



# Municipalidad Provincial de Chumbivilcas

## Santo Tomás

Creación Política 21 de Junio de 1825



Chumbivilcas Rumbo al Bicentenario

### RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 447-2021-MPCH

Santo Tomás, 16 de noviembre de 2021

**LA ALCALDESA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHUMBIVILCAS – DEPARTAMENTO CUSCO:**  
**VISTOS:** El Informe N° 1261-2021-MJLF-ORH-MPCH-RC con fecha de registro 05/10/2021, Informe Técnico N° 005-2021-MJLF-ORH-MPCH-RC con fecha de registro 11/10/2021, Informe N° 1121-DGA/GM/MPCH con fecha de registro 12/10/2021, Informe N° 070-2021-OPRyCT-DPP-MPCH con fecha de registro 26/10/2021, sobre aprobación de la "Directiva para Prevenir, Detectar, Denunciar y Sancionar el hostigamiento sexual en la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas" y el anexo que forman parte de ella (formato 1); y

**CONSIDERANDO:**

**Que**, el artículo 194° de la Constitución Política del Estado, modificado por la Ley N° 27680 – Ley de Reforma Constitucional del Capítulo XIV del Título IV, concordante con el artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N° 27972, establece que los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. La autonomía que la Constitución Política del Perú establece para las municipalidades radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico;

**Que**, las resoluciones de alcaldía aprueban y resuelven los asuntos de carácter administrativo, de conformidad con el artículo 43° de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972;

**Que**, el artículo 1° de la Ley N° 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, prescribe: La presente Ley 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;

**Que**, mediante Informe N° 1261-2021-MJLF-ORH-MPCH-RC con fecha de registro 05/10/2021, el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, remite la propuesta de la "Directiva para Prevenir, Detectar, Denunciar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas" y el anexo que forman parte de ella (formato 1), que tiene por objetivo establecer disposiciones y procedimientos, para la regulación de las acciones de prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en todas sus modalidades, producido en las relaciones de autoridad o dependencia, o entre personas independientemente de la jerarquía, cargo, función, nivel remunerativo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas; y con Informe Técnico N° 005-2021-MJLF-ORH-MPCH-RC con fecha de registro 11/10/2021, refiere que la citada directiva, fue elaborada conforme a lo establecido en la Ley N° 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y sus modificatorias. La misma que debe ser revisada y aprobada mediante resolución;

**Que**, según Informe N° 1121-DGA/GM/MPCH con fecha de registro 12/10/2021, el Director General de Administración, solicita la aprobación de la "Directiva para Prevenir, Detectar, Denunciar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas";

**Que**, mediante Informe N° 070-2021-OPRyCT-DPP-MPCH con fecha de registro 26/10/2021, la Jefe de la Oficina de Planeamiento, Racionalización y Cooperación Técnica, remiende aprobar la "Directiva para Prevenir, Detectar, Denunciar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas", con la finalidad de contar con un instrumento normativo interno que regule el tratamiento de denuncias por actos de hostigamiento sexual, en el cual, se detalla los canales de denuncias y el procedimiento administrativo para conocimiento de los/as servidores/as civiles de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas, que les facilite la identificación y tratamiento de los actos de hostigamiento sexual;

**Que**, según Opinión Legal N° 789-2021-DAJ-MPCH/NHM con fecha de registro 15/11/2021, la Directora de Asesoría Jurídica, visto los antecedentes, efectuada el análisis del marco legal, opina de manera favorable, para aprobar la propuesta de la "Directiva para Prevenir, Detectar, Denunciar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas";



Forjando el cambio...





# Municipalidad Provincial de Chumbivilcas

## Santo Tomás

Creación Política 21 de Junio de 1825

Chumbivilcas Rumbo al Bicentenario



**Que**, es necesario precisar que las disposiciones de la "Directiva para Prevenir, Detectar, Denunciar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas", son de obligatorio cumplimiento para los/las servidores/as de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas; en este sentido la Gerencia Municipal a través del Proveído N° 5026 de fecha 15/11/2021, dispone se emita el acto administrativo, estando la misma sujeta a derecho, es procedente emitir la correspondiente resolución de alcaldía;

**Estando**, en uso de las facultades conferidas por el inciso 6) del artículo 20° de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972; de conformidad con el mandato legal, en ejercicio de sus atribuciones;

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.** - **APROBAR** la "DIRECTIVA PARA PREVENIR, DETECTAR, DENUNCIAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHUMBIVILCAS" y el anexo que forman parte de ella (formato 1), el mismo que como anexo forma parte integrante de la presente resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO.** - **ENCARGAR** a la Dirección General de Administración a través de la Oficina de Recursos Humanos el estricto cumplimiento de la directiva aprobada en el artículo precedente.

**ARTÍCULO TERCERO.** - **DISPONER** a la Oficina de Tecnologías de la Información la publicación de la presente resolución y su anexo en el Portal de Transparencia Estándar de la Entidad [www.munichumbivilcas.gob.pe](http://www.munichumbivilcas.gob.pe)

**ARTÍCULO CUARTO.** - **TRANSCRIBIR** la presente resolución a la Gerencia Municipal, Dirección General de Administración, Oficina de Recursos Humanos, y demás áreas en cuanto le corresponda para su conocimiento y cumplimiento.

**REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.**

C.c.

- Alcaldía.
  - Gerencia Municipal
  - Dirección General de Administración
  - Oficina de Recursos Humanos
  - Oficina de Tecnologías de la Información.
  - Archivo.
- NLPA/rep



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHUMBIVILCAS - CUSCO  
*Nadia Liz Pardo Arotape*  
Alcaldeza



Forzando el cambio...



# Municipalidad Provincial de Chumbivilcas

## Santo Tomás

Creación Política 21 de Junio de 1825



GESTIÓN  
2019 - 2022

Chumbivilcas Rumbo al Bicentenario

### DIRECTIVA PARA PREVENIR, DETECTAR, DENUNCIAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHUMBIVILCAS

#### 1. OBJETIVO

Establecer disposiciones y procedimientos, para la regulación de las acciones de prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en todas sus modalidades, producido en las relaciones de autoridad o dependencia, o entre personas independientemente de la jerarquía, cargo, función, nivel remunerativo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas.

Las disposiciones contenidas en la presente Directiva son de obligatorio cumplimiento para los/las servidores/as de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas (en adelante, servidores/as).

#### 2. BASE LEGAL

- 2.1. Constitución Política del Estado.
- 2.2. Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- 2.3. Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual y sus Modificaciones.
- 2.4. Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidad entre Mujeres y Hombres.
- 2.5. Ley N° 30364, Ley para Prevenir, Sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- 2.6. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y sus modificatorias.
- 2.7. Decreto Legislativo N° 1401, Decreto Legislativo que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público.
- 2.8. Decreto Legislativo N° 1410, Decreto Legislativo que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual, y difusión de imágenes, materiales audio visuales o audio con contenido sexual al Código Penal y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.
- 2.9. Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento General de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil.
- 2.10. Decreto Supremo N° 004-2015-MIMP, Decreto Supremo que crea el Programa de pensión por discapacidad severa.
- 2.11. Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021.
- 2.12. Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- 2.13. Decreto Supremo N° 008-2017-MIDIS, Decreto Supremo que aprueba la transferencia del Programa de entrega de la pensión no contributiva a persona con discapacidad severa en situación de pobreza del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables al Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social y modifica su denominación a "Programa Nacional de entrega de la pensión no contributiva a persona con discapacidad severa en situación de pobreza - CONTIGO.
- 2.14. Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- 2.15. Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género.
- 2.16. Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.



Forjando el cambio...



# Municipalidad Provincial de Chumbivilcas

## Santo Tomás

Creación Política 21 de Junio de 1825



Chumbivilcas Rumbo al Bicentenario



- 2.17. Resolución Ministerial N° 223-2019-TR, que aprueba el documento denominado "Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el sector privado y público.
- 2.18. Resolución Ministerial N° 012-2020-MIDIS, que aprueba el Manual de Operaciones del Programa Nacional de entrega de la pensión no contributiva a persona con discapacidad severa en situación de pobreza - CONTIGO.
- 2.19. Resolución Ministerial N° 115-2020-MIMP, que aprueba los "Formatos referenciales para queja o denuncia por hostigamiento sexual en el sector público y privado".
- 2.20. Resolución de Presidencia Ejecutiva N°101-2015-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil".
- 2.21. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, que formaliza la modificación de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil".
- 2.22. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, que aprueba los Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas.

Las referidas normas incluyen sus respectivas modificaciones y/u otra norma que la sustituya o la reemplace, de ser el caso.

### 3. RESPONSABILIDADES

- 3.1 La Dirección General de Administración en Coordinación con Oficina de Recursos Humanos, es responsable de supervisar el cumplimiento de la presente Directiva. Asimismo, es responsable de la ejecución de las medidas de prevención y difusión de canales de denuncia o queja, sobre hostigamiento sexual y dictar medidas de protección.
- 3.2 La secretaria técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario, es responsable de orientar a las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario cuando este se inicie.
- 3.3 El/Gerente, Directores, Jefes/ de Oficinas, Unidades y Coordinadores, son responsables de cumplir las disposiciones de la presente Directiva, en todo aquello que sera de su competencia.
- 3.4 Todos/as los/as servidores/as de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas, son responsables del cumplimiento de las disposiciones de la presente Directiva.

### 4. DEFINICIONES

- 4.1. **Conducta de Naturaleza Sexual:** Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otros de similar naturaleza.
- 4.2. **Conducta Sexista:** Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.
- 4.3. **Denuncia o Queja:** Acción mediante la cual una persona pone de conocimiento, de forma verbal o escrita el presunto acto de hostigamiento sexual en cualquiera de sus modalidades ante la autoridad competente.



Forjando el cambio.



# Municipalidad Provincial de Chumbivilcas

## Santo Tomás

Creación Política 21 de Junio de 1825



Chumbivilcas Rumbo al Bicentenario

- 4.4. Denunciada/o o Quejada/o:** Persona contra quien se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- 4.5. Denunciante o Quejosa/o:** Persona que pone en conocimiento actos de hostigamiento sexual, pudiendo actuar en nombre propio o a nombre de una tercera persona.
- 4.6. Hostigada/o:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- 4.7. Hostigador/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- 4.8. Hostigamiento sexual:** Forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, formativa o de cualquier otra índole, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias. Para su configuración tampoco se requiere acreditar el rechazo ni la reiteración de la conducta.
- 4.9. Procedimiento Administrativo Disciplinario:** Procedimiento que está a cargo de autoridades del PAD (órgano instructor y sancionador), tanto en la fase instructiva como sancionadora, el mismo que comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria hasta la emisión de la comunicación que determina la imposición de sanción o que determina la declaración de no haber lugar, disponiendo, en este último caso, el archivo del procedimiento.
- 4.10. 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 él/ella. Este concepto incluye el de relación de dependencia.
- 4.11. Situación Ventajosa:** 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 las personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual, en todas sus modalidades, sean de igual cargo, nivel o jerarquía.

## 5. DISPOSICIONES GENERALES

### 5.1. Principios que rigen las acciones de prevención y sanción

Las acciones de prevención, atención de las denuncias, investigación y sanción, se rigen entre otros, por los principios establecidos en el art. 4 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual:

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



Forzando el cambio...



# Municipalidad Provincial de Chumbivilcas

## Santo Tomás

Creación Política 21 de Junio de 1825



*Chumbivilcas Rumbo al Bicentenario*

- 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.
- c) 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.
- d) Principio del debido procedimiento: Los 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.
- 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 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.
- g) 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 su 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 denunciados/as 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.
- i) 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.
- j) Principio de no revictimización: Las autoridades y personas 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



### 5.2. Manifestaciones del Hostogamiento Sexual

- a) Promesa implícita o expresa la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.

*Forjando el cambio...*



# Municipalidad Provincial de Chumbivilcas

## Santo Tomás

Creación Política 21 de Junio de 1825



*Chumbivilcas Rumbo al Bicentenario*

- b) Amenazas mediante los cuales se exija de forma explícita o implícita una conducta no deseada por la víctima que atente o agravie su dignidad.
- c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (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, humillante u ofensivo 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.
- f) Otras conductas que encaje en el concepto de hostigamiento sexual.

Para la configuración del hostigamiento sexual no se requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso. Asimismo, se configura el hostigamiento sexual, independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y el/la hostigador/a o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada laboral o dentro o fuera de los ambientes de trabajo, incluso si se presta servicios bajo cualquier otra modalidad de trabajo que no sea presencial.

### 5.3. Confidencialidad

Todos los actos y documentos relacionados con la queja o denuncia tienen carácter reservado y confidencial, es así como, el/la quejoso/a o denunciante (sea la víctima o no) y los/as testigos, tienen derecho a la reserva de su identidad. La reserva del caso, así como la protección de la identidad debe mantenerse, incluso con posterioridad a la culminación de los procesos de investigación y sanción de la falta.

Cualquier infidencia respecto a las actuaciones realizadas en atención a una queja o denuncia de hostigamiento sexual y acoso en todas sus modalidades, ya sea difundiendo de cualquier modo o permitiendo el acceso a la información conocida,

constituye una falta disciplinaria por incumplimiento de normas, la misma que será procesada y sancionada de conformidad con lo establecido en la normativa de la materia.

### 5.4. Comunicaciones y Tratamiento a las Víctimas de Hostigamiento Sexual.

La Secretaria Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario brinda una respuesta al/a la denunciante en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles, a partir del día siguiente de interpuesta la denuncia y al término del procedimiento administrativo disciplinario. La comunicación que se realice debe asegurar la reserva de la identidad de la presunta víctima. Al tener contacto con una presunta víctima de hostigamiento sexual, los/las involucrados/as en el procedimiento de denuncia, atención, investigación y sanción.

### 5.5. Protección de Testigos

La Dirección General de Administración y en la Coordinación de la Oficina de Recursos Humanos debe garantizar a los/las testigos las medidas de protección necesarias a fin de garantizar debidamente a los/as testigos ofrecidos por las partes con medidas de protección, entre otras dentro del ámbito administrativo a fin de evitar represalias luego de finalizado el PAD.

*Forjando el cambio...*



# Municipalidad Provincial de Chumbivilcas

## Santo Tomás

Creación Política 21 de Junio de 1825



Chumbivilcas Rumbo al Bicentenario



### 5.6. Características del Procedimiento

La investigación y sanción de actos de hostigamiento sexual cometidos por servidores/as, se rige por el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento, y de acuerdo a las pautas específicas, conforme a lo dispuesto por la Ley N° 27942 y su Reglamento. El Proceso Administrativo Disciplinario por hostigamiento sexual no puede extenderse por un plazo mayor de treinta (30) días hábiles. Sin embargo, excepcionalmente y atendiendo a la complejidad del caso, el procedimiento disciplinario puede extenderse por un plazo adicional de quince (15) días hábiles, con la debida justificación. El incumplimiento de los plazos antes indicados implica la responsabilidad administrativa correspondiente, pero no la caducidad del procedimiento.

### 5.7. Abstención

En caso de que el/la presunto/a hostigador/a sea titular de la Oficina de Recursos Humanos o el/la secretario/a técnico/a de la Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios, la denuncia se interpone ante su inmediata/o superior o quien haga sus veces, asimismo el/la presunto/a hostigador/a debe abstenerse de participar en la investigación. La abstención se tramita de conformidad con lo establecido en el TUO de la LPAG. Cuando el/la secretario/a técnico/a se encuentra incluida/o en alguna de las causales de abstención del artículo 99 del TUO de la LPAG, la autoridad que lo/la designó debe designar a un/a secretario/a técnico/a suplente para el correspondiente procedimiento.

## 6. DISPOSICIONES ESPECIFICAS

### 6.1. PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

#### 6.1.1. Medidas destinadas a la prevención del hostigamiento sexual

- a) La Dirección General de Administración a través de la Oficina de Recursos Humanos, brinda capacitaciones para prevenir situaciones de hostigamiento sexual:
- Una (01) capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral, la misma que es incluida en la charla de inducción del personal nuevo.
  - Una (01) capacitación anual mínima en materia de hostigamiento sexual dirigida a todos/as los/las servidores/as.
  - Una (01) capacitación anual mínima especializada para la Coordinación de Recursos Humanos, la Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual.
  - Difundir periódicamente, en la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas, la información que permita identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables.
  - Informar y difundir, los lugares visibles de la entidad, los pasos para la presentación de quejas o denuncias, que permitan enfrentar los casos de hostigamiento sexual.
  - Poner a disposición de todos/as los/las servidores/as los formatos para la presentación de quejas o denuncias y la información básica sobre el procedimiento de manera física o virtual.



Forjando el cambio...



# Municipalidad Provincial de Chumbivilcas

## Santo Tomás

Creación Política 21 de Junio de 1825



Chumbivilcas Rumbo al Bicentenario

- b) La Dirección General de Administración a través de la Oficina de Recursos Humanos, realiza una encuesta anual con la finalidad de identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual, o riesgos de que estas sucedan y, proponer acciones para su prevención.
- c) La Dirección General de Administración a través de la Oficina de Recursos Humanos, incluye en los contratos de personal como parte de las obligaciones de los/las servidores/as, una cláusula de respeto a las normas de integridad y ética pública, así como las referidas al hostigamiento sexual.

### 6.2. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL PARA LOS/LAS SERVIDORES/AS

#### 6.2.1. Interposición de la denuncia/queja

- a) Presentación de la denuncia/queja

La queja o denuncia se efectuará a través de la presentación del formato de queja o denuncia que forma parte de la presente directiva, mediante las siguientes vías:

- Verbal/presencial: La denuncia o queja es presentada directamente ante el/la titular de la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario o ante el/la jefe/a de la Coordinación de Recursos Humanos. En ese sentido, el/la servidor/a a cargo de su atención, debe registrar la información del/ de la denunciante en el Anexo N° 1.
- Por escrito: La denuncia o queja es presentada tomando en cuenta el Anexo N° 1, por mesa de partes de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas. Debiendo presentarse en sobre cerrado con la anotación "queja o denuncia", consignándose el sello de "Confidencial", y el día de recibido, la misma es derivada a el/la titular de la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario o ante el/la jefe/a de la Coordinación de Recursos Humanos.
- Via virtual: la queja o denuncia puede ser remitida al correo electrónico: [recursoshumanos@munichumbivilcas.gob.pe](mailto:recursoshumanos@munichumbivilcas.gob.pe), tomando en cuenta el Anexo N° 1.

- b) Contenido de la denuncia o queja

La denuncia o queja de hostigamiento sexual y acoso en todas sus modalidades deberá contener la siguiente información:

- Identificación del denunciante: número de Documento Nacional de Identidad, nombres y apellidos completos, teléfono y correo electrónico. Adicionalmente, domicilio y cargo que ocupa.
- Identificación del denunciado: nombres y apellidos completos, dependencia a la que pertenece o presta servicios, cargo o puesto que ocupa en la Municipalidad.
- Identificación del presunto hostigado o víctima (solo si el/la denunciante actuara a nombre de tercera persona): nombres y apellidos completos, dependencia a la que pertenece o presta servicios, cargo o puesto que ocupa en la Municipalidad.
- Descripción detallada de los hechos considerados como manifestaciones de hostigamiento sexual, las circunstancias de tiempo, lugar en que se produjeron.
- Medios probatorios que el denunciante tuviera en su poder, que acrediten la veracidad de los hechos que se exponen, en caso de contar con ellos.
- Solicitud de medida de protección, de corresponder.
- Firma, de corresponder.

Forjando el cambio.



# Municipalidad Provincial de Chumbivilcas

## Santo Tomás

Creación Política 21 de Junio de 1825



Chumbivilcas Rumbo al Bicentenario



### - Descripción de los hechos:

Descripción de los actos de hostigamiento sexual y las circunstancias de tiempo y lugar en que se produjeron.

### - Medios probatorios:

Para el inicio de la investigación preliminar de oficio basta con la declaración del/de la denunciante, complementariamente se pueden presentar las siguientes pruebas:

- Declaración de testigos: El/la testigo que realice alguna declaración que sea ofrecida como medio de prueba de parte o se actúe de oficio, debe ajustarse a la realidad de los hechos, con imparcialidad, consciente que su declaración está orientada a establecer una queja o denuncia por hostigamiento sexual, en todas sus modalidades y que la contravención a esta disposición es pasible de las responsabilidades a las que hubiera lugar.
- Documentos públicos o privados.
- Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, conversaciones a través de redes sociales, fotografías, objetos, cintas de grabación, o cualquier medio probatorio adicional que se considere conveniente.
- Informes psicológicos, pericias psicológicas, psiquiátricas, forenses, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, toxicológicos o de otra índole que sean necesarios para el esclarecimiento de los hechos.
- Cualquier otro medio probatorio para la verificación de los hechos de los actos de hostigamiento sexual.
- Solicitud de medida de protección al hostigado o la víctima:

La víctima o denunciante deberá indicar si desea acogerse a las medidas de protección.

Asimismo, el/la quejoso/a o denunciante debe manifestar el compromiso de cooperar en las diligencias que sean necesarias, permitir el acceso a la información solicitada y facilitar cualquier investigación para la determinación de los hechos, materia de la queja o denuncia, sin que ello ponga en riesgo la identidad protegida, de corresponder.

b) La Oficina de Recursos Humanos remite la denuncia, en caso la reciba, a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas de conocido el hecho.

d) La Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario, en caso tome conocimiento directo del hecho, informa en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas a la Coordinación de Recursos Humanos, para que adopte las medidas de protección correspondientes.

### 6.2.2. Atención a la Víctima de hostigamiento sexual

a) La Dirección General de Administración a través de la Oficina de Recursos Humanos, en un plazo no mayor a un (01) día hábil, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica y/o psicológica, con los que cuente. De no contar con dichos servicios, deriva a la víctima a los servicios públicos o privados de salud a los que esta tenga acceso.



Forjando el cambio...



# Municipalidad Provincial de Chumbivilcas

## Santo Tomás

Creación Política 21 de Junio de 1825



Chumbivilcas Rumbo al Bicentenario

- b) El/la Jefe/a de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, brinda el apoyo y acompañamiento a la víctima de hostigamiento sexual, para que reciba los servicios y atenciones médicas y psicológicas, de manera oportuna.
- c) La Dirección General de Administración a través de la Oficina de Recursos Humanos, como resultado de la atención médica y/o psicológica, emite un informe, el cual puede ser incorporado al procedimiento y ser considerado como parte de los medios probatorios, solo si la víctima lo autoriza.
- d) La Dirección General de Administración a través de la Oficina de Recursos Humanos, en un plazo máximo de tres (03) días hábiles, dicta las medidas de protección a favor de la víctima, desde que se interpuso la denuncia/queja o tomó conocimiento de los hechos por cualquier medio. Estas medidas se otorgan de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata. Pudiendo ser las siguientes:
- Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
  - Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a.
  - Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por el/ella.
  - Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

En ningún caso se considera una medida de protección válida proponer a la víctima tomar vacaciones cuando este/a no lo ha solicitado.

- e) La Dirección General de Administración a través de la Oficina de Recursos Humanos, adicionalmente, dicta determinadas medidas de protección a favor de la persona denunciante o testigo/s, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación, tomando en cuenta lo siguiente:

- Las medidas de protección pueden ser sustituidas o ampliadas, a pedido de parte, atendiendo a las circunstancias de cada caso, con la debida justificación y cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para la víctima.
- Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. Sin perjuicio de ello, en la resolución que pone fin al

procedimiento, el órgano encargado de sancionar puede establecer medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.

### 6.2.3. Investigación, procedimiento disciplinario y sanción del hostigamiento sexual

- a) El procedimiento de investigación está a cargo de la Secretaria Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario y permite el esclarecimiento del hecho denunciado, recaba todos los medios de prueba presentados por el/la denunciante y los obtenidos por las investigaciones realizadas por su cuenta, con la finalidad de fijar su postura en el informe de precalificación.
- b) La ausencia de medios probatorios adicionales a la declaración del hostigado en ningún caso justifica el archivo de la denuncia durante la investigación preliminar.

Forjando el cambio...



# Municipalidad Provincial de Chumbivilcas

## Santo Tomás

Creación Política 21 de Junio de 1825



Chumbivilcas Rumbo al Bicentenario

GESTIÓN  
2019 - 2022

La Secretaria Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario incluye, de considerarlo pertinente, las declaraciones de los/las compañeros/as de trabajo, así como, de ser el caso, el informe psicológico de la víctima.

- c) La Secretaria Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario emite el Informe de precalificación en un plazo no mayor a quince (15) días calendario, contados desde que se recibe la queja o denuncia o desde que toma conocimiento del hecho, bajo responsabilidad.
- d) La Secretaria Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario, de considerar que existen indicios razonables o aparentes de la configuración del hostigamiento sexual, recomienda el inicio del procedimiento, a fin de que la autoridad respectiva continúe con la instrucción, tomando en cuenta lo siguiente:
  - El informe de precalificación cuenta con el contenido establecido por la versión actualizada de la Directiva N° 02-2015- SERVIR-GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", así como un análisis completo del estándar probatorio, antes señalado.

La Secretaria Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario tiene un plazo máximo de un (01) día hábil para notificar el informe de precalificación al órgano Instructor.

- c) La Secretaria Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario, en los casos en que el informe de precalificación recomiende dar inicio al PAD, informa a la procuraduría pública municipal, para que por su intermedio se ponga en conocimiento del Ministerio Público o de la Policía Nacional del Perú, a fin de que actúen conforme a sus funciones. El plazo máximo para esta comunicación es de veinticuatro (24) horas computadas a partir de la emisión del informe de precalificación.
- d) La Secretaria Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario comunica la Resolución de inicio del PAD a el/la denunciado/a, dando inicio a dicho procedimiento administrativo, debiéndose llevar a cabo en estricta observancia del principio de celeridad.
- e) La/el imputado/a presenta los descargos dentro del plazo de cinco (05) días hábiles de notificado la resolución de inicio del PAD, prorrogables de acuerdo al marco normativo de la Ley N° 30057. Con los descargos el/la imputado/a, de considerar oportuno, tiene la oportunidad de solicitar informe oral, efectuado personalmente o por medio de un/una abogada/o.
- f) El órgano instructor emite, vencido el plazo para la presentación de los descargos, en un plazo de diez (10) días calendarios un informe en el que se pronuncia acerca de la existencia o no de la falta de hostigamiento sexual imputada, recomendando la sanción que debe ser impuesta o recomendando su archivo.
- g) El órgano sancionador comunica el hecho y remite el documento al/a la quejado/a o denunciado/a, una vez que recibe el informe del órgano instructor, en un plazo máximo de cuatro (04) días hábiles, indicando, además, lugar, fecha y hora en que se realizará el informe oral, a efectos que ésta/e pueda de considerarlo/a necesario ejercer su derecho a defensa ante el órgano sancionador, en la hora y fecha señalada por la autoridad.



Forjando el cambio...



# Municipalidad Provincial de Chumbivilcas

## Santo Tomás

Creación Política 21 de Junio de 1825



Chumbivilcas Rumbo al Bicentenario

GESTIÓN  
2019 - 2022

- h)** El órgano sancionador emite pronunciamiento, después de la realización o no del informe oral, sobre la comisión de la falta en el lapso máximo de diez (10) días hábiles. El pronunciamiento puede determinar la existencia de hostigamiento sexual e imponer una sanción o declarar no ha lugar y disponer el archivamiento.
- i)** En caso de la interposición de una sanción, se considera lo siguiente:
- Son aplicables las sanciones disciplinarias de suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses o la destitución, de acuerdo a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
  - La graduación e imposición de la sanción se realiza conforme a las disposiciones del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador regulado por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General, y demás normas reglamentarias.
  - La apelación de la sanción es resuelta por el Tribunal de Servicio Civil.
- j)** La Secretaria Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario sin perjuicio de lo anterior, informa de las sanciones impuestas a SERVIR en el plazo máximo de diez (10) días hábiles de interpuesta.

### 7. DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA

- 7.1.** Sin perjuicio de la sanción administrativa impuesta al/a la quejado/a o denunciado/a previo procedimiento administrativo disciplinario, la víctima está facultada para iniciar en la vía civil y/o penal el proceso correspondiente.
- 7.2.** Cuando la denuncia de hostigamiento sexual es declarada infundada y queda acreditada la mala fe del/de la denunciante, la persona a quien se le imputan los hechos en la denuncia puede interponer las acciones pertinentes, judicial y administrativamente.
- 7.3.** Si durante o como resultado del procedimiento, se advierten indicios de la comisión de delitos, el Órgano de Defensa Jurídica Institucional (Procuraduría Pública), previo informe de la Gerencia de Administración a través de la Coordinación de Recursos Humanos, debe poner en conocimiento de tales hechos al Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima. Esta información debe ser trasladada en un plazo no mayor de veinticuatro (24) horas de conocidos los hechos.
- 7.4.** Las disposiciones relacionadas a la falsa queja se procesan según lo señalado en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento.
- 7.5.** Los aspectos no regulados en la presente directiva se aplicarán las disposiciones contenidas en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, así como, los lineamientos complementarios que puede adoptar la Dirección General de Administración a través de la Coordinación de Recursos Humanos, previo informe de la Dirección de Asesoría Jurídica.

Forjando el cambio...



# Municipalidad Provincial de Chumbivilcas

## Santo Tomás

Creación Política 21 de Junio de 1825



Chumbivilcas Rumbo al Bicentenario

### ANEXO 1

### FORMATO DE DENUNCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Lugar ....., Fecha ...../...../.....

Señor(a):

**JEFE(A) DE RECURSOS HUMANOS,  
DIRECCION GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE  
CHUMBIVILCAS**

Presente.-

Por medio de la presente solicitud, la/el que suscribe, me presento ante usted con la finalidad de presentar una denuncia por ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL, conforme a los hechos que a continuación expongo de forma clara, identificando a las partes e indicando el tiempo, lugar y modo en que se produjeron los hechos, así como cualquier elemento que permita su comprobación:

1. DATOS DEL DENUNCIANTE

|                          |  |
|--------------------------|--|
| Nombres y Apellidos      |  |
| D.N.I.                   |  |
| Correo electrónico       |  |
| Domicilio                |  |
| Cargo o puesto que ocupa |  |

2. DATOS DEL DENUNCIADO

|                          |  |
|--------------------------|--|
| Nombres y Apellidos      |  |
| Cargo o puesto que ocupa |  |
| Órgano / Unidad Orgánica |  |

3. DATOS DE LA VÍCTIMA (llenar en caso que la denuncia sea presentada por un/una tercero/a).

|                          |  |
|--------------------------|--|
| Nombres y Apellidos      |  |
| Cargo o puesto que ocupa |  |
| Órgano / Unidad Orgánica |  |

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS: A continuación, declaro de forma clara y concisa indicando además la fecha y lugar de los hechos que a continuación expongo:

.....  
 .....  
 .....

MEDIOS PROBATORIOS: Adjunto como medio(s) probatorio(s) lo siguiente:

- a. ....
- b. ....
- c. ....

Asimismo, solicito a usted medidas de protección: SI ( ) NO ( )

Medida que solicito: .....

\_\_\_\_\_  
Firma

