

**DIRECTIVA PARA PREVENIR, DETECTAR, DENUNCIAR Y SANCIONAR EL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE LA VICTORIA**

I. OBJETO

Implementar procedimientos y disposiciones internas para la prevención, detección, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en todas sus modalidades, producido en las relaciones de autoridad o dependencia, o entre personas, independientemente de la jerarquía, cargo, función, nivel remunerativo o análogo en la Municipalidad de La Victoria.

II. FINALIDAD

Prevenir y sancionar los casos de hostigamiento sexual, con el propósito de brindar un ambiente laboral seguro, digno y libre de violencia que promueva el desarrollo integral de los(as) servidores(as); así como establecer las medidas de protección que correspondan.

III. BASE LEGAL

- 3.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- 3.2 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – Convención Belém Do Para (1994).
- 3.3 Constitución Política del Perú.
- 3.4 Ley N° 27972 , Ley Orgánica de Municipalidades
- 3.5 Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo.
- 3.6 Ley N° 27584, Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo.
- 3.7 Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y sus modificaciones a través de sus Texto Único Ordenado, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en adelante TUP de la Ley de Procedimientos Administrativo General.
- 3.8 Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su modificatoria, Ley N° 29430.
- 3.9 Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- 3.10 Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- 3.11 Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 3.12 Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- 3.13 Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- 3.14 Decreto Legislativo N° 276, Ley de bases de la carrera administrativa, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM.
- 3.15 Decreto Legislativo N° 1401, que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el Sector Público.
- 3.16 Decreto Legislativo N° 1410, 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.
- 3.17 Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- 3.18 Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- 3.19 Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

- 3.20 Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- 3.21 Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 3.22 Decreto Supremo N° 083-2019-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1401, que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el Sector Público.
- 3.23 Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, que modifica el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 3.24 Decreto Ley N° 26113, Normas Relativas al Servicio Civil de Graduados SECIGRA DERECHO, modificado por Ley N° 27687.
- 3.25 Resolución Ministerial N° 115-2020-MIMP, que aprueba “Formatos referenciales para queja o denuncia por hostigamiento sexual en el sector público y privado” y su respectivo instructivo.
- 3.26 Resolución Ministerial N° 223-2019-TR, que aprueba el documento denominado “Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el sector privado y público”.
- 3.27 Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, que actualiza la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”.
- 3.28 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”.
- 3.29 Ordenanza N° 297-2019/MLV, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones – ROF, de la Municipalidad de la Victoria, y sus modificatorias.
- 3.30 Decreto de Alcaldía 005-2011-ALC/MLV, aprobación del Manual de Organización y funciones – MOF.
- 3.31 Resolución de Gerencia Municipal N° 97-2020-GM/MLV, de fecha 18 de noviembre de 2020, que aprueba la Directiva N° 001-2020-GPP/MLV, que regula los Lineamientos para Formulación, Actualización, Modificación y Aprobación de Directivas de la Municipalidad de la Victoria.
- 3.32 Resolución de Gerencia Municipal N° 001-2020-GM/MLV, de fecha 08 de enero de 2020, que aprueba el Reglamento Interno de los Servidores Civiles de la Municipalidad de La Victoria.

IV. ALCANCE

Están sujetos al cumplimiento de los presentes lineamientos, todas las entidades públicas de acuerdo con lo establecido en el artículo 1 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil concordado con el artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1023.

También están sujetos al cumplimiento de los presentes Lineamientos, los/as funcionarios 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 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.

V. DEFINICIONES Y/O CONCEPTOS

5.1 Conducta de naturaleza Sexual

Los comportamientos o actos físico, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones, observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

- acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual, entre otras de similar naturaleza.
- 5.2 Conducta sexista
Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tiene atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.
- 5.3 Quejado/a o Denunciado/a
Toda persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- 5.4 Quejoso/a o Denunciante
Toda persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- 5.5 Hostigado
Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual, al margen del tipo de vinculación laboral o contractual con la entidad.
- 5.6 Hostigador
Toda persona, independiente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual, cualquiera sea su régimen de vinculación laboral o modalidad formativa de servicio en el Sector Público.
- 5.7 Hostigamiento Sexual
Forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiera de dichas consecuencias.
- 5.8 Procedimiento Administrativo Disciplinario
Procedimiento que está a cargo de autoridades del PAD (órgano instructor y sancionador), tanto en la fase instructiva como sancionadora, el mismo que comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria hasta la emisión de la comunicación que determina la imposición de sanción o que determina la declaración de no ha lugar, disponiendo, en este último caso, el archivo del procedimiento.
- 5.9 Denuncia o Queja
Es aquella acción mediante la cual una persona comunica, de forma verbal o escrita, a la municipalidad sobre la ocurrencia de uno o más hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que corresponda.
- 5.10 Relación de autoridad
Es todo vínculo existente entre dos personas a través de la cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a la otra. Este concepto incluye el de relación de dependencia.
- 5.11 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.
- 5.12 El Comité de Investigación
Es el 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, debiendo respetar el derecho de defensa. Está integrado



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

por dos (2) representantes de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos y uno (1) del órgano o unidad orgánica en la cual viene desempeñando sus labores el presunto hostigado.

- 5.13 La Secretaría Técnica de las Autoridades de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario- STPAD
Depende de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos y cumple la función de apoyo de los órganos encargados de conducir el Procedimiento Administrativo Disciplinario PAD. La Secretaria Técnica de las Autoridades de los Órganos de Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario, en adelante la STPAD, está a cargo de un Secretario Técnico quien es designado por el Gerente Municipal.

VI. RESPONSABILIDAD

- 6.1 Gerentes y Subgerentes
Los(as) funcionarios de la municipalidad lideran e impulsan la implementación de las disposiciones contenidas en los presentes lineamientos, en el ámbito de su competencia.
- 6.2 La Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos
Como responsable de la gestión de los recursos humanos tienen a cargo lo siguiente:
- a) Ejecutar el diagnóstico anual respecto a posibles situaciones de hostigamiento sexual o riesgos de que estas sucedan con la finalidad de implementar medidas de prevención y mantener un ambiente laboral libre de violencia.
 - b) Atender las denuncias, brindar orientación a las presuntas víctimas respecto al procedimiento de investigación y sanción, así como realizar el seguimiento a dicho procedimiento en el ámbito laboral.
 - c) Poner a disposición de la víctima, oportunamente, los canales de atención médica y psicológica, más idóneos, de acuerdo a su accesibilidad.
 - d) Dictar medidas de protección a favor de la presunta víctima, así como a favor de los(as) testigo(as), siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.
 - e) Informar semestralmente a SERVIR el número de quejas o denuncias recibidas, investigaciones iniciales de oficio en la materia, medidas de mejora o ajustes implementados a la cultura y clima laboral. Este informe se realizará en los meses de julio y diciembre, respectivamente, a través de la Plataforma Virtual de SERVIR.
 - f) Realizar el registro de las sanciones en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles o el que haga sus veces.
- 6.3 La STPAD de la Municipalidad de la Victoria debe cumplir con lo establecido en la presente directiva, estando en sus funciones:
- a) Realizar el procedimiento de investigación preliminar y el consecuente Informe de Precalificación, en los plazos establecidos en la Ley N° 27942 y su Reglamento, no podrá extenderse por un plazo no mayor a quince (15) días calendario desde que toma conocimiento del hecho.
 - b) Informar a SERVIR respecto a las sanciones impuestas por hostigamiento sexual, dentro de la resolución que impone sanción. Este informe se realiza a través del Registro de la Sanción en el Registro Nacional de Sanciones contra



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Servidores Civiles-RNSSC, para ello, la entidad deberá precisar que la causal de sanción es el hostigamiento sexual.

6.4 Comité de Investigación

Para los procedimientos en la cual se conforme un Comité de Investigación, este tiene como responsabilidades:

- a) Llevar a cabo una evaluación de los hechos denunciados sobre hostigamiento sexual producido entre o desde modalidades formativas, conforme a los plazos establecidos en los presentes Lineamientos.
- b) Cuando determine la configuración de actos de hostigamiento sexual, propone al área correspondiente las medidas correctivas o necesarias para evitar posteriores actos de hostigamiento.

6.5 Servidores civiles y modalidades formativas

Toda persona con relación laboral o modalidad formativa de servicio a la municipalidad, tiene las siguientes responsabilidades:

- a) Participar obligatoriamente en las acciones de prevención que realice la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos.
- b) Hacer uso de los canales de denuncia de la municipalidad o a través de SERVIR.

VII. DISPOSICIONES GENERALES

7.1 El hostigamiento sexual es un riesgo psicosocial que amenaza la dignidad e integridad de las personas en tanto 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.

7.2 Bienes jurídicos protegidos

Los bienes jurídicos protegidos en el procedimiento administrativo disciplinario contra actos de hostigamiento sexual, son la dignidad e intimidad de la persona, la integridad física, psíquica y moral, que implica el derecho a la salud mental de quien lo padece, el derecho al trabajo, así como el derecho a un ambiente saludable y armonioso que genere un bienestar personal.

7.3 Principios que rigen las acciones de prevención y sanción

Las acciones de prevención y sanción en la Municipalidad de La Victoria se rigen por los siguientes principios:

- a) Dignidad y defensa de la persona.
- b) De gozar de un ambiente saludable y armonioso.
- c) De igualdad y no discriminación por razones de género.
- d) De respeto de la integridad personal.
- e) De intervención inmediata y oportuna.
- f) De confidencialidad.
- g) Del debido procedimiento.
- h) De impulso de oficio.
- i) De informalismo.
- j) De celeridad.



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

- k) De interés superior del niño, niña y adolescente.
- l) De no revictimización.

7.4 Medidas de prevención y difusión de canales de denuncia o queja

La Municipalidad de La Victoria, mediante la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, planifica las medidas de prevención y difusión de canales de denuncia o queja, para mantener condiciones de respeto de la integridad física, psíquica y moral entre los servidores desarrollando las siguientes acciones:

- a) Realizar evaluaciones anuales, a fin de identificar posibles hechos de hostigamiento sexual, o riesgos de que estas sucedan, así como levantar información que permita identificar acciones de mejora para la prevención del hostigamiento sexual.
- b) Brindar una capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral o formativa, 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 quejas o denuncias.
- c) Brindar por lo menos una capacitación anual especializada al personal de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento a los presuntos hostigadores, el método de investigación en casos de hostigamiento sexual y el desarrollo del Procedimiento Administrativo Disciplinario.
- d) Difundir periódicamente, a través de los medios que disponga la municipalidad, la información que permita identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables.
- e) Informar y difundir, por los medios que disponga la municipalidad y en lugares visibles de la Institución, los canales internos y externos de atención para la presentación de quejas o denuncias, que permitan enfrentar los casos de hostigamiento sexual.
- f) Poner a disposición de los servidores civiles y el público en general, los formatos para la presentación de quejas o denuncias y la información básica sobre el procedimiento.
- g) Incluir en los contratos laborales y/o convenios a suscribirse, como parte de las obligaciones del servidor o practicante pre profesional o profesional, una cláusula de respeto a las normas de integridad y ética pública, así como las referidas al hostigamiento sexual.

7.5 Medidas destinadas a facilitar la investigación y sanción de actos de hostigamiento sexual

La Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos ejecuta las siguientes medidas destinadas a facilitar las acciones de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

- a) Brindar las facilidades necesarias al Secretario Técnico encargado de brindar apoyo a las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario - PAD para realizar la investigación de actos de hostigamiento sexual.
- b) Informar, a través de la STPAD, al Ministerio Público y/o a la Policía Nacional del Perú, en un plazo de veinticuatro (24) horas computados a partir de la emisión del Informe Precalificación que recomienda dar inicio al



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Procedimiento Administrativo Disciplinario – PAD, para que actúen conforme a sus funciones.

- 7.6 De la reserva del proceso de investigación
De conformidad con lo establecido en la Novena Disposición Final y Complementaria de la Ley N° 27942, la denuncia por hostigamiento sexual, y todas las actuaciones de investigación y de sanción administrativa sin restricción alguna, tiene carácter reservado y confidencial.
- 7.7 Procedimiento de Denuncia, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual – Modalidades Formativas
En los casos de hostigamiento sexual producidos entre o desde modalidades formativas, el procedimiento de investigación y sanción se regula de conformidad con lo establecido en el numeral 7.4 de los Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE.
- 7.8 La renuncia, cese o el término de la relación contractual de la presunta víctima con la municipalidad, no exime a la misma de iniciar o continuar con el procedimiento hasta su culminación y, de ser el caso, aplicar la sanción correspondiente. Si durante el procedimiento o como resultado del mismo, el/la quejado/a o denunciado/a renuncia, deja de pertenecer a la municipalidad o finaliza su vínculo contractual con ella, esta continúa con el procedimiento y dicta las medidas que correspondan según las reglas aplicables para cada institución.

VIII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

- 8.1 Configuración y manifestación del Hostigamiento Sexual
Para los efectos de la calificación de la conducta que configura un acto de hostigamiento sexual, se consideran las siguientes manifestaciones de conducta, correspondiendo a la STPAD, evaluar cada caso en el marco de la definición establecida en el artículo 4 de la Ley N° 27942 y el artículo 6 de su reglamento:
- a) Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso respecto a su situación actual o futuro 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 agrave su dignidad.
 - c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
 - d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima.
 - e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas antes señaladas.
 - f) Otras conductas que encajen en el concepto de hostigamiento sexual.

En dichos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta. Para la configuración del hostigamiento sexual no se requiere acreditar la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo del hostigado sea expreso. La reiterancia puede ser considerada como un elemento indiciario.



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Se configura el hostigamiento sexual, independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada laboral o formativa o similar, o si este ocurre o no en el lugar de trabajo, ambientes formativos o similares.

8.2 Presentación de la denuncia

La denuncia por actos de hostigamiento sexual puede presentarse ante la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos o ante la STPAD, de forma verbal, escrita y/o a través de los canales de denuncia que se señalan en el numeral 8.2.1. También puede ser presentada, no sólo por el hostigado sino, por un tercero que, de cualquier forma, sea testigo del hecho.

La denuncia presentada por escrito debe realizarse mediante el Formato del Anexo N° 3 de la presente Directiva, preferentemente. En caso de que la denuncia se presente de manera verbal, el servidor que realiza la atención, deberá registrar la información del denunciante en dicho formato.

Las denuncias presentadas de manera anónima deben contener al menos identificación del hostigado, el agresor y el contexto de los hechos en el cual se habría producido en el acto de hostigamiento. Estas denuncias deben entenderse como una forma de inicio de las investigaciones de oficio a cargo de la STPAD.

La Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, remite la denuncia a la STPAD en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas de conocido el hecho.

En caso la STPAD tome directamente conocimiento del hecho, deberá informar en el mismo plazo del párrafo anterior, a la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, para que adopte las medidas de protección correspondiente.

8.2.1 Canales de Denuncia

La denuncia por actos de hostigamiento sexual se presenta ante la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos o ante la STPAD de la siguiente manera.

- a) Por escrito: La queja o denuncia deberá ser presentada en el formato según el Anexo N°3, preferentemente ante la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos. El documento es presentado en sobre cerrado con la anotación “Queja o Denuncia”, donde se consignará el sello de CONFIDENCIAL, y, en el día de recibido, será derivado a la STPAD; debiendo reservarse la identidad del/la quejoso/a o denunciante, en caso lo solicite.
- b) Versal/presencial: El/la servidora/a cargo de su atención, deberá registrar la información del/la quejosa/a o denunciante en el formato según Anexo N° 3.
- c) Vía virtual: La queja o denuncia será remitida vía correo electrónico y/o vía telefónica, que será puesto a conocimiento de los/as servidores/as, y que será administrada por la STPAD, respectivamente.

8.2.2 Contenido de la denuncia

La denuncia debe contener la exposición lógica de los hechos en que se fundamenta y contendrá los siguientes elementos:

- a) Identificación del denunciante.



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

- b) Identificación del presunto hostigador: nombre, cargo, relación laboral o contractual con el hostigado y otros datos que se consideren necesarios.
- c) Identificación del presunto hostigado (si el denunciante actuara a nombre de tercera persona).
- d) Descripción detallada de los hechos considerados como manifestaciones de hostigamiento sexual.
- e) Medios probatorios que el denunciante tuviera en su poder o la mención de la persona que los tuviera o la unidad orgánica donde se ubica, que acrediten la veracidad de los hechos que se exponen, en caso de contar con ellos.
- f) Solicitud de medida de protección, de corresponder.
- g) Firma, de corresponder.

8.3 Medidas destinadas a facilitar la presentación de denuncias

La Municipalidad de La Victoria, a través de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos ejecuta las siguientes acciones destinadas a favorecer la protección del denunciado y de la víctima por hostigamiento sexual.

- a) Implementar adecuadamente los canales correspondientes, a fin, de recibir denuncias o quejas de presuntas víctimas de hostigamiento sexual, de manera confidencial, manteniendo la reserva de la identidad del hostigado y/o denunciante, para lo cual se asignará códigos cifrados a los presuntos hostigados, con el fin de evitar que quienes tomen conocimiento del caso, conozcan su identidad.
- b) Orientar al denunciante acerca del procedimiento que corresponde a su denuncia o queja.
- c) Adoptar y disponer medidas de protección necesaria para mantener la confidencialidad de la denuncia y de todos los actos y documentos producto de las investigaciones preliminares; así como los actos y documentos producto de las investigaciones preliminares; así como para la protección a testigos, conforme lo prevé el numeral 8.8 de la presente Directiva.
- d) Otorgar las medidas de protección hacia el hostigado de acuerdo a lo señalado en el numeral 8.7 de la presente directiva.

8.4 Medios probatorios

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

- a) Declaración de testigos.
- b) Documentos públicos o privados.
- c) Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación entre otros.
- d) Pericia psicológica, psiquiátrica, forense, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, toxicológicos, entre otros.
- e) Cualquier otro medio probatorio idóneo que considere oportuno para el esclarecimiento del hecho denunciado.

8.5 Procedimiento cuando el denunciado es el Subgerente de Gestión de Recursos Humanos o el Secretario Técnico de Procedimiento Administrativo Disciplinario.

En el caso, que el presunto hostigador sea el Subgerente de Gestión de Recursos Humanos o el Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, la denuncia se interpone ante la Gerencia de Administración y Finanzas. El presunto hostigador debe abstenerse de participar en la investigación. La abstención se tramita



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

de conformidad con lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General.

La Gerencia de Administración y Finanzas toma las medidas de protección que corresponda a favor del hostigado.

8.6 Atención médica y psicológica

La Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, en el plazo no mayor de un (1) día hábil de recibida la denuncia o queja, pone a disposición del hostigado los canales de atención médica y/o psicológica, con los que la municipalidad cuenta, siendo estos los siguientes:

- Centro de Emergencia Mujer – CEM.
- Centros de atención de EsSalud.
- Centro 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 medio probatorio, solo si el hostigado(a) lo autoriza.

8.7 Medidas de protección al hostigado(a)

La Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos dicta medidas de protección a favor del hostigado o testigos, según corresponda, dentro un plazo máximo de tres (3) días hábiles contados desde que se interpuso la denuncia o queja, o tomó conocimiento de los hechos por cualquier medio. La Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos evalúa y dicta las medidas de oficio o a solicitud de parte, que brinden protección al hostigado de manera inmediata.

Las medidas de protección que se pueden dictar son:

- a) Disponer la Rotación o cambio de lugar del presunto hostigador.
- b) Disponer la Suspensión temporal del presunto hostigador.
- c) Rotación al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad al hostigado o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con el hostigado.
- d) Cualquier otra medida administrativa que resulte conveniente a fin de proteger al hostigado, denunciante, testigos o al propio desarrollado de las investigaciones.

En ningún caso se considera una medida de protección válida proponer al hostigado tomar vacaciones cuando este no lo ha solicitado.

Así pues, las presentes medidas de protección podrán ser sustituidas o ampliadas, a solicitud de parte, atendiendo a las circunstancias de cada caso, con la debida justificación y cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para el hostigado, y se mantendrán vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento, el órgano encargado de sancionar puede establecer medidas temporales a favor del hostigado con la finalidad de garantizar su bienestar.

Las autoridades del procedimiento podrán disponer en coordinación con la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos las medidas idóneas que garanticen el bienestar general del denunciante u hostigado en el marco de los lineamientos de cultura y clima laboral.

8.8 Protección a testigos

La Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos debe tomar las acciones necesarias a fin de garantizar debidamente a los testigos ofrecidos por las partes medidas de



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

protección personales y laborales, entre otras, dentro del ámbito administrativo a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación, más aún si el testigo facilitó el esclarecimiento de los hechos relacionados al hostigamiento sexual contra el hostigado.

8.9 Procedimiento de investigación

El procedimiento de Investigación está a cargo del STPAD y permite el esclarecimiento del hecho denunciado, que consta en el informe de Precalificación respectivo.

La ausencia de medios probatorios adicionales a la declaración del hostigado en ningún caso justifica el archivo de la denuncia durante la investigación preliminar.

8.9.1 Informe de Precalificación a cargo de la STPAD

La STPAD emite el informe de precalificación evaluando la configuración del acto de hostigamiento sexual y determinando la gravedad del hecho. Si la STPAD 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.

Para el informe de precalificación, el STPAD toma en consideración lo siguiente:

- Debe ser emitido en un 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. El informe debe contener: Descripción de los hechos, Valoración de medios probatorios, Propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada y recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.
- La STPAD considera la totalidad de las circunstancias en que ocurrieron los hechos y el contexto en el cual sucedió la conducta. La determinación de la conducta imputada se basará en los hechos de cada caso particular.
- El informe de Precalificación cuenta con el contenido establecido por la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del servicio Civil”, así como con un análisis completo del estándar probatorio antes señalado.

La STPAD 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 y el tipo de sanción que corresponda a la gravedad de la falta.

8.9.2 Procedimiento Administrativo Disciplinario – PAD

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 al hostigado, cumpliendo con el debido procedimiento, en observancia del régimen disciplinario previsto en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

Dicho PAD no puede extenderse por un plazo mayor de treinta (30) días, excepcionalmente y atendiendo a la complejidad del caso, el procedimiento



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

disciplinario puede extenderse por un plazo adicional de quince (15 días) calendario, implica responsabilidad administrativa pero no la caducidad del procedimiento.

a) Fase Instructiva

La fase instructiva se inicia con la notificación de inicio del procedimiento administrativo disciplinario al presunto hostigador.

El órgano instructor notifica al presunto hostigador, debiendo llevar a cabo en estricta observancia del principio de celeridad, dando el plazo de cinco (5) días hábiles para la presentación de descargos. Corresponde al presunto hostigador solicitar la prórroga del plazo de presentación de descargos, y presentar su solicitud a más tardar el día de vencimiento del plazo inicial. Sin necesidad de respuesta, el plazo se entiende prorrogado automáticamente contados desde el vencimiento del plazo inicial.

La solicitud de informe oral se presenta conjuntamente con la presentación de descargos. Presentados o no los descargos en el plazo indicado, el expediente queda expedito para emitir pronunciamiento por el órgano instructor.

El órgano instructor emite el informe de evaluación de la responsabilidad en el plazo máximo de diez (10) días calendarios, contados desde el día siguiente a la fecha de presentación de los descargos.

b) Fase Sancionadora

Emitido el informe del órgano encargado de la investigación, este es trasladado, un plazo no mayor a un (1) día hábil, al órgano de dictar la sanción.

El órgano encargado de dictar la sanción, emite una resolución o decisión, en un plazo no mayor de diez (10) días calendario contados desde que recibe el informe. Dentro de dicho plazo el citado órgano traslada el informe a el/la quejado(a) o denunciado(a) y a el/la presunto(a) hostigado(a) otorgándoles un plazo para que, de considerarlo pertinente, presenten sus alegatos.

La resolución o decisión emitida producto del procedimiento de hostigamiento sexual puede ser impugnada ante la instancia administrativa correspondiente. La emisión de la resolución que resuelve la apelación no puede superar el plazo establecido en el numeral 13.3 del artículo 13 de la Ley.

Si hubiera solicitado informe oral, el Órgano Sancionador notifica la programación al denunciado indicando lugar, fecha y hora, teniendo en cuenta el plazo para emitir su pronunciamiento.

Finalmente, tanto la etapa de investigación como en la de sanción, la valoración de los medios probatorios debe realizarse tomando en cuenta la situación de vulnerabilidad de la presunta víctima, considerando particularmente lo dispuesto en el artículo 12 del Reglamento de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP.

8.9.3 Graduación de la sanción

Con el fin de determinar la gravedad de la conducta de hostigamiento sexual se debe decidir de acuerdo a criterios de razonabilidad y proporcionalidad.



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Adicionalmente, se debe tomar en cuenta la reiteración y la concurrencia de dicha conducta, sin que ello sea determinante para la configuración del acto de hostigamiento sexual.

8.10 Recursos Administrativos

Emitido el acto administrativo que pone fin al PAD, el servidor civil puede interponer los recursos de reconsideración y apelación ante la autoridad que impuso la sanción hasta los quince (15) días hábiles luego de recibida la notificación de dicha sanción.

De interponerse recurso de reconsideración, este será resuelto por la misma autoridad que impuso la sanción.

En el caso de imposición de la sanción de suspensión y de destitución, los recursos de apelación son resueltos por el Tribunal del Servicio Civil.

La interposición de los recursos impugnativos no suspende la ejecución de lo resuelto; y no requieren firma de abogado.

8.11 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 a sus competencias.

8.12 Registro de la Sanción

La Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos es responsable del registro de las sanciones de conformidad con las disposiciones establecidas en la normativa aplicable.

8.13 Informar a SERVIR

La STPAD debe informar a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, sobre las sanciones impuestas por hostigamiento sexual, dentro del plazo de diez (10) días hábiles contados desde la notificación de la resolución que impone sanciones al servidor sancionado.

8.14 Sanciones por actos de hostigamiento sexual

Las sanciones son determinadas en función del marco normativo que resulte aplicable al régimen laboral o al régimen especial que regule las modalidades formativas al cual se encuentra sujeto el hostigador.

Para el caso de los funcionarios y/o servidores civiles sujeto al Decreto Legislativo N° 276, 728 y 1057.

- a) De acuerdo a la gravedad de la falta, los servidores o funcionarios pueden ser sancionados con amonestación verbal o escrita, suspensión sin goce de remuneración hasta por trescientos sesenta y cinco (365) días y destitución, previo Proceso Administrativo Disciplinario-PAD, conforme a lo dispuesto por la ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento que aprueba la Ley del Servicio Civil y demás normas complementarias.
- b) De acreditarse la responsabilidad del hostigador, el hostigado sin perjuicio de las acciones administrativas puede optar por el pago de una indemnización en la vía judicial.
- c) La entidad de acreditar la responsabilidad del contrato bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, a través de Sub Gerencia Gestión de



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Recursos Humanos, puede optar por la terminación del contrato de trabajo por falta grave de los servidores sujetos al régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios, de acuerdo a lo previsto en el artículo 9 de la Ley N° 29849, sin corresponder la penalidad a que se refiere el numeral 13.3 del artículo 13 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 (Decreto Supremo N° 065-2011-PCM).

- d) El proceso administrativo disciplinario deberá iniciarse en el plazo no mayor de un (01) año contado a partir del momento en que la autoridad competente tenga conocimiento de la comisión de la falta disciplinaria, bajo responsabilidad de la citada autoridad. En caso contrario se declarará prescrita la acción sin perjuicio del proceso civil o penal a que hubiere lugar.

8.15 Medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento

La institución, con la finalidad de prevenir nuevos casos de hostigamiento sexual, debe identificar los factores de riesgo en el área o espacio en el que se han desarrollado los hechos que constituyeron hostigamiento sexual, con el fin de removerlos y evitar que los mismos se repitan.

IX. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA: En cuanto a lo no regulado en la presente Directiva se aplicarán las disposiciones de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, 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, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y sus modificatorias; la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada por la Ley N° 29430 y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP; Y, los “Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas”, aprobadas por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE.

SEGUNDA: 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 judiciales y administrativas.

TERCERA: La Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos pondrá en conocimiento la presente directiva a los/as de todas las dependencias que conforman la Municipalidad de La Victoria, quienes se encargaran de difundirlas en sus respectivas dependencias, sin perjuicio de la publicación en el Portal (página Web) de la Institución.

CUARTA: En cumplimiento de su función rectora, SERVIR podrá emitir disposiciones con posterioridad a la presente, las cuales serán de aplicación.

QUINTA: Finalmente, la presente Directiva podrá ser complementada y desarrollada, cuando las circunstancias así lo requiera, con las disposiciones que emita al respecto la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos de acuerdo a las funciones dispuestas en la presente Directiva.

X. ANEXOS



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

- 10.1 **Anexo N° 01:** Cuestionario Modelo para el Diagnóstico de Hostigamiento Sexual en la Entidad.
- 10.2 **Anexo N° 02:** Protocolo de Actuación para la Atención de Denuncias y Entrevistas con Víctimas de Hostigamiento Sexual.
- 10.3 **Anexo N° 03:** Formato de Denuncia de Hostigamiento Sexual.
- 10.4 **Anexo N° 04:** Estructura de Informe de Investigación (Comité de investigación)
- 10.5 **Anexo N° 05:** Flujograma del Procedimiento de Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual – Funcionarios, directivos y servidores civiles.



ANEXO N° 01

Cuestionario Modelo para el Diagnóstico de Hostigamiento Sexual en la Entidad

1. Datos Generales

Género	
Edad	
Órgano/Unidad orgánica	
Régimen laboral/modalidad formativa	

2. Indicaciones

“Las siguientes preguntas son de respuesta cerrada (sí o no), para responderlas debes basarte en tu actual experiencia laboral en la entidad. Responde con total sinceridad y responsabilidad, de ello depende que la entidad pueda contar con un adecuado diagnóstico respecto a los casos de hostigamiento sexual y realizar las acciones preventivas y correctivas que se requieran. Recuerda que es anónimo.”

3. Preguntas propuestas

Sobre la difusión de información y canales de denuncia de la entidad

Preguntas (Sí / No)	Diagnóstico y Acciones de Prevención
¿Conoces si en la entidad existen protocolos, lineamientos u otra normativa interna para la prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual?	Si se identifican personas que no conocen las normas internas, será necesario realizar acciones de difusión o evaluar la estrategia de comunicación interna al respecto.
¿Te has enterado de alguna capacitación o acción de sensibilización sobre el hostigamiento sexual que se realizó en la entidad?	Si se identifican personas que no han recibido información sobre las acciones de capacitación, será necesario realizar mayores acciones de difusión o plantear una estrategia distinta de comunicación al respecto.
¿Has observado que en la entidad se difunde información útil sobre el hostigamiento sexual?	Si se identifican personas que no han recibido información, será necesario realizar mayores acciones de difusión o plantear una estrategia distinta de comunicación al respecto.
¿Conoces cuáles son los canales de denuncia casos de hostigamiento sexual en la entidad?	Si se identifican personas que no conocen las normas internas, será necesario realizar acciones de difusión o evaluar la estrategia de comunicación interna al respecto.

Sobre la percepción del clima laboral en relación al hostigamiento sexual



Preguntas (Sí / No)	
¿Consideras que las bromas y/o burlas de contenido sexual (doble sentido) son frecuentes en tu centro de trabajo?	
¿En tu entorno de trabajo existen personas que suelen utilizar apelativos que hacen referencia a la apariencia física de las personas o denotan un trato impersonal para dirigirse a ellas (por ejemplo: bonita, linda, flaquita, princesa, gordito, etc.)?	Si se identifican personas que responden que estas manifestaciones son comunes en el entorno laboral, será necesario realizar acciones de sensibilización y capacitación respecto a las manifestaciones de hostigamiento sexual. Asimismo, será conveniente para ello, identificar las áreas donde ocurren dichas manifestaciones para planificar las acciones.
¿Has presenciado situaciones donde se emiten comentarios de tipo sexual o despectivos sobre la sexualidad de alguna persona que te han hecho sentir incómodo, generando un ambiente hostil	
¿Consideras que en tu trabajo se realizan las acciones necesarias para mantener un buen clima laboral y evitar situaciones de hostigamiento sexual?	Si se identifican personas que responden negativamente a esta pregunta, se deberán evaluar las estrategias de prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual.
¿Consideras que en la entidad existe tolerancia cero contra el hostigamiento sexual?	Si se identifican personas que consideran que en la entidad no se cuenta con una postura de tolerancia cero frente al hostigamiento sexual, será necesario reforzar el compromiso desde la alta dirección en esta materia.

Sobre su experiencia

Preguntas (Sí / No)	Diagnóstico y Acciones de Prevención
¿Consideras que en algún momento has estado expuesto/a a situaciones de hostigamiento sexual?	
¿Has sentido miradas insinuantes y/o morbosas en el ejercicio de tus labores o por parte de alguien de tu trabajo?	
¿Te han enviado o mostrado comunicaciones de contenido sexual y/o pornográfico (fotos, videos, mensajes, notas escritas, etc.) que te hayan incomodado por parte de alguien de tu entorno laboral?	
¿Has sido víctima de bromas, comentarios o amenazas por tu orientación sexual o identidad de género?	Si se detectan personas que responden afirmativamente a alguna de estas preguntas, será necesario promover la denuncia de estos hechos, difundiendo el procedimiento de investigación, sanción y los canales de atención de la entidad, así



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

	como la posibilidad de presentar la denuncia de manera anónima.
¿Alguien te ha propuesto tener algún tipo de contacto sexual a cambio de algún beneficio en tu trabajo?	
¿Te han perjudicado de alguna manera o amenazado con hacerlo porque te negaste a una propuesta de carácter sexual?	
¿En tu centro de labores te han insinuado mejoras laborales a cambio de favores sexuales?	
¿Alguien dentro de tu entorno laboral, ha tocado tu cuerpo (besar, abrazar, manosear, acorrallar, pellizcar, sobarse, jalar la ropa, etc.) de manera no deseada y desagradable para ti?	
¿Han difundido mensajes sexuales sobre ti en áreas de la institución (baños, vestuarios, etc.)?	

Sobre sus actitudes frente al hostigamiento sexual

Preguntas (Sí / No)	Diagnóstico y Acciones de Prevención ¿
¿Consideras que la forma de vestir o comportarse de una mujer muchas veces provoca el acoso sexual?	Si se identifican personas que consideran que la premisa planteada es cierta, será necesario realizar acciones de sensibilización y capacitación respecto a los estereotipos de género y el consentimiento.
¿Crees que piroppear a tus compañeros y/o compañeras de trabajo es aceptado?	Si se identifican personas que responden que esta manifestación del hostigamiento sexual es común en el entorno laboral, será necesario realizar acciones de sensibilización y capacitación respecto a las manifestaciones de hostigamiento sexual señalando que son conductas sancionables.
¿Consideras que cuando una persona dice “no” a una insinuación sexual, probablemente lo que realmente quiere decir es “sí”?	Si se identifican personas que consideran que la premisa planteada es cierta, será necesario realizar acciones de sensibilización y capacitación respecto al consentimiento y las manifestaciones del hostigamiento sexual.
¿Crees que una persona que está siendo acosada sexualmente podría detener esta situación si así lo quisiera?	
¿Consideras que en algunos casos las personas son muy sensibles o consideran que están siendo víctimas de hostigamiento sexual, cuando en realidad no es así?	Si se identifican personas que responden afirmativamente a estas preguntas, será necesario realizar acciones de sensibilización y capacitación en relación a los mitos y realidades respecto a las víctimas de hostigamiento sexual.



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.

b. 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.

c. 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

d. 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.

e. 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
Formato de Denuncia de Hostigamiento Sexual

La Victoria, a los días..... del mes de 20().

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

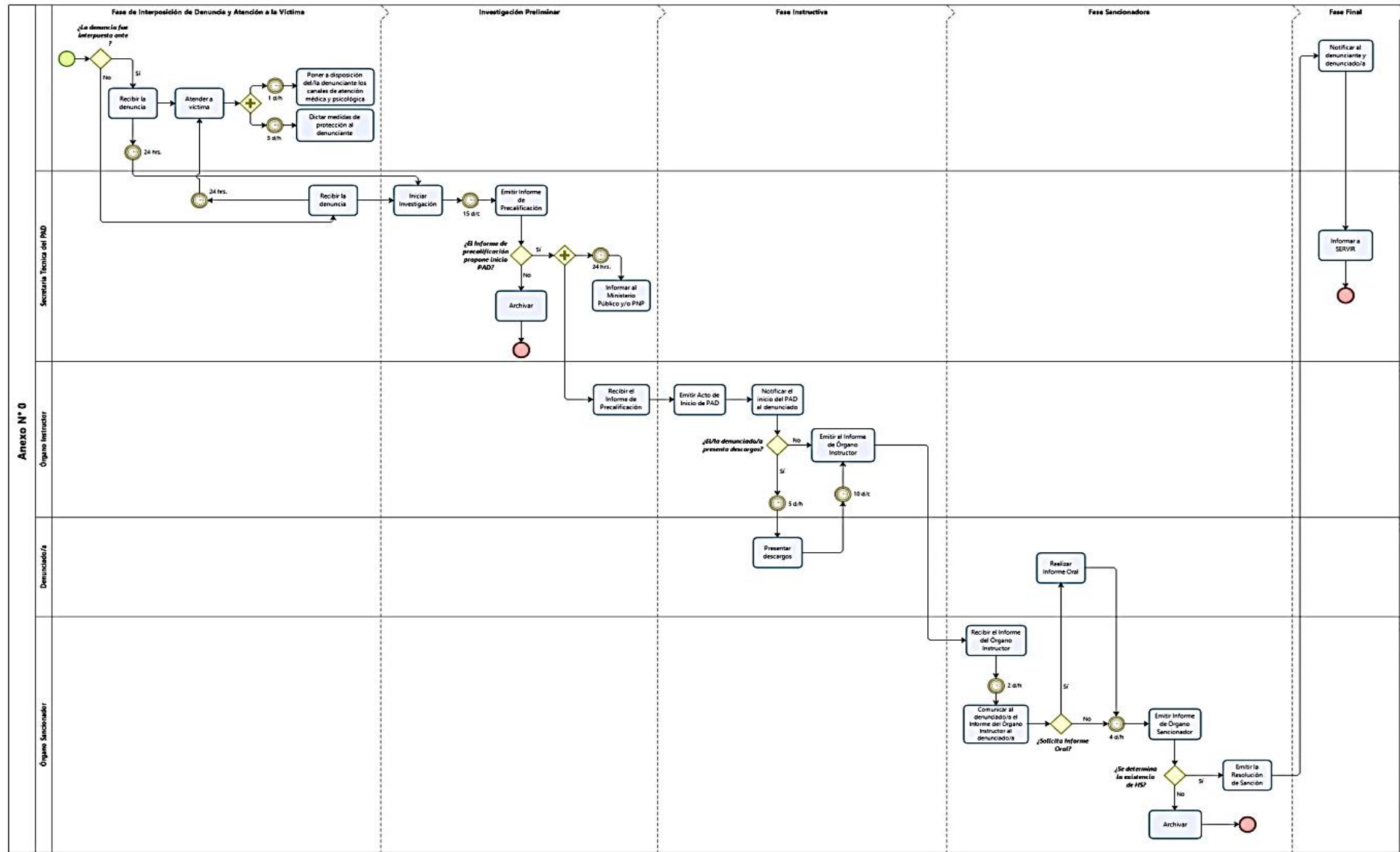


ANEXO N° 04
Estructura de Informe de Investigación
(Comité de Investigación)

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.





SECRET



Documento firmado digitalmente
ROBERTH EDWUARD MONTOYA PUENTE
Gerente Municipal

cc:ROBERTO CARLOS TORREJON TORRE - Gerencia De Administración Y Finanzas
JULIAN RAFAEL CORVACHO BECERRA - Gerencia De Asesoría Jurídica
JESUS LUIS ORELLANA VILLANUEVA - Gerencia De Planificación Y Presupuesto
GUSTAVO ULISES CHACHI GAMBINI - Gerencia De Gestión Ambiental
VLADIMIR OSCAR ORTIZ SUAREZ - Gerencia De Seguridad Ciudadana, Fiscalización Y Control Y
Gestión De Riesgo De Desastres
JOSE ANTONIO ROCA SILVA - Gerencia De Servicios De Administración Tributaria
YANET GIANNINA VARGAS SANDOVAL - Gerencia De Desarrollo Social Y De La Mujer
JUAN JOSE CUYA ESPINOZA - Gerencia De Desarrollo Urbano
JOSE SANTOS DE LA CRUZ AVILA - Gerencia De Desarrollo Económico
EDGAARD REYNEER DEL CASTILLO ARAUJO - Gerencia De Tránsito, Transporte Y Seguridad
Vial
JUAN BUISA CARDENAS - Oficina De Comunicaciones E Imagen Institucional
CINTHYA AZUCENA SANCHEZ APAESTEGUI - Subgerencia De Contabilidad Y Finanzas
EDWIN WILVER EGUIZABAL ROJAS - Subgerencia De Gestión De Recursos Humanos
ROBERTO CARLOS TORREJON TORRE - Subgerencia De Abastecimiento Y Servicios Generales
ALINA ROCIO VARGAS LLAMOCA - Subgerencia De Planificación Y Modernización
LUCIO VIBERTI ESPINOZA ZAMORA - Subgerencia De Presupuesto
GALO MARCO LOPEZ PRECIADO - Subgerencia De Áreas Verdes Y Saneamiento Ambiental
CESAR LUIS SEVILLANO PALACIOS - Subgerencia De Limpieza Pública
MAX WILLIAMS RAMIREZ RETAMOZO - Subgerencia De Seguridad Ciudadana
OSCAR EDGARD FERNÁNDEZ JERI - Subgerencia De Gestión Del Riesgo De Desastres
JUAN CARLOS FERNANDEZ ESCALANTE - Subgerencia De Fiscalización Y Control
ENITH MONTES GONZALEZ - Subgerencia De Registro, Orientación Al Contribuyente,
Recaudación Y Ejecutoría Coactiva
JUAN ANTONIO YATACO LOYOLA - Subgerencia De Fiscalización Tributaria
KATHERIN DEL CARMEN HUAPAYA ZAVALA - Subgerencia De Salud Y Apoyo Alimentario
VICTOR EDWING ACEITUNO VILCA - Subgerencia De Obras Privadas, Catastro Y Control Urbano
RONALD JAVIER CASTRO TAPIA - Subgerencia De Obras Públicas Y Mantenimiento
FRITZ SAUL ENRÍQUEZ CASTILLO - Subgerencia De Proyectos De Inversión
NEIL GLICERIO MATTOS SCHUNKE - Subgerencia De Comercialización Y Promoción
Empresarial
MIGUEL ANGEL MOSCOSO GUDIEL - Subgerencia De Comercio Informal Y Mercados
JOSE ARMANDO BRAVO QUESADA - Subgerencia De Tránsito, Transporte Y Seguridad Vial
TERESA EMILIA PALACIOS DE LAS CASAS - Procuraduría Pública Municipal
NEIL GLICERIO MATTOS SCHUNKE - Secretaría Técnica de Procedimiento Administrativo
Disciplinario
JORGE ARTURO ANDUJAR MORENO - Secretaría General

(RMP)

