



RESOLUCION DE GERENCIA N° 030 -2020-MPCP-GM

Pucallpa, 16 ENE. 2020

VISTO:

El Expediente Interno N° 26527-2019, el cual contiene el Informe N° 855-2019-MPCP-GAF-SGRH, de fecha 15.11.2019, Informe N° 057-2019-MPCP-GPPR-SGR, de fecha 30.12.2019, emitido por la Sub Gerencia de Racionalización, al cual se encuentra adjunta el Proyecto de Directiva, Informe Legal N° 043-2020-MPCP-GM-GAJ de fecha 14 de enero del 2020, y los demás actuados que la contienen, y;

CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo con el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, indica: "Las municipalidades provinciales y distritales son los órganos de gobierno local tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia". Asimismo, el Título preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades en su Artículo I, señala: "(...) Las municipalidades provinciales y distritales son los órganos de gobierno promotores del desarrollo local, con personería jurídica de derecho público y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines"; el Artículo II, establece: "Los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia";

Que, conforme a lo dispuesto en el inciso 6), del artículo 20°, concordante con lo dispuesto en el artículo 43 de la Ley N° 27972 Ley Orgánica de Municipalidades, prescriben como una de las atribuciones del Alcalde la de dictar Resoluciones de Alcaldía y por las cuales aprueba y resuelve, los asuntos de carácter administrativo; sin embargo, el artículo 83° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, le permite desconcentrar competencias en otros órganos de la Entidad;

Que, con Resolución de Alcaldía N° 053-2019-MPCP de fecha 08 de Enero del 2019, modificada mediante Resolución de Alcaldía N° 267-2019-MPCP de fecha 26.04.2019, se resuelve en su Artículo Primero, **MODIFICAR el ARTÍCULO PRIMERO, ARTICULO SEGUNDO, ARTICULO TERCERO y ARTICULO OCTAVO** de la Resolución de Alcaldía N° 053-2019-MPCP, de fecha 08 de Enero del 2019; en el numeral N° 06, señala: "*Aprobar directivas orientadas a implementar normas y procedimientos administrativos necesarios para la adecuada conducción de la administración municipal*";

Que, conforme al artículo 39 de la Ley N° 27972, "Ley Orgánica de Municipalidades" establece que las Gerencias resuelven los aspectos administrativos a su cargo, a través de Resoluciones y Directivas;

Que, así mismo, el artículo 1° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, modificado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, establece que: Los actos de administración interna de las entidades destinados a organizar o hacer funcionar sus propias actividades o servicios. Estos actos son regulados por cada entidad, con sujeción a las disposiciones del Título Preliminar de esta Ley, y de aquellas normas que expresamente así lo establezcan; asimismo, el numeral 73.3 del artículo 73° del mismo cuerpo normativo dispone que: Cada entidad es competente para realizar tareas materiales internas necesarias para el eficiente cumplimiento de su misión y objetivos;

Que, mediante Informe N° 855-2019-MPCP-GAF-SGRH, de fecha 15.11.2019, la Sub Gerente de Recursos Humanos se dirige al Gerente de Administración y Finanzas a fin de solicitar en base a los motivos expuestos en su informe, la elaboración de una Directiva denominada "**Directiva que establece, Normas para Prevenir y Sancionar los Actos de Hostigamiento Sexual en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo**", el mismo que tendrá como objetivo identificar, prevenir y sancionar las acciones de hostigamiento o acoso sexual, producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación. Igualmente, cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo a estos;

Que, asimismo, a través del Informe N° 057-2019-MPCP-GPPR-SGR, de fecha 30.12.2019, el Sub Gerente de Racionalización, remite la propuesta de la Directiva denominada "**Directiva que establece, Normas para Prevenir y Sancionar los Actos de Hostigamiento Sexual en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo**", la cual es sometida a las normativas legales



de hostigamiento sexual, producidos en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación;

Que, a la vez la Gerencia de Asesoría Jurídica con fecha 09.01.2020 remitió a la Sub Gerencia de Racionalización el expediente de vistos a fin de que se sirva subsanar las observaciones advertidas en dicha directiva;

Que, estando a ello con fecha 10.01.2020, a fin de levantar las observaciones advertidas, las mismas que fueron corregidas y actualizadas al presente año 2020;

Que, toda Directiva es un dispositivo oficial (legal) de carácter interno, que formulan las dependencias administrativas, por intermedio de las autoridades superiores, con la finalidad de ordenar y orientar a los operadores administrativos. Mediante este documento las autoridades superiores dictan normas, disposiciones y órdenes de carácter general, tiene por finalidad precisar políticas y determinar procedimientos o acciones que deben realizarse en cumplimiento de disposiciones legales vigentes;

Que, del referido proyecto de directiva, se tiene que su **OBJETIVO** es de identificar, prevenir y sancionar las acciones de hostigamiento o acoso sexual, producidos en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación. Igualmente, cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, función, nivel remunerativo o análogo a estos; a la vez tiene como **finalidad** establecer las disposiciones para identificar, prevenir y sancionar eficazmente las acciones de hostigamiento sexual producidos en las relaciones de autoridad o dependencia entre los funcionarios, directivos y servidores públicos nombrados y contratados bajo cualquier modalidad contractual, que trabajan en todas las Unidades Orgánicas de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo;

Que, en el presente caso la Directiva, es un instrumento interno de carácter normativo de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, la misma que se evidencia que ha sido revisada, verificada y visada por las áreas involucradas, y estando de acuerdo con las opiniones favorables mediante Informe N° 057-2019-MPCP-GPPR-SGR, de fecha 30.12.2019, emitido por la Sub Gerencia de Racionalización que remite la propuesta de Directiva denominada; "**Directiva que establece, Normas para Prevenir y Sancionar los Actos de Hostigamiento Sexual en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo**", se indica que el proyecto de Directiva cuenta con sustento legal y que es de la opinión favorable por su aprobación correspondiente;

Que, estando a las consideraciones expuestas, y en virtud a lo establecido en la Resolución de Alcaldía N°053-2019-MPCP de fecha 08 de Enero del 2019, modificada mediante Resolución de Alcaldía N° 267-2019-MPCP de fecha 26.04.2019, y, en virtud del Art. 20° numeral 20) de la Ley N° 27972-Ley Orgánica de Municipalidades;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR la directiva denominada: "**DIRECTIVA QUE ESTABLECE NORMAS PARA PREVENIR Y SANCIONAR LOS ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO**", que consta de IV (cuatro) Capítulos, Veinticuatro (24) Artículos, y Cuatro (04) Disposiciones Complementaria y Finales, que forma parte integrante de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- ENCARGAR a la Gerencia de Administración y Finanzas a través de la Sub Gerencia de Recursos Humanos el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Resolución.

ARTÍCULO TERCERO.- ENCARGAR a la Oficina de Tecnología de la Información la Publicación de la presente Resolución, en el Portal Institucional de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.

ARTÍCULO CUARTO.- ENCARGAR a la Gerencia de Secretaría General la notificación y distribución de la presente Resolución de Gerencia.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO

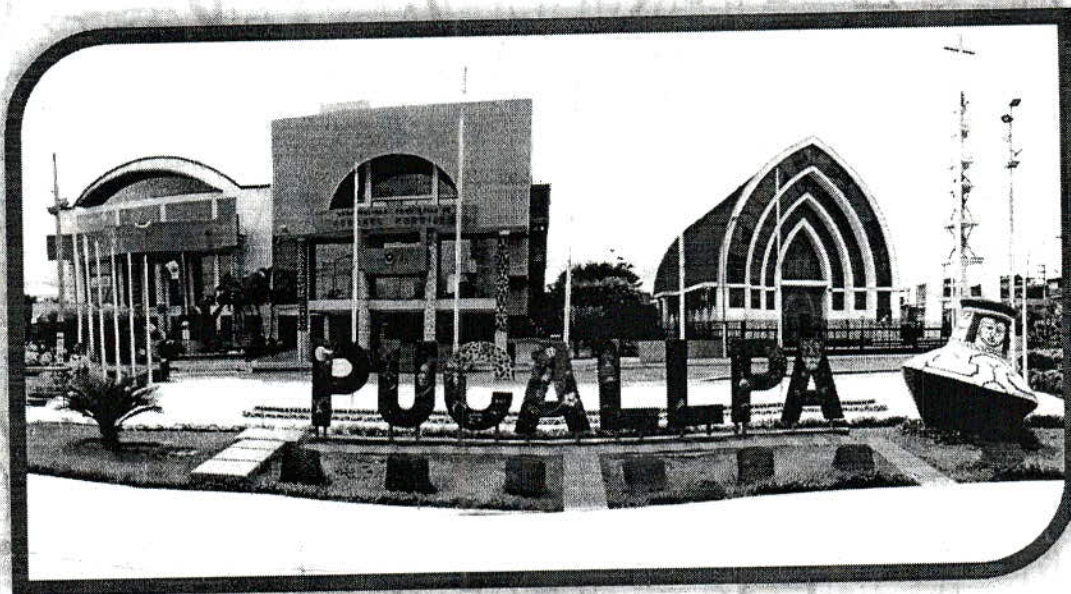




PUCALLPA

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE CORONEL PORTILLO

GERENCIA DE PLANEAMIENTO PRESUPUESTO Y RACIONALIZACIÓN



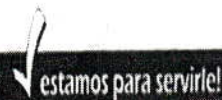
SUB GERENCIA DE RACIONALIZACIÓN

DIRECTIVA N° 003 -2020-MPCP-GPPR-SGR

**“DIRECTIVA QUE ESTABLECE, NORMAS PARA PREVENIR
Y SANCIONAR LOS ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL
EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL
PORTILLO”**



AÑO 2020



**"DIRECTIVA QUE ESTABLECE, NORMAS PARA PREVENIR Y SANCIONAR
LOS ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO"**

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1°.- DEL OBJETIVO

La presente Directiva tiene el objetivo de identificar, prevenir y sancionar las acciones de hostigamiento o acoso sexual, producidos en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación. Igualmente, cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo a estos

ARTÍCULO 2°.- DE LA FINALIDAD

La presente Directiva tiene por finalidad de establecer las disposiciones para identificar, prevenir y sancionar eficazmente las acciones de hostigamiento sexual, producidos en las relaciones de autoridad o dependencia entre los funcionarios, directivos y servidores públicos nombrados y contratados bajo cualquier modalidad contractual, que trabajan en todas las Unidades Orgánicas de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.

ARTICULO 3°.- DE LA BASE LEGAL

- ✓ Constitución Política del Perú.
- ✓ Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.
- ✓ Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- ✓ Ley N° 29430, Ley que modifica la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual; y su reglamento aprobado con Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.
- ✓ Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- ✓ Ley N° 30364, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar.
- ✓ Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- ✓ Decreto Legislativo N° 1057, Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS).
- ✓ Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, que Aprueban el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- ✓ Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP, que Aprueban el Reglamento de la Ley N° 30364, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar.
- ✓ Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Aprueba el Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones.
- ✓ Decreto Supremo N° 003-97-TR, Aprueban el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.



- ✓ Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, aprueban el Reglamento de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil.
- ✓ Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (Cedaw), aprobada por Resolución Legislativa N° 23432 de 04 de junio de 1982, ratificada el 20 de agosto de 1982 y su Protocolo Facultativo.
- ✓ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém Do Pará" de 09 de junio de 1994, aprobada por Resolución Legislativa N° 26583 el 01 de marzo de 1996, ratificada por el Perú con fecha 13 de abril de 1996.
- ✓ Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la discriminación (empleo y ocupación), ratificado por el Perú con fecha 10 de agosto de 1970.
- ✓ Recomendación N° 19 del Comité para la Eliminación de Discriminación contra la Mujer.
- ✓ Resolución Viceministerial N° 005-2017-MTPE/2, Aprueban la "Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el lugar de trabajo en los sectores Público y Privado"
- ✓ Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil".
- ✓ Ordenanza Municipal N° 012-2017-MPCP, que aprueban la actualización del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.
- ✓ Resolución de Alcaldía N° 347-2019-MPCP, que declara la subsistencia, eficacia y subsistencia de la Resolución de Alcaldía N° 989-2012-MPCP que aprueba el Manual de Organización y Funciones – MOF de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – 2012.
- ✓ Resolución de Alcaldía N° 821-2016-MPCP, aprueba la modificación del Cuadro para Asignación de Personal (CAP)

ARTÍCULO 4°.- DEL ALCANCE

La aplicación de la presente Directiva es de alcance a los Funcionarios y Servidores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo sujetos al Régimen del Decreto Legislativo N° 276, Ley de bases de la Carrera Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR y el Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057.

CAPÍTULO II

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 5°.- En la presente Directiva se entenderá lo siguiente:

- a) Cuando se mencione la Ley, se refiere a Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su modificatoria que es la Ley N° 29430.
- b) Cuando se mencione el Reglamento, se refiere al Reglamento de la Ley N° 27942, aprobado con Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP

ARTÍCULO 6°.- Para efectos de la presente directiva, se tendrá en cuenta las siguientes definiciones:

- a) **Hostigamiento sexual típico o chantaje sexual.-** Consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, también sus derechos fundamentales.

- b) **Hostigamiento sexual ambiental o por ambiente hostil de trabajo.**- Consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista de una o más personas hacia otras con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.
- c) **Relación de autoridad.**- Todo vínculo existente entre dos personas a través del cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a la otra. Este concepto incluye el de relación de dependencia.
- d) **Relación de jerarquía.**- Es toda relación que se origina en una escala de poder legítimo o investidura jerárquica, en la que una persona tiene poder sobre otra por el grado que ocupa dentro de la escala organizacional.
- e) **Situación ventajosa.**- Es aquella que se produce en una relación en la que no existe una posición de autoridad atribuida, pero sí un poder de influencia de una persona frente a la otra, aun cuando dichas personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual sean de igual cargo, nivel o jerarquía.
- f) **Hostigador o acosador.**- Toda persona que dirige a otra persona, comportamientos de naturaleza o connotación sexual no deseados y/o rechazados, cuya responsabilidad ha sido determinada y que ha sido sancionada previa denuncia por hostigamiento sexual, de acuerdo al procedimiento establecido en la Ley, Reglamento y la presente Directiva.
- g) **Hostigada o acosada.**- Toda persona que es víctima del hostigamiento o acoso sexual.
- h) **Falsa queja.**- Es aquella o demanda de hostigamiento sexual declarada infundada por resolución firme, la cual faculta a interponer una acción judicial consistente en exigir la indemnización o resarcimiento y, dentro de la cual deberá probarse el dolo, nexo causal y daños establecidos en el Código Civil.
- i) **Indemnización.**- Resarcimiento económico exigible a través de los procedimientos establecidos en la Ley.
- j) **Responsabilidad solidaria.**- Es el grado de responsabilidad atribuible al titular de la investigación o al funcionario público encargado de la instauración del procedimiento administrativo disciplinario por hostigamiento sexual, por no haber iniciado el proceso dentro del plazo y en los supuestos establecidos por la Ley.
- k) **Relación Ambiental Vertical Institucional.**- Es aquella que existe en las relaciones de autoridad, jerarquía o en una situación ventajosa, por el poder de dirección o influencia que tiene una persona sobre la otra, y que forman parte de las instituciones a que alude la Ley.

ARTÍCULO 7°.- Se entenderá como manifestaciones de la conducta de hostigamiento o acoso sexual, a título enunciativo, las siguientes situaciones:

- a) Promesas explícita o implícita a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las que se exige una conducta no deseada que atenta o agravia la dignidad de la presunta víctima, o ejercer actitudes de presión o intimidatorios con la finalidad de recibir atenciones o favores de naturaleza sexual, o para reunirse o salir con la persona agraviada.
- c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual escritos o verbales, insinuaciones sexuales; proposiciones sexuales; gestos obscenos, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima tales como: escritos con mensajes de contenido sexual; exposiciones indecentes con contenido sexual, bromas

obscenas; preguntas, chistes o piropos de contenido sexual; conversaciones con términos de corte sexual; miradas lascivas reiteradas con contenido sexual; llamadas telefónicas de contenido sexual; proposiciones reiteradas para citas con quien ha rechazado solicitudes de naturaleza sexual; comentarios de contenido sexual o de la vida sexual de la persona agraviada; mostrar reiteradamente dibujos, grafitis, fotos, revistas, calendarios con contenido sexual; entre otros actos de similar naturaleza.

- d) Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseados por la víctima tales como: tocar, rozar, recostarse, arrinconar, besar, abrazar, pellizcar, palmeo, obstruir intencionalmente el paso, entre otras acciones de naturaleza similar.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas de hostigamiento sexual.

ARTÍCULO 8°.- Para que se configure el hostigamiento o acoso sexual, debe presentarse alguno de los siguientes elementos constitutivos:

- a) La conducta o el comportamiento o acto de naturaleza o connotación sexual o sexista del hostigador o acosador sea explícita o implícita, que afecte el trabajo de una persona y que interfiera en el rendimiento del mismo, creando un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo; lo que, puede traducirse en los mensajes escritos transmitidos a través de notas en post-it, correo electrónico, whatsapp, messenger, sms; en las expresiones verbales o simples acciones como gestos sensuales, rozamientos eróticos sexuales, entre otros.
- b) El sometimiento de la víctima a los actos de hostigamiento o acoso sexual, es la condición a través de la cual, la víctima accede o rechaza mantener o modificar su situación laboral en la Entidad. El sometimiento o el rechazo de una persona frente a dicha conducta del hostigador, se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona al contrato de trabajo, a la continuación del mismo, a los ascensos o cualquier otras decisiones relacionadas al empleo y/o dicha conducta, creando un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.
- c) El acto de acoso sexual es no deseado o es rechazado manifiestamente por la víctima, es el inicio donde se genera que se tomen decisiones que afectan a la víctima en cuanto a su situación laboral o de otra índole en la Entidad. Lo esencial para que se configure un acto de acoso sexual, es que la conducta realizada por el acosador sea no deseada o rechazada; es decir, que la persona afectada o víctima no otorgue su consentimiento.

Por lo tanto, para que se configure un acto de acoso sexual, es suficiente que existan ciertos elementos en la conducta que hayan disminuido la capacidad de la víctima de dar su consentimiento de forma voluntaria y libre.

ARTÍCULO 9°.- La Oficina de Gestión de las Personas o el que haga las veces en las Unidades Ejecutoras, están obligados a lo siguiente:

- a) **Acercas de las acciones de prevención.** Coordinar con los responsables de las diferentes Unidades Orgánicas de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, para el logro de las siguientes acciones:
- ✓ Capacitar a los funcionarios, directivos y servidores públicos nombrados o contratados bajo cualquier modalidad, sobre las políticas y normas contra el hostigamiento o acoso sexual.
 - ✓ Poner en conocimiento a las personas que prestan sus servicios bajo cualquier modalidad, sean practicantes, contratados mediante locación de servicios u otro de similar naturaleza sobre las normas contra el hostigamiento sexual.

- ✓ Realizar campañas de difusión para la prevención del hostigamiento sexual, sea con afiches, pancartas o material didáctico dentro de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.

Ejecutarán estas acciones, con la finalidad de lograr conductas que promuevan un ambiente laboral saludable contrarias al hostigamiento o acoso sexual, asegurar mayores niveles de eficiencia en el logro de su actividad de prevención.

b) El área competente de la Oficina de Gestión de las Personas o el que haga las veces en las Unidades Ejecutoras, deberá:

- ✓ Elaborar una base de datos de carácter confidencial que contendrá el registro del personal contratado bajo cualquier modalidad laboral o no laboral que haya merecido sanción por hostigamiento o acoso sexual, a fin de descartar la futura contratación de los sancionados.
 - ✓ Insertar en el Legajo Personal respectivo las sanciones por hostigamiento o acoso sexual que hayan merecido los funcionarios, directivos y servidores públicos en general.
 - ✓ Preparar la información respecto de las sanciones de destitución por causal de hostigamiento o acoso sexual que le haya sido impuesta a los funcionarios, directivos y servidores públicos en general, para su remisión a la Presidencia del Consejo de Ministros-PCM por la Unidad Orgánica pertinente; en cumplimiento del artículo 67° del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES.
- c) Respecto a las acciones de hostigamiento sexual sucedidas en las unidades orgánicas de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, corresponde a la Sub Gerencia de Recursos Humanos o el que haga las veces, orientar a los denunciantes sobre el procedimiento que corresponde para el trámite de sus denuncias.

ARTÍCULO 10°.- De los actores o sujetos del hostigamiento o acoso sexual:

a) El hostigador o acosador:

El hostigador o acosador, es quien realiza o practica las conductas o comportamientos de naturaleza sexual hacia la víctima, puede ser un hombre o una mujer.

En el hostigamiento o acoso sexual típico (chantaje sexual), el hostigador ejerce una posición de autoridad, jerarquía o una situación ventajosa respecto de la víctima. Hay que tener en cuenta que no es necesario que la autoridad o jerarquía que ostente el hostigador o acosador se ejerza de manera directa sobre la víctima; es posible que se trate de un área distinta a aquella en la que presta servicios la víctima. También puede ocurrir que el hostigador no ejerza formalmente ningún cargo jerárquico o de autoridad; pero que, en los hechos o por una circunstancia concreta, tenga la posibilidad de influir en la situación laboral de la víctima. En todos los casos mencionados, el hostigador utiliza su posición de jerarquía, autoridad o una situación específica para obligar a la víctima a soportar o aceptar sus comportamientos de naturaleza sexual. En el hostigamiento ambiental, en cambio, no es necesario que el hostigador sea una persona con autoridad o jerarquía o que ostente una situación ventajosa. Lo importante es que, a consecuencia del hostigamiento sexual, se genera un clima adverso y humillante para la víctima. Es posible, frecuentemente que el hostigador o acosador sea uno o varios compañeros de trabajo.

b) La víctima

La víctima puede ser una mujer o un hombre de cualquier edad, estado civil, origen étnico, raza, religión, condición económica, características físicas, orientación sexual, identidad de género o cualquier otra índole. No obstante, las mujeres son las víctimas de mayor frecuencia de acoso sexual. Se trata además, de una de las formas de violencia de género más comunes en el ámbito laboral que afecta de manera particular y mayoritariamente a las mujeres; constituye una manifestación de la discriminación

en razón del género que inhibe gravemente la capacidad de las mujeres de gozar de sus derechos fundamentales

CAPÍTULO III

DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

ARTÍCULO 11°.- Del procedimiento de presentación de denuncia administrativa:

- a) Los funcionarios, directivos o servidores públicos, sean nombrados, designados o contratados bajo cualquier modalidad contractual que sean encontrados cometiendo o hayan cometido hostigamiento o acoso sexual, están sujetos a denuncia por parte de la víctima para la aplicación del régimen disciplinario y procedimiento sancionador e imposición de la sanción correspondiente al acosador.
- b) Las denuncias serán presentadas a la Sub Gerencia de Recursos Humanos en un plazo que no podrá exceder de treinta (30) días hábiles, computados desde el último acto de hostigamiento sexual.
- c) Medios Probatorios
Corresponde al denunciante probar lo que afirma en la denuncia presentada, adjuntando los medios probatorios correspondientes, los que también pueden ser solicitados de oficio por el órgano encargado de la investigación. Se admiten los medios probatorios siguientes:
 - ✓ Declaración de testigos,
 - ✓ Documentos públicos o privados,
 - ✓ Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónico, fotografías, objetos, grabaciones entre otros.
 - ✓ Pericias psicológicas, psiquiátricas, forenses, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos entre otros.
 - ✓ Cualquier otro medio probatorio idóneo para la verificación de los actos de hostigamiento sexual.
- d) En el caso que los denunciados por hostigamiento o acoso sexual sean funcionarios y directivos públicos designados por confianza en cualquiera de las Unidades Orgánicas de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, en primera instancia serán sancionados por una Comisión Ad-hoc, en aplicación de lo dispuesto en la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE.
- e) En el caso que los denunciados por hostigamiento o acoso sexual sean servidores públicos nombrados o contratados bajo cualquier modalidad contractual, en primera instancia serán sancionados por el Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual; en aplicación a lo dispuesto en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual; modificado por la ley N° 29430 y su reglamento aprobado con Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP; así como en merito a la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil.
- f) En el caso, el presunto hostigador o acosador es el Sub Gerente de Recursos Humanos o quien haga sus veces en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, la víctima presentará su denuncia a la autoridad de mayor jerarquía de la Entidad.

ARTÍCULO 12°.- información requerida para la denuncia administrativa de la víctima

La denuncia deberá contener la siguiente información, entre otros:

- a) Nombres y Apellidos completos del hostigador o acosador, cargo que desempeña en la Entidad y funciones que realiza.
 - b) Narración de los hechos o actos.
 - c) Hechos relevantes a ser investigados, las que son consideradas manifestaciones de hostigamiento o acoso sexual, circunstancias de tiempo y lugar en que se produjeron
 - d) Relación entre la víctima y el hostigador o acosador.
 - e) Pruebas y testigos (de ser el caso), que acrediten los hechos descritos por el denunciante a través de la presentación de medios probatorios. No serán admitidas a trámite las denuncias que carezcan de medios probatorios.
 - f) La denunciante podrá solicitar se dispongan medidas de carácter cautelar que pongan fin a los actos de hostigamiento sexual materia de la denuncia. Para ello, el órgano a cargo de la investigación y siempre que dicho órgano considere verosímil lo denunciado y urgente la decisión preventiva, recomendará al Titular de la de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, que disponga la medida cautelar en la forma que considere más adecuada. La medida provisoria dictada dejará de tener efectos una vez resuelta la denuncia.
- g) Datos de la persona que representará a la denunciante durante la tramitación de la denuncia. Esta información no es necesario para que la queja sea admitida a trámite.

ARTÍCULO 13°.- Medios probatorios

La carga de prueba corresponde a la víctima del hostigamiento o acoso sexual. Las pruebas que podrán presentarse son:

- a) Declaración de testigos
- b) Documentos públicos o privados, todo escrito que sirva para acreditar un hecho o acto de acoso sexual.
- c) Grabaciones de videos eróticos y audio, correos electrónicos, mensajes de texto en teléfono celular, fotografías eróticas, objetos de contenido erótico, entre otros.
- d) Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafotécnicas, análisis biológicos y químicos, entre otros.
- e) Cualquier otro medio probatorio idóneo para la verificación de los hechos o actos de hostigamiento o acoso sexual.

ARTÍCULO 14°.- Del traslado de la denuncia al presunto hostigador o acosador

Recibida y admitida la denuncia, se correrá traslado de la misma al presunto hostigador o acosador, en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles.

ARTÍCULO 15°.- De los descargos contra la denuncia:

El presunto hostigador o acosador tendrá cinco (5) días hábiles para presentar sus descargos, adjuntando las pruebas que considere pertinentes.

ARTÍCULO 16°.- Garantías del procedimiento:

Durante el procedimiento de la denuncia, deben otorgar las siguientes garantías mínimas:

- a) **Confidencialidad.-** Todos los actos o hechos, documentos relacionados con la denuncia tienen carácter de estrictamente reservado. La infidencia producida durante la tramitación de la denuncia será calificada como falta grave y deberá ser sancionado.
- b) **Protección al testigo.-** De ser el testigo un trabajador de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo; donde se inició el trámite de la denuncia, corresponderá adoptar la medida necesaria para que éste no sufra ningún tipo de hostilización de índole laboral como consecuencia de su colaboración en el esclarecimiento de los hechos.

ARTÍCULO 17°.- Medidas cautelares.- A fin de asegurar la protección de la víctima, el Sub Gerente de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo o el quien haga sus veces, dispondrá las siguientes acciones:

- a) Rotación del presunto hostigador o cualquier otra medida que genere su separación física de la víctima denunciante.
- b) Rotación de la víctima, únicamente a su solicitud.
- c) Asistencia psicológica a la víctima, en la medida de las posibilidades institucionales.
- d) De existir mérito suficiente, la entidad podrá solicitar ante el Gobernador respectiva el otorgamiento de garantías personales para la presunta víctima y su entorno familiar.
- e) Cualquier otra medida que garantice la integridad física, psíquica y/o moral de la víctima denunciante.

ARTÍCULO 18°.- De los plazos para investigar, instruir y sancionar:

Para llevar a cabo la investigación, instrucción y sanción, deberán cumplir con los plazos establecidos en los numerales 13), 15), 16) y 17) de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-015-SERVIR-PE.

ARTÍCULO 19°.- De la calificación de denuncia administrativa:

Para la calificación de denuncia administrativa dentro del procedimiento administrativo disciplinario cursado al acosador, deberán seguir las disposiciones que están establecidas en el numeral 13 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE.

ARTÍCULO 20°.- De la falsa denuncia administrativa:

Toda denuncia de hostigamiento o acoso sexual que sea declarada infundada, le faculta a quien le acusaron los hechos para solicitar a la autoridad competente, la imposición de la sanción respectiva contra quien argumentó la denuncia, siempre y cuando la culpa quede debidamente acreditado que es inexcusable del servidor público que interpuso la falsa denuncia.

ARTÍCULO 21°.- De las sanciones

En el marco de las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador, según la gravedad de la falta que cometieron los funcionarios, directivos y servidores públicos, de los regímenes laborales regulados por los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057, serán sancionados con amonestación verbal o escrita, suspensión entre 1 y 365 días, destitución o despido y separación temporal o definitiva.

ARTÍCULO 22°.- De la Indemnización

- a) Sin perjuicio de la imposición de la sanción administrativa contra el hostigador o acosador, la víctima tiene el derecho a acudir a la vía judicial en proceso sumarísimo, para exigir el pago de la indemnización que corresponde.
- b) Toda denuncia de hostigamiento sexual que fuera declarada infundada por resolución firme, faculta a quien le imputaron los hechos para interponer acciones judiciales contra quien hizo la denuncia, quedando este último obligado a pagar la indemnización que fije el juez.



ARTÍCULO 23°.- De la responsabilidad solidaria del funcionario responsable:

En caso el Titular de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo haya tenido conocimiento del acto de hostilidad, pero que no haya ordenado la instauración del procedimiento administrativo disciplinario y no haya adoptado las acciones oportunas y adecuadas para tramitar, investigar, instruir y sancionar los hechos, será solidariamente responsable en el pago de la indemnización judicial que le corresponde pagar el hostigador a la víctima, sin perjuicio de aplicar la responsabilidad penal que corresponda.

ARTÍCULO 24°.- De la sentencia por hostigamiento o acoso sexual

Si el hostigado ha optado por el inicio de acciones judiciales, la notificación de la sentencia firme evacuada por la judicatura, faculta al Titular de la de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, iniciar el debido procedimiento sancionador contra el hostigador.

CAPITULO IV**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y FINALES**

PRIMERA.- Todos los funcionarios, directivos y servidores públicos, incluyendo a aquellos intervinientes en las relaciones de sujeción no reguladas por el derecho laboral que trabajan en las Unidades Orgánicas de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, son responsables de cumplir con las disposiciones contenidas en la presente Directiva.

SEGUNDA.-

La Gerencia de Administración y Finanzas, a través de la Sub Gerencia de Recursos Humanos, es responsable de cumplir y hacer cumplir las disposiciones de la presente Directiva



TERCERA.- En lo que no esté regulado por la presente Directiva, será de aplicación supletoria lo dispuesto en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su modificatoria, así como su reglamento aprobado con Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP. La Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; y, en la Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el lugar de trabajo en los sectores Público y Privado respectivamente.

CUARTA.- La presente Directiva será aplicada en todas las Unidades Orgánicas que forman parte de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.

..... / / / / /