en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas”, informando además que este artículo ha sido suprimido, debido a que en la Ley de Prevención y Sanción del hostigamiento sexual no se detalla al respecto, así como tampoco en los lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas;

Que, posteriormente, la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos, con Informe N° 000119-2021-MPCH/GAF-SGGRH de fecha 06 de abril de 2021, remite levantamiento de observaciones al Proyecto de Directiva: “Normas Generales para prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual – Laboral en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas”;

Que, a través del Informe N° 0031-2021-MPCH-SGM de fecha 07 de abril de 2021, la Sub Gerencia de Modernización solicita a la Oficina de Asesoría Jurídica, opinión legal respecto a la quinta observación realizada por su dependencia, con la finalidad de proceder a la revisión del íntegro del proyecto presentado por la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos respecto al levantamiento de observaciones para su aprobación correspondiente;

Que, mediante Informe Legal N° 000158-2021-MPCH/OAJ de fecha 31 de mayo de 2021, la Oficina de Asesoría Jurídica indica que, el proyecto de Directiva: “Normas Generales para prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual – Laboral en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas”, indica que subsumiéndonos al contexto de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, dada la cantidad de trabajadores, mismos que son mayores a 20 (veinte), no correspondería suprimir el artículo que contiene la conformación y designación del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, pues resulta necesario contar con dicho órgano de investigación, conformado por 04 miembros (02 varones y 02 mujeres en garantía de la paridad de género, de los cuales deberá considerarse contar con la representación del gremio sindical) designados por el titular de la entidad a través de acto resolutivo (como máxima autoridad del gobierno local, pues constituye el ejercicio de una función administrativa y no fiscalizadora. Salvaguardando, que el Concejo Municipal en el marco de la función de fiscalización de la gestión municipal





RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 191 -2021-MPCH

pueda peticionar la información que no vulnere el derecho a la intimidad). Dado, la importancia del rol y facultades que desempeña los/as miembros del citado comité para las citaciones, audiencias, acusaciones necesarias y como autoridad encargada de velar por el debido procedimiento durante la investigación preliminar;

Que, con Informe N° 000042-2021-MPCH/GPP-SGM de fecha 02 de junio de 2021, la Sub Gerente(e) de Modernización, informa al Gerente de Planeamiento y Presupuesto que después de revisado el informe legal respecto a la quinta observación realizada al proyecto "Directiva Normas Generales para prevenir, investigar y sancionar el Hostigamiento Sexual – Laboral en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas", se observa que el área legal recomienda al órgano proponente la necesidad de incorporar dentro del instrumento regulador la conformación de un Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, por lo que es necesario que se acoja la recomendación teniendo en cuenta estrictamente lo señalado en el artículo 27.2 y 27.3 del D.S. N° 14-2019-MIMP, "Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual", toda vez que la entidad cuenta con un número de trabajadores mayor a 20 y a su vez con un sindicato de trabajadores; por lo que se debe integrar al instrumento final para su aprobación mediante decreto de alcaldía;

Que, con Informe N° 000136-2021-MPCH/GPP de fecha 03 de junio de 2021, el Gerente de Planeamiento y Presupuesto, remite al Gerente Municipal el Informe N° 000042-2021-MPCH/GPP-SGM de fecha 02 de junio de 2021, de la Sub Gerente de Modernización (e), con el proyecto de "Directiva Normas Generales para prevenir, investigar y sancionar el Hostigamiento Sexual – Laboral en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas", para su aprobación; por lo que el Secretario General mediante proveído de fecha 04 de junio de 2021 remite a la Oficina de Asesoría Jurídica para la emisión de acto resolutivo;

Que, con proveído de la oficina de Secretaría General de fecha 04 de junio de 2021, se solicita proyectar acto resolutivo que apruebe directiva en merito a lo establecido en el artículo 43° de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972;

En uso de las atribuciones que le otorga la Constitución Política del Perú, el numeral 6) del Artículo 20° de la Ley Orgánica de Municipalidades, y con las visaciones correspondientes;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR la Directiva N° **001** -2021-MPCH, "DIRECTIVA NORMAS GENERALES PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL – LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS", que forma parte de la presente Resolución, contenido por: Capítulo I – Generalidades, Capítulo II – Procedimiento General de Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual y Capítulo III – Disposiciones Complementarias.

ARTÍCULO SEGUNDO.- ENCARGAR a la Secretaría General, Gerencia de Planeamiento y Presupuesto, y demás unidades orgánicas de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, dar cumplimiento y hacer cumplir lo establecido en la presente Directiva.

ARTÍCULO TERCERO.- NOTIFICAR la presente Resolución a las unidades orgánicas correspondientes de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, para su conocimiento y fines de ley.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
CHACHAPOYAS

VICTOR RAÚL CULQUI PUERTA
Alcalde



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE CHACHAPOYAS
GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y
PRESUPUESTO

11 JUN. 2021

RECIBIDO

HORA: 4:45 LIOS: 31 FIRMA: *[Signature]*

Directivo

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
CHACHAPOYAS
SUB GERENCIA DE GESTIÓN DE
RECURSOS HUMANOS

11 JUN. 2021

RECIBIDO

HORA: 6:00 FOLIOS: 31 FIRMA: *[Signature]*

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
CHACHAPOYAS
ADMINISTRACIÓN

11 JUN. 2021

RECIBIDO

FIRMA: *[Signature]*

FOLIO N°: 031 HORA: 09:00 am

directiva

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
CHACHAPOYAS
SECRETARIA GENERAL

11 JUN. 2021

RECIBIDO

HORA: 7:00 am FOLIOS: 031 FIRMA: *[Signature]*

Exp. completo



DIRECTIVA N° 001 -2021-MPCH

“NORMAS GENERALES PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL- LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS”

CAPITULO I GENERALIDADES

ARTICULO 1°.- OBJETIVO

Prevenir y/o identificar, investigar y sancionar cualquier tipo de hostigamiento sexual que quebrante la dignidad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Chachapoyas.

ARTÍCULO 2°.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente directiva es de alcance institucional, por lo que atañe su cumplimiento a todo el personal que labore, independientemente de la función, cargo, régimen laboral, condición contractual que ocupe. Y es aplicable a las situaciones de hostigamiento sexual producidas en el marco de una relación laboral, educativa o formativa, pública o privada, militar o policial, o a cualquier otro tipo de relación de sujeción, sin importar el régimen contractual, fórmula legal o lugar de ocurrencia de los hechos, en concordancia con lo establecido en el artículo 2 de la Ley N° 27942.

ARTICULO 3°.- BASE LEGAL

- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Ley N° 29430, Ley que modifica la Ley Núm. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE. Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.



ARTÍCULO 4º.- PRINCIPIOS

Las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual se sustentan en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros vinculados a dicha materia:

a) Principio de dignidad y defensa de la persona: las autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben actuar teniendo en cuenta que la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado y asegurando su protección, en la medida en que el hostigamiento puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la persona hostigada.

b) Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso: Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades laborales, educativas, formativas o de similar naturaleza en un ambiente sano y seguro, de tal forma que pueda preservar su salud, físico y mental, y su desarrollo y desempeño profesional.

c) Principio de igualdad y no discriminación por razones de género: Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar la igualdad entre las personas, independiente de su sexo o género. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, identidad de género u orientación sexual que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas es discriminación y se encuentra prohibida.

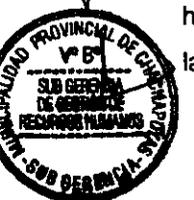
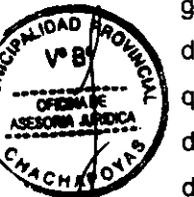
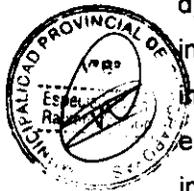
d) Principio de respeto de la integridad personal: Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.

e) Principio de intervención inmediata y oportuna: Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben intervenir en forma oportuna, disponiendo de manera inmediata la ejecución de medidas de prevención de actos de hostigamiento sexual, así como las medidas de protección de las víctimas con la finalidad de responder efectivamente.

f) Principio de confidencialidad: La información contenida en los procedimientos regulados por la Ley y el Reglamento tienen carácter confidencial, por lo que nadie puede brindar o difundir información, salvo las excepciones establecidas en las leyes sobre la materia.

g) Principio del debido procedimiento: Los/as participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la presente norma, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, que comprende, el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho en un plazo razonable y todos aquellos atributos derivados de su contenido esencial.

h) Principio de impulso de oficio: Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, deben dirigir e impulsar de oficio el





procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos, así como la obtención de pruebas, que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos y la resolución del procedimiento.

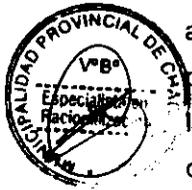
i) Principio de informalismo: Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben interpretar las normas contenidas en la Ley y en el presente Reglamento de forma más favorable a la admisión y decisión final de la queja o denuncia; sin afectar los derechos e intereses de los/las quejosos/as o denunciantes y quejados/as o denunciados/as, por exigencia de aspectos formales que pueden ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público.

j) Principio de celeridad: Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben ajustar su actuación de tal modo que se eviten actuaciones procesales que dificulten el desarrollo del procedimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en los plazos legalmente establecidos.

k) Principio de no revictimización: Las autoridades y personas involucradas en el proceso de investigación deben adoptar todas las medidas necesarias en el marco de la Constitución Política del Perú y los Tratados Internacionales para evitar que la víctima de hostigamiento sexual sea revictimizada.

ARTÍCULO 5º.- DEFINICIONES

Para los efectos de la presente directiva se aplican las siguientes definiciones:



a) **Conducta de naturaleza sexual**: Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual o sexista, 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.



b) **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 y/o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral o de cualquier otra índole. La conducta se puede manifestar a través de actos físicos, verbales, escritos o de similar naturaleza. Igualmente aplica cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, cargo, función, nivel remunerativo o análogo.



c) **Hostigado/a**: Toda persona, independientemente de su sexo, ideología de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.

d) **Hostigador/a**: Toda persona, independientemente de su sexo, ideología de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.



f) **Queja o denuncia**: Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a las instituciones comprendidas en el presente Reglamento, hechos que presuntamente



constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.

g) **Quejado/a o denunciado/a:** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.

h) **Quejoso/a o denunciante:** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.

i) **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 ella. Este concepto incluye el de relación de dependencia.

j) **Relación de sujeción:** Todo vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicios, formación, capacitación u otras similares, en las que existe un poder de influencia de una persona frente a la otra.

ARTICULO 6°.- RESPONSABLES

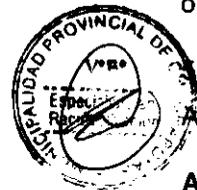
5.1) En materia de prevención, el órgano responsable es la Gerencia de Administración y Finanzas a través de la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos, o de ser necesario, con el jefe del área o dependencia las diferentes áreas o dependencias, quienes deberán atender con diligencia y oportunidad todo requerimiento relacionado a las estrategias de prevención aprobadas, para su oportuno cumplimiento.

5.2) En materia de procedimientos disciplinarios, el responsable es la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario -STPAD.

ARTÍCULO 7°.- MANIFESTACIONES

El hostigamiento sexual puede manifestarse en conductas como:

- a. Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b. Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
- c. Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- d. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima
- e. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.





- f. Otras conductas que encajen en el concepto regulado en el artículo 66° del presente reglamento.

ARTICULO 8°.- POLÍTICAS DE PREVENCIÓN

La Municipalidad Provincial de Chachapoyas implementa las políticas de prevención contra potenciales manifestaciones de violencia mediante las siguientes acciones:

- a. Llevar un control o base de datos de estricta confidencialidad, conteniendo el registro del personal contratado por cualquier modalidad laboral que haya merecido sanción efectiva por hostigamiento sexual.
- b. Incorporar en el legajo personal respectivo, la(s) sanción(es) por hostigamiento sexual que hayan merecido trabajadores de la Municipalidad.
- c. Informar a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Amazonas, respecto de los procedimientos instaurados por hostigamiento sexual contra trabajador(es) de la Municipalidad.
- d. Realizar una (1) capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral o formativa, con el objetivo de sensibilizar la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar atención sobre los canales de atención denuncias o quejas.
- e. Realizar una (1) capacitación anual especializada para la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos, Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, como quienes puedan fungir de Órgano Instructor y Órgano Sancionador.
- f. Cada vez que se identifiquen situaciones de riesgo, se difundirá información a través de los medios de comunicación interna de la entidad, difusión que permitirá identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables.
- g. Como medida preventiva la entidad va incluir en los contratos laborales y convenios a suscribirse, como parte de las obligaciones de las partes las siguientes cláusulas;

En obligaciones de las entidades públicas:

"Adoptar medidas de prevención y sancionar los supuestos de hostigamiento sexual que involucren a algún servidor/a civil o practicante, de conformidad con la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del hostigamiento sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP; y, modificatorias; en lo que resulte aplicable".

En obligaciones del servidor/a civil o practicante preprofesional o profesional:

"Respetar las normas de integridad y ética pública, así como las referidas al hostigamiento sexual"





CAPITULO II
PROCEDIMIENTO GENERAL DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

ARTÍCULO 9°.- FINALIDADES

- Desarrollar las normas generales y específicas para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual regulado en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual, dentro de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas.
- Establecer los lineamientos internos que establezcan responsabilidades, acciones de prevención, y el proceso de investigación en sí, que permita determinar la existencia o configuración de hostigamiento sexual y la responsabilidad correspondiente de forma reservada, confidencial, imparcial y eficaz, con respeto al debido proceso.

ARTÍCULO 10°.- INICIO DEL PROCEDIMIENTO

a) Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos

-Corresponde a la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos recibir y atender las denuncias por hostigamiento sexual y orientar a la presunta víctima, manteniendo la confidencialidad del caso.

-La Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos evalúa y dicta las medidas de protección necesarias a la víctima y conforma un Comité de Investigación en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas de conocido el hecho, para lo cual notifica a los miembros, solicitando que asuman sus funciones y se procede con la suscripción de un acta de conformación.

b) Comité de Investigación

-El Comité está integrado por dos (2) representantes de la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos y uno (01) del área usuaria.

Representantes de la ORH:

- ↓ Jefe/a de la ORH.
- ↓ Servidor/a, designado por el jefe/a de la ORH, o el que haga sus veces. Con funciones vinculadas al Subsistema de Relaciones Humanas y Sociales o a Procedimiento Administrativo Disciplinario, de preferencia, con conocimiento en materia de hostigamiento sexual.





Representante del área usuaria:

- ✚ Directivo/a del área o su representante.

Si alguno de los representantes se encontrare o incurriese en alguno de los supuestos del artículo 99 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, deberá abstenerse, comunicando de dicha decisión a su superior inmediato para que éste designe a un nuevo representante.

-Una vez concluida la investigación de ser el caso, se determina la configuración del acto de hostigamiento sexual y se propone al área correspondiente las medidas correctivas o acciones necesarias para evitar posteriores actos de hostigamiento.

c) Interposición de la denuncia/queja

La denuncia se realiza ante la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos de la entidad, conforme al siguiente procedimiento:

c.1. La denuncia por actos de hostigamiento sexual puede presentarse ante la STPAD o ante la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos, de forma verbal, escrita y/o a través de otro medio que la entidad habilite para tal fin.

c.2. En el caso de que la denuncia sea presentada por escrito ésta debe realizarse, en el formato del Anexo N° 01, preferentemente. En caso se realice de forma verbal, el/la servidor/a a cargo de su atención, deberá registrar la información de el/la denunciante en dicho formato.

c.3. La denuncia puede ser presentada por la presunta víctima, por terceros o de oficio (cuando la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos o STPAD toman conocimiento por cualquier medio de hechos que podrían constituir hostigamiento sexual). Las denuncias presentadas de manera anónima deberán contener al menos la identificación de la víctima, el/la agresor/a y el contexto de los hechos en el cual se habría producido el acto de hostigamiento; estas denuncias deberán entenderse como una forma de inicio de las investigaciones de oficio a cargo de la STPAD.

c.4. Corresponde a la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos recibir las denuncias por hostigamiento sexual, debiendo identificarse a las personas responsables de atender las denuncias con sus nombres completos y los medios de contacto como parte del contenido que se difunda en las medidas de prevención, actualizando dichos datos cada vez que sea necesario.



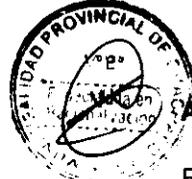


c.5. La Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos remitirá la denuncia a la STPAD en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas de conocido el hecho. En caso la STPAD tome conocimiento directo del hecho, informa dentro del mismo plazo a la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos para que adopte las medidas de protección correspondientes.

c.6. En caso que el/la presunto/a hostigador/a sea titular de la ORH o el/la Secretario/a Técnico/a, la denuncia se interpone ante su inmediato superior o quien haga sus veces. El/la presunto/a hostigador/a debe abstenerse de participar en la investigación. La abstención se tramita de conformidad con lo establecido en el artículo 99 del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

c.7. Para el inicio de la investigación preliminar de oficio basta con la declaración de el/la denunciante; complementariamente se pueden presentar las siguientes pruebas:

- Declaración de testigos.
- Documentos públicos o privados.
- Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros.
- Pericias psicológicas, psiquiátricas, forense grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
- Cualquier otro medio probatorio idóneo.



ARTÍCULO 11°.- ETAPA DE INVESTIGACIÓN

El procedimiento de investigación inicia cuando la denuncia remitida por la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos es recibida por el Comité de Investigación, lo cual se realiza en un plazo máximo de un (1) día hábil, contado a partir de la conformación del Comité.



El Comité de Investigación informa a la persona denunciada respecto al inicio de las investigaciones, en el plazo de un día (1) hábil contado a partir de recibida la denuncia, solicitándole que realice sus descargos en el plazo de cinco (5) días hábiles.



Para la investigación, el Comité debe tomar en consideración todos los medios de prueba presentados por el/la denunciante con la finalidad de dejar su postura en el Informe de Investigación.



Durante la investigación, en caso el Comité requiera entrevistar al/la denunciante, orienta su actuación conforme el Anexo N° 02, evitando durante su desarrollo que se genere una situación de revictimización.



Finalmente, el Comité de Investigación emite un Informe de Investigación, conforme al modelo del Anexo N° 03, en el cual resuelve el caso proponiendo al área competente las medidas correctivas y de protección de la víctima, o de lo contrario, el archivo del caso. El plazo para la emisión del Informe de Investigación es como máximo de quince (15) días calendario, contados a partir de recibida la denuncia. Dicho informe, es puesto en conocimiento de la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos para su traslado al/la denunciado/a y al presunto/a hostigado/a.

Para los casos, en los cuales el Comité resuelva que existió hostigamiento sexual, la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos informa al Ministerio Público o Policía Nacional del Perú, para que estos actúen conforme a sus funciones. El plazo máximo para esta comunicación es de veinticuatro (24) horas desde la emisión del Informe de Investigación.

Las pruebas que podrá presentar el supuesto hostigador para reforzar su descargo son:

- Declaración de testigos.
- Documentos públicos o privados.
- Grabaciones, correos electrónicos, mensaje(s) de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros que considere prueba fehaciente.
- Cualquier otro medio probatorio fehaciente.

A solicitud de la persona presuntamente hostigada podrá realizarse una confrontación de las partes.

Sin perjuicio de los medios probatorios que pueda presentar el/la denunciante, el órgano encargado de la investigación puede solicitar de oficio la disposición de medios probatorios tales como: requerir las grabaciones de las cámaras de vigilancia, la exhibición de correos electrónicos, entre otros que considere importante para dimitir en el caso.

Contando con el descargo del quejado o vencido el plazo para ello, emitirá un Dictamen que contiene la evaluación sobre el caso de hostigamiento sexual objeto de queja o denuncia, y lo deriva al órgano instructor para el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario o el archivo del caso, según corresponda.

El Dictamen emitido debe contener como mínimo:

- a) Descripción de los hechos.
- b) Valoración de medios probatorios.
- c) Propuesta de sanción aplicable al/la quejado/a o denunciado/a o archivamiento, según corresponda.

Las acciones que deriven de la investigación deberán ceñirse a los criterios de razonabilidad y discrecionalidad.



En el caso de haberse determinado la existencia del acto de hostigamiento sexual, su gravedad será evaluada según el nivel de afectación psicológica u orgánica de la persona agraviada, el carácter sistemático de la conducta, o si da por resultado un ambiente hostil o que afecta la calidad de vida de la persona; en aplicación de los criterios de razonabilidad y proporcionalidad. Adicionalmente, se deberá tomar en cuenta la reiteración, la concurrencia y la intensidad de dicho o dichos actos.

ARTÍCULO 12º.- ÓRGANO DE INVESTIGACIÓN

El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual es el encargado de investigar y/o denunciar cualquier acto de hostigamiento sexual en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas.

Está conformado por cuatro (4) miembros, 02 varones y 02 mujeres, designados por el titular de la entidad por un periodo de dos (02) años, el cual estará integrado necesariamente por (01) representante de los trabajadores.

Los integrantes del comité están sujetos a los siguientes requisitos:

- Tener conocimiento(s) técnico(s) y/o legales en formación de género, derechos humanos o procedimiento administrativo disciplinario, para el desempeño de su función
- No registrar antecedentes policiales, penales y judiciales
- No haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra la mujer e integrantes del grupo familiar.

El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual dispondrá de las facultades de citación, audiencia y acusación, necesarias para llevar a cabo su cometido. Asimismo, es la autoridad encargada de velar por el debido procedimiento durante la investigación preliminar, siendo el responsable del seguimiento y custodia de todos los expedientes referidos a los actos de hostigamiento sexual. Para todos los casos los asuntos de violencia y hostigamiento sexual cumple la función de órgano fiscal de primera instancia, emitiendo juicios de valor y proponiendo la sanción que corresponda.

ARTÍCULO 13º.- FUNCIONES

- a) Recibe la queja o denuncia sobre hostigamiento sexual, o, formula la denuncia de hecho de hostigamiento sexual que conozca por cualquier otro medio.
- b) Pone en conocimiento de los padres, madres, tutores/as o responsables del/de la presunto/a hostigado/a los hechos ocurridos, cuando se trata de menores de edad.
- c) Brinda información a el/la presunto/a hostigado/a sobre el procedimiento interno y los servicios del Estado a los que puede acudir para asistencia legal, psicológica y otros servicios relacionados.
- d) Corre traslado de la denuncia y de los medios probatorios al órgano competente, cuando la recibe directamente.



- e) Realiza el seguimiento del trámite de la queja o denuncia y permanece vigilante en el desarrollo del mismo pudiendo presentar quejas por irregularidades o incumplimiento del procedimiento por parte de los órganos a cargo del mismo.
- f) Formula recomendación al órgano competente para evitar nuevos actos de hostigamiento sexual.

ARTÍCULO 14º.- ABSTENCIONES

Algún miembro del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual deberá abstenerse de participar, en los siguientes casos:

1. Si es cónyuge, conviviente, pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, de cualquiera de las partes involucradas en la queja o sometidas a proceso disciplinario, o sus representantes, mandatarios, administradores de sus empresas, o con quienes le presten servicios.
2. Si ha tenido intervención como testigo en el mismo procedimiento, o si hubiere manifestado previamente su parecer sobre el mismo, de modo que pudiera entenderse que se ha pronunciado sobre el asunto, salvo la rectificación de errores o la decisión del recurso de reconsideración.
3. Sí personalmente, o bien su cónyuge, conviviente o algún pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, tuviere interés en el asunto de que se trate o en otro semejante, cuya resolución pueda influir en la situación de aquel.
4. Cuando tuviere amistad íntima, enemistad manifiesta o conflicto de intereses objetivo con cualquiera de las partes intervinientes en el procedimiento, que se hagan patentes mediante actitudes o hechos evidentes en el procedimiento.
5. Si ha sido directa y personalmente agraviado por casos de hostigamiento sexual

Si estar inmerso en cualquiera de las causales descritas, el miembro del Comité deberá presentar su solicitud de abstención ante la Gerencia Municipal, quien en caso considere pertinente, designará su reemplazante para dicha investigación, dentro de los tres (03) días hábiles contados, desde la recepción de la solicitud de abstención.

ARTÍCULO 15º.- ÓRGANO INSTRUCTOR

Tiene a cargo las acciones conducentes a la determinación de la responsabilidad disciplinaria. De acuerdo al tipo de sanción propuesta en el Informe de Precalificación emitido por la STPAD pueden ser:

- Jefe/a inmediato (amonestación escrita o suspensión)
- Jefe/a de recursos humanos (destitución)







ARTÍCULO 16º.- ÓRGANO SANCIONADOR

Tiene a cargo determinar la sanción al denunciado. De acuerdo al tipo de sanción propuesta en el Informe de Precalificación emitido por la STPAD pueden ser:

- Jefe/a de recursos humanos (amonestación escrita o suspensión)
- Titular de la entidad (destitución)

ARTÍCULO 17º.- PLAZOS

Las medidas caducan de pleno derecho cuando se emite la resolución que pone fin al procedimiento administrativo disciplinario en la instancia que impuso la medida, cuando haya transcurrido el plazo fijado para su ejecución, o para la emisión de la resolución que pone fin al procedimiento.

ARTÍCULO 18º.- COMUNICACIONES

Los miembros del órgano investigador y el órgano sancionador deben comunicarse con la presunta víctima a través de los canales formalmente establecidos para ello, lo cual incluye el uso de las tecnologías de la información y las plataformas digitales implementadas en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas.

ARTÍCULO 19º.- DEL PLAN ANUAL DE PREVENCIÓN

La Gerencia de Administración y Finanzas, a través de la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos, como órgano encargado de la gestión del recurso humano en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, tiene a su cargo la ejecución de las siguientes acciones:

- Brindar una (1) capacitación en materia de hostigamiento sexual, al inicio de la relación laboral, contractual, formativa u otra relación de autoridad o dependencia; con el propósito de sensibilizar sobre la importancia de erradicarlo, identificar situaciones de hostigamiento sexual y socializar información sobre los canales de atención de las denuncias. La capacitación no implica la desnaturalización del vínculo de carácter civil que mantienen los prestadores de servicio con la municipalidad.
- Gestionar la planificación, ejecución y evaluación de una (1) capacitación anual especializada para los servidores de la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos y los miembros del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual y los demás servidores involucrados en la sanción del hostigamiento sexual en la municipalidad, con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento así como la aplicación de enfoques previstos en el artículo 5 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.







- Ejecutar un (1) diagnóstico anual respecto a posibles situaciones de hostigamiento sexual o riesgos de que éstas sucedan, con la finalidad de implementar medidas de prevención y mantener un ambiente laboral libre de violencia.
- Recibir la denuncia o queja, brindando orientación a las presuntas víctimas respecto al procedimiento de investigación y sanción. Realizar el seguimiento al procedimiento en el ámbito laboral.
- Poner a disposición de la presunta víctima, los canales de atención médica y psicológica más idóneos, de acuerdo a su accesibilidad.
- Dictar medidas de protección, de oficio o a solicitud, a favor de la presunta víctima y/o del denunciante, y/o de los testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.
- Realizar el registro de las sanciones en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles o el que haga sus veces.
- Realizar campañas periódicas de difusión, sobre la prevención del hostigamiento sexual: colocar en lugares visibles de la municipalidad información sobre el procedimiento para denunciar y sancionar el hostigamiento sexual, cuáles son las manifestaciones que constituirían hostigamiento sexual, con especial énfasis en las sanciones por la comisión.
- Proponer alianzas y/o mecanismos de coordinación con las Entidades gubernamentales y no gubernamentales para adoptar acciones de género y del hostigamiento sexual.

ARTICULO 20°.- ATENCIÓN A LA VICTIMA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Municipalidad Provincial de Chachapoyas gestionará la habilitación de los canales de atención médica y/o psicológica; de no contar con dichos servicios, deriva a la víctima a los servicios públicos o privados de salud a los que tenga acceso.

Los servicios públicos pueden ser:

- Centro de Emergencia Mujer (CEM) del distrito de Chachapoyas.
- Centros de Atención EsSalud.
- Centros de Atención del Ministerio de Salud

El informe que se emita como resultado de la atención médica y/o psicológica, podrá ser incorporado al procedimiento y considerado como parte de los medios probatorios, solo si la víctima lo autoriza.

ARTICULO 21°.- MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Desde la interposición de una denuncia o la toma de conocimiento de un hecho de hostigamiento sexual en la municipalidad, la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos cuenta con un plazo máximo de tres (3) días hábiles para dictar medidas de protección a favor de la presunta víctima, del





denunciante (distinta a la víctima) y los testigos. Estas medidas se otorgan de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata.

Las medidas de protección pueden ser:

- Rotación o cambio de lugar del/la presunto(a) hostigador(a).
- Suspensión temporal del/la presunto(a) hostigador(a).
- Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
- Evitar coincidencias en reuniones o posibilidad de encuentro en zonas comunes.
- Solicitud al Ministerio Público o a la Policía Nacional del Perú, a requerimiento de la víctima, para la emisión de una orden que impida el acercamiento del/la presunto(a) hostigador(a) a éste o su entorno familiar.
- Otras medidas orientadas a la protección y que aseguren el bienestar de la víctima.

No se considera una medida de protección válida, proponer a la víctima tomar vacaciones cuando no lo ha solicitado; o solicitar su renuncia

Las medidas de protección se mantienen vigente hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción al hostigamiento sexual. Sin perjuicio de ello, en la resolución que pone fin al procedimiento, el órgano sancionador puede establecer medidas temporales a favor de la víctima, con la finalidad de garantizar su bienestar.

Por último, en el supuesto que el presunto hostigar/a pertenezca a alguna empresa privada, que brinde algún tipo de servicio en la municipalidad, también se debe adoptar medidas de protección a favor de la presunta víctima, y de ser el caso, a favor de la persona denunciante y testigos.

CAPITULO III DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

PRIMERA. - En el supuesto que el presunto hostigar/a pertenezca a alguna empresa privada que brinde algún tipo de servicio en la municipalidad a través de tercerización, se deberá dar aviso a la empresa empleadora correspondiente, sin perjuicio de que el hecho sea puesto en conocimiento del Ministerio Público o de la Policía Nacional del Perú si se verifican indicios de comisión de un delito.

SEGUNDA. -La Comisión, el funcionario o servidor de la municipalidad que, estando encargado y teniendo conocimiento, no hubiera adoptado las acciones oportunas y adecuadas para tramitar, investigar y sancionar los hechos que configuren el hostigamiento sexual, será responsable penal y/o administrativamente, según corresponda.

TERCERA. -El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual no enerva el derecho de la víctima de acudir a otra instancia que considere pertinente para hacer valer sus



derechos. En ningún caso se puede exigir como requisito de procedencia haber recurrido previamente al procedimiento de investigación y sanción regulado en la presente Directiva.

CUARTA.- En todo lo no regulado en la presente Directiva se aplicará las disposiciones de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General; Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual; Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación Sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas y normas conexas de la materia.





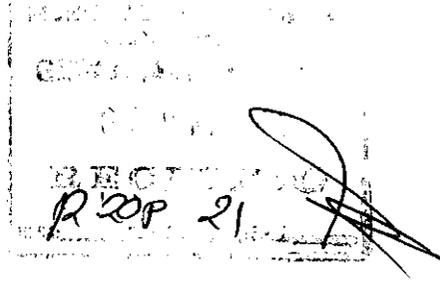
GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO
AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA

Chachapoyas, jueves 03 de junio del 2021

INFORME 000136-2021-MPCH/GPP [214228.010]

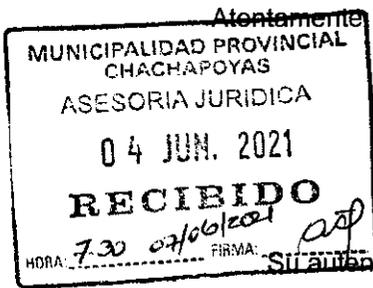
EGUER MAS MAS
GERENTE MUNICIPAL(E)
GERENCIA MUNICIPAL

ASUNTO : REMITE DOCUMENTO

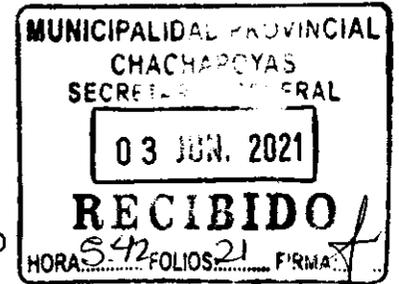


Mediante el presente me dirijo a Usted para hacer llegar mi saludo cordial, y al mismo tiempo remitir el Informe N° 042-2021-MPCH/GPP-SGM, en el mismo que la Especialista en Racionalización III, remite el informe respecto al **PROYECTO DE DIRECTIVA PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS**, con la finalidad de ser trasladado al Concejo Provincial, para su aprobación mediante Decreto de Alcaldía.

Es todo cuanto informo a Usted para los fines correspondientes.



Firmado Digitalmente por:
AQUINO OCAMPO FRANKLIN EDUARDO
GERENTE

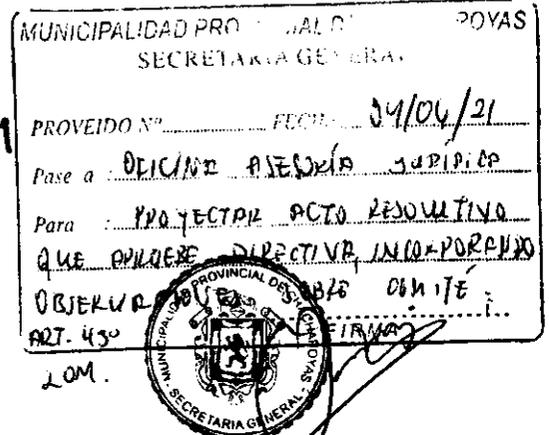
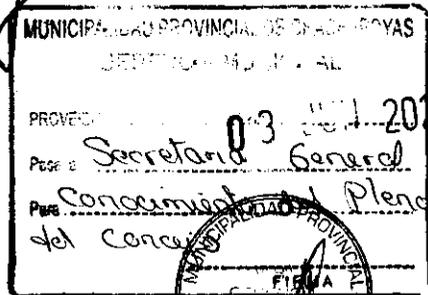
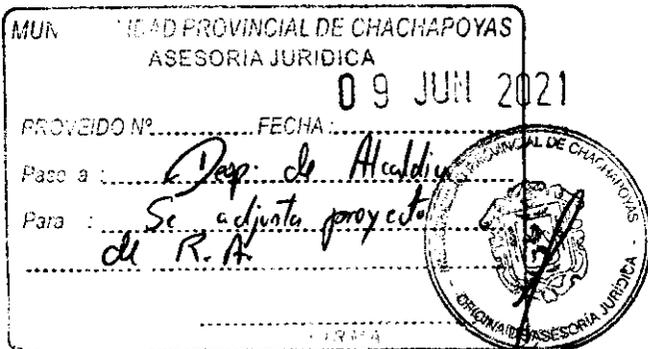


GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO

Veracidad e integridad pueden ser contrastada a través de la siguiente dirección web:

<http://tramite.munichachapoyas.gob.pe/sisadmin/valida/gestdoc/index.php>

Código de Validación: 20168007168e2021a214228.010cdf_214987





SUB GERENCIA DE MODERNIZACIÓN
AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA

Chachapoyas, miércoles 02 de junio del 2021

INFORME 000042-2021-MPCH/GPP-SGM [214228.009]

FRANKLIN EDUARDO AQUINO OCAMPO
GERENTE
GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO

ASUNTO : REMITE INFORME A PROYECTO DE DIRECTIVA PARA PREVENIR,
INVESTIGAR Y
SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS.



Me dirijo a Usted para hacerle llegar mi saludo cordial y al mismo tiempo informar que después de haber revisado el informe legal respecto a la quinta observación realizada al proyecto de DIRECTIVA PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS, se observa que el área legal recomienda al órgano proponente la necesidad de incorporar dentro del instrumento regulador la conformación del un Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, por lo que es necesario que se acoga la recomendación teniendo en cuenta estrictamente lo señalado en el artículo 27.2 y 27.3 del D.S. N° 14-2019-MIMP, "Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual", toda vez que la entidad cuenta con un número de trabajadores mayor a 20 y a su vez con un sindicato de trabajadores; por lo que se debe integrar al instrumento final para su aprobación mediante decreto de alcaldía.

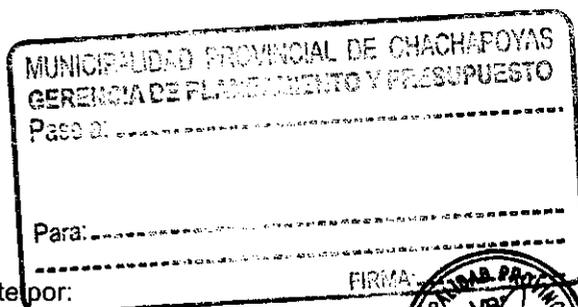
Es todo cuando informo a Usted para los fines correspondientes.

Atentamente,

Firmado Digitalmente por:
MILLONES ROJAS MIRIAM
ESP. RAC. III(E)

SUB GERENCIA DE MODERNIZACIÓN

Su autenticidad e integridad pueden ser contrastada a través de la siguiente dirección web
<http://tramite.munichachapoyas.gob.pe/sisadmin/valida/gestdoc/index.php>
Código de Validación: 20168007168e2021a214228.009cdf_214685





INFORME LEGAL N° 000158-2021-MPCH/OAJ [214228.008]

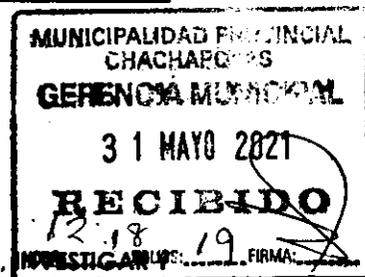
A : ING. EGUER MAS MAS
Gerente Municipal (e) de la MPCH.

DE : Abg. Ms. JULISA ELIZABET BAZÁN CAYETANO.
Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica de la MPCH.

ASUNTO : RESPECTO AL PROYECTO DE DIRECTIVA PARA PREVENIR,
SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE LA
PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS.

REFERENCIA : -INFORME LEGAL N° 000058-2021-MPCH/OAJ
-INFORME N° 000025-2021-MPCH/GPP-SGM
-INFORME N° 000018-2021-MPCH/GAF-SGGRH-KYZR
-INFORME N° 000119-2021-MPCH/GAF-SGGRH
-INFORME N° 000031-2021-MPCH/GPP-SGM

FECHA : Chachapoyas, 31 de mayo de 2021



Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente, a su vez en mérito a los documentos de la referencia, se precisa lo siguiente:

I. ANTECEDENTES:

- Con Informe N° 000051-2021-MPCH/SG de fecha 15 de febrero de 2021, la Secretaría General, remite la iniciativa legislativa presentada por la Regidora Marie Ann Corbera Rodríguez, referente a la Directiva: "Normas Generales para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual – laboral en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas", documento que fue proveído a la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos para emitir informe técnico de acuerdo a sus competencias.
- Acto seguido, mediante Informe N° 00078-2021-MPCH/GAF-SGGRH de fecha 19 de febrero de 2021, se derivada a la Oficina de Asesoría Jurídica para la emisión del informe legal respectivo.
- Tal es así que, mediante Informe Legal N° 00058-2021-MPCH/OAJ de fecha 09 de marzo de 2021, la Oficina de Asesoría Jurídica indica que, el proyecto de Directiva: "Normas Generales para prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual – Laboral en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas", se enmarca en los lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación, sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas y los criterios y procedimientos contenidos en el Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP y .
- Asimismo, con Informe N° 000025-2021-MPCH/GPP-SGM de fecha 15 de marzo de 2021, la Sub Gerencia de Modernización remite algunas observaciones al Proyecto de Directiva para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, entre ellas, la quinta observación, que indica: En el órgano de investigación, precisa que estará conformado por 4 miembros nombrados por el



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS
GERENCIA MUNICIPAL

PROVENIENCIA: 21/05/21

Pasa a: S.G.M.

Para: Elaboración de Informe Técnico.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS
GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO

01 JUN. 2021

RECIBIDO

HORA: 9:09 FOLIOS: 19 FIRMA: [Signature]

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS
GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO

Pasa a: Sub Gerencia Normativa

01 JUN. 2021

Para: tramite respectivo

FIRMA: [Signature]





INFORME LEGAL N° 000158-2021-MPCH/OAJ [214228.008]

Concejo Municipal a propuesta del Alcalde, por lo que se sugiere solicitar opinión legal si corresponde al Concejo Municipal aprobar la conformación de este comité.

- Mediante Informe N° 000018-2021-MPCH/GAF-SGGRH, de fecha 06 de abril de 2021, la Analista en Recursos Humanos de la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos, Abg. Katherin Yessenia Zumaeta Reyna, remite el levantamiento de las observaciones planteadas al Proyecto de Directiva: "Normas Generales para prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual – Laboral en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas", informando además que este artículo ha sido suprimido, debido a que en la Ley de Prevención y Sanción del hostigamiento sexual no se detalla al respecto, así como tampoco en los lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas.
- Posteriormente, la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos, con Informe N° 000119-2021-MPCH/GAF-SGGRH de fecha 06 de abril de 2021, remite levantamiento de observaciones al Proyecto de Directiva: "Normas Generales para prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual – Laboral en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas".
- Y a través del Informe N° 0031-2021-MPCH-SGM de fecha 07 de abril de 2021, la Sub Gerencia de Modernización solicita a la Oficina de Asesoría Jurídica, opinión legal respecto a la quinta observación realizada por su dependencia, con la finalidad de proceder a la revisión del íntegro del proyecto presentado por la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos respecto al levantamiento de observaciones para su aprobación correspondiente.

II. ANÁLISIS:

En consecuencia, respecto al caso en concreto que es materia de análisis, a razón de los alcances vertidos en los documentos, esta oficina se subsume estrictamente a una **OPINIÓN** fundada en derecho:

1. Corresponde indicar que, la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, tienen por objetivo prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación, así como el hostigamiento sexual que se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo.
2. Y en concordando con la norma precedente, en el escenario de la administración pública, la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, establece las reglas especiales para los funcionarios y servidores públicos y la aplicación de sanciones a quienes incurran en actos de hostigamiento sexual, sin perjuicio de la aplicación de la sanción administrativa, el hostigado tiene derecho a acudir a la vía civil en procesos sumarisimo para exigir el pago de la indemnización correspondiente. Y concordante con los lineamientos de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación Sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas.





INFORME LEGAL N° 000158-2021-MPCH/OAJ [214228.008]

3. De la revisión del expediente, consta que la unidad encargada de la modernización de la entidad (tal como, se describe en la Ordenanza N° 0181-MPCH, que aprueba el R.O.F. establece en su artículo N° 039 literal i) que son funciones de la Sub Gerencia de Modernización: "Emitir informes especializados emitiendo opinión técnica previa a los proyectos de ordenanzas, directivas, procedimientos, reglamentos, e instructivos que emita la municipalidad) ha emitido el Informe N° 000025-2021-MPCH/GPP-SGM, de fecha 15 de marzo de 2021, mediante el cual ha observado; si corresponde al Concejo Municipal aprobar la conformación del órgano de investigación (conformado por 04 miembros) a propuesta del Alcalde.
4. Acto seguido, la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos como unidad orgánica de apoyo responsable de la gestión de los recursos humanos, al amparo de lo establecido en los literales a) y j) del artículo N° 044 del Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, emitido el Informe N° 000119-2021-MPCH/GAF-SGGRH de fecha 06 de abril de 2021 e Informe N° 000018-2021-MPCH/GAF-SGGRH, de fecha 06 de abril de 2021, donde se ha indicado que se ha suprimido del proyecto de la directiva respecto a la conformación y designación del órgano de investigación; debido a que, en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación, sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas, no se detalla.
5. Sin embargo, como ha concluido esta oficina en el Informe Legal N° 00058-2021-MPCH/OAJ con fecha 09 de marzo de 2021, la propuesta denominada, DIRECTIVA DE NORMAS GENERALES PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL – LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS, se enmarca dentro de los lineamientos de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación Sanción del Hostigamiento Sexual en las entidades públicas y los criterios y procedimientos contenidos en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su reglamento.
6. Y como bien prescribe el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en su artículo 14° referido a los órganos que intervienen en el procedimiento:
"(...)
14.2 En las instituciones con veinte (20) o más trabajadores/as, estudiantes o personal en general, se garantiza la existencia de un Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, el cual recibe las quejas o denuncias, dicta medidas de protección, investiga, emite recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, o realiza el seguimiento de los casos, según corresponda, de acuerdo a lo previsto en los capítulos específicos para cada ámbito. El Comité está compuesto por representantes de la institución y de los/las trabajadores/ as, estudiantes o personal en general, en la misma proporción y garantizando la paridad de género."
7. Por lo que, subsumiéndonos al contexto de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, dada la cantidad de trabajadores, mismos que son mayores a 20 (veinte), no correspondería suprimir el artículo que contiene la conformación y designación del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, pues resulta necesario contar con dicho órgano de investigación, conformado por 04 miembros (02 varones y 02 mujeres en garantía de la paridad de género, de los cuales deberá considerarse contar con la





INFORME LEGAL N° 000158-2021-MPCH/OAJ [214228.008]

representación del gremio sindical) **designados por el titular de la entidad a través de acto resolutivo** (como máxima autoridad del gobierno local, pues constituye el ejercicio de una función administrativa y no fiscalizadora. Salvaguardando, que el Concejo Municipal en el marco de la función de fiscalización de la gestión municipal pueda petitionar la información que no vulnere el derecho a la intimidad). Dado, la importancia del rol y facultades que desempeña los/as miembros del citado comité para las citaciones, audiencias, acusaciones necesarias y como autoridad encargada de velar por el debido procedimiento durante la investigación preliminar.

8. En este contexto, se plantea como propuesta del artículo referido al órgano de investigación contenida en el proyecto de la "DIRECTIVA DE NORMAS GENERALES PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL – LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS", la siguiente:

"ARTÍCULO °.- ÓRGANO DE INVESTIGACIÓN

El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual es el encargado de investigar y/o denunciar cualquier acto de hostigamiento sexual en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas.

Está conformado por cuatro (4) miembros, 02 varones y 02 mujeres, designados por el titular de la entidad por un período de dos (02) años, el cual estará integrado necesariamente por (01) representante de los trabajadores.

Los integrantes del comité están sujetos a los siguientes requisitos:

- **Tener conocimiento(s) técnico(s) y/o legales en formación de género, derechos humanos o procedimiento administrativo disciplinario, para el desempeño de su función**
- **No registrar antecedentes policiales, penales y judiciales**
- **No haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra la mujer e integrantes del grupo familiar.**

El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual dispondrá de las facultades de citación, audiencia y acusación, necesarias para llevar a cabo su cometido. Asimismo, es la autoridad encargada de velar por el debido procedimiento durante la investigación preliminar, siendo el responsable del seguimiento y custodia de todos los expedientes referidos a los actos de hostigamiento sexual. Para todos los casos los asuntos de violencia y hostigamiento sexual cumple la función de órgano fiscal de primera instancia, emitiendo juicios de valor y proponiendo la sanción que corresponda. (...)"

9. Finalmente, con las precisiones legales derivadas de la quinta observación del Informe N° 000025-2021-MPCH/GPP-SGM de fecha 15 de marzo de 2021, correspondería trasladar a la Sub Gerencia de Modernización, para la emisión de opinión técnica. Y contando con la viabilidad (informe técnico favorable de la Sub Gerencia de Modernización), en armonía con lo señalado en el numeral 8 del artículo 9° de la Ley N° 27972, resultaría precedentemente trasladar al Concejo edil para su debate y aprobación respectiva.

III. RECOMENDACIONES:

- Derivar, el presente informe a la Sub Gerencia de Modernización, para la emisión del informe técnico final del proyecto de la DIRECTIVA DE NORMAS GENERALES PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL – LABORAL EN LA





INFORME LEGAL N° 000158-2021-MPCH/OAJ [214228.008]

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS, teniendo a consideración la viabilidad y precisiones realizadas por este órgano de asesoramiento legal.

- Posterior a la viabilidad técnica, resultaría procedente trasladar al Concejo Provincial, el proyecto final para que, en mérito a la atribución, señalada en el numeral 8 del artículo 9° de la Ley N° 27972 y en concordancia con el numeral 8 del artículo 26° de la Ordenanza N° 0164-MPCH; proceda al debate y aprobación respectiva.

Para su atención y trámite correspondiente.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
CHACHAPOYAS



Ms. JULISA E. BAZAN CAYETANO
CALL REG. 9689
JEFE DE LA OFICINA DE ASESORIA JURÍDICA





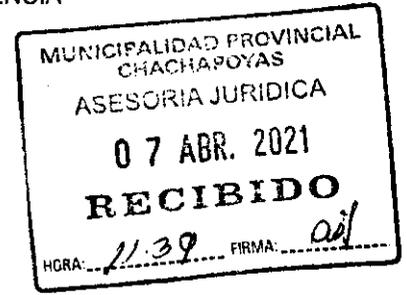
SUB GERENCIA DE MODERNIZACIÓN
AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA

Chachapoyas, miércoles 07 de abril del 2021

INFORME 000031-2021-MPCH/GPP-SGM [214228.007]

JULISA ELIZABET BAZAN CAYETANO
OFICINA DE ASESORÍA JURÍDICA

ASUNTO : SOLICITA OPINION LEGAL



Me dirijo a Usted para hacerle llegar mi saludo cordial y al mismo tiempo solicitar emitir opinión legal respecto a la quinta observación que realizó esta dependencia realizada al proyecto de directiva para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual, con la finalidad de revisar el integro del proyecto presentado por la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos respecto al levantamiento de observaciones para su aprobación correspondiente.

Es todo cuanto informo a usted para los fines correspondientes.

Atentamente,

Firmado Digitalmente por:
MILLONES ROJAS MIRIAM
ESP. RAC. III(E)
SUB GERENCIA DE MODERNIZACIÓN

Su autenticidad e integridad pueden ser contrastada a través de la siguiente dirección web:
<http://tramite.munichachapoyas.gob.pe/sisadmin/valida/gestdoc/index.php>
Código de Validación: 20168007168e2021a214228.007cdf_214784



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS
ASESORIA JURIDICA

PROVEIDO Nº: FECHA: 31/05/2021

Paso a: Municipal

Para: Se adjunta I.

Nº 158-2021-MPCH/OAS

FIRMA: [signature]



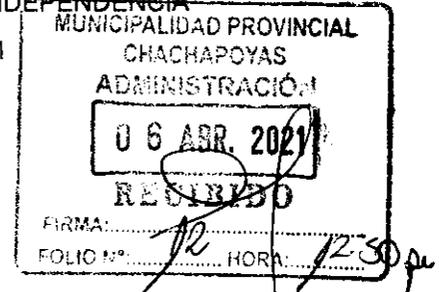



SUB GERENCIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA

Chachapoyas, martes 06 de abril del 2021

INFORME 000119-2021-MPCH/GAF-SGGRH [214228.006]

JUAN CARLOS BAILON GONZALEZ
GERENTE
GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS



ASUNTO : REMITE LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES PROYECTO DE LA DIRECTIVA PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

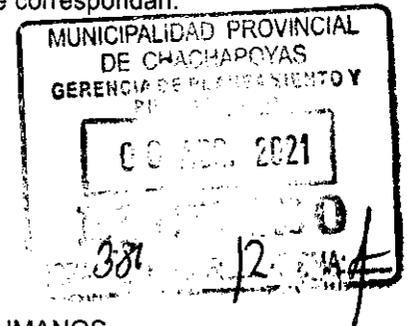
REFERENCIA: INFORME N° 000018-2021-MPCH/GAF-SGGRH-KYZR

Me dirijo a Usted para saludarle cordialmente y, al mismo tiempo elevar en adjunto el documento de la referencia en el mismo que la Analista en Recursos Humanos en atención al proveido de esta Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos, remite el levantamiento de observaciones al Proyecto de la Directiva Para Prevenir, Investigar Y Sancionar el Hostigamiento Sexual presentado por la Regidora Marie Ann Corbera Rodríguez.

Por lo que, se deriva a su despacho para los tramites subsiguientes que correspondan.

Es todo en cuanto comunico a Usted, para los fines pertinentes.

Atentamente.



Firmado Digitalmente por:
TRUJILLO CULQUE MILAGROS
SUB GERENTE(E)

SUB GERENCIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

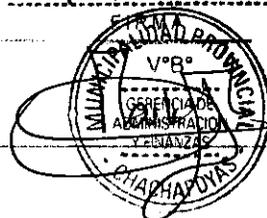
Su autenticidad e integridad pueden ser contrastada a través de la siguiente dirección web:

<http://tramite.municipalidadchachapoyas.gob.pe/sisadmin/valida/gestdoc/index.php>

Código de Validación: 20168007168e2021a214228.006cdf_215148



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS
ADMINISTRACION
PROVEIDO N° _____ FECHA: 06 ABR. 2021
Pase a : *Gerencia de Planeamiento y Presupuesto*
Para : *Levto Levantamiento de Observaciones,*
para tramite correspondiente



Sub Gerencia de Modernización

16
Evaluación y Asesoría





ANALISTA EN RECURSOS HUMANOS
AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA

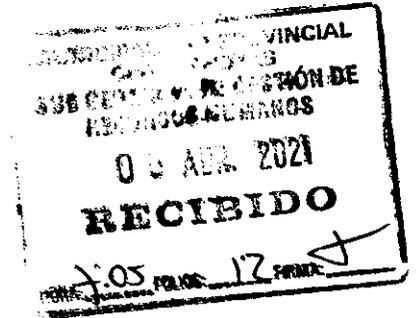
Chachapoyas, lunes 05 de abril del 2021

INFORME 000018-2021-MPCH/GAF-SGGRH-KYZR [214228.005]

MILAGROS TRUJILLO CULQUE
SUB GERENTE(E)
SUB GERENCIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

ASUNTO : REMITE LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES

REFERENCIA: INFORME N° 025-2021-MPCH/GPP-SGM



Me dirijo a Usted para saludarle cordialmente y, en atención al documento de la referencia remitir el levantamiento de observaciones al proyecto de la Directiva para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual presentado por la Regidora Marie Ann Corbera Rodríguez.

El levantamiento de observaciones se realizó de acuerdo a las precisiones señaladas Informe N° 025-2021 de la Sub Gerencia de Modernización; así mismo se vio conveniente incluir un articulado concerniente a la Base Legal y algunos de los anexos a los cuales hace referencia la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas.

Con respecto, a la quinta observación:

"En el órgano de investigación, precisa que estará conformado por 4 miembros nombrados por el Consejo Municipal a propuesta del Alcalde, por lo que se sugiere solicitar opinión legal si corresponde al Consejo Municipal aprobar la conformación de este comité".

Es un artículo que se procedió a suprimir del proyecto de la Directiva, debido a que en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, no se detalla al respecto, así como tampoco en los Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas.

Es todo cuanto informo a usted, para su conocimiento y tramite respectivo.

Atentamente;

Firmado Digitalmente por:
ZUMAETA REYNA KATHERIN YESSENIA
ANALISTA EN RECURSOS HUMANOS
ANALISTA EN RECURSOS HUMANOS

Su autenticidad e integridad pueden ser contrastada a través de la siguiente dirección web:

<http://tramite.munichachapoyas.gob.pe/sisadmin/valida/gestdoc/index.php>

Código de Validación: 20168007168e2021a214228.005cdf_215226

Stamp: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL CHACHAPOYAS SUB GERENCIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
PROVEDO N° _____ FECHA _____
Para # _____
Para _____
FIRMA _____



12

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS
ADMINISTRATIVO
15 MAR. 2021
RECIBIDO
FOLIO N°: 11 HORA: 03:30m.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS

SUB GERENCIA DE MODERNIZACIÓN
AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA
Chachapoyas, lunes 15 de marzo del 2021

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS
GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO
15 MAR. 2021
RECIBIDO
HORA: 10:50 FOLIOS: 11 FIRMA: [Firma]

INFORME 000025-2021-MPCH/GPP-SGM [214228.004]

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS
SUB GERENCIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
15 MAR. 2021
RECIBIDO
HORA: 13:30 FOLIO: 11 FIRMA: [Firma]

FRANKLIN EDUARDO AQUINO OCAMPO
GERENTE GENERAL
GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO

ASUNTO : REMITE OBSERVACIONES A PROYECTO DE DIRECTIVA PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Me dirijo a Usted para hacerle llegar mi saludo cordial y al mismo tiempo emitir informe de revisión respecto al proyecto de directiva: "Normas generales para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual - laboral en la municipalidad provincial de Chachapoyas", de la revisión realizada se precisa las siguientes observaciones:}

Primero.- En el artículo s/n Política de Prevención, las medidas precisadas no corresponden a lo establecido en los "Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del HOSTIGAMIENTO SEXUAL en las Entidades Públicas", por lo que deberá adecuarse el instrumento a las ideas generales establecida en el numeral 7.1.2 de los lineamientos.

Segundo.- En el artículo 5.- De los Responsable, se ha considerado que en materia de procedimientos disciplinarios el órgano responsable es la Secretaría Técnica, sin embargo el artículo 7.3.1. Actores involucrados en el procedimiento de denuncia, atención, investigación y sanción del lineamiento a denificado que los órganos involucrados son:

1. Oficina de Recursos Humanos (Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos)
2. Directivos/as o servidores/as con personal a cargo.
3. Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario - STPAD
4. Autoridades competentes (Órgano Instructor y Órgano Sancionador).

Por lo que la presente directiva debe ceñirse a lo establecido en los lineamientos, tomando en cuenta que cada uno de los actores son responsables en alguna etapa del proceso sancionador en concordancia con lo establecido en la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil

Tercero.- En el artículo s/n Inicio del procedimiento, indica que la queja o denuncia se realiza ante el comité de intervención, es necesario seguir el procedimiento regulado por los lineamientos en el numeral 7.4.1 y 7.4.2, así como determinar como estará conformado el Comité de Investigación al que alude la normativa.

Cuarta.- Respecto a la etapa de investigación, se le sugiere seguir el procedimiento que establece los lineamientos en el numeral 7.4.6, asimismo adecuar los Anexos 4 y Anexo 5 al que hace mención la normativa.

Quinto.- En el órgano de investigación, precisa que estará conformado por 4 miembros nombrados por el Concejo Municipal a propuesta del Alcalde, por lo que se le sugiere solicitar opinión legal si corresponde al Concejo Municipal aprobar la conformación de éste comité.

Sexto.- Tomando en cuenta el numeral 7.4.6 de los lineamientos es necesario precisar a mayor detalle las funciones del comité de investigación.

Sétimo - Es necesario modificar el órgano sancionador, dado que por normativa la Secretaria



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
CHACHAPOYAS

SUB GERENCIA DE MODERNIZACIÓN
AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA

Técnica no es un órgano sancionador es un órgano de apoyo al desarrollo del procedimiento administrativo regulado en la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N2 30057, Ley del Servicio Civil", deberá tomar en cuenta lo establecido en los lineamientos artículo 7.3.1 literal d).

Es todo cuanto informo a Usted para los fines correspondientes.

Atentamente,

Firmado Digitalmente por:
MILLONES ROJAS MIRIAM
ESP. RAC. III(E)

SUB GERENCIA DE MODERNIZACIÓN

Su autenticidad e integridad pueden ser contrastada a través de la siguiente dirección web:

<http://tramite.munichachapoyas.gob.pe/sisadmin/valida/gestdoc/index.php>

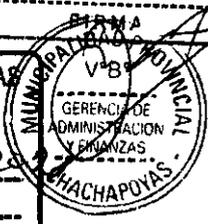
Código de Validación: 20168007168e2021a214228.004cdf_215221



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS
GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO
G.A.F
15 MAR 2021
Consentimiento y Firma Correspondiente
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
V.B.
GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO
CHACHAPOYAS

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS
ADMINISTRACION
PROVEIDO N° _____ FECHA 15 MAR 2021
Pase a : S.á RECURSOS HUMANOS
Para : LEVANTAR OBSERVACIONES FORMULAS
del POR P.E. MODERNIZACIÓN

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS
SUB GERENCIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
PROVEIDO N° _____ FECHA 30-03-2021
Pase a : Rhoq Katy Zunareta
Para el levantamiento de observaciones
FIRMA





INFORME N° 000058-2021-MPCH/OAJ

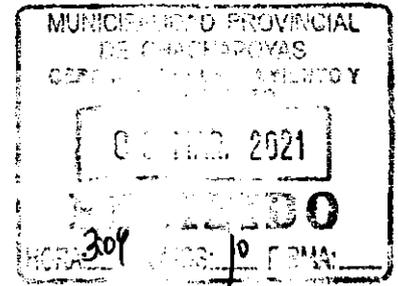
A : CPC. FRANKLIN EDUARDO AQUINO OCAMPO
Gerente de Planeamiento y Presupuesto de la MPCH.

DE : Abg. Ms. JULISA ELIZABET BAZÁN CAYETANO.
Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica de la MPCH.

ASUNTO : RESPECTO A LA DIRECTIVA DE NORMAS GENERALES PARA PREVENIR,
INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL – LABORAL EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS.

REFERENCIA : INFORME N° 000078-2021-MPCH/GAF-SGGRH
PROVEÍDO DE G.M. DE FECHA 12-02-2021

FECHA : Chachapoyas, 09 de marzo de 2021.



Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente, y en mérito a los documentos de la referencia, se precisa lo siguiente:

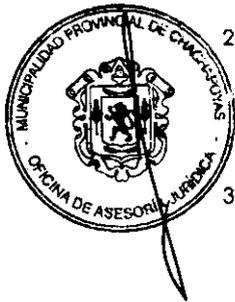
I. ANTECEDENTES:

- Mediante Informe N° 000051-2021-MPCH/SG de fecha 15 de febrero del 2021, Secretaria General remite la propuesta de iniciativa legislativa de la Regidora, Marie Ann Corbera Rodríguez referente a la DIRECTIVA DE NORMAS GENERALES PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL – LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS.
- A través de Informe N° 000078-2021-MPCH/GAF-SGGRH de fecha 19 de febrero del 2021, la Sub Gerencia de Recursos Humanos solicita opinión legal a fin de verificar si se encuentra enmarcado dentro de la normativa vigente.

II. ANÁLISIS:

En consecuencia, respecto al caso en concreto que es materia de análisis, a razón de los alcances vertidos en los documentos precedentes, esta oficina se subsume estrictamente a una OPINIÓN fundada en derecho:

1. Que, el primer párrafo del artículo 11 de la Recomendación General N° 19, adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en el marco de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), aprobada por Resolución Legislativa N° 23432, señala que la igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición de tales, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo; Que, el artículo 3 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – Convención de Belem do Pará, aprobada por Resolución Legislativa N° 26583, señala que toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.
2. Que, la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, tiene por objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación, así como el hostigamiento sexual que se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo.
3. Que, el capítulo II del Título II de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, prevé las reglas mínimas que regulan el procedimiento administrativo disciplinario en los casos de hostigamiento sexual en que hayan incurrido los funcionarios y servidores públicos. Por su parte, el Reglamento de dicha Ley, aprobado por Decreto Supremo





INFORME N° 000058-2021-MPCH/OAJ

N° 014-2019-MIMP establece las reglas generales y específicas para el trabajo en el sector público – relativas la prevención, protección y sanción contra el hostigamiento sexual.

4. Que, al amparo del principio de dignidad y defensa de la persona prescrito en el literal a) del artículo 4°; las autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben actuar teniendo en cuenta que la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado y asegurando su protección, en la medida en que el hostigamiento puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la persona hostigada.
5. Y en concordancia con el literal e) que refiere que en mérito al principio de intervención inmediata y oportuna las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben intervenir en forma oportuna, disponiendo de manera inmediata la ejecución de medidas de prevención de actos de hostigamiento sexual, así como las medidas de protección de las víctimas con la finalidad de responder efectivamente.
6. De la revisión de la propuesta de iniciativa legislativa presentada por la Regidora, Marie Ann Corbera Rodríguez, referente a la DIRECTIVA DE NORMAS GENERALES PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL – LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS; se colige que tiene por finalidad establecer los lineamientos internos que establezcan responsabilidad, acciones de prevención y el proceso de investigación en sí, que permita determinar la existencia o configuración de hostigamiento sexual y la responsabilidad correspondiente.
7. Que, del contenido de la citada propuesta se advierte que incluye:
 - Objetivo, finalidad, ámbito de aplicación, definiciones, órganos responsables, manifestaciones en las que se pueden configurar el hostigamiento sexual, políticas de prevención, y el procedimiento general de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

Cuyo contenido resulta concordante con los lineamientos de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación Sanción del hostigamiento sexual en las Entidades Públicas y Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP. ✓

8. Por otro lado, dado que dichos lineamientos establecen las medidas de protección que deberán aplicarse a favor de las víctimas (trabajadores), los pasos para la investigación y sanción, la conformación del comité de investigación del hostigamiento sexual, entre otros. También debe tenerse a consideración que quienes deberán acatar estos lineamientos los/as funcionarios/as y servidores/as civiles comprendidos/as en los regímenes de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; los/as contratados/as bajo el régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057 y, de manera supletoria, los/as servidores/as civiles comprendidos/as en carreras especiales de acuerdo con la Ley; así como todas las personas que prestan servicios a través modalidades formativas de servicios en el Sector Público.

Que, se debe tener a consideración que los aspectos no previstos en la propuesta de directiva que se encuentren relacionados al régimen disciplinario serán regulados supletoriamente por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva N° 002-2015-SERVIR-GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057; así como la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada por la Ley N° 29430 y por el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.



INFORME N° 000058-2021-MPCH/OAJ

10. En consecuencia, corresponde en el marco de la aplicación del principio de legalidad indicar que el contenido de la propuesta de la DIRECTIVA DE NORMAS GENERALES PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL – LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS se encuentra subsumido acorde a la ley vigente de la materia.
11. Finalmente, sin afectación del criterio de legalidad analizado se advierte que, para su traslado al órgano edilicio es pertinente contar con la opinión técnica de la Sub Gerencia de Modernización, que en su condición de unidad encargada de la modernización de la municipalidad. Y, según lo establecido mediante Ordenanza N° 0181-MPCH, que aprueba el R.O.F., en su artículo N° 039 literal i) son funciones de la Sub Gerencia de Modernización: "Emitir informes especializados emitiendo opinión técnica previa a los proyectos de ordenanzas, directivas, procedimientos, reglamentos, e instructivos que emita la municipalidad."

III. CONCLUSIÓN:

- En consecuencia, esta Oficina de Asesoría Jurídica, en el marco de sus competencias y funciones, enmarcada dentro del principio de legalidad concluye que la propuesta denominada, DIRECTIVA DE NORMAS GENERALES PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL – LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS, se enmarca en los lineamientos de la RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA EJECUTIVA N° 144-2019-SERVIR-PE, Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas y los criterios y procedimientos contenidos en el Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

IV. RECOMENDACIÓN:

- Derivar, el presente expediente a la Sub Gerencia de Modernización, a fin que como Sub Gerencia especializada emita su opinión técnica respectiva y se continúe con el trámite de aprobación y debate respectivo por parte del Concejo Municipal.

Es cuanto informo a usted para conocimiento, acciones y trámite respectivo.

Atentamente:

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
CHACHAPOYAS



Julisa E. Bazán Cayetano

Ms. JULISA E. BAZAN CAYETANO
CALL REG 9663
JEFE DE LA OFICINA DE ASESORIA JURIDICA

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS
GERENCIA DE PLANIFICACION Y PRESUPUESTO

Sub Gerencia Modernización

09 MAR 2021
Trámite correspondiente





SUB GERENCIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA

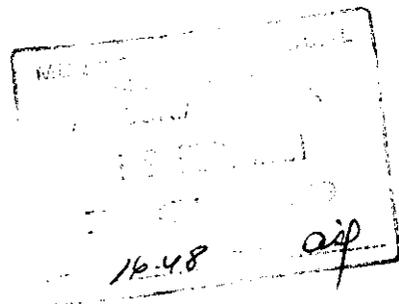
Chachapoyas, viernes 19 de febrero del 2021

INFORME 000078-2021-MPCH/GAF-SGGRH [214228.002]

JULISA ELIZABET BAZAN CAYETANO
ASESOR JURIDICO
OFICINA DE ASESORÍA JURÍDICA

ASUNTO : SOLICITA OPINIÓN LEGAL

REFERENCIA: INFORME N° 000051-2021-MPCH/SG



Me dirijo a usted, en atención al documento de la referencia, mediante el cual la regidora Marie Ann Corbera Rodriguez, presenta la propuesta legislativa, referente a la "DIRECTIVA NORMAS GENERALES PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL - LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS"

Al respecto, remito el documento de la referencia y DIRECTIVA NORMAS GENERALES PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL - LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS, adjunto a su Oficina para su Opinión Legal; a fin de verificar si se encuentra enmarcado dentro de la Normativa Vigente.

A la espera de su respuesta, quedo de Usted.

Atentamente.

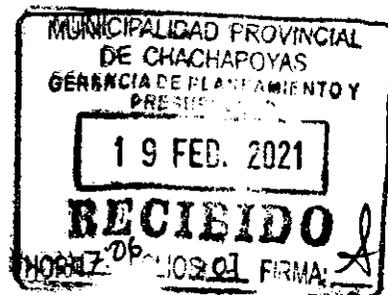
Firmado Digitalmente por:
TRUJILLO CULQUE MILAGROS
SUB GERENTE(E)

SUB GERENCIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Su autenticidad e integridad pueden ser contrastada a través de la siguiente dirección web:

<http://tramite.munichachapoyas.gob.pe/sisadmin/valida/gestdoc/index.php>

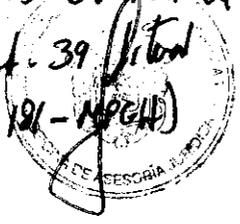
Código de Validación: 20168007168e2021a214228.002cdf_214752



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
CHACHAPOYAS
ASESORIA JURIDICA
22 FEB. 2021
RECIBIDO
HORA: 10:00 FIRMA: *cf*

*Gerencia de Planeamiento
y Presupuesto.*

*Venir a la Sub Gerencia de
Modernización y art. 39 (literal
i) - ROF (O.M.N.º 191 - MOPCII)*



*Sub Gerencia de
Evolución y Trámite*



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS
ASESORIA JURIDICA
PROVEIDO Nº _____ FECHA **09 MAR 2021**
Pasa a : *G.P.P.*
Para : *Su atención respectiva.*

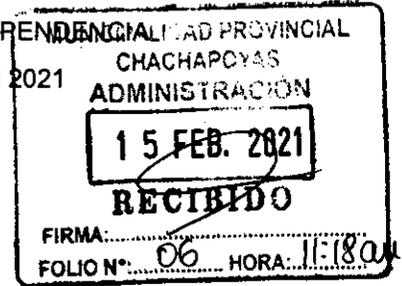




SECRETARÍA GENERAL
AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA
Chachapoyas, domingo 14 de febrero del 2021

INFORME 000051-2021-MPCH/SG [214228.001]

JUAN CARLOS BAILON GONZALEZ
GERENTE(E)
GERENCIA MUNICIPAL



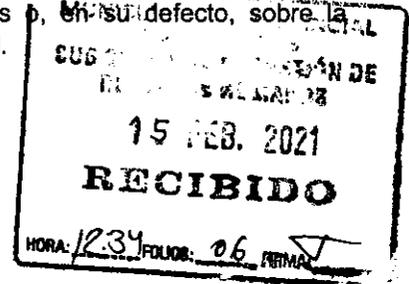
ASUNTO: REMITE INICIATIVA LEGISLATIVA DE REGIDORA MARIE ANN CORBERA RODRÍGUEZ

Me dirijo a Usted para expresarle mi más cordial saludo y, al mismo tiempo, para manifestarle que en la Sesión Ordinaria de fecha 12 de febrero de 2021, la regidora **Marie Ann Corbera Rodríguez** alcanzó una propuesta legislativa, referente a la «DIRECTIVA NORMAS GENERALES PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL- LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS», que adjunto al presente.

En tal sentido, remito a Usted el presente para atención del área correspondiente, que deberá informar al regidor o este despacho sobre las medidas adoptadas, en su defecto, sobre la imposibilidad o limitaciones de atender el pedido del regidor provincial.

Atentamente,

Firmado Digitalmente por:
RUIZ MONTANO JORGE LUIS
SECRETARIO GENERAL
SECRETARÍA GENERAL



Su autenticidad e integridad pueden ser contrastada a través de la siguiente dirección web:
<http://tramite.munichachapoyas.gob.pe/sisadmin/valida/gestdoc/index.php>
Código de Validación: 20168007168e2021a214228.001cdf_214820



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS
ADMINISTRACION

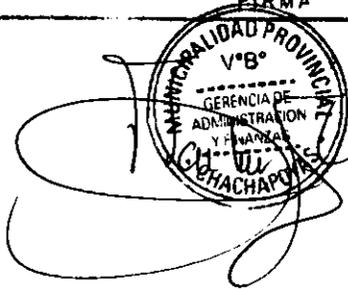
PROVEIDO N° _____ FECHA 15 FEB 2021

Pase a : Sub. Sumaria de Sesión de

Para : Ucurus Huancos.

Remuneración técnica

FIRMA



MUNICIPALIDAD
SUB C

PROVEIDO N° _____

17-02-2021

Pase a : Sec. Usula

Para : Asesoría Jurídica para asuntos
legales. Se encuentra enmarcado dentro
de la normatividad vigente

FIRMA

DIRECTIVA
NORMAS GENERALES PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL- LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
CHACHAPOYAS

CAPITULO I
GENERALIDADES

ARTICULO 1º.- OBJETIVO

Prevenir y/o identificar, investigar y sancionar cualquier tipo de hostigamiento sexual que quebrante la dignidad de los trabajadores de la Municipalidad.

ARTICULO 2º.- FINALIDAD

Establecer los lineamientos internos que establezcan responsabilidades, acciones de prevención, y el proceso de investigación en sí, que permita determinar la existencia o configuración de hostigamiento sexual y la responsabilidad correspondiente de forma reservada, confidencial, imparcial y eficaz, con respeto al debido proceso.

ARTICULO 3º.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente ordenanza es de alcance institucional, por lo que atañe su cumplimiento a todo el personal que labore, independientemente de la función, cargo, régimen laboral, condición contractual que ocupe.

ARTICULO 4º.- DEFINICIONES

Para los efectos de la presente ordenanza se aplican las siguientes definiciones:

a) Conducta de naturaleza sexual: Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual o sexista, 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.

b) 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 y/o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral o de cualquier otra índole. La conducta se puede manifestar a través de actos físicos, verbales, escritos o de similar naturaleza. Igualmente aplica cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, cargo, función, nivel remunerativo o análogo.

c) Hostigado/a: Toda persona, independientemente de su sexo, idmunicipalidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.

d) Hostigador/a: Toda persona, independientemente de su sexo, idmunicipalidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.

f) Queja o denuncia: Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a las instituciones comprendidas en el presente Reglamento, hechos que

presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.

g) Quejado/a o denunciado/a: Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.

h) Quejoso/a o denunciante: Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.

i) 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 ella. Este concepto incluye el de relación de dependencia.

j) Relación de sujeción: Todo vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicios, formación, capacitación u otras similares, en las que existe un poder de influencia de una persona frente a la otra.

ARTICULO 5º RESPONSABLES

5.1) En materia de prevención, el órgano responsable es la Gerencia de Administración a través de la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos, o de ser necesario, con el jefe del área o dependencia las diferentes áreas o dependencias, quienes deberán atender con diligencia y oportunidad todo requerimiento relacionado a las estrategias de prevención aprobadas, para su oportuno cumplimiento.

5.2) en materia de procedimientos disciplinarios, el órgano responsable es la Secretaría Técnica.

ARTICULO 5º - MANIFESTACIONES

El hostigamiento sexual puede manifestarse en conductas como:

- Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
- Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima
- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.
- Otras conductas que encajen en el concepto regulado en el artículo 66º del presente reglamento.

ARTICULO 8.4 POLÍTICAS DE PREVENCIÓN

La Municipalidad Provincial de Chachapoyas implementa las políticas de prevención contra potenciales manifestaciones de violencia mediante las siguientes acciones:

- Llevar un control o base de datos de estricta confidencialidad, conteniendo el registro del personal contratado por cualquier modalidad laboral que haya merecido sanción efectiva por hostigamiento sexual.
- Incorporar en el legajo personal respectivo, la(s) sanción(es) por hostigamiento sexual que hayan merecido trabajadores de la Municipalidad.
- Informar al Ministerio (¿Dirección Regional???) de Trabajo y Promoción del Empleo, respecto de los procedimientos instaurados por hostigamiento sexual contra trabajador(es) de la Municipalidad.

Debe precisarse que acciones va a desarrollar la entidad para prevenir el hostigamiento, debe estar dirigida a todos los

**CAPITULO II
PROCEDIMIENTO GENERAL DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

ARTICULO 1.- FINALIDAD

El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual tiene por finalidad proteger a la víctima durante el desarrollo del proceso, y permite, de demostrarse, sancionar a la persona que realiza actos de hostigamiento sexual, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, celeridad y eficaz.

ARTICULO 2.- INICIO DEL PROCEDIMIENTO

- El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual se inicia de parte, a pedido de la víctima o de un tercero, o de oficio, cuando la Municipalidad conoce, por cualquier medio, los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual, bajo responsabilidad.

Requiere de la interposición de la queja o denuncia, la misma que puede ser presentada de forma verbal o escrita, ante el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.

- La denuncia o queja contendrá como mínimo:

DATOS DEL DENUNCIADO(A)	DATOS DEL DENUNCIANTE
- Nombre completo	- Nombre completo
- Cargo, función o condición	- Cargo, función o condición
- Relación laboral entre ambos, de ser el caso.	- Relación laboral entre ambos, de ser el caso

- Descripción detallada y clara de los hechos y/o situaciones que fundamentan la denuncia o queja, fecha, lugares y nombre(s) del(los) testigo(s) si lo(s) hubiera.
- Conforme al principio constitucional de presunción de inocencia la presunta víctima deberá probar lo que afirma, presentando los medios probatorios o pruebas necesarias para lograr acreditar la conducta denunciada
- Nombre y firma de la persona denunciante.

Los incidentes se hacen ante la ORH

Si hubiera de comité debe precisarse en el artículo sobre la creación de este comité

3. En caso que el/la presunto/a hostigador/a sea miembro del órgano que recibe la queja o denuncia, esta se interpone ante el inmediato superior del/de la presunto/a hostigador/a o quien haga sus veces. El/la presunto/a hostigador/a debe abstenerse de participar en la investigación.
4. Los/as miembros de los órganos encargados de investigar y sancionar el hostigamiento sexual o el que haga sus veces, deben comunicarse con la presunta víctima solo a través de los canales formalmente establecidos para ello.
5. Toda actuación del procedimiento debe ser documentada por escrito u otro medio al que las partes puedan tener acceso.
6. El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, así como todas las unidades orgánicas que interviniesen, deben guardar la debida reserva de la idmunicipalidad del/de la presunto/a hostigado/a y del/de la quejoso/a o denunciante frente a personas ajenas al procedimiento. El nombre de los/as testigos debe mantenerse en reserva, si estos así lo solicitan.

ARTICULO 9. ETAPA DE INVESTIGACIÓN

El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual:

- En un plazo no mayor de quince (15) días calendario, contados desde recibida la queja o denuncia, investiga los hechos y emite un dictamen con las conclusiones de la investigación y la recomendación de archivo o formulación de denuncia ante el órgano de instrucción.
- En el plazo a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia, pone a disposición de la presunta víctima los canales de atención médica y psicológica con los que cuenta la Municipalidad Provincial de Chachapoyas.
- En un plazo no mayor de tres (3) días hábiles de conocidos los hechos, otorga a la presunta víctima, las medidas de protección, las mismas que podrán ser dictadas a favor de los/as testigos, cuando ello resulte estrictamente necesario para garantizar su colaboración con la investigación.
- Pone a conocimiento del/la quejado/a o denunciado/a de los hechos imputados y le otorga la oportunidad de presentar sus descargos en un plazo que no podrá ser mayor de seis (06) días calendarios, los mismos que pueden ser acompañados por medios probatorios que se considere pertinente. El descargo se presenta por escrito ante el Comité y contendrá la exposición ordenada de hechos y pruebas que considere oportunas para desvirtuar los cargos que se le imputan.

Las pruebas que podrá presentar el supuesto hostigador para reforzar su descargo son:

- Declaración de testigos.
- Documentos públicos o privados.
- Grabaciones, correos electrónicos, mensaje(s) de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros que considere prueba fehaciente.
- Cualquier otro medio probatorio fehaciente.

Tener en cuenta el orden establecido en el Art. 7.4.6. del Reglamento.

- A solicitud de la persona presuntamente hostigada podrá realizarse una confrontación de las partes.
- Sin perjuicio de los medios probatorios que pueda presentar el/la denunciante, el órgano encargado de la investigación puede solicitar de oficio la disposición de medios probatorios tales como: requerir las grabaciones de las cámaras de vigilancia, la exhibición de correos electrónicos, entre otros que considere importante para dimitir en el caso.

Contando con el descargo del quejado o vencido el plazo para ello, emitirá un Dictamen que contiene la evaluación sobre el caso de hostigamiento sexual objeto de queja o denuncia, y lo deriva al órgano instructor para el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario o el archivo del caso, según corresponda.

El Dictamen emitido debe contener como mínimo:

- Descripción de los hechos.
- Valoración de medios probatorios.
- Propuesta de sanción aplicable al/la quejado/a o denunciado/a o archivamiento, según corresponda.

Las acciones que deriven de la investigación deberán ceñirse a los criterios de razonabilidad y discrecionalidad.

En el caso de haberse determinado la existencia del acto de hostigamiento sexual, su gravedad será evaluada según el nivel de afectación psicológica u orgánica de la persona agraviada, el carácter sistemático de la conducta, o si da por resultado un ambiente hostil o que afecta la calidad de vida de la persona; en aplicación de los criterios de razonabilidad y proporcionalidad. Adicionalmente, se deberá tomar en cuenta la reiteración, la concurrencia y la intensidad de dicho o dichos actos.

ARTICULO 7.- ORGANISMO DE INVESTIGACIÓN

El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual es el encargado de investigar y/o denunciar cualquier acto de hostigamiento sexual en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas.

Está conformado por cuatro (04) miembros nombrados por el Concejo Provincial a propuesta del Alcalde por un periodo de dos (02) años, el cual estará integrado necesariamente por un (01) representante de

Los integrantes del comité están sujetos a los siguientes requisitos:

- Tener conocimiento(s) técnico(s) y/o legales en formación de género o derechos humanos, para el desempeño de su función;
- No registrar antecedentes policiales, penales y judiciales
- No haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra la mujer e integrantes del grupo familiar.

El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual dispondrá de las facultades de citación, audiencia y acusación, necesarias para llevar a cabo su cometido. Asimismo, es la autoridad encargada de velar por el debido procedimiento durante la investigación

*evaluar.
Si el
Concejo
Tiene la
competencia
??
los límites
no in dios
que sea el
Concejo*

preliminar, siendo el responsable del seguimiento y custodia de todos los expedientes referidos a los actos de hostigamiento sexual. Para todos los casos el Asuntos de violencia y hostigamiento sexual cumple la función de órgano fiscal de primera instancia, emitiendo juicios de valor y proponiendo la sanción que corresponda.

ARTICULO 2. FUNCIONES

- a) Recibe la queja o denuncia sobre hostigamiento sexual, o, formula la denuncia de hecho de hostigamiento sexual que conozca por cualquier otro medio.
- b) Pone en conocimiento de los padres, madres, tutores/as o responsables del/de la presunto/a hostigado/a los hechos ocurridos, cuando se trata de menores de edad.
- c) Brinda información a el/la presunto/a hostigado/a sobre el procedimiento interno y los servicios del Estado a los que puede acudir para asistencia legal, psicológica y otros servicios relacionados.
- d) Corre traslado de la denuncia y de los medios probatorios al órgano competente, cuando la recibe directamente.
- e) Realiza el seguimiento del trámite de la queja o denuncia y permanece vigilante en el desarrollo del mismo pudiendo presentar quejas por irregularidades o incumplimiento del procedimiento por parte de los órganos a cargo del mismo.
- f) Formula recomendación al órgano competente para evitar nuevos actos de hostigamiento sexual.

ARTICULO 3. ABSTENCIONES

algún miembro del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual deberá abstenerse de participar, en los siguientes casos:

1. Si es cónyuge, conviviente, pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, de cualquiera de las partes involucradas en la queja o sometidas a proceso disciplinario, o sus representantes, mandatarios, administradores de sus empresas, o con quienes le presten servicios.
2. Si ha tenido intervención como testigo en el mismo procedimiento, o si hubiere manifestado previamente su parecer sobre el mismo, de modo que pudiera entenderse que se ha pronunciado sobre el asunto, salvo la rectificación de errores o la decisión del recurso de reconsideración.
3. Si personalmente, o bien su cónyuge, conviviente o algún pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, tuviere interés en el asunto de que se trate o en otro semejante, cuya resolución pueda influir en la situación de aquel.
4. Cuando tuviere amistad íntima, enemistad manifiesta o conflicto de intereses objetivo con cualquiera de las partes intervinientes en el procedimiento, que se hagan patentes mediante actitudes o hechos evidentes en el procedimiento.
5. Si ha sido directa y personalmente agraviado por casos de hostigamiento sexual

De estar inmerso en cualquiera de las causales descritas, el miembro del Comité deberá presentar su solicitud de abstención ante la Gerencia Municipal, quien en caso considere pertinente, designará a su reemplazante para dicha investigación, dentro de los tres (03) días hábiles contados desde la recepción de la petición.

ARTICULO 9.- ORGANO SANCIONADOR

A cargo de la Secretaría Técnica de la municipalidad; lleva a cabo el conjunto de acciones necesarias que conlleve a determinar la existencia o configuración de hostigamiento sexual, y la consecuente responsabilidad administrativa del/la denunciado(a) y la aplicación de la sanción administrativa correspondiente.

No puede ser órgano sancionador revisar Art. 7.3.1 literal C del lineamiento

ARTICULO 9.- PLAZOS

Las medidas caducan de pleno derecho cuando se emite la resolución que pone fin al procedimiento administrativo disciplinario en la instancia que impuso la medida, cuando haya transcurrido el plazo fijado para su ejecución, o para la emisión de la resolución que pone fin al procedimiento.

PASO	RESPONSABLE	PROCEDIMIENTO	DURACIÓN (DÍAS CALENDARIO)
1	Denunciante	Interponer la denuncia o queja verbal o escrita ante la Sub Gerencia de Recursos Humanos o dependencia inmediata superior o ante una autoridad para su evaluación y direccionamiento dentro del plazo de treinta (30) días calendario, contados a partir del día siguiente de producido el último acto de hostigamiento o indicio del mismo; exponiendo claramente los hechos denunciados y adjuntar las pruebas pertinentes, de ser el caso.	30
2	Sub Gerencia de Recursos Humanos		
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			

*??
u b*

ARTICULO 27.- COMUNICACIONES

Los miembros del órgano investigador y el órgano sancionador deben comunicarse con la presunta víctima a través de los canales formalmente establecidos para ello, lo cual incluye el uso de las tecnologías de la información y las plataformas digitales implementadas en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas.

ARTICULO 27 DEL PLAN ANUAL DE PREVENCIÓN

La Gerencia de Administración, a través de la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos, como órgano encargado de la gestión del recurso humano en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, tiene a su cargo la ejecución de las siguientes acciones:

- Brindar una (1) capacitación en materia de hostigamiento sexual, al inicio de la relación laboral, contractual, formativa u otra relación de autoridad o dependencia; con el propósito de sensibilizar sobre la importancia de erradicarlo, identificar situaciones de hostigamiento sexual y socializar información sobre los canales de atención de las denuncias. La capacitación no implica la desnaturalización del vínculo de carácter civil que mantienen los prestadores de servicio con la municipalidad.
- Gestionar la planificación, ejecución y evaluación de una (1) capacitación anual especializada para los servidores de la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos y los miembros del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual y los demás servidores involucrados en la sanción del hostigamiento sexual en la municipalidad, con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento así como la aplicación de enfoques previstos en el artículo 5 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Ejecutar un (1) diagnóstico anual respecto a posibles situaciones de hostigamiento sexual o riesgos de que éstas sucedan, con la finalidad de implementar medidas de prevención y mantener un ambiente laboral libre de violencia.
- Recibir la denuncia o queja, brindando orientación a las presuntas víctimas respecto al procedimiento de investigación y sanción. Realizar el seguimiento al procedimiento en el ámbito laboral.
- Poner a disposición de la presunta víctima, los canales de atención médica y psicológica más idóneos, de acuerdo a su accesibilidad.
- Dictar medidas de protección, de oficio o a solicitud, a favor de la presunta víctima y/o del denunciante, y/o de los testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.
- Realizar el registro de las sanciones en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles o el que haga sus veces.
- Realizar campañas periódicas de difusión, sobre la prevención del hostigamiento sexual: colocar en lugares visibles de la municipalidad información sobre el procedimiento para denunciar y sancionar el hostigamiento sexual, cuáles son las manifestaciones que constituirían hostigamiento sexual, con especial énfasis en las sanciones por la comisión.

- Proponer alianzas y/o mecanismos de coordinación con las Entidades gubernamentales y no gubernamentales para adoptar acciones de género y del hostigamiento sexual.

ARTICULO 2.- ATENCIÓN A LA VICTIMA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

La Municipalidad Provincial de Chachapoyas gestionará la habilitación de los canales de atención médica y/o psicológica; de no contar con dichos servicios, deriva a la víctima a los servicios públicos o privados de salud a los que tenga acceso.

Los servicios públicos pueden ser:

Centro de Emergencia Mujer (CEM) del distrito de Chachapoyas.
Centros de Atención EsSalud.
Centros de Atención del Ministerio de Salud

El informe que se emita como resultado de la atención médica y/o psicológica, podrá ser incorporado al procedimiento y considerado como parte de los medios probatorios, solo si la víctima lo autoriza.

ARTICULO 3.- MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Desde la interposición de una denuncia o la toma de conocimiento de un hecho de hostigamiento sexual en la municipalidad, la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos cuenta con un plazo máximo de tres (3) días hábiles para dictar medidas de protección a favor de la presunta víctima, del denunciante (distinta a la víctima) y los testigos. Estas medidas se otorgan de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata.

Las medidas de protección pueden ser:

- Rotación o cambio de lugar del/la presunto(a) hostigador(a).
- Suspensión temporal del/la presunto(a) hostigador(a).
- Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
- Evitar coincidencias en reuniones o posibilidad de encuentro en zonas comunes.
- Solicitud al Ministerio Público o a la Policía Nacional del Perú, a requerimiento de la víctima, para la emisión de una orden que impida el acercamiento del/la presunto(a) hostigador(a) a éste o su entorno familiar.
- Otras medidas orientadas a la protección y que aseguren el bienestar de la víctima.

No se considera una medida de protección válida, proponer a la víctima tomar vacaciones cuando no lo ha solicitado; o solicitar su renuncia

Las medidas de protección se mantienen vigente hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción al hostigamiento sexual. Sin perjuicio de ello, en la resolución que pone fin al procedimiento, el órgano sancionador puede establecer medidas temporales a favor de la víctima, con la finalidad de garantizar su bienestar.

Por último, en el supuesto que el presunto hostigar/a pertenezca a alguna empresa privada, que brinde algún tipo de servicio en la municipalidad, también se debe adoptar medidas de

protección a favor de la presunta víctima, y de ser el caso, a favor de la persona denunciante y testigos.

ARTICULO °.- DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

- En el supuesto que el presunto hostigador^{da} pertenezca a alguna empresa privada que brinde algún tipo de servicio en la municipalidad a través de tercerización, se deberá dar aviso a la empresa empleadora correspondiente, sin perjuicio de que el hecho sea puesto en conocimiento del Ministerio Público o de la Policía Nacional del Perú si se verifican indicios de comisión de un delito.
- La Comisión, el funcionario o servidor de la municipalidad que, estando encargado y teniendo conocimiento, no hubiera adoptado las acciones oportunas y adecuadas para tramitar, investigar y sancionar los hechos que configuren el hostigamiento sexual, será responsable penal y/o administrativamente, según corresponda.
- Otros