



## RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 444-2021-MPCH

San Juan de la Frontera de los Chachapoyas, **22 NOV. 2021**

### VISTO:

La Resolución de Alcaldía N° 191-2021-MPCH de fecha 11 de junio de 2021, Informe N° 000045-2021-MPCH/STPAD con Registro N° 2118179.001 de fecha 06 de julio de 2021, Informe N° 000046-2021-MPCH/STPAD con Registro N° 2118410.001 de fecha 08 de julio de 2021, Informe N° 000049-2021-MPCH/OGAF-OGRH-KYZR con Registro N° 2118179.002 de fecha 13 de julio de 2021, Informe N° 000216-2021-MPCH/OGAF-OGRH con Registro N° 2118179.003 de fecha 13 de julio de 2021, Informe N° 000051-2021-MPCH/STPAD con Registro N° 2121084.001 de fecha 06 de agosto de 2021 e Informe Legal N° 000329-2021-MPCH/OGAJ de fecha 29 de octubre 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





## RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 444-2021-MPCH

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;

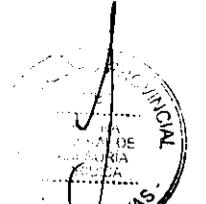
Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, SERVIR aprobó "Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas", los cuales tienen por objeto regular las acciones de prevención, denuncia, atención, 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, mediante Resolución de Alcaldía N° 191-2021-MPCH de fecha 11 de junio de 2021, se aprobó la DIRECTIVA N° 001-2021-MPCH "NORMAS GENERALES PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL – LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS";

Que, según Informe N° 000045-2021-MPCH/STPAD con Registro N° 2118179.001 de fecha 06 de julio de 2021, la Secretaría Técnica de Proceso Administrativo Disciplinario, en virtud a la Resolución de Alcaldía N° 191-2021-MPCH, de fecha 11 de junio de 2021, que aprueba la Directiva N° 001-2021-MPCH, "DIRECTIVA NORMAS GENERALES PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL – LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS", solicita remitir información respecto a la conformación del Comité de Hostigamiento Sexual de la Entidad, y si el comité se encuentra conformado, es imprescindible que se encuentre conformado, ya que en cualquier momento puede surgir presuntos casos de hostigamiento sexual;

Que, con Informe N° 000046-2021-MPCH/STPAD con Registro N° 2118410.001 de fecha 08 de julio de 2021, la Secretaría Técnica de Proceso Administrativo Disciplinario, realiza observaciones a la Directiva N° 001-2021-MPCH. "DIRECTIVA NORMAS GENERALES PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL – LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS", indicando lo siguiente:

- a) Teniendo en consideración las normas de la Directiva la secretaria Técnica de Proceso Administrativo Disciplinario, advierte que en el Artículo 10° mencionan a 3 miembros del Comité de Investigación y el Artículo 12 señala a 4 miembros, por lo que no existe concordancia entre los artículos que deberían de guardar una misma relación.
- b) De igual manera advierte que el literal C2 del artículo 10° y el primer y segundo párrafo del artículo 11° de la directiva, mencionan ANEXOS, sin embargo, dichos documentos no se encuentran adjuntados y aprobados por la Resolución de Alcaldía N° 191-2021-MPCH, de la DIRECTIVA NORMAS GENERALES PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL – LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS".
- c) Recomienda que se modifique las observaciones a fin de que se pueda conformar el comité indicado en la Directiva señalada en el presente, y puedan llevarse los casos de





## RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 444-2021-MPCH

hostigamiento sexual con un debido procedimiento, contando con una normativa para tal fin.

Que, según Informe N° 000049-2021-MPCH/OGAF-OGRH-KYZR con Registro N° 2118179.002 de fecha 13 de julio de 2021, la Analista de Recursos Humanos, informa sobre conformación de Comité de Investigación Sexual:

- a) Que, mediante proveído de fecha 06 de julio de 2021 la Oficina General de Administración y Finanzas remite el Informe N° 00045-2021-MPCH/STPAD a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para realizar la gestión correspondiente, a fin de conformar el comité conforme a la Directiva; sin embargo mediante Informe N° 00046-2021-MPCH/STPAD de fecha 08 de julio de 2021, la Secretaria Técnica ha realizado observaciones a la Directiva N° 001-2021-MPCH, "Directiva Normas Generales para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual – Laboral en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, advirtiendo que en el artículo 10° de la Directiva se mencionan a 3 miembros del Comité de Investigación y el artículo 12° señala a 4 miembros, no existiendo concordancia y relación entre los artículos.
- b) Advierte aparentemente la existencia de un Comité de Investigación y un Comité de Intervención, como órganos independientes; puesto que, el Comité de Investigación prescrito en el artículo 10 de la Directiva está integrado por tres (03) personas, dos (2) representantes de la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos y uno (01) del área usuaria, y el Comité de Intervención prescrito en el artículo 12 está conformado por cuatro (04) 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. Frente a ello, la oficina General de Asesoría Jurídica al haber recomendado al órgano proponente la necesidad de incorporar dentro de la Directiva la conformación de un Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, deberá realizar un análisis del artículo 10 y 12 de la Directiva N° 001-2021-MPCH, "Directiva Normas Generales para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual – Laboral en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas", artículos que no están guardando relación.
- c) Que, con respecto a la segunda observación advertida en el Informe N° 0046-2021-MPCH/STPAD, referente a los anexos que no fueron adjuntados y aprobados por la Resolución de Alcaldía N° 191-2021-MPCH ( ) (Literal C2 del artículo 10°, primer y segundo párrafo del artículo 11), se pone de conocimiento que mediante Informe N° 0018-2021-MPCH/GAF-SGGRH-KYZR con registro N° 214228.005 se adjuntaron los anexos 01- Formato de Denuncia de Hostigamiento Sexual, 02 - Protocolo de Actuación para la Atención de Denuncias y Entrevista con Víctimas de Hostigamiento Sexual, 03 - Estructura de Informe de Investigación, 04 y 05 - Flujogramas de Interposición de Denuncia y Atención a la Víctima, como parte del levantamiento de observaciones al proyecto de la Directiva; los mismos que deberán ser evaluados para formar parte de la Directiva.

Que, mediante Informe N° 000216-2021-MPCH/OGAF-OGRH con Registro N° 2118179.003 de fecha 13 de julio de 2021, la jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, eleva a la Oficina General de Administración y Finanzas el Informe Técnico sobre Conformación de Comité de Investigación en casos de Hostigamiento Sexual, indicando lo siguiente:





## RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 444-2021-MPCH

- a) Que, con respecto a la segunda observación advertida en el Informe N° 0046-2021-MPCH/STPAD, referente a los anexos que no fueron adjuntados y aprobados por la Resolución de Alcaldía N° 191-2021-MPCH () (Literal C2 del artículo 10°, primer y segundo párrafo del artículo 11), se pone de conocimiento que mediante Informe N° 0018-2021-MPCH/GAF-SGGRH-KYZR con registro N° 214228.005 se adjuntaron los anexos 01- Formato de Denuncia de Hostigamiento Sexual, 02 - Protocolo de Actuación para la Atención de Denuncias y Entrevista con Víctimas de Hostigamiento Sexual, 03 - Estructura de Informe de Investigación, 04 y 05 - Flujogramas de Interposición de Denuncia y Atención a la Víctima, como parte del levantamiento de observaciones al proyecto de la Directiva; los mismos que, deberán ser evaluados para formar parte de la Directiva. Por tanto, lo solicitado mediante proveído, la proyección de Acto Resolutivo para conformar el comité deberá realizarse una vez definido el número de integrantes del Órgano de Investigación.



Que, a través del Informe N° 000051-2021-MPCH/STPAD con Registro N° 2121084.001 de fecha 06 de agosto de 2021, la jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos remite para conocimiento y acciones correspondientes manifestando que, asumiendo competencia de la Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, como apoyo del Órgano Instructor, de conformidad al Art. 94° del D.S. 040-2014-PCM. Reglamento de la Ley de Servicio Civil, y a lo dispuesto por el ordenador b) del Artículo 92° y el Art. 93° numeral 93.1 de la Ley del Servicio Civil N° 30057; y el literal j) del numeral 8.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, aprobado por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, hace de conocimiento, lo siguiente:



- a) Que, en mérito a la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y el D.S N° 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y el punto 7.4, de la 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", el cual establece que: *"Los casos de hostigamiento sexual producidos entre o desde modalidades formativas, el procedimiento de investigación y sanción tiene por finalidad determinar si se ha configurado el acto de hostigamiento sexual y dictar medidas correctivas necesarias para evitar posteriores actos de igual o similar naturaleza, protegiendo a la víctima durante el desarrollo del mismo y garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, cèlere y eficaz"*.



- b) Que, la norma antes citada, prescribe en referencia a Modalidades Formativas que:  
"(...)

### V. DEFINICIONES

(...)

- j) Modalidades formativas: Se consideran modalidades formativas las prácticas preprofesionales y profesionales. En ese sentido, en función a lo establecido por la 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", se interpreta que sólo para los casos de "Hostigamiento Sexual" entre o desde Modalidades Formativas, se deberá contar con un comité de investigación.





## RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 444-2021-MPCH

- c) En ese mismo contexto, y teniendo conocimiento que se ha formado un comité por un presunto caso de hostigamiento sexual, siendo informados de ello, mediante Memorándum, se dejó sin efecto dicho procedimiento administrativo interno, por las consideraciones expuestas.
- d) Por otro lado en relación a lo antes mencionado, y estando vigente la Directiva de 001-2021-MPCH "NORMAS GENERALES PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL-LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS", recomienda que sólo para el caso citado en el párrafo anterior, se cree un comité de investigación.



Que, mediante Informe Legal N° 000329-2021-MPCH/OAJ de fecha 29 de octubre de 2021, la Oficina General de Asesoría Jurídica concluye que, corresponde la reformulación y aprobación de anexos de la Directiva N° 001-2021-MPCH, aprobada con Resolución de Alcaldía N° 191-2021-MPCH de fecha 11 de junio de 2021; en atención a las observaciones a la Resolución de Alcaldía N° 191-2021-MPCH de fecha 11 de junio de 2021, que aprueba la Directiva N° 001-2021-MPCH, "NORMAS GENERALES PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL - LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS", a fin de encontrarse inmerso en el criterio de legalidad contenido en 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. Y acorde algunas precisiones realizadas por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, se adjunta en 20 folios, la Directiva "NORMAS GENERALES PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL- LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS", misma que consta de 12 artículos, 7 disposiciones finales y complementarias y 4 anexos. Y para lo cual se deberá emitir el acto resolutorio respectivo;

Que, con proveído de la Gerencia Municipal de fecha 15 de noviembre de 2021, se solicita proyectar acto resolutorio que apruebe la reformulación de la citada directiva;

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.- REFORMULAR** la Directiva N° 001-2021-MPCH, "NORMAS GENERALES PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL - LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS", misma que consta de 12 artículos, 7 disposiciones finales y complementarias y 4 anexos que forman parte de la presente Resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO.- DEJAR SIN EFECTO** todo acto administrativo que se oponga a la presente.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE  
**CHACHAPOYAS**

## RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 444-2021-MPCH

**ARTÍCULO TERCERO.- ENCARGAR** a la Oficina General de Administración y Finanzas y Oficina de Gestión de Recursos Humanos su cumplimiento efectivo y difusión con todos los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas.

**ARTÍCULO CUARTO.- ENCARGAR** a la Secretaria General notificar la presente Resolución a las unidades orgánicas correspondientes de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, para su conocimiento, cumplimiento y fines de ley.

**REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE  
**CHACHAPOYAS**

*[Signature]*  
VICTOR RAÚL CULCUI PUERTA  
Alcalde

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL  
CHACHAPOYAS  
OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN  
Y FINANZAS

23 NOV. 2021

**RECIBIDO**

FIRMA: .....  
FOLIOS N°: 06 ..... HORA: 13:21

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL  
CHACHAPOYAS  
GERENCIA MUNICIPAL

23 NOV. 2021

**RECIBIDO**

HORA: 4:37 P.M. FOLIOS: ..... FIRMA: .....

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL  
CHACHAPOYAS  
OFICINA DE GESTIÓN DE  
RECURSOS HUMANOS

23 NOV. 2021

**RECIBIDO**

FIRMA: .....  
FOLIOS N°: 06 ..... HORA: 4:20 P.M.



## 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 Y ALCANCE**

Prevenir y/o identificar, investigar y sancionar cualquier tipo de hostigamiento sexual que quebrante la dignidad de los trabajadores de la entidad. Así como, establecer disposiciones internas para su aplicación y cumplimiento de todo el personal de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas para prevenir, detectar, denunciar y sancionar administrativamente aquellos actos que configuren hostigamiento sexual en las relaciones laborales o contractuales de la entidad, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial y eficaz, cumpliendo con el debido procedimiento.



#### **ARTICULO 2°.- 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, física 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.

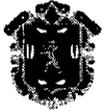
i) Principio de informalismo: Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben interpretar las normas contenidas en la Ley y en el presente Reglamento de forma más favorable a la admisión y decisión final de la queja o denuncia; 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.

### ARTICULO 3°.- 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.



#### ARTÍCULO 4º.- DEFINICIONES

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

a) Comité de Investigación: Órgano ad hoc responsable de llevar a cabo la evaluación de los hechos denunciados sobre hostigamiento sexual producido entre o desde personas sujetas a modalidades formativas de servicios. Está integrado por dos (2) representantes de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y uno (1) del órgano o unidades de organización en la cual viene desempeñando sus labores la presunta persona hostigada.



b) 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.



c) 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.



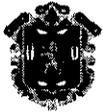
d) Hostigamiento sexual: Es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil y/o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral 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.



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

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





g) 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.



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

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

ii) 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.

k) 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.

l) Situación ventajosa: Es aquella que se produce en la 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 sean de igual cargo, nivel o jerarquía.

#### ARTICULO 5°.- RESPONSABLES

a) En materia de prevención, el órgano responsable es **la Oficina General de Administración y Finanzas a través de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos**; realiza una (1) encuesta anual sobre la materia y desarrolla actividades de sensibilización y capacitación para promover un ambiente seguro y libre de violencia. Además, recibe las denuncias, brinda orientación a las presuntas víctimas respecto al procedimiento de investigación y sanción, pone a su disposición los canales de atención médica y/o psicológica, más idóneos, de acuerdo con su accesibilidad, manteniendo la confidencialidad del caso. Se encarga de dictar las medidas de protección y de conformar cuando corresponda el Comité de Investigación.





- b) **Los jefes de áreas o de las diferentes dependencias**, deberán atender con diligencia y oportunidad todo requerimiento relacionado a las estrategias de prevención aprobadas, para su oportuno cumplimiento.
- c) En materia de procedimientos disciplinarios, es la **Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario**; órgano responsable que realiza el procedimiento de investigación preliminar y brinda asistencia técnica a los órganos instructores y sancionadores del PAD, informa a SERVIR respecto a las sanciones impuestas por hostigamiento sexual, dentro del plazo máximo de diez (10) días hábiles contados desde la notificación de la resolución que impone sanción. Dicho informe se realiza a través del registro de la sanción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles. Para ello, la entidad deberá precisar que la causal de sanción es el hostigamiento sexual y brinda respuesta al/a la denunciante en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles contados a partir del día siguiente de interpuesta la denuncia y una respuesta al término del PAD.

**El Comité de Investigación**; lleva a cabo una evaluación de hechos denunciados conforme a los plazos establecidos. b. Cuando determine la configuración de actos de hostigamiento sexual, propone a la unidad de organización correspondiente las medidas correctivas o necesarias para evitar posteriores actos de hostigamiento.

- e) **Los Trabajadores(as) y modalidades formativas** de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, participan obligatoriamente en las acciones de prevención que realice la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y hacen uso de los canales de denuncia en la entidad o a través de SERVIR.

#### ARTICULO 6°.- 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.

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 forma de trabajo que no sea presencial

#### **ARTICULO 7°.- HOSTIGAMIENTO SEXUAL COMO FALTA DE CARÁCTER DISCIPLINARIO**

Considerada como falta de carácter disciplinario según sea su gravedad siendo susceptible de ser sancionada con suspensión o destitución, previo Procedimiento Administrativo Disciplinario, conforme lo establecido en el literal k) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, modificado por el Decreto Legislativo N° 1410 "Decreto Legislativo que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual".



## CAPITULO II

### PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

#### ARTICULO 8°.- PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

La Oficina de Gestión de Recursos Humanos es responsable de planificar y desarrollar medidas de prevención para promover un ambiente seguro y libre de violencia. Tales como las siguientes:

- a) Brindar una (1) capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral o formativa, la misma que será incluida en el programa de inducción del personal, con el objeto de sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las denuncias o quejas
- b) Brindar una (1) acción de sensibilización anual en materia de hostigamiento sexual dirigida al personal de la entidad con el objeto de sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las denuncias o quejas.
- c) Brindar una (1) acción de capacitación anual especializada para el personal de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, Secretaría Técnica del PAD y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, así como para quienes puedan fungir de Órgano Instructor y/u Órgano Sancionador con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento, así como la aplicación de los enfoques previstos en los incisos a, b, c, d, e, f y g del artículo 5° del Reglamento de la Ley.
- d) Realizar campañas de difusión para la prevención del hostigamiento sexual que permita identificar las conductas, los canales de atención de las denuncias, entre otras, a través de los medios de comunicación interna de la entidad.
- e) Incluir en los contratos y/o convenios a suscribirse, como parte de las obligaciones de las partes y del personal una cláusula de respeto a las normas de integridad, ética profesional, así como las referidas al hostigamiento sexual. De la misma manera, coordinar con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, para la inclusión de una cláusula similar en los contratos de servicios



de intermediación laboral o tercerización: "Respetar las normas de integridad y ética pública, así como las referidas al hostigamiento sexual 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".

Difundir la presente Directiva y colocar a disposición del personal, los formatos para la presentación de la denuncia.



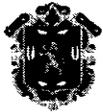
#### ARTICULO 9°.- GARANTÍAS



a. Confidencialidad: De acuerdo con la Novena Disposición Final Complementaria de la Ley N° 27942, la denuncia por hostigamiento sexual y todos sus efectos investigatorios y de sanción administrativa sin restricción alguna, tienen carácter reservado y confidencial. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos y la Secretaría Técnica del PAD o la que haga sus veces, asegura que solo las personas involucradas en el procedimiento tengan acceso al expediente. Las instituciones deben guardar la debida reserva de la identidad del/de la presunto/a hostigado/a y del/de la quejoso/a o denunciante frente a personas ajenas al procedimiento.

b. Comunicaciones durante el procedimiento de investigación y sanción y tratamiento a la víctima de hostigamiento sexual: Los/as integrantes de los órganos encargados de investigar y sancionar el hostigamiento sexual, así como todo colaborador/a que participe, debe comunicarse con la presunta víctima sólo a través de los canales formalmente establecidos para ello. Al tomar contacto con la presunta víctima de hostigamiento sexual, las personas involucradas en la atención de la denuncia, investigación y sanción deben guiar su actuación conforme a los parámetros establecidos en el Anexo 2: "Protocolo de actuación para la atención de denuncias y entrevista con víctimas de hostigamiento sexual".

c. Protección de testigos: Se brindará la protección necesaria a los/as testigos frente a posibles represalias. Para tal efecto, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos debe tomar las acciones 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. El nombre de los/as testigos debe mantenerse en reserva, si así lo solicitan.

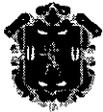
**ARTICULO 10°.- DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL PARA LOS/AS TRABAJADORES/AS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS**



**10.1 Presentación de la denuncia/queja**

- a) Las denuncias pueden ser presentadas por escrito o de manera verbal ante la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. La denuncia escrita es presentada en Mesa de Partes, o remitido al correo institucional, es preferible que se utilice el Anexo 1: "Formato de queja o denuncia por actos de hostigamiento sexual". La denuncia realizada en forma escrita es respondida directamente por la presunta víctima de los actos de hostigamiento sexual, o quien denuncie. En caso la denuncia se realice de manera verbal, el/la servidor(a) a cargo de su atención, deberá registrar obligatoriamente la información de el/la denunciante en el anexo mencionado. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos implementará canales digitales
- b) para ser utilizados en los casos que así lo requieran.
- c) La denuncia puede ser presentada por la presunta víctima, por una tercera persona o de oficio por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos o por la Secretaría Técnica del PAD cuando tomen conocimiento por cualquier medio de hechos que podrían constituir hostigamiento sexual.
- d) Cuando los/las directivos/as o servidores/as con personal a cargo tomen conocimiento de hechos que podrían configurar actos de hostigamiento sexual, deberán poner de conocimiento tales situaciones a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos o a la Secretaría Técnica del PAD en el plazo máximo de veinticuatro (24) horas para continuar con el trámite respectivo.



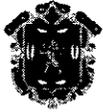


- e) Cuando el denunciado sea el/la Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos o el/la Secretaria Técnica del PAD, la denuncia se interpone ante su jefe/a inmediato superior, en cuyo caso el/la presunto/a hostigador/a debe abstenerse de participar en la investigación. La abstención se tramita de conformidad con lo establecido en el artículo 99° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- f) En caso la denuncia sea recibida por la Secretaria Técnica del PAD ésta deberá ser puesta de conocimiento en el plazo de un (1) día hábil de recibida a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para que adopte las medidas de protección que pudieran corresponder.
- g) El/la Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos remitirá la denuncia recibida a la Secretaria Técnica del PAD en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas de conocido el hecho, con la finalidad que tome conocimiento e inicie las investigaciones.

## 10.2 Contenido de la denuncia

La denuncia deberá contener los siguientes requisitos:

- a) Identificación de la víctima: Nombres y apellidos completos, documento de identidad, domicilio, teléfono y/o correo electrónico.
- b) Identificación del/de la presunto/a hostigador/a: Nombres y apellidos completos, vínculo relacional con la persona afectada.
- c) Identificación del/de la denunciante: Nombres y apellidos completos, documento de identidad, domicilio, teléfono y/o correo electrónico. En caso que la denuncia no lo realice directamente la víctima.
- d) Hechos materia de la queja o denuncia: Descripción de los actos que considera manifestaciones de hostigamiento sexual y las circunstancias de tiempo y lugar en que se produjeron, así como consecuencias laborales, sociales o psicológicas, entre otros.
- e) Pruebas: Acreditación de los hechos descritos por el denunciante a través de la presentación de medios probatorios, en caso de contar con ellos.
- f) Solicitud de medida de protección.



g) Firma.

### 10.3 Medios probatorios

Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos en la denuncia formulada que permitan apreciar indicios razonables de la existencia del presunto hostigamiento sexual. Para el inicio de la investigación preliminar de oficio basta con la declaración de el/la denunciante, que constituye un elemento esencial de suma relevancia en la investigación que podrían constituir actos de hostigamiento sexual, complementariamente se pueden presentar las siguientes pruebas: Declaración de testigos; documentos públicos o privados; grabaciones de audio o video, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, registro de conversación por WhatsApp, Skype o cualquier otra plataforma digital, fotografías, objetos, entre otros; pericias psicológicas, psiquiátricas, forenses, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros y cualquier otro medio probatorio idóneo para la verificación de los actos de hostigamiento sexual.

La actuación de los medios probatorios no puede exponer a la presunta víctima a situaciones de revictimización, como careos con los/as presuntos/as hostigadores/as, cuestionamientos a su conducta o su vida personal.

### 10.4 Atención a la víctima

La Oficina de Gestión de Recursos Humanos, en un plazo máximo de un (1) día hábil de recibida la denuncia, pondrá a disposición de la presunta víctima los canales de atención médica y/o psicológica con que cuente o en su defecto, derivará a los servicios públicos o privados de salud a que ésta pueda acceder. El informe que se emita como consecuencia de dicha atención será incorporado como medio probatorio, sólo si la presunta víctima lo autoriza expresamente a través de una solicitud simple debidamente firmada.

### 10.5 Medidas de Protección

La Oficina de Gestión de Recursos Humanos dicta las medidas de protección en un plazo máximo de tres (3) días hábiles, contados desde que



se interpuso la queja o denuncia. Las medidas de protección son otorgadas de oficio o a solicitud de parte, se ejecutan de manera inmediata, y deben ajustarse a la gravedad, proporcionalidad y necesidad del caso. Las medidas de protección a favor de la presunta víctima pueden ser:

- Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
- Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a.
- Rotación de la presunta víctima, siempre que haya sido solicitada por ella/el.
- Solicitud a la autoridad competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la presunta víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación.
- Modificación en el horario de ingreso y salida de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella/el.
- Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

En ningún caso se puede considerar como una medida de protección el goce de vacaciones cuando ésta no lo ha solicitado. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos también puede dictar medidas de protección a favor de los/as testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación. Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación o sanción del hostigamiento sexual, sin perjuicio de que el órgano sancionador, en la resolución que pone fin al procedimiento, establezca medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.

## 10.6 Procedimiento de Investigación preliminar

El Procedimiento de Investigación de la denuncia formulada está a cargo de la Secretaría Técnica del PAD. La evaluación efectuada constará en el informe de Precalificación respectivo. La ausencia de medios probatorios



adicionales a la declaración de la víctima en ningún caso justifica el archivo de la denuncia durante la investigación preliminar.

### 10.7 Informe de Precalificación

La Secretaría Técnica del PAD emitirá el informe de precalificación evaluando la configuración del acto de hostigamiento sexual y determinando la gravedad del hecho. Si aprecia que existen indicios razonables o aparentes de la configuración del hostigamiento sexual, debe recomendar el inicio del procedimiento a fin de que la autoridad respectiva continúe la instrucción.

El informe de precalificación deberá ser emitido en el plazo máximo de quince (15) días calendario computados desde el día siguiente de la presentación de la denuncia o desde que se toma conocimiento del hecho, bajo responsabilidad y éste no solo debe contar con el contenido establecido por la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, sino también con un análisis completo de las circunstancias en que ocurrieron los hechos y el contexto en el cual sucedió la conducta considerando los medios probatorios y la declaración de la víctima.

La Secretaría Técnica del PAD tiene un plazo máximo de un (1) día hábil para notificar el informe de precalificación al órgano instructor. Para la determinación del órgano instructor se adopta como criterio la línea jerárquica establecida en los instrumentos de gestión de la entidad, considerando el tipo de sanción que corresponde a la gravedad de la falta.

### 10.8 Deber de informar al Ministerio Público o la Policía Nacional del Perú

En los casos que el Informe de Precalificación recomiende dar inicio al PAD, la Secretaría Técnica del PAD informa al Ministerio Público o a la Policía Nacional del Perú para que éstos actúen conforme a sus funciones. El plazo máximo para esta comunicación es de veinticuatro (24) horas computadas desde la emisión del Informe de Precalificación.

## ARTICULO 11°.- PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO



El PAD tiene por finalidad determinar la existencia o configuración del hostigamiento sexual y la responsabilidad correspondiente, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, eficaz, que permita sancionar al hostigador y proteger a la víctima, cumpliendo con el debido procedimiento. La determinación de la responsabilidad administrativa del funcionario o servidor civil que realiza actos de hostigamiento sexual se tramitará conforme al PAD previsto en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento.

El PAD no podrá extenderse por un plazo mayor de treinta (30) días calendario desde el día siguiente de la notificación del inicio del procedimiento. Excepcionalmente y atendiendo a la complejidad del caso, el PAD podrá extenderse por un plazo adicional de quince (15) días calendario. El incumplimiento de los plazos indicados en el párrafo precedente implica responsabilidad administrativa pero no la caducidad del procedimiento.

**11.1 Fase Instructiva:** La fase instructiva se inicia con la notificación de inicio del PAD al/a presunto/a hostigador/a. El órgano instructor notificará al/a presunto/a hostigador/a, dentro de los tres (3) días hábiles, contados a partir del día siguiente de su expedición, dándole el plazo de cinco (5) días hábiles para la presentación de descargos, prorrogables de acuerdo al marco normativo de la Ley N° 30057. Con los descargos, el imputado tiene la oportunidad de solicitar informe oral. El órgano instructor emitirá el informe de evaluación de la responsabilidad en el plazo máximo de diez (10) días calendario, contados desde el vencimiento del plazo para la presentación de los descargos. La fase instructiva culmina con la remisión del informe de evaluación de la responsabilidad al órgano sancionador dentro del término de un (1) día hábil de emitido el informe a que hace referencia el párrafo anterior.

**11.2 Fase Sancionadora:** Una vez recibido el informe del órgano instructor, el órgano sancionador, cuenta con cuatro (4) días hábiles para la emisión de su pronunciamiento. Si el trabajador comprendido en el proceso hubiera solicitado informe oral, el órgano sancionador le notificará la programación para dicha diligencia señalando lugar, fecha y hora, y teniendo en cuenta el



plazo para emitir su pronunciamiento. La resolución podrá determinar la existencia de hostigamiento sexual e imponer una sanción o declarar no ha lugar y disponer el archivamiento.

**11.3 Graduación de la sanción:** Para determinar la gravedad de la conducta de hostigamiento sexual se deberá tener en cuenta los criterios de razonabilidad y proporcionalidad. Adicionalmente, se deberá tomar en cuenta la reiteración y la concurrencia de dicha conducta.

**11.4 Medidas Cautelares:** Con el objeto de prevenir afectaciones a la víctima, la autoridad del PAD podrá:

- Separar de sus funciones al/a servidor/a denunciado/a y ponerlo a disposición de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para realizar el trabajo que le sea asignado de acuerdo con su especialidad.
- Exonerar al/a trabajador/a denunciado/a de la obligación de asistir al trabajo.

La decisión debe encontrarse debidamente motivada y se tramitará conforme las disposiciones contenidas en el artículo 96° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 y el artículo 108 del Reglamento de la citada Ley.

**11.5 Agotamiento de la vía administrativa:** La vía administrativa se agota con la resolución de segunda instancia que emita el Tribunal del Servicio Civil de acuerdo con sus competencias.

## **ARTICULO 12°.- DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS EN EL CASO DE MODALIDADES FORMATIVAS**

**12.1 Interposición de la denuncia/queja:** La denuncia se realiza por escrito o de manera verbal ante el/la Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la entidad. Corresponde a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos brindar orientación a la presunta víctima, manteniendo la confidencialidad del caso. La denuncia escrita es presentada en Mesa de Partes, o remitido al correo institucional, es preferible que se utilice el Anexo 1:



"Formato de denuncia de hostigamiento sexual" de la presente Directiva. En caso la denuncia se presente de manera verbal, el/la servidor/a a cargo de su atención, deberá registrar obligatoriamente la información de el/la denunciante en el anexo mencionado. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos implementará canales digitales para ser utilizados en los casos que así lo requieran.



**12.2 Atención a la presunta víctima:** La atención médica y/o psicológica se realiza conforme a lo previsto en numeral 10.4 del artículo 10° de la presente Directiva.



**12.3 Medidas de protección:** El tratamiento de las medidas de protección se realiza conforme a lo previsto en el numeral 10.5 del artículo 10° de la presente Directiva.



**12.4 Conformación del Comité de Investigación:** La Oficina de Gestión de Recursos Humanos conforma un Comité de Investigación en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas de conocido el hecho, para lo cual notifica a quienes lo integran, solicitando que asuman sus funciones y procede con la suscripción de un acta de conformación. Está integrado por dos (2) representantes de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y uno (1) de la unidad de organización usuaria, es decir la unidad en la cual viene desempeñando sus labores la presunta víctima, de la siguiente manera:

Representantes de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos:

- i. Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos.
- ii. Servidor/a, designado por el/la Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, 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 de la unidad de organización usuaria:

- i. Directivo/a de la unidad de organización 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.

**12.5 Investigación:** El procedimiento de investigación inicia cuando la denuncia remitida por la Oficina 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 (1) día hábil contado a partir de recibida la denuncia, solicitándole que realice sus descargos en el plazo de cinco (5) días hábiles. El Comité de Investigación cuenta con un plazo máximo de quince (15) días calendario, contados a partir de recibida la denuncia, para emitir un Informe de Investigación, en el cual resuelve el caso proponiendo a la unidad de organización competente las medidas correctivas y de protección de la víctima, o de lo contrario, el archivo del caso. Dicho informe, es puesto en conocimiento de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para su traslado al/la denunciado/a y al presunto/a hostigado/a.



**12.6 Deber de informar al Ministerio Público o la Policía Nacional del Perú:** En caso el Comité de Investigación determine la configuración de actos de hostigamiento sexual, pone en conocimiento de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos su Informe de Investigación, para que aquella, en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas informes al Ministerio Público o a la Policía Nacional del Perú, para que estos actúen conforme a sus funciones.

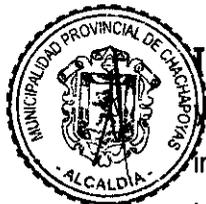
### DISPOSICIONES FINALES Y COMPLEMENTARIAS

**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 intermediación laboral o tercerización, se deberá dar aviso a la empresa empleadora correspondiente, sin perjuicio 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.** – En caso el/la presunto/a hostigador/a sea una tercera persona ajena a la entidad (usuario/a de un servicio o visitante), corresponde a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, brindar información a la presunta víctima sobre los servicios públicos de atención médica, psicológica con los que cuenta; sin perjuicio de que el hecho sea puesto en conocimiento de la Policía Nacional del Perú o el Ministerio Público.



**TERCERA.** – Cuando la denuncia de hostigamiento sexual es declarada infundada queda acreditada la mala fe del/de la denunciante, la persona a quien se le imputan los hechos en la denuncia podrá interponer las acciones pertinentes judicial y administrativamente.



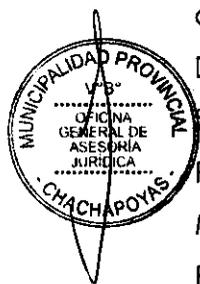
**CUARTA.** – El/la Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, el/la Secretario Técnico del PAD, funcionario o servidor de la municipalidad que estando encargado y teniendo conocimiento, no hubiera adoptado las acciones oportunas y adecuadas para tramitar, investigar y sancionar los hechos que configuren el hostigamiento sexual, será responsable penal y/o administrativamente, según corresponda.



**QUINTO.** – 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.



**SEXTO.** – 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.

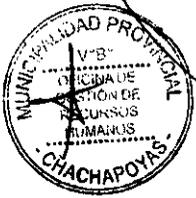




**SÉPTIMO.** – Las disposiciones complementarias que emita SERVIR sobre la materia se entenderán incorporadas a la presente Directiva desde su entrada en vigor.

### ANEXOS

- ANEXO 1: "FORMATO DE DENUNCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL"
- ANEXO 2: "PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DE DENUNCIAS Y ENTREVISTA CON VÍCTIMAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL"
- ANEXO 3: "ESTRUCTURA DE INFORME DE INVESTIGACIÓN"
- ANEXO 4: "FLUJOGRAMA FASE DE INTERPOSICIÓN DE DENUNCIA Y ATENCIÓN A LA VICTIMA"



ANEXO N° 01

Formato de Denuncia de Hostigamiento Sexual

Ciudad de ....., a los ..... días del mes ..... de .....

Yo, ....., identificado/a con DNI N° ..... y con domicilio en ....., me presento ante usted con la finalidad de presentar denuncia por hostigamiento sexual contra:

..... (nombres y apellidos del denunciado/a), quien presta servicios como ..... (indicar puesto/modalidad formativa) en ..... (indicar órgano/unidad orgánica), conforme a los hechos que a continuación expongo:

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

(Se debe incluir una exposición clara en relación a las manifestaciones de hostigamiento sexual, circunstancias, fecha, lugar, autores y partícipes, y si hubiera consecuencias laborales, psicológicas, etc.)

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

- 1. ....  
2. ....  
3. ....  
4. ....



\_\_\_\_\_  
Firma del Denunciante

## ANEXO N° 02

### Protocolo de Actuación para la Atención de Denuncias y Entrevista con Víctimas de Hostigamiento Sexual

#### a. Ambiente para la entrevista

La entrevista, en cualquier instancia deberá realizarse en un espacio que permita la privacidad de la persona denunciante y donde se garantice la confidencialidad.

#### a. Parámetros de conducta para los entrevistadores

- Establecer una relación personalizada y respetuosa con el/la denunciante.
- Escuchar y mostrar atención a la narración de la persona.
- Comunicarle a el/la denunciante que en todo momento el procedimiento será llevado a cabo con discreción y confidencialidad.
- Si la persona afectada no se encuentra lo suficientemente cómoda para relatar los detalles de su caso, se le debe preguntar si prefiere escribirlo o que otra persona tome su declaración.
- Prestar atención a la expresión corporal que muestran, a fin de que ésta refleje empatía con el relato y estado emocional de la presunta víctima.

#### b. Conductas a evitar, bajo cualquier circunstancia

- Emitir opiniones personales respecto a lo sucedido
- Llegar a conclusiones prematuras o anticipar respuestas en el momento de la entrevista
- Negar o minimizar la situación narrada por el/la denunciante
- Cuestionar el relato de la persona
- Realizar promesas respecto a la resolución de su caso
- Presionar a la presunta víctima para la interposición de una denuncia

#### c. Preguntas a realizar durante la entrevista como parte de la denuncia o investigación

- ¿Qué hizo la persona acusada?
- ¿Cuándo sucedieron los hechos?
- ¿Dónde sucedieron los hechos?
- ¿En qué contexto ocurrieron los hechos?
- ¿Hubo testigos?
- ¿Cómo describiría la relación de los testigos con la persona acusada?
- ¿Antes del hecho denunciado había ocurrido alguna situación igual o similar?
- ¿Cómo lo/a ha afectado lo ocurrido?
- ¿Cómo se siente en este momento?
- ¿Siente que puede regresar a su lugar de trabajo?

Con la finalidad de evitar que la persona afectada relate más de una vez los hechos, se sugiere que si al inicio de la entrevista la persona comienza a relatar los hechos y, de este relato, se contestan una o varias de las interrogantes planteadas previamente, se



tome notas de lo relatado y se evite formular nuevamente estas preguntas, salvo que resulte estrictamente necesario.

**d. Firma de la declaración**

Terminada la entrevista se le entregará a la persona entrevistada su declaración y se le dará un tiempo prudente para que la revise y apruebe o solicite las modificaciones necesarias.

Cuando la persona esté de acuerdo con la toma de la declaración, se le solicitará que la firme.



**ANEXO N° 03**

**Estructura de Informe de Investigación**

**(Comité de Investigación)**

Habiendo sido notificados con fecha \_\_\_\_\_ de la denuncia por hostigamiento sexual presentado por \_\_\_\_\_ (nombre completo del/la denunciante), este Comité de Investigación, conforme a las competencias otorgadas, ha realizado la investigación, dentro del plazo correspondiente. En tal sentido, a continuación se informa de los detalles de la misma:

1. Antecedentes y documentos que dieron recopilados durante el procedimiento de investigación
2. Identificación de denunciado, así como la modalidad de sujeción con la entidad
3. Descripción de los hechos que configuran la falta. Identificación de los hechos señalados en la denuncia, así como, de ser el caso, los hechos identificados producto de las investigaciones realizadas y los medios probatorios presentados y los obtenidos de oficio.
4. Análisis de los descargos presentados por el/la denunciado/a.
5. Propuesta de medidas correctivas y recomendaciones finales o archivo. De ser el caso, propuesta de medida cautelar. Debe tenerse en cuenta la gravedad de la presunta falta, así como la afectación que esta genera al interés general.
6. Proyecto de resolución o comunicación que pone fin al procedimiento.





**INFORME LEGAL N° 000329-2021-MPCH/OGAJ [2121084.0021]**

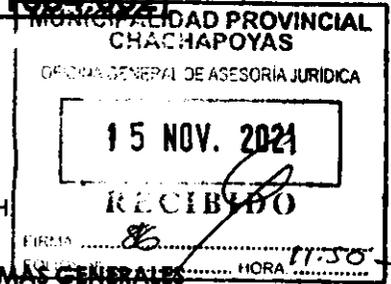
**A :** Ing. **EGUER MAS MAS**  
Gerente Municipal de la MPCH.

**DE :** **Abg. MS. JULISA ELIZABET BAZÁN CAYETANO.**  
Jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica de la MPCH.

**ASUNTO :** **REFORMULACIÓN DE LA DIRECTIVA N° 001-2021-MPCH "NORMAS GENERALES PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR HOSTIGAMIENTO SEXUAL-LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS".**

**REFERENCIA :** -INFORME N° 000051-2021-MPCH/STPAD  
-DIRECTIVA N° 001-2021-MPCH

**FECHA :** Chachapoyas, 29 de octubre de 2021.



Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente, a su vez en mérito a los documentos de la referencia y en aplicación de la normatividad vigente, esta Oficina señala lo siguiente:

**I. ANTECEDENTES:**

- Mediante Informe N° 000045-2021-MPCH/STPAD con Registro N° 2118179.001 de fecha 06 de julio de 2021, la Secretaría Técnica de Proceso Administrativo Disciplinario, en virtud a la Resolución de Alcaldía N° 191-2021-MPCH, de fecha 11 de junio de 2021, que aprueba la Directiva N° 001-2021-MPCH, "DIRECTIVA NORMAS GENERALES PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL – LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS", solicita remitir información respecto a la conformación del Comité de Hostigamiento Sexual de la Entidad, y si el comité se encuentra conformado, es imprescindible que se encuentre conformado, ya que en cualquier momento puede surgir presuntos casos de hostigamiento sexual.
- Con Informe N° 000046-2021-MPCH/STPAD con Registro N° 2118410.001 de fecha 08 de julio de 2021, la Secretaría Técnica de Proceso Administrativo Disciplinario, realiza observaciones a la Directiva N° 001-2021-MPCH. "DIRECTIVA NORMAS GENERALES PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL – LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS", indicando lo siguiente:
  - a) Teniendo en consideración las normas de la Directiva la secretaria Técnica de Proceso Administrativo Disciplinario, advierte que en el Artículo 10° mencionan a 3 miembros del Comité de Investigación y el Artículo 12 señala a 4 miembros, por lo que no existe concordancia entre los artículos que deberían de guardar una misma relación.
  - b) De igual manera advierte que el literal C2 del artículo 10° y el primer y segundo párrafo del artículo 11° de la directiva, mencionan ANEXOS, sin embargo, dichos documentos no se encuentran adjuntados y aprobados por la Resolución de Alcaldía N° 191-2021-MPCH, de la DIRECTIVA NORMAS GENERALES PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCINAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL – LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS".



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS  
OFICINA GENERAL MUNICIPAL  
15/11/2021  
O.G.M.  
Proyectar acto  
resolutivo



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL CHACHAPOYAS  
OFICINA GENERAL DE ASESORIA JURIDICA  
PROVEIDO N° ..... G. Municipal ..... FECHA 22/11/2011  
FASE A: .....  
PARA: Se adjuntan proyectos de  
R.A. (Obolios)





## **INFORME LEGAL N° 000329-2021-MPCH/OGAJ [2121084.002]**

- c) Recomienda que se modifique las observaciones a fin de que se pueda conformar el comité indicado en la Directiva señalada en el presente, y puedan llevarse los casos de hostigamiento sexual con un debido procedimiento, contando con una normativa para tal fin.
- Según Informe N° 000049-2021-MPCH/OGAF-OGRH-KYZR con Registro N° 2118179.002 de fecha 13 de julio de 2021, la Analista de Recursos Humanos, informa sobre conformación de Comité de Investigación Sexual:
- a) Que, mediante proveído de fecha 06 de julio de 2021 la Oficina General de Administración y Finanzas remite el Informe N° 00045-2021-MPCH/STPAD a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para realizar la gestión correspondiente, a fin de conformar el comité conforme a la Directiva; sin embargo mediante Informe N° 00046-2021-MPCH/STPAD de fecha 08 de julio de 2021, la Secretaria Técnica ha realizado observaciones a la Directiva N° 001-2021-MPCH, "Directiva Normas Generales para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual – Laboral en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, advirtiendo que en el artículo 10° de la Directiva se mencionan a 3 miembros del Comité de Investigación y el artículo 12° señala a 4 miembros, no existiendo concordancia y relación entre los artículos.
- b) Advierte aparentemente la existencia de un Comité de Investigación y un Comité de Intervención, como órganos independientes; puesto que, el Comité de Investigación prescrito en el artículo 10 de la Directiva está integrado por tres (03) personas, dos (2) representantes de la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos y uno (01) del área usuaria, y el Comité de Intervención prescrito en el artículo 12 está conformado por cuatro (04) 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. Frente a ello, la oficina General de Asesoría Jurídica al haber recomendado al órgano proponente la necesidad de incorporar dentro de la Directiva la conformación de un Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, deberá realizar un análisis del artículo 10 y 12 de la Directiva N° 001-2021-MPCH, "Directiva Normas Generales para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual – Laboral en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas", artículos que no están guardando relación.
- c) Que, con respecto a la segunda observación advertida en el Informe N° 0046-2021-MPCH/STPAD, referente a los anexos que no fueron adjuntados y aprobados por la Resolución de Alcaldía N° 191-2021-MPCH ( ) (Literal C2 del artículo 10°, primer y segundo párrafo del artículo 11), se pone de conocimiento que mediante Informe N° 0018-2021-MPCH/GAF-SGGRH-KYZR con registro N° 21 4228.005 se adjuntaron los anexos 01- Formato de Denuncia de Hostigamiento Sexual, 02 - Protocolo de Actuación para la Atención de Denuncias y Entrevista con Víctimas de Hostigamiento Sexual, 03 - Estructura de Informe de Investigación, 04 y 05 - Flujogramas de Interposición de Denuncia y Atención a la Víctima, como parte del levantamiento de observaciones al proyecto de la Directiva; los mismos que deberán ser evaluados para formar parte de la Directiva.
- Mediante Informe N° 000216-2021-MPCH/OGAF-OGRH con Registro N° 2118179.003 de fecha 13 de julio de 2021, la jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, eleva a la Oficina General de Administración y Finanzas el Informe Técnico sobre Conformación de Comité de Investigación en casos de Hostigamiento Sexual, indicando lo siguiente:





## **INFORME LEGAL N° 000329-2021-MPCH/OGAJ [2121084.002]**

- a) Que, con respecto a la segunda observación advertida en el Informe N° 0046-2021-MPCH/STPAD, referente a los anexos que no fueron adjuntados y aprobados por la Resolución de Alcaldía N° 191-2021-MPCH ( ) (Literal C2 del artículo 10°, primer y segundo párrafo del artículo 11), se pone de conocimiento que mediante Informe N° 0018-2021-MPCH/GAF-SGGRH-KYZR con registro N° 214228.005 se adjuntaron los anexos 01- Formato de Denuncia de Hostigamiento Sexual, 02 - Protocolo de Actuación para la Atención de Denuncias y Entrevista con Víctimas de Hostigamiento Sexual, 03 - Estructura de Informe de Investigación, 04 y 05 - Flujogramas de Interposición de Denuncia y Atención a la Víctima, como parte del levantamiento de observaciones al proyecto de la Directiva; los mismos que, deberán ser evaluados para formar parte de la Directiva. Por tanto, lo solicitado mediante proveído, la proyección de Acto Resolutivo para conformar el comité deberá realizarse una vez definido el número de integrantes del Órgano de Investigación.
- A través del Informe N° 000051-2021-MPCH/STPAD con Registro N° 2121084.001 de fecha 06 de agosto de 2021, la jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos remite para conocimiento y acciones correspondientes manifestando que, asumiendo competencia de la Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, como apoyo del Órgano Instructor, de conformidad al Art. 94° del D.S. 040-2014-PCM. Reglamento de la Ley de Servicio Civil, y a lo dispuesto por el ordenador b) del Artículo 92° y el Art. 93° numeral 93.1 de la Ley del Servicio Civil N° 30057; y el literal j) del numeral 8.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, aprobado por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, hace de conocimiento, lo siguiente:
- a) Que, en mérito a la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y el D.S N° 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y el punto 7.4, de la 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", el cual establece que: *"Los casos de hostigamiento sexual producidos entre o desde modalidades formativas, el procedimiento de investigación y sanción tiene por finalidad determinar si se ha configurado el acto de hostigamiento sexual y dictar medidas correctivas necesarias para evitar posteriores actos de igual o similar naturaleza, protegiendo a la víctima durante el desarrollo del mismo y garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, celeré y eficaz"*.
- b) Que, la norma antes citada, prescribe en referencia a Modalidades Formativas que:  
"(...)  
V. DEFINICIONES  
(...)  
j) Modalidades formativas: Se consideran modalidades formativas las prácticas preprofesionales y profesionales. En ese sentido, en función a lo establecido por la 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", se interpreta que sólo para los casos de "Hostigamiento Sexual" entre o desde Modalidades Formativas, se deberá contar con un comité de investigación.





## **INFORME LEGAL N° 000329-2021-MPCH/OGAJ [2121084.002]**

- c) En ese mismo contexto, y teniendo conocimiento que se ha formado un comité por un presunto caso de hostigamiento sexual, siendo informados de ello, mediante Memorándum, se dejó sin efecto dicho procedimiento administrativo interno, por las consideraciones expuestas.
- d) Por otro lado en relación a lo antes mencionado, y estando vigente la Directiva de 001-2021-MPCH "NORMAS GENERALES PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL-LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS", recomienda que sólo para el caso citado en el párrafo anterior, se cree un comité de investigación.

### **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. El artículo 24° del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, se aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, 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.
2. Además, en concordancia con la 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, mismos que deben estar contemplados en la directiva de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas.
3. Respecto a las observaciones a la Resolución de Alcaldía N° 191-2021-MPCH de fecha 11 de junio de 2021, que aprueba la Directiva N° 001-2021-MPCH, "DIRECTIVA NORMAS GENERALES PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL – LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS", a fin de encontrarse inmerso en el criterio de legalidad contenido en 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. Y acorde algunas precisiones realizadas por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos,





## **INFORME LEGAL N° 000329-2021-MPCH/OGAJ [2121084.002]**

se adjunta en 20 folios, la Directiva "NORMAS GENERALES PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL- LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS", misma que consta de 12 artículos, 7 disposiciones finales y complementarias y 4 anexos.

### **III. CONCLUSIÓN:**

- Esta **Oficina emite opinión legal** indicando que; corresponde la reformulación y aprobación de anexos de la DIRECTIVA N° 001-2021-MPCH, aprobada con Resolución de Alcaldía N° 191-2021-MPCH de fecha 11 de junio de 2021; en atención al numeral 3 del presente análisis. Para lo cual su despacho deberá emitir el acto resolutorio respectivo.

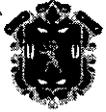
### **IV. RECOMENDACIÓN:**

- Se sugiere a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos una vez aprobada la reformulación cumpla como responsable de planificar y desarrollar medidas de prevención para promover un ambiente seguro y libre de violencia, con las capacitaciones, acciones de sensibilización y procedimientos que contemplara la Directiva.
- Así como, respecto a los gerentes y jefes de oficina de las diferentes dependencias, indicar que deberán atender con diligencia y oportunidad todo requerimiento relacionado a las estrategias de prevención aprobadas, para su oportuno cumplimiento.

Para su atención, trámite y acciones respectivas,

Atentamente,





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

**CAPITULO I  
GENERALIDADES**

**ARTICULO 1°.- OBJETIVO Y ALCANCE**

Prevenir y/o identificar, investigar y sancionar cualquier tipo de hostigamiento sexual que quebrante la dignidad de los trabajadores de la entidad. Así como, establecer disposiciones internas para su aplicación y cumplimiento de todo el personal de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas para prevenir, detectar, denunciar y sancionar administrativamente aquellos actos que configuren hostigamiento sexual en las relaciones laborales o contractuales de la entidad, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial y eficaz, cumpliendo con el debido procedimiento.

**ARTICULO 2°.- 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, física 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.

### **ARTICULO 3°.- 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 4°.- DEFINICIONES**



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

- a) Comité de Investigación: Órgano ad hoc responsable de llevar a cabo la evaluación de los hechos denunciados sobre hostigamiento sexual producido entre o desde personas sujetas a modalidades formativas de servicios. Está integrado por dos (2) representantes de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y uno (1) del órgano o unidades de organización en la cual viene desempeñando sus labores la presunta persona hostigada.
- b) 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.
- c) 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.
- d) 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.
- e) Hostigado/a: Toda persona, independientemente de su sexo, ideología de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- f) Hostigador/a: Toda persona, independientemente de su sexo, ideología de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- g) 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.

- h) Quejado/a o denunciado/a: Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- i) Quejoso/a o denunciante: Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- j) 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.
- k) 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.
- l) Situación ventajosa: Es aquella que se produce en la 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 sean de igual cargo, nivel o jerarquía.

#### **ARTICULO 5°.- RESPONSABLES**

- a) En materia de prevención, el órgano responsable es **la Oficina General de Administración y Finanzas a través de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos**; realiza una (1) encuesta anual sobre la materia y desarrolla actividades de sensibilización y capacitación para promover un ambiente seguro y libre de violencia. Además, recibe las denuncias, brinda orientación a las presuntas víctimas respecto al procedimiento de investigación y sanción, pone a su disposición los canales de atención médica y/o psicológica, más idóneos, de acuerdo con su accesibilidad, manteniendo la confidencialidad del caso. Se encarga de dictar las medidas de protección y de conformar cuando corresponda el Comité de Investigación.



- b) **Los jefes de áreas o de las diferentes dependencias**, deberán atender con diligencia y oportunidad todo requerimiento relacionado a las estrategias de prevención aprobadas, para su oportuno cumplimiento.
- c) En materia de procedimientos disciplinarios, es la **Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario**; órgano responsable que realiza el procedimiento de investigación preliminar y brinda asistencia técnica a los órganos instructores y sancionadores del PAD, informa a SERVIR respecto a las sanciones impuestas por hostigamiento sexual, dentro del plazo máximo de diez (10) días hábiles contados desde la notificación de la resolución que impone sanción. Dicho informe se realiza a través del registro de la sanción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles. Para ello, la entidad deberá precisar que la causal de sanción es el hostigamiento sexual y brinda respuesta al/a la denunciante en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles contados a partir del día siguiente de interpuesta la denuncia y una respuesta al término del PAD.
- d) **El Comité de Investigación**; lleva a cabo una evaluación de hechos denunciados conforme a los plazos establecidos. b. Cuando determine la configuración de actos de hostigamiento sexual, propone a la unidad de organización correspondiente las medidas correctivas o necesarias para evitar posteriores actos de hostigamiento.
- e) **Los Trabajadores(as) y modalidades formativas** de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, participan obligatoriamente en las acciones de prevención que realice la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y hacen uso de los canales de denuncia en la entidad o a través de SERVIR.

#### **ARTICULO 6°.- 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.

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 forma de trabajo que no sea presencial

#### **ARTICULO 7°.- HOSTIGAMIENTO SEXUAL COMO FALTA DE CARÁCTER DISCIPLINARIO**

Considerada como falta de carácter disciplinario según sea su gravedad siendo susceptible de ser sancionada con suspensión o destitución, previo Procedimiento Administrativo Disciplinario, conforme lo establecido en el literal k) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, modificado por el Decreto Legislativo N° 1410 "Decreto Legislativo que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual".



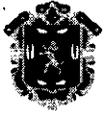
## CAPITULO II

### PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

#### ARTICULO 8°.- PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

La Oficina de Gestión de Recursos Humanos es responsable de planificar y desarrollar medidas de prevención para promover un ambiente seguro y libre de violencia. Tales como las siguientes:

- a) Brindar una (1) capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral o formativa, la misma que será incluida en el programa de inducción del personal, con el objeto de sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las denuncias o quejas
- b) Brindar una (1) acción de sensibilización anual en materia de hostigamiento sexual dirigida al personal de la entidad con el objeto de sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las denuncias o quejas.
- c) Brindar una (1) acción de capacitación anual especializada para el personal de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, Secretaría Técnica del PAD y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, así como para quienes puedan fungir de Órgano Instructor y/u Órgano Sancionador con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento, así como la aplicación de los enfoques previstos en los incisos a, b, c, d, e, f y g del artículo 5° del Reglamento de la Ley.
- d) Realizar campañas de difusión para la prevención del hostigamiento sexual que permita identificar las conductas, los canales de atención de las denuncias, entre otras, a través de los medios de comunicación interna de la entidad.
- e) Incluir en los contratos y/o convenios a suscribirse, como parte de las obligaciones de las partes y del personal una cláusula de respeto a las normas de integridad, ética profesional, así como las referidas al hostigamiento sexual. De la misma manera, coordinar con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, para la inclusión de una cláusula similar en los contratos de servicios



de intermediación laboral o tercerización: "Respetar las normas de integridad y ética pública, así como las referidas al hostigamiento sexual 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".

- f) Difundir la presente Directiva y colocar a disposición del personal, los formatos para la presentación de la denuncia.

#### **ARTICULO 9°.- GARANTÍAS**

- a. Confidencialidad: De acuerdo con la Novena Disposición Final Complementaria de la Ley N° 27942, la denuncia por hostigamiento sexual y todos sus efectos investigatorios y de sanción administrativa sin restricción alguna, tienen carácter reservado y confidencial. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos y la Secretaria Técnica del PAD o la que haga sus veces, asegura que solo las personas involucradas en el procedimiento tengan acceso al expediente. Las instituciones deben guardar la debida reserva de la identidad del/de la presunto/a hostigado/a y del/de la quejoso/a o denunciante frente a personas ajenas al procedimiento.
- b. Comunicaciones durante el procedimiento de investigación y sanción y tratamiento a la víctima de hostigamiento sexual: Los/as integrantes de los órganos encargados de investigar y sancionar el hostigamiento sexual, así como todo colaborador/a que participe, debe comunicarse con la presunta víctima sólo a través de los canales formalmente establecidos para ello. Al tomar contacto con la presunta víctima de hostigamiento sexual, las personas involucradas en la atención de la denuncia, investigación y sanción deben guiar su actuación conforme a los parámetros establecidos en el Anexo 2: "Protocolo de actuación para la atención de denuncias y entrevista con víctimas de hostigamiento sexual".
- c. Protección de testigos: Se brindará la protección necesaria a los/as testigos frente a posibles represalias. Para tal efecto, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos debe tomar las acciones 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. El nombre de los/as testigos debe mantenerse en reserva, si así lo solicitan.

## **ARTICULO 10°.- DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL PARA LOS/AS TRABAJADORES/AS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS**

### **10.1 Presentación de la denuncia/queja**

- a) Las denuncias pueden ser presentadas por escrito o de manera verbal ante la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. La denuncia escrita es presentada en Mesa de Partes, o remitido al correo institucional, es preferible que se utilice el Anexo 1: "Formato de queja o denuncia por actos de hostigamiento sexual". La denuncia realizada en forma escrita es respondida directamente por la presunta víctima de los actos de hostigamiento sexual, o quien denuncie. En caso la denuncia se realice de manera verbal, el/la servidor/a a cargo de su atención, deberá registrar obligatoriamente la información de el/la denunciante en el anexo mencionado. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos implementará canales digitales para ser utilizados en los casos que así lo requieran.
- b) La denuncia puede ser presentada por la presunta víctima, por una tercera persona o de oficio por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos o por la Secretaria Técnica del PAD cuando tomen conocimiento por cualquier medio de hechos que podrían constituir hostigamiento sexual.
- c) Cuando los/las directivos/as o servidores/as con personal a cargo tomen conocimiento de hechos que podrían configurar actos de hostigamiento sexual, deberán poner de conocimiento tales situaciones a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos o a la Secretaria Técnica del PAD en el plazo máximo de veinticuatro (24) horas para continuar con el trámite respectivo.



- d) Cuando el denunciado sea el/la Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos o el/la Secretaria Técnica del PAD, la denuncia se interpone ante su jefe/a inmediato superior, en cuyo caso 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 N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- e) En caso la denuncia sea recibida por la Secretaria Técnica del PAD ésta deberá ser puesta de conocimiento en el plazo de un (1) día hábil de recibida a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para que adopte las medidas de protección que pudieran corresponder.
- f) El/la Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos remitirá la denuncia recibida a la Secretaria Técnica del PAD en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas de conocido el hecho, con la finalidad que tome conocimiento e inicie las investigaciones.

## **10.2 Contenido de la denuncia**

La denuncia deberá contener los siguientes requisitos:

- a) Identificación de la víctima: Nombres y apellidos completos, documento de identidad, domicilio, teléfono y/o correo electrónico.
- b) Identificación del/de la presunto/a hostigador/a: Nombres y apellidos completos, vínculo relacional con la persona afectada.
- c) Identificación del/de la denunciante: Nombres y apellidos completos, documento de identidad, domicilio, teléfono y/o correo electrónico. En caso que la denuncia no lo realice directamente la víctima.
- d) Hechos materia de la queja o denuncia: Descripción de los actos que considera manifestaciones de hostigamiento sexual y las circunstancias de tiempo y lugar en que se produjeron, así como consecuencias laborales, sociales o psicológicas, entre otros.
- e) Pruebas: Acreditación de los hechos descritos por el denunciante a través de la presentación de medios probatorios, en caso de contar con ellos.
- f) Solicitud de medida de protección.



g) Firma.

### **10.3 Medios probatorios**

Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos en la denuncia formulada que permitan apreciar indicios razonables de la existencia del presunto hostigamiento sexual. Para el inicio de la investigación preliminar de oficio basta con la declaración de el/la denunciante, que constituye un elemento esencial de suma relevancia en la investigación que podrían constituir actos de hostigamiento sexual, complementariamente se pueden presentar las siguientes pruebas: Declaración de testigos; documentos públicos o privados; grabaciones de audio o video, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, registro de conversación por WhatsApp, Skype o cualquier otra plataforma digital, fotografías, objetos, entre otros; pericias psicológicas, psiquiátricas, forenses, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros y cualquier otro medio probatorio idóneo para la verificación de los actos de hostigamiento sexual.

La actuación de los medios probatorios no puede exponer a la presunta víctima a situaciones de revictimización, como careos con los/as presuntos/as hostigadores/as, cuestionamientos a su conducta o su vida personal.

### **10.4 Atención a la víctima**

La Oficina de Gestión de Recursos Humanos, en un plazo máximo de un (1) día hábil de recibida la denuncia, pondrá a disposición de la presunta víctima los canales de atención médica y/o psicológica con que cuente o en su defecto, derivará a los servicios públicos o privados de salud a que ésta pueda acceder. El informe que se emita como consecuencia de dicha atención será incorporado como medio probatorio, sólo si la presunta víctima lo autoriza expresamente a través de una solicitud simple debidamente firmada.

### **10.5 Medidas de Protección**

La Oficina de Gestión de Recursos Humanos dicta las medidas de protección en un plazo máximo de tres (3) días hábiles, contados desde que



se interpuso la queja o denuncia. Las medidas de protección son otorgadas de oficio o a solicitud de parte, se ejecutan de manera inmediata, y deben ajustarse a la gravedad, proporcionalidad y necesidad del caso. Las medidas de protección a favor de la presunta víctima pueden ser:

- Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
- Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a.
- Rotación de la presunta víctima, siempre que haya sido solicitada por ella/el.
- Solicitud a la autoridad competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la presunta víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación.
- Modificación en el horario de ingreso y salida de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella/el.
- Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

En ningún caso se puede considerar como una medida de protección el goce de vacaciones cuando ésta no lo ha solicitado. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos también puede dictar medidas de protección a favor de los/as testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación. Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación o sanción del hostigamiento sexual, sin perjuicio de que el órgano sancionador, en la resolución que pone fin al procedimiento, establezca medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.

#### **10.6 Procedimiento de investigación preliminar**

El Procedimiento de Investigación de la denuncia formulada está a cargo de la Secretaría Técnica del PAD. La evaluación efectuada constará en el informe de Precalificación respectivo. La ausencia de medios probatorios adicionales a la declaración de la víctima en ningún caso justifica el archivo de la denuncia durante la investigación preliminar.



### **10.7 Informe de Precalificación**

La Secretaría Técnica del PAD emitirá el informe de precalificación evaluando la configuración del acto de hostigamiento sexual y determinando la gravedad del hecho. Si aprecia que existen indicios razonables o aparentes de la configuración del hostigamiento sexual, debe recomendar el inicio del procedimiento a fin de que la autoridad respectiva continúe la instrucción.

El informe de precalificación deberá ser emitido en el plazo máximo de quince (15) días calendario computados desde el día siguiente de la presentación de la denuncia o desde que se toma conocimiento del hecho, bajo responsabilidad y éste no solo debe contar con el contenido establecido por la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, sino también con un análisis completo de las circunstancias en que ocurrieron los hechos y el contexto en el cual sucedió la conducta considerando los medios probatorios y la declaración de la víctima.

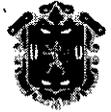
La Secretaría Técnica del PAD tiene un plazo máximo de un (1) día hábil para notificar el informe de precalificación al órgano instructor. Para la determinación del órgano instructor se adopta como criterio la línea jerárquica establecida en los instrumentos de gestión de la entidad, considerando el tipo de sanción que corresponde a la gravedad de la falta.

### **10.8 Deber de informar al Ministerio Público o la Policía Nacional del Perú**

En los casos que el Informe de Precalificación recomiende dar inicio al PAD, la Secretaria Técnica del PAD informa al Ministerio Público o a la Policía Nacional del Perú para que éstos actúen conforme a sus funciones. El plazo máximo para esta comunicación es de veinticuatro (24) horas computadas desde la emisión del Informe de Precalificación.

## **ARTICULO 11°.- PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO**

El PAD tiene por finalidad determinar la existencia o configuración del hostigamiento sexual y la responsabilidad correspondiente, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, eficaz, que permita sancionar al



hostigador y proteger a la víctima, cumpliendo con el debido procedimiento. La determinación de la responsabilidad administrativa del funcionario o servidor civil que realiza actos de hostigamiento sexual se tramitará conforme al PAD previsto en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento.

El PAD no podrá extenderse por un plazo mayor de treinta (30) días calendario desde el día siguiente de la notificación del inicio del procedimiento. Excepcionalmente y atendiendo a la complejidad del caso, el PAD podrá extenderse por un plazo adicional de quince (15) días calendario. El incumplimiento de los plazos indicados en el párrafo precedente implica responsabilidad administrativa pero no la caducidad del procedimiento.

**11.1 Fase Instructiva:** La fase instructiva se inicia con la notificación de inicio del PAD al/a presunto/a hostigador/a. El órgano instructor notificará al/a presunto/a hostigador/a, dentro de los tres (3) días hábiles, contados a partir del día siguiente de su expedición, dándole el plazo de cinco (5) días hábiles para la presentación de descargos, prorrogables de acuerdo al marco normativo de la Ley N° 30057. Con los descargos, el imputado tiene la oportunidad de solicitar informe oral. El órgano instructor emitirá el informe de evaluación de la responsabilidad en el plazo máximo de diez (10) días calendario, contados desde el vencimiento del plazo para la presentación de los descargos. La fase instructiva culmina con la remisión del informe de evaluación de la responsabilidad al órgano sancionador dentro del término de un (1) día hábil de emitido el informe a que hace referencia el párrafo anterior.

**11.2 Fase Sancionadora:** Una vez recibido el informe del órgano instructor, el órgano sancionador, cuenta con cuatro (4) días hábiles para la emisión de su pronunciamiento. Si el trabajador comprendido en el proceso hubiera solicitado informe oral, el órgano sancionador le notificará la programación para dicha diligencia señalando lugar, fecha y hora, y teniendo en cuenta el plazo para emitir su pronunciamiento. La resolución podrá determinar la existencia de hostigamiento sexual e imponer una sanción o declarar no ha lugar y disponer el archivamiento.



**11.3 Graduación de la sanción:** Para determinar la gravedad de la conducta de hostigamiento sexual se deberá tener en cuenta los criterios de razonabilidad y proporcionalidad. Adicionalmente, se deberá tomar en cuenta la reiteración y la concurrencia de dicha conducta.

**11.4 Medidas Cautelares:** Con el objeto de prevenir afectaciones a la víctima, la autoridad del PAD podrá:

- Separar de sus funciones al/a servidor/a denunciado/a y ponerlo a disposición de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para realizar el trabajo que le sea asignado de acuerdo con su especialidad.
- Exonerar al/a trabajador/a denunciado/a de la obligación de asistir al trabajo.

La decisión debe encontrarse debidamente motivada y se tramitará conforme las disposiciones contenidas en el artículo 96° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 y el artículo 108 del Reglamento de la citada Ley.

**11.5 Agotamiento de la vía administrativa:** La vía administrativa se agota con la resolución de segunda instancia que emita el Tribunal del Servicio Civil de acuerdo con sus competencias.

## **ARTICULO 12°.- DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS EN EL CASO DE MODALIDADES FORMATIVAS**

**12.1 Interposición de la denuncia/queja:** La denuncia se realiza por escrito o de manera verbal ante el/la Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la entidad. Corresponde a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos brindar orientación a la presunta víctima, manteniendo la confidencialidad del caso. La denuncia escrita es presentada en Mesa de Partes, o remitido al correo institucional, es preferible que se utilice el Anexo 1: "Formato de denuncia de hostigamiento sexual" de la presente Directiva. En caso la denuncia se presente de manera verbal, el/la servidor/a a cargo de su atención, deberá registrar obligatoriamente la información de el/la



denunciante en el anexo mencionado. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos implementará canales digitales para ser utilizados en los casos que así lo requieran.

**12.2 Atención a la presunta víctima:** La atención médica y/o psicológica se realiza conforme a lo previsto en numeral 10.4 del artículo 10° de la presente Directiva.

**12.3 Medidas de protección:** El tratamiento de las medidas de protección se realiza conforme a lo previsto en el numeral 10.5 del artículo 10° de la presente Directiva.

**12.4 Conformación del Comité de Investigación:** La Oficina de Gestión de Recursos Humanos conforma un Comité de Investigación en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas de conocido el hecho, para lo cual notifica a quienes lo integran, solicitando que asuman sus funciones y procede con la suscripción de un acta de conformación. Está integrado por dos (2) representantes de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y uno (1) de la unidad de organización usuaria, es decir la unidad en la cual viene desempeñando sus labores la presunta víctima, de la siguiente manera:

- Representantes de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos:
  - i. Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos.
  - ii. Servidor/a, designado por el/la Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, 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 de la unidad de organización usuaria:
  - i. Directivo/a de la unidad de organización 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.

**12.5 Investigación:** El procedimiento de investigación inicia cuando la denuncia remitida por la Oficina 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 (1) día hábil contado a partir de recibida la denuncia, solicitándole que realice sus descargos en el plazo de cinco (5) días hábiles. El Comité de Investigación cuenta con un plazo máximo de quince (15) días calendario, contados a partir de recibida la denuncia, para emitir un Informe de Investigación, en el cual resuelve el caso proponiendo a la unidad de organización competente las medidas correctivas y de protección de la víctima, o de lo contrario, el archivo del caso. Dicho informe, es puesto en conocimiento de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para su traslado al/la denunciado/a y al presunto/a hostigado/a.

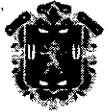
#### **12.6 Deber de informar al Ministerio Público o la Policía Nacional del Perú:**

En caso el Comité de Investigación determine la configuración de actos de hostigamiento sexual, pone en conocimiento de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos su Informe de Investigación, para que aquella, en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas informes al Ministerio Público o a la Policía Nacional del Perú, para que estos actúen conforme a sus funciones.

### **DISPOSICIONES FINALES Y 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 intermediación laboral o tercerización, se deberá dar aviso a la empresa empleadora correspondiente, sin perjuicio 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.** - En caso el/la presunto/a hostigador/a sea una tercera persona ajena a la entidad (usuario/a de un servicio o visitante), corresponde a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, brindar información a la presunta víctima sobre los servicios públicos de atención médica, psicológica con los que cuenta; sin perjuicio



de que el hecho sea puesto en conocimiento de la Policía Nacional del Perú o el Ministerio Público.

**TERCERA.** – 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 podrá interponer las acciones pertinentes judicial y administrativamente.

**CUARTA.** – El/la Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, el/la Secretario Técnico del PAD, 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.

**QUINTO.** – 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.

**SEXTO.** – 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.

**SÉPTIMO.** – Las disposiciones complementarias que emita SERVIR sobre la materia se entenderán incorporadas a la presente Directiva desde su entrada en vigor.



## **ANEXOS**

- ANEXO 1: "FORMATO DE DENUNCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL"
- ANEXO 2: "PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DE DENUNCIAS Y ENTREVISTA CON VÍCTIMAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL"
- ANEXO 3: "ESTRUCTURA DE INFORME DE INVESTIGACIÓN"
- ANEXO 4: "FLUJOGRAMA FASE DE INTERPOSICIÓN DE DENUNCIA Y ATENCIÓN A LA VICTIMA"

**ANEXO N° 01**

**Formato de Denuncia de Hostigamiento Sexual**

Ciudad de ....., a los ..... días del mes ..... de .....

Yo, ....., identificado/a con DNI N° ..... y con domicilio en ....., me presento ante usted con la finalidad de presentar denuncia por hostigamiento sexual contra:

..... (*nombres y apellidos del denunciado/a*), quien presta servicios como ..... (*indicar puesto/modalidad formativa*) en ..... (*indicar órgano/unidad orgánica*), conforme a los hechos que a continuación expongo:

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

*(Se debe incluir una exposición clara en relación a las manifestaciones de hostigamiento sexual, circunstancias, fecha, lugar, autores y partícipes, y si hubiera consecuencias laborales, psicológicas, etc.)*

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

1. ....
2. ....
3. ....
4. ....

---

Firma del Denunciante

## ANEXO N° 02

### Protocolo de Actuación para la Atención de Denuncias y Entrevista con Víctimas de Hostigamiento Sexual

#### a. Ambiente para la entrevista

La entrevista, en cualquier instancia deberá realizarse en un espacio que permita la privacidad de la persona denunciante y donde se garantice la confidencialidad.

#### a. Parámetros de conducta para los entrevistadores

- Establecer una relación personalizada y respetuosa con el/la denunciante.
- Escuchar y mostrar atención a la narración de la persona.
- Comunicarle a el/la denunciante que en todo momento el procedimiento será llevado a cabo con discreción y confidencialidad.
- Si la persona afectada no se encuentra lo suficientemente cómoda para relatar los detalles de su caso, se le debe preguntar si prefiere escribirlo o que otra persona tome su declaración.
- Prestar atención a la expresión corporal que muestran, a fin de que ésta refleje empatía con el relato y estado emocional de la presunta víctima.

#### b. Conductas a evitar, bajo cualquier circunstancia

- Emitir opiniones personales respecto a lo sucedido
- Llegar a conclusiones prematuras o anticipar respuestas en el momento de la entrevista
- Negar o minimizar la situación narrada por el/la denunciante
- Cuestionar el relato de la persona
- Realizar promesas respecto a la resolución de su caso
- Presionar a la presunta víctima para la interposición de una denuncia

#### c. Preguntas a realizar durante la entrevista como parte de la denuncia o investigación

- ¿Qué hizo la persona acusada?
- ¿Cuándo sucedieron los hechos?
- ¿Dónde sucedieron los hechos?
- ¿En qué contexto ocurrieron los hechos?
- ¿Hubo testigos?
- ¿Cómo describiría la relación de los testigos con la persona acusada?
- ¿Antes del hecho denunciado había ocurrido alguna situación igual o similar?
- ¿Cómo lo/a ha afectado lo ocurrido?
- ¿Cómo se siente en este momento?
- ¿Siente que puede regresar a su lugar de trabajo?

Con la finalidad de evitar que la persona afectada relate más de una vez los hechos, se sugiere que si al inicio de la entrevista la persona comienza a relatar los hechos y, de este relato, se contestan una o varias de las interrogantes planteadas previamente, se

tome notas de lo relatado y se evite formular nuevamente estas preguntas, salvo que resulte estrictamente necesario.

**d. Firma de la declaración**

Terminada la entrevista se le entregará a la persona entrevistada su declaración y se le dará un tiempo prudente para que la revise y apruebe o solicite las modificaciones necesarias.

Cuando la persona esté de acuerdo con la toma de la declaración, se le solicitará que la firme.

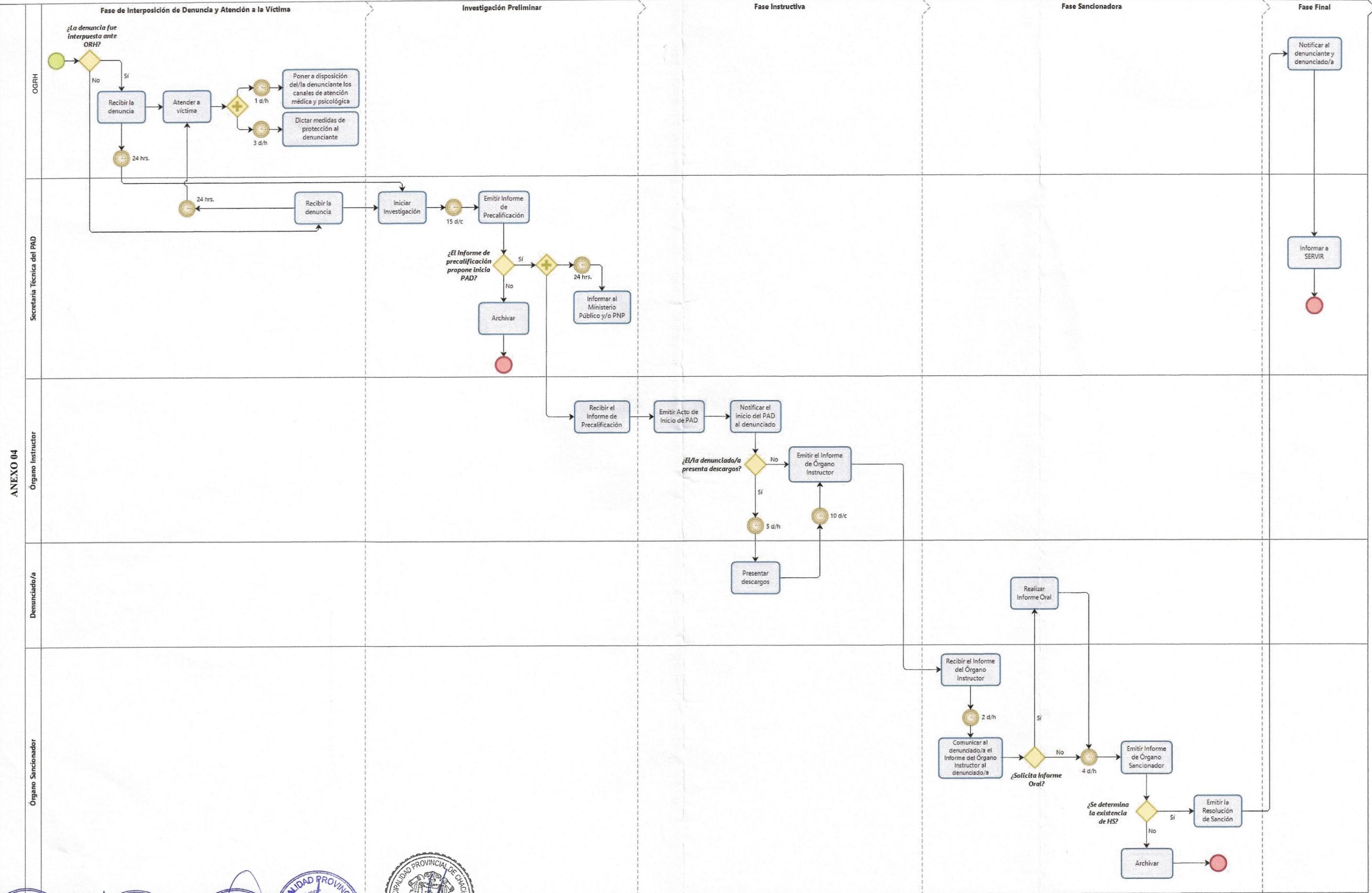
## ANEXO N° 03

### Estructura de Informe de Investigación

#### (Comité de Investigación)

Habiendo sido notificados con fecha \_\_\_\_\_ de la denuncia por hostigamiento sexual presentado por \_\_\_\_\_ (nombre completo del/la denunciante), este Comité de Investigación, conforme a las competencias otorgadas, ha realizado la investigación, dentro del plazo correspondiente. En tal sentido, a continuación se informa de los detalles de la misma:

1. Antecedentes y documentos que dieron recopilados durante el procedimiento de investigación
2. Identificación de denunciado, así como la modalidad de sujeción con la entidad
3. Descripción de los hechos que configuran la falta. Identificación de los hechos señalados en la denuncia, así como, de ser el caso, los hechos identificados producto de las investigaciones realizadas y los medios probatorios presentados y los obtenidos de oficio.
4. Análisis de los descargos presentados por el/la denunciado/a.
5. Propuesta de medidas correctivas y recomendaciones finales o archivo. De ser el caso, propuesta de medida cautelar. Debe tenerse en cuenta la gravedad de la presunta falta, así como la afectación que esta genera al interés general.
6. Proyecto de resolución o comunicación que pone fin al procedimiento.





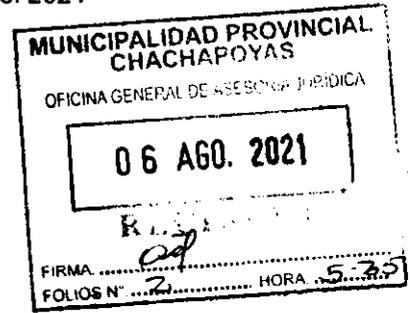
SECRETARIA TECNICA DEL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO  
AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA

Chachapoyas, viernes 06 de agosto del 2021

INFORME 000051-2021-MPCH/STPAD [2121084.001]

JULISA ELIZABET BAZAN CAYETANO  
JEFE  
OFICINA GENERAL DE ASESORÍA JURÍDICA

MILAGROS TRUJILLO CULQUE  
JEFE(E)  
OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS



**ASUNTO : PARA CONOCIMIENTO Y ACCIONES CORRESPONDIENTES**

Por medio del presente y asumiendo competencia de la Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, como apoyo del Órgano Instructor, de conformidad al Art. 94° del DS. 040-2014-PCM. Reglamento de la Ley de Servicio Civil, y a lo dispuesto por el ordenador b) del Artículo 92° y el Art. 93° numeral 93.1 de la Ley del Servicio Civil N° 30057; y el literal j) del numeral 8.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, aprobado por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, tengo a bien dirigirme a su despacho para poner en su conocimiento, lo siguiente:

Que, en mérito a la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y el D.S N° 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y el punto 7.4, de la 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", el cual establece que:

*"Los casos de hostigamiento sexual producidos entre o desde modalidades formativas, el procedimiento de investigación y sanción tiene por finalidad determinar si se ha configurado el acto de hostigamiento sexual y dictar medidas correctivas necesarias para evitar posteriores actos de igual o similar naturaleza, protegiendo a la víctima durante el desarrollo del mismo y garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, celeré y eficaz".*

En ese sentido la norma antes citada, prescribe en referencia a **Modalidades Formativas** que:

"(...)

**V. DEFINICIONES**

(...)

**j) Modalidades formativas:** Se consideran modalidades formativas las prácticas preprofesionales y profesionales.

En ese sentido, en función a lo establecido por la 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", **se interpreta que sólo para los casos de "Hostigamiento Sexual" entre o desde Modalidades Formativas, se deberá contar con un comité de investigación.**

En ese mismo contexto, y teniendo conocimiento que se ha formado un comité por un presunto caso de hostigamiento sexual, siendo informados de ello, mediante Memorándum, se dejó sin efecto dicho procedimiento administrativo interno, por las consideraciones expuestas en el presente.

Por otro lado en relación a lo antes mencionado, y estando vigente la Directiva de 001-2021-MPCH "NORMAS GENERALES PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL-LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS", la misma que se encuentra con observaciones, se **RECOMIENDA** que sólo para el caso citado en el párrafo anterior, se cree un comité de investigación.





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE  
**CHACHAPOYAS**



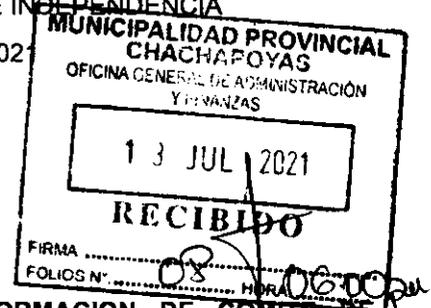
Firmado digitalmente por  
TRUJILLO CULQUE MILAGROS TAU 20168007168 soft  
JEFE(E)  
Módulo: Soy el autor del documento  
Fecha: 13/07/2021 17:48:14-0500

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

Chachapoyas, martes 13 de julio del 2021

**INFORME 000216-2021-MPCH/OGAF-OGRH [2118179.003]**

**JUAN CARLOS BAILON GONZALEZ**  
JEFE  
OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS



**ASUNTO : ELEVA INFORME TECNICO SOBRE CONFORMACION DE COMITE DE INVESTIGACION EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL.**

**REFERENCIA: A) INFORME N° 049-2021-MPCH/OGAF-OGRH-KYZR**  
**INFORME N° 046-2021-MPCH/STPAD**  
**INFORME N° 045-2021-MPCH/STPAD**

Me dirijo a Usted con la finalidad de saludarle muy cordialmente y al mismo tiempo elevar en adjunto el documento de la referencia a) en el que la Analista en Recursos Humanos informa que, con respecto a la segunda observación advertida en el Informe N° 0046-2021-MPCH/STPAD, referente a los anexos que no fueron adjuntados y aprobados por la Resolución de Alcaldía N° 191-2021-MPCH () (Literal C2 del artículo 10°, primer y segundo párrafo del artículo 11), se pone de conocimiento que mediante Informe N° 0018-2021-MPCH/GAF-SGGRH-KYZR con registro N° 214228.005 se adjuntaron los anexos 01- Formato de Denuncia de Hostigamiento Sexual, 02 - Protocolo de Actuación para la Atención de Denuncias y Entrevista con Víctimas de Hostigamiento Sexual, 03 - Estructura de Informe de Investigación, 04 y 05 - Flujogramas de Interposición de Denuncia y Atención a la Víctima, como parte del levantamiento de observaciones al proyecto de la Directiva; los mismos que deberán ser evaluados para formar parte de la Directiva. Por tanto, lo solicitado mediante proveído, la proyección de Acto Resolutivo para conformar el comité deberá realizarse una vez definido el número de integrantes del Órgano de Investigación.

Es todo en cuanto comunico a Usted, para su conocimiento y fines.

Atentamente.

Firmado Digitalmente por:  
TRUJILLO CULQUE MILAGROS  
JEFE(E)

OFICINA 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: 20168007168e2021a2118179.003cdf\_2118864



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS  
ADMINISTRACION

PROVEIDO N° ..... FECHA 13 JUL 2021

Pase a : Oficina General de Asesoría Jurídica

Para : Operacion Legl.

.....  
FIRMA

*[Handwritten signature]*

**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL**  
V°B°  
OFICINA  
GENERAL DE  
ADMINISTRACION  
Y FINANZAS  
**CHACHAPOYAS**

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS  
ASESORIA JURIDICA

PROVEIDO N° ..... FECHA : 14/07/2021

Pase a : G.A.F.

Para : Señor *[Handwritten name]* cuplice el  
art. 12° de la Disc. 001-2021-MPUT.  
y de estimar inapropiada en el  
contenido de la directiva motivar las  
conclusiones = Propuesta de miembros.

.....  
FIRMA

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL CHACHAPOYAS  
OFICINA GENERAL DE ASESORIA JURIDICA

PROVEIDO N° ..... FECHA 23 JUL 2021

PASE A : .....

PARA : .....

.....  
FIRMA

Adj. Exp. 2121084.001

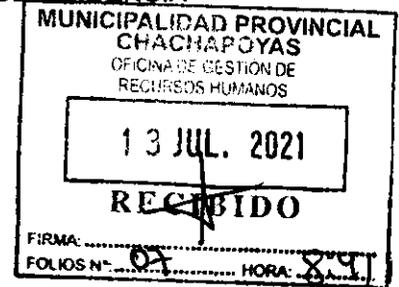


ANALISTA EN RECURSOS HUMANOS  
AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA

Chachapoyas, lunes 12 de julio del 2021

INFORME 000049-2021-MPCH/OGAF-OGRH-KYZR [2118179.002]

MILAGROS TRUJILLO CULQUE  
JEFE(E)  
OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS



**ASUNTO : SE INFORMA SOBRE CONFORMACIÓN DE COMITÉ DE INVESTIGACIÓN EN  
LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

Me dirijo a Usted para saludarle cordialmente, y en atención al documento de la referencia informar lo siguiente:

Que, con Resolución de Alcaldía N° 191-2021-MPCH de fecha 11 de junio de 2021 se resuelve 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, con Informe N° 00045-2021-MPCH/STPAD de fecha 06 de julio de 2021, la Secretaria Técnica solicita a la Oficina General de Administración y Finanzas se remita información respecto a la conformación del Comité de Hostigamiento Sexual de la Entidad o se informe si dicho comité está conformado, toda vez que es imprescindible que se encuentre conformado, ya que en cualquier momento pueden surgir presuntos casos de hostigamiento sexual.

Que, mediante proveído de fecha 06 de julio de 2021 la Oficina General de Administración y Finanzas remite el Informe N° 00045-2021-MPCH/STPAD a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para realizar la gestión correspondiente, a fin de conformar el comité conforme a la Directiva; sin embargo mediante Informe N° 00046-2021-MPCH/STPAD de fecha 08 de julio de 2021, la Secretaria Técnica ha realizado observaciones a la Directiva N° 001-2021-MPCH, "Directiva Normas Generales para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual – Laboral en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, advirtiendo que en el artículo 10° de la Directiva se mencionan a 3 miembros del Comité de Investigación y el artículo 12° señala a 4 miembros, no existiendo concordancia y relación entre los artículos. De conformidad a ello mediante Informe N° 0018-2021-MPCH/GAF-SGGRH-KYZR de fecha 05 de abril de 2021 se realizó el levantamiento de observaciones de acuerdo a las precisiones señaladas en el Informe N° 025-2021-MPCH/GPP-SGM, manifestando que con respecto a la quinta observación:

Posterior a ello, la Jefa de Oficina de Modernización, mediante Informe N° 031-2021-MPCH/GPP-SGM de fecha 07 de abril de 2021 solicita opinión legal respecto a la quinta observación realizada al proyecto de la directiva y con la finalidad de realizar el íntegro del proyecto presentado por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, respecto al levantamiento de observaciones para su aprobación correspondiente. Y mediante Informe Legal N° 0158-2021-MPCH/OAJ de fecha 31 de mayo, en el punto 8 del análisis plantea la propuesta del artículo referido al órgano de investigación contenida en el proyecto de la Directiva:

*"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.*

**"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. (...)” y recomienda derivar el Informe Legal a la Oficina de Modernización, para la emisión del informe técnico final del proyecto de la Directiva, teniendo en cuenta la viabilidad y precisiones realizadas.

Que, mediante Informe N° 0042-2021-MPCH/GPP-SGM de fecha 02 de junio de 2021 la Jefa de Modernización manifiesta que después de haber realizado el informe legal respecto a la quinta observación realizada al proyecto de la Directiva, 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.

INVESTIGACION

De los antecedentes anteriormente detallados se advierte aparentemente la existencia de un Comité de Investigación y un Comité de Intervención, como órganos independientes; puesto que, el Comité de Investigación prescrito en el artículo 10 de la Directiva está integrado por tres (03) personas, dos (2) representantes de la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos y uno (01) del área usuaria, y el Comité de Intervención prescrito en el artículo 12 está conformado por cuatro (04) 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. Frente a ello, la oficina General de Asesoría Jurídica al haber recomendado al órgano proponente la necesidad de incorporar dentro de la Directiva la conformación de un Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, deberá realizar un análisis del artículo 10 y 12 de la Directiva N° 001-2021-MPCH, “Directiva Normas Generales para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual – Laboral en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas”, artículos que no están guardando relación.

Que, con respecto a la segunda observación advertida en el Informe N° 0046-2021-MPCH/STPAD, referente a los anexos que no fueron adjuntados y aprobados por la Resolución de Alcaldía N° 191-2021-MPCH () (Literal C2 del artículo 10°, primer y segundo párrafo del artículo 11), se pone de conocimiento que mediante Informe N° 0018-2021-MPCH/GAF-SGGRH-KYZR con registro N° 214228.005 se adjuntaron los anexos 01- Formato de Denuncia de Hostigamiento Sexual, 02 - Protocolo de Actuación para la Atención de Denuncias y Entrevista con Víctimas de Hostigamiento Sexual, 03 - Estructura de Informe de Investigación, 04 y 05 - Flujogramas de Interposición de Denuncia y Atención a la Víctima, como parte del levantamiento de observaciones al proyecto de la Directiva; los mismos que deberán ser evaluados para formar parte de la Directiva. Por tanto, lo solicitado mediante proveído, la proyección de Acto Resolutivo para conformar el comité deberá realizarse una vez definido el número de integrantes del Órgano de Investigación.

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

Firmado Digitalmente por:  
ZUMAETA REYNA KATHERIN YESSANIA  
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>

NO HAY  
FICHAS



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

Código de Validación: 20168007168e2021a2118179.002cdf\_2118659





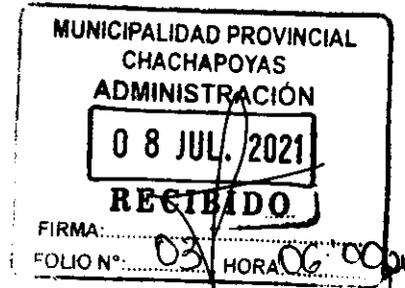
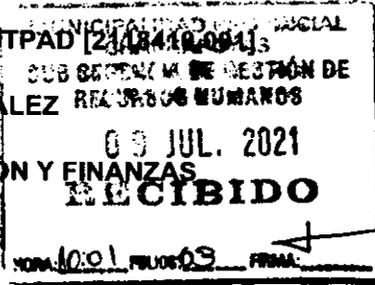
SECRETARIA TECNICA DEL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO  
AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA

Chachapoyas, jueves 08 de julio del 2021

INFORME 000046-2021-MPCH/STPAD [21/07/2021]

JUAN CARLOS BAILON GONZALEZ  
GERENTE  
GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

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



**ASUNTO :** OBSERVACIONES DE LA DIRECTIVA N° 001-2021-MPCH, "DIRECTIVA NORMAS GENERALES PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL – LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL CHACHAPOYAS"

**REFERENCIA:** RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 191-2021-MPCH, DIRECTIVA N° 001-2021-MPCH, "DIRECTIVA NORMAS GENERALES PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL – LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS"

Con especial consideración me dirijo a usted para saludarle cordialmente y a la vez informarle que, en mérito a mis funciones como Secretaria Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, y teniendo en cuenta que puedan darse casos de hostigamiento sexual le comunico que:

De la revisión de la Resolución de Alcaldía N° 191-2021-MPCH, de la Directiva N° 001-2021-MPCH, "DIRECTIVA NORMAS GENERALES PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL – LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS", se ha observado lo siguiente:

**ARTÍCULO 10° .- INICIO DEL PROCEDIMIENTO.**

"(...)

*-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 procese 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".*

(...)

*-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 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.

c) interposición de la denuncia/queja.

*La denuncia por actos de hostigamiento sexual puede presentarse ante el STPAD o en 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 cargo de su atención, deberá registrar la información de el/la denunciante en dicho formato.*

#### **ARTÍCULO 11°.- ETAPA 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 genera 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 el área competente las medidas correctivas y de protección de la víctima, o de lo contrario, el archivo del caso (...).*

#### **ARTÍCULO 12°.- 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 (2) 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.

En ese sentido y teniendo en consideración las normas de la Directiva antes mencionada, **se advierte que en el Artículo 10° mencionan a 3 miembros del Comité De Investigación y el Artículo 12 señala a 4 miembros, por lo que no existe concordancia entre los artículos que deberían de guardar una misma relación.**

De igual manera, se advierte que en el literal C2 del artículo 10° y el primer y segundo párrafo del artículo 11° de la Directiva antes señalada, mencionan a ANEXOS, sin embargo dichos



SECRETARIA TECNICA DEL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO  
AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA

documentos no se encuentran adjuntados y aprobados por la la Resolución de Alcaldía N° 191-2021-MPCH, de la Directiva N° 001-2021-MPCH, "DIRECTIVA NORMAS GENERALES PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL – LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS".

En relación a lo ya mencionado en los párrafos precedentes, se recomienda que se modifique dichas observaciones a fin de que pueda conformarse el comité indicado en la Directiva señalada en el presente, y puedan llevarse los casos de hostigamiento sexual con un debido procedimiento ya que contamos con una normativa para tal fin.

Es todo cuanto informo a usted, para los fines que ha lugar.

Atentamente,

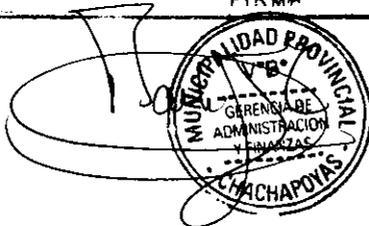
Firmado Digitalmente por:  
LINO PIZARRO CHARLINY JOELY  
SECRETARIA TECNICA

SECRETARIA TECNICA DEL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO  
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: 20168007168e2021a2118410.001cdf\_2119492



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS	
ADMINISTRACION	
PROVEIDO N°	FECHA 08 JUL 2021
Para a:	Sub Gerencia de Sostenim de
Para:	Recursos Humanos
Opinión técnica	
FIRMA	

CHACHAPOYAS	
GERENCIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	
PROVEIDO N°	FECHA 12.07.2021
Para a:	Sito, Usillo
Para:	Para informar a la GAF de acuerdo al INF tecnico de la Abog Katy Zumoeja.
FIRMA	





SECRETARIA TECNICA DEL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO  
AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA

Chachapoyas, martes 06 de Julio del 2021

INFORME 000045-2021-MPCH/STPAD [2118179.001]

SECRETARIA TECNICA  
SUB GERENCIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS  
**RECIBIDO**  
HORA: 9:20 FELIOS: 01

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL  
CHACHAPOYAS  
ADMINISTRACIÓN  
**06 JUL 2021**  
**RECIBIDO**  
FIRMA: [Firma]  
FOLIO N°: 02 HORA 04:36p

JUAN CARLOS BAILON GONZALEZ  
GERENTE  
GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

ASUNTO : SOBRE EL COMITÉ DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

REFERENCIA: DIRECTIVA N° 001-2021-MPCH

Con especial consideración me dirijo a usted para saludarle cordialmente y a la vez informarle que, en virtud a la Resolución de Alcaldía N° 191-2021-MPCH, de 11 de junio de 2019, que aprueba la Directiva N° 001-2021-MPCH, "DIRECTIVA NORMAS GENERALES PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL - LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS", le comunico lo siguiente:

Que la el artículo 10° de la Directiva antes mencioanda, establece que:

"Artículo 10°.- INICIO DEL PROCEDIMIENTO.

a) (...)

-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 procese con la suscripción de un acta de conformidad.

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".

En ese sentido, ésta Secretaría Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario, le solicita remitir información respecto a la conformación del comité de hostigamiento sexual de la Entidad, si dicho comité ya se ha conformado, toda vez, que es **Imprescindible** que éste se encuentre conformado, ya que en cualquier momento pueden surgir presuntos casos de hostigamiento sexual.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Firmado Digitalmente por:  
LINO PIZARRO CHARLINY JHOELY  
SECRETARIA TECNICA

SECRETARIA TECNICA DEL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO  
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: 20168007168e2021a2118179.001cdf\_2118536





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS  
ADMINISTRACION

PROVEIDO N° \_\_\_\_\_ FECHA 06 JUL 2021

Pase a : Sub Gerencia de Gestión de

Para : Recursos Humanos

Resolviendo la gestión correspondiente

\_\_\_\_\_ FIRMA

a fin de  
conformar Comité,  
conforme a Directiva



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS  
SUB GERENCIA DE GESTIÓN DE  
RECURSOS HUMANOS

PROVEIDO N° \_\_\_\_\_ FECHA 07-07-2021

Pase a : Abog. Katy Zumaeta

Para : Proyectos Acto. Resolutivo

para conformar el Comité

\_\_\_\_\_ FIRMA



Reglamento para el otorgamiento por navidad y otras disposiciones  
**EMPLEADO CONTRATADO**

559

CHACHAPOYAS

Nº ORD.	APELLIDOS Y NOMBRES	MONTO	ESSALUD	Descuentos	Total a percibir	DNI	FIRMA
001	SIFUENTES MINEZ, Doris Mariel CTA. MULTIREN N° 4261050922	300.00	27.00		327.00		
002	DIAZ NUÑEZ, Elmer Angel CTA. MULTIREN N° 4261027068	253.33	22.80		276.13		
003	CHAVEZ PIZARRO, Gilberto CTA. MULTIREN N° 4261008985	300.00	27.00		327.00		
004	GUMAC TAFUR, Henri CTA. MULTIREN N° 4261006265	300.00	27.00		327.00		
005	CRUZALEGUI FERNANDEZ, Robert Javier CTA. MULTIREN N° 4261042482	300.00	27.00		327.00		
006	TRUJILLO CULQUE, Milagros CTA. MULTIREN N° 4261019154	300.00	27.00		327.00		
007	GUIOP LOPEZ, Marco Antonio CTA. MULTIREN N° 4263035920	300.00	27.00		327.00		
008	BUSTAMANTE ROJAS, Jose Alanibal CTA. MULTIREN N° 4261011129	300.00	27.00		327.00		
009	PAZOS REATEGUI, Manuel CTA. MULTIREN N° 4261008845	0.00	0.00		0.00		
010	LIMACHE COLQUEHUANCA, Percy CTA. MULTIREN N° 4048325187	300.00	27.00		327.00		
011	ZUTA QUINTANA, Felipe Santiago CTA. MULTIREN N° 4265012383	300.00	27.00		327.00		
	<b>TOTAL</b>	<b>2953.33</b>	<b>265.80</b>		<b>3219.13</b>		

Chachapoyas, 13 de diciembre del 2010

12/13/2010



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

**CAPITULO I**

**GENERALIDADES**

**Artículo 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.- 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.

**Artículo 3.- 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 y condición contractual que ocupe.

**Artículo 4.- 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 5.- 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, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.

**d) Hostigador/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad 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.

#### **Artículo 6.- Actores involucrados en el procedimiento de denuncia, atención, investigación y sanción**

- a. Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas.
- b. Directivos/as o servidores/as con personal a cargo.
- c. Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario - STPAD.
- d. Autoridades Competentes
  - Órgano Instructor
  - Órgano Sancionador

#### **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.

#### **Artículo 8.- Políticas de Prevención**

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

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





#### **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.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE  
**CHACHAPOYAS**

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.

#### **Artículo 12.- Funciones Del Comité De Investigación**

- a. Recibe la denuncia remitida por la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos.
- b. 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.
- c. 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.
- d. 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.
- e. Emite un Informe de Investigación, conforme al modelo del Anexo N° 03, en el cual resuelve el caso.
- f. Propone al área competente las medidas correctivas y de protección de la víctima, o de lo contrario, el archivo del caso.
- g. Tiene un plazo máximo de quince (15) días calendario para la emisión del Informe de Investigación, 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.

#### **Artículo 13.- Abstenciones**

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

- a. Si es cónyuge, conviviente, pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, con cualquiera de las partes involucradas en la queja o denuncia sometidas a





- proceso disciplinario; o con sus representantes, mandatarios, administradores de sus empresas, o con quienes le presten servicios.
- b. 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.
  - c. 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.
  - d. 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.
  - e. 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.

#### **Artículo 14.- Autoridades Competentes**

Son autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario:

**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)

**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 15.- 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.

En el anexo 04 y 05 se detalla mediante diagramas de flujo el proceso a seguir desde la interposición de la denuncia y atención a la víctima hasta la fase final.

#### **Artículo 16.- 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 17.- 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.

#### **Artículo 18.- Atención a la Víctima 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.

#### **Artículo 19.- 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.

#### **Artículo 20.- Disposiciones Complementarias**

- 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.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE  
**CHACHAPOYAS**

- 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.



**Juntos haciendo  
HISTORIA**



**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 proveído 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;

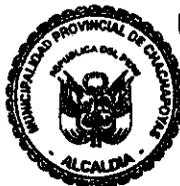
**SE RESUELVE:**

**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. Direct. FIRMA: *[Signature]*

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL  
CHACHAPOYAS  
ADMINISTRACIÓN  
11 JUN. 2021  
RECIBIDO  
FIRMA: *[Signature]*  
FOLIO N°: 03 + HORA: 09:08 am  
directiva

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL  
CHACHAPOYAS  
SECRETARÍA GENERAL  
11 JUN. 2021  
RECIBIDO  
HORA: 9:00 am. FOLIOS: 03 + FIRMA: *[Signature]*  
Exp. completo



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

*R 20P 21*

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.

Atentamente

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL  
CHACHAPOYAS  
ASESORIA JURIDICA  
04 JUN. 2021  
RECIBIDO  
DIA 7:30 04/06/2021 FIRMAS: *asf*

Firmado Digitalmente por:  
AQUINO OCAMPO FRANKLIN EDUARDO  
GERENTE

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL  
CHACHAPOYAS  
SECRETARIA GENERAL  
03 JUN. 2021  
RECIBIDO  
HORA 5:42 FOLIOS 21 FIRMA: *f*

GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO

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: 20168007168e2021a214228.010cdf\_214987



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS  
ASESORIA JURIDICA  
09 JUN 2021  
RECIBIDO Nº: ..... FECHA: 09 JUN 2021  
Pase a: *Dep. de Alcaldía*  
Para: *Se adjunta proyecto de R.A.*



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS  
SECRETARIA GENERAL  
PROVEIDO Nº: ..... FECHA: 03 JUN 2021  
Pase a: *Secretaria General*  
Para: *Concejo Provincial Pleno del Concejo*



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS  
SECRETARIA GENERAL  
PROVEIDO Nº: ..... FECHA: 04/06/21  
Pase a: *DELEGADO ASESORIA JURIDICA*  
Para: *PROYECTO DE DIRECTIVA INICIATIVA QUE ORDENA DIRECTIVA INICIATIVA QUE ORDENA DIRECTIVA INICIATIVA QUE ORDENA DIRECTIVA INICIATIVA*  
OBJETO: *ORDENA DIRECTIVA INICIATIVA QUE ORDENA DIRECTIVA INICIATIVA QUE ORDENA DIRECTIVA INICIATIVA*  
ART. 43º LOM.





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

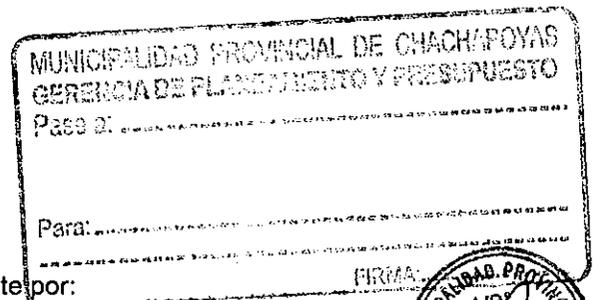
ASUNTO : REMITE INFORME A PROYECTO DE DIRECTIVA PARA PREVENIR,  
INVESTIGAR Y  
SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD  
PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS.



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 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.

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]**

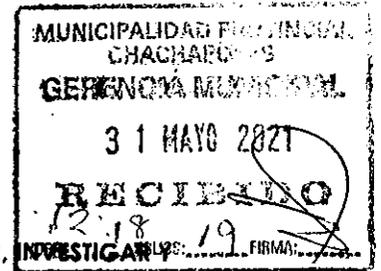
**A :** ING. EGUER MAS MAS  
Gerente Municipal (e) de la MPCH.

**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

PROVENIENTE: 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: 9:00 PM. FOLIOS: 19. FIRMA: [Signature]

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS  
GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO

Pasa a: Sub Gerencia Hodymizoa

01 JUN. 2021

Para: Trámite 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 sumarísimo 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. BAZÁN CAYETANO  
CALL REAS. 958  
JEFE DE LA OFICINA DE ASESORÍA JURÍDICA





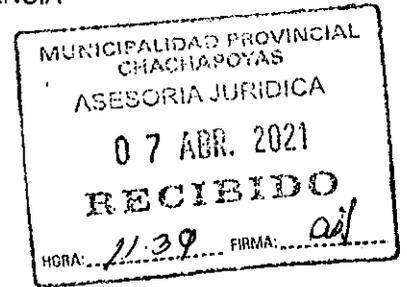
SUB GERENCIA DE MODERNIZACIÓN  
AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA

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

Pase a: Municipal

Para: Se adjunta I.)

Nº 158-2021-MPCH/0115

FIRMA: [signature]



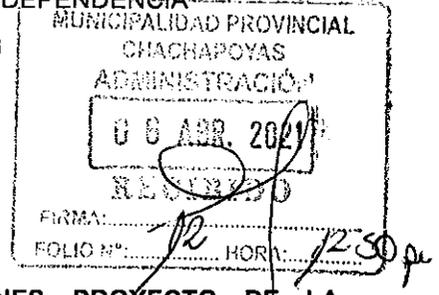


SUB GERENCIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS  
AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA

Chachapoyas, martes 06 de abril del 2021

INFORME 000119-2021-IMPCH/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

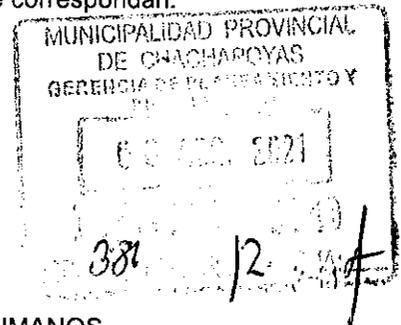
REFERENCIA: INFORME N° 000018-2021-IMPCH/GAF-SGGRH-KYZR

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 Gestion 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 Rodriguez.

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.munichachapoyas.gob.pe/sisadmin/valida/gestdoc/index.php>

Código de Validación: 20168007168e2021a214228.006cdf\_215148

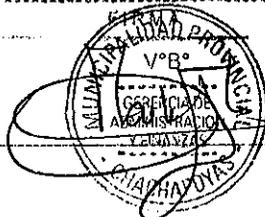


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS  
ADMINISTRACION

PROVEIDO N° \_\_\_\_\_ FECHA 06 ABR 2021

Pase a : Gerencia de Planeamiento y Presupuesto

Para : Levante Levantamiento de Observaciones  
para su debida consideración



Sub Gerencia de Modernización  
Evaluación y Gestión





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

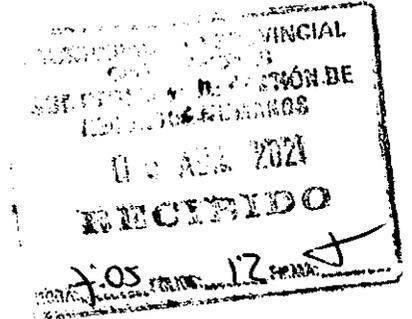
Chachapoyas, lunes 05 de abril del 2021

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".*

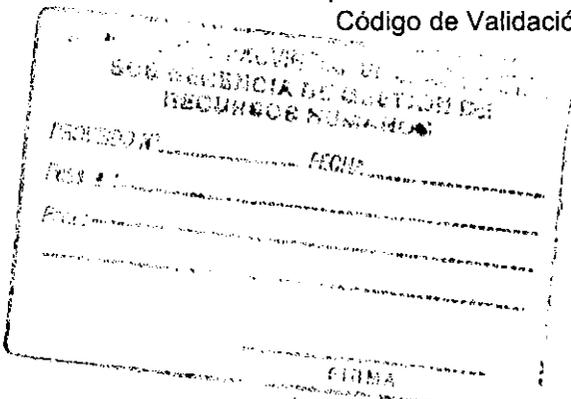
Es un artículo que se procedió a suprimir del proyecto de la Directiva, debido a que en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, no se detalla al respecto, así como tampoco en los Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en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



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS  
ADMINISTRACIÓN  
15 MAR. 2021  
RECIBIDO  
HORA: 03:30pm

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 AM  
FOLIOS: 11  
FIRMA: [Firma]

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

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS  
GERENCIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS  
15 MAR. 2021  
RECIBIDO  
HORA: 03:30  
FOLIOS: 11  
FIRMA: [Firma]

FRANKLIN EDUARDO AQUINO OCAMPO  
GERENTE  
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.

Cuarto.- 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.

Séptimo.- Es necesario modificar el órgano sancionador, dado que por normativa la Secretaría

11



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.P

15 MAR 2021

Consentimiento y Firma Correspondiente



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS  
ADMINISTRACION

PROVEIDO N° \_\_\_\_\_ FECHA 15 MAR 2021

Pase a : S.á. Recursos Humanos

Para : LEVANTAR OBSERVACIONES FOLICULARIA  
del POR P.E. MODERNIZACIÓN

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS  
SUB GERENCIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

PROVEIDO N° \_\_\_\_\_ FECHA 30-03-2021

1. : Khosé Katy Zúñiga

2. : Para el levantamiento de observaciones





**INFORME N° 000058-2021-MPCH/OAJ**

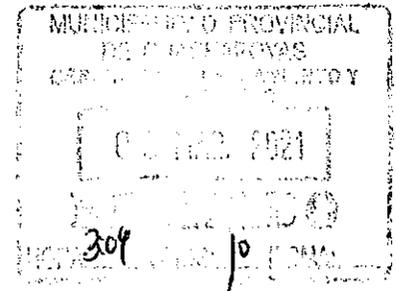
**A :** CPC. FRANKLIN EDUARDO AQUINO OCAMPO  
Gerente de Planeamiento y Presupuesto de la MPCH.

**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:

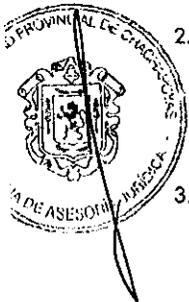
**I. ANTECEDENTES:**

- Mediante Informe N° 000051-2021-MPCH/SG de fecha 15 de febrero del 2021, Secretaría 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 a 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.

Página 2 de 3

Jr. Ortiz Arrieta N° 588 Chachapoyas Teléf.: 041 – 477002 Anexo 219



**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  
*Bazan*  
Ms. JULISA E. BAZAN CAYLTANO  
CALL REG 9853  
JEFE DE LA OFICINA DE ASESORIA JURIDICA

Sub Gerencia Modernización  
09 MAR 2021  
Trámite Corresponsable





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.

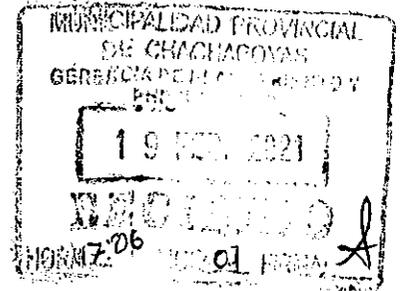
Firmado Digitalmente por:  
TRUJILLO CULQUE MILAGROS  
SUB GERENTE(E)

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: CP

SECRETARÍA DE GOBIERNO  
SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y PRESUPUESTO  
*Gerencia de Planeamiento y Presupuesto.*  
Devolución a la Sub Gerencia de Modernización y art. 39 (Artículo 1) - R.O.F (O.M.N.R. 181 - M.P.C.H.)



Sub Gerencia de Asesoría Jurídica  
Evolución y tramite



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





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE  
**CHACHAPOYAS**



Firmado digitalmente por:  
RUIZ MONTANO Jorge Luis FAU 20168007168 soft  
SECRETARIO GENERAL  
Módulo: Ery al sur del documento  
Fecha: 14/02/2021 15:22:0800

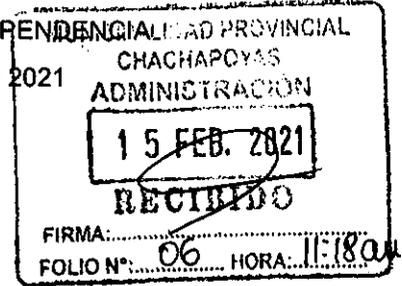
SECRETARÍA GENERAL

AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA NACIONAL

Chachapoyas, domingo 14 de febrero del 2021

INFORME 000051-2021-MPCH/SG [214228.001]

JUAN CARLOS BAILON GONZALEZ  
GERENTE(E)  
GERENCIA MUNICIPAL



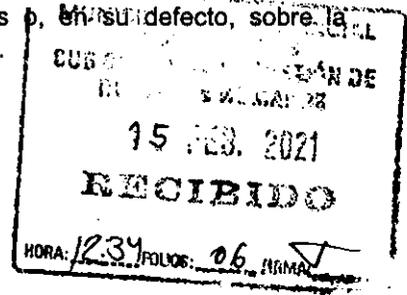
**ASUNTO: REMITE INICIATIVA LEGISLATIVA DE REGIDORA MARIE ANN CORBERA RODRÍGUEZ**

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 p, 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



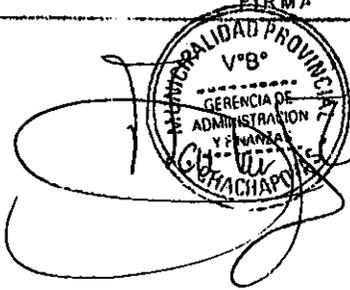
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS  
ADMINISTRACION

PROVEIDO N° \_\_\_\_\_ FECHA 15 FEB 2021

Paso a : Sub Gerencia de Gestión de  
Recursos Humanos.

Para : nombramiento técnico

PIRMA



MUNICIPALIDAD  
SUB C

PROVEIDO N° \_\_\_\_\_

FECHA 17-02-2021

Paso a : Sec. Ursula  
Para : Asesoría Jurídica para opinar  
legal si se encuentra enmarcado dentro  
de la Polivalencia Vigente

PIRMA

## 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 5° 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 6°.- 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 66° del presente reglamento.

#### ARTICULO 8.4 POLITICAS 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.

*Dibe precisar que entidad va ha desarrollar la entidad para prevenir el hostigamiento, debe estar al tanto a todos los*

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

*Secretaría de  
 Como se hacen*

**ARTICULO 1º.- 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, celer e eficaz.

**ARTICULO 2º.- 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.

*¿Inconveniente  
 versa por lo  
 a la OIRH*

*se habla de comité debe  
 precisar en el momento de  
 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 municipalidad 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 4.º 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 cuente 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.º y 6.º del presente.*

- 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 2.- 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 jueces  
no están  
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.- ORGANISMO SANCCIONADOR

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 inciso*

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 24.- 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 25.- 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/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.
- 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 .....



# 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**

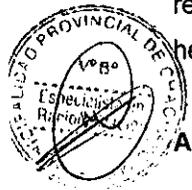
Prevenir y/o identificar, investigar y sancionar cualquier tipo de hostigamiento sexual que quebrante la dignidad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Chachapoyas.

#### **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:

- 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 agrave 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.



- 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 9º.- 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 10º.- 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.

*01/3*





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 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.

**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

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 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 16°.- 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 17°.- 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 18°.- 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 19°.- 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.

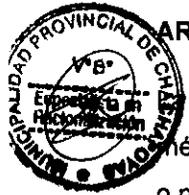
Los servicios públicos pueden ser:

- 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.

