



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHAO

Ley de Creación N° 26427 - 04 de enero de 1995.
RUC N° 20204639028



"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 320-2020-MDCH

Chao, 30 de noviembre del 2020

VISTO: El Oficio N° 1092-2020-DP/OD-LA LIB de fecha 19 de octubre del 2020, de la Defensoría del Pueblo; Informe N°193-2020-MDCH-GAJ de fecha 03 de noviembre del 2020, de la Gerencia de Asesoría Jurídica; Informe N° 361-2020-MDCH/GA/SGRH/JAGJ de fecha 05 de noviembre del 2020, de la Subgerencia de Recursos Humanos, respecto al proyecto de "DIRECTIVA QUE REGULA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHAO"; y,

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, modificado por la Ley de Reforma Constitucional Ley N°27680, en concordancia con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades, establece que los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, esta autonomía radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico";

Que, la Ley Orgánica de Municipalidad, Ley N° 27972, en el artículo 84°, referido a Programas Sociales, Defensa y Promoción de Derechos, las municipalidades distritales tienen la función específica exclusiva de Contribuir al diseño de las políticas y planes nacionales, regionales y provinciales de desarrollo social, y de protección y apoyo a la población en riesgo. Asimismo, las municipalidades tienen la función específica compartida de difundir y promover los derechos los derechos del niño y del adolescente, de la mujer y del adulto mayor, propiciando espacios para su participación en el nivel de las instancias municipales. Y, promover la igualdad de oportunidades con criterio de equidad;

Que, en el marco de las normas nacionales, como la Ley N° 28983, Ley de Igual de Oportunidades entre Mujeres y Hombres se establece en el artículo 6° de los lineamiento del Poder Ejecutivo, gobiernos regionales y gobiernos locales y específicamente en el literal f) Garantizar el derecho a un trabajo productivo, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, incorporando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, entre mujeres y hombres, en el acceso al empleo, en la formación, promoción y condiciones de trabajo, y en una idéntica remuneración por trabajo de igual valor. Se incluye entre los derechos laborales la protección frente al hostigamiento sexual y la armonización de las responsabilidades familiares y laborales;

Que, en ese contexto, la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y el grupo familiar, tiene por objeto prevenir, erradicar y sancionar toda forma de violencia producida en el ámbito público o privado contra las mujeres por su condición de tales, y contra los integrantes del grupo familiar; a través de mecanismos, medidas y políticas integrales de prevención, atención y protección de las víctimas así como reparación del daño causado; y dispone la persecución, sanción y reeducación de los agresores sentenciados con el fin de garantizar a las mujeres y al grupo familiar una vida libre de violencia asegurando el ejercicio pleno de sus derechos;



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHAO



Ley de Creación N° 26427 - 04 de enero de 1995.
RUC N° 20204639028



Que, la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada por el Decreto Legislativo N° 1410, publicada el 12 de septiembre del 2018, conceptúa el hostigamiento sexual como 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 o humillantes; o que puede afectar su actividad o situación laboral docente, formativa o de cualquier otra índole. En esos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiteración en la conducta;

Que, el hostigamiento sexual constituye una de las formas de discriminación por razón de género contra la mujer más invisibilizadas, dado que es una práctica extendida que afecta mayoritariamente a las mujeres en centros de trabajo públicos y privados, instituciones, estatales y privadas, y “ (...) en particular en sectores donde tradicionalmente han predominado los hombres”. Asimismo, las mujeres lesbianas, mujeres trans o trans femeninas, y pertenecientes a minorías étnicas también se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad;

Que, el objetivo de la directiva es prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación. Igualmente, cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo; en las diferentes dependencias de la Municipalidad Distrital de Chao;

Que, mediante Oficio N° 1092-2020-DP/OD-LA LIB de fecha 19 de octubre del 2020, el Jefe de la Oficina de la Defensoría del Pueblo de La Libertad, solicita regular mediante una directiva el procedimiento para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la Municipalidad Distrital de Chao, con la finalidad de cumplir con la normativa sobre hostigamiento sexual y efectivizar de esta manera a la Quinta disposición Complementaria Final del Reglamento de la Ley N° 27942;

Que, mediante Memorando N° 802-2020-MDCH/GM de fecha 02 de noviembre del 2020, la Gerencia Municipal, remite los actuados a la Subgerencia de Recursos Humanos para plantear propuesta de Directiva que establece acciones para prevenir, investigar y sancionar el Hostigamiento Sexual en la Municipalidad Distrital de Chao;

Que, mediante Informe N°193-2020-MDCH-GAJ de fecha 03 de noviembre del 2020, el Gerente de Asesoría Jurídica en coordinación con la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Chao, presenta propuesta de DIRECTIVA QUE REGULA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHAO, solicitando la emisión del acto resolutivo respectivo;

Que, mediante Memorando N° 807-2020-MDCH/GM de fecha 04 de noviembre del 2020, la Gerencia Municipal, remite los actuados a la Subgerencia de Recursos Humanos para revisión y opinión técnica correspondiente;

Que, mediante Informe N° 361-2020-MDCH/GA/SGRH/JAGJ de fecha 05 de noviembre del 2020, el Subgerente de Recursos Humanos, Abog. Juan Alfredo García Jave, emite opinión favorable para la aprobación del proyecto de Directiva que establece a las acciones de Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción de Hostigamiento Sexual en la Municipalidad Distrital de Chao;

Estando a los considerandos expuestos, base legal y en ejercicio de las facultades conferidas por la Ley Orgánica de Municipalidades - Ley N°27972;



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHAO



Ley de Creación N° 26427 - 04 de enero de 1995.
RUC N° 20204639028



SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR la **DIRECTIVA N° 002-2020-MDCH, QUE REGULA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHAO**", que como anexo forma parte de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- ENCARGAR el cumplimiento de la presente resolución a todas las áreas orgánicas de la Municipalidad Distrital de Chao.

ARTÍCULO TERCERO.- ENCARGAR a la Gerencia de Administración y Subgerencia de Recursos Humanos, los actos necesarios para supervisar el cabal cumplimiento de la Directiva.

ARTÍCULO CUARTO.- ENCARGAR a Secretaría General, la difusión de la Directiva entre los órganos y unidades orgánicas de la Municipalidad Distrital de Chao para su cumplimiento.

ARTÍCULO QUINTO.- DISPONER la publicación de la presente resolución en el Portal de Transparencia de la Municipalidad Distrital de Chao (www.munidischao.gob.pe).

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

C.c.
GM
GA
SGRH
GAJ
SGSel
Archivo

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHAO
Nepi Heli Gámez Espinoza
ALCALDE



DIRECTIVA N° 002-2020-MDCH, QUE REGULA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHAO

1. OBJETO.-

Establecer las disposiciones para regular las acciones de prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en los órganos y unidades orgánicas de la Municipalidad Distrital de Chao.

2. FINALIDAD.-

Regula el procedimiento, competencias y responsabilidades para prevenir y sancionar los casos de hostigamiento sexual en la Municipalidad Distrital de Chao, con el propósito de brindar un ambiente laboral seguro, digno y libre de violencia que promueva el desarrollo integral de los/las servidores/ras de la municipalidad Distrital de Chao.

3. ALCANCE.-

Las disposiciones contenidas en la presente directiva son de observancia obligatoria por parte de todos los servidores/ras, cualquiera sea su régimen laboral; así como, cualquier persona que preste o realice labores bajo cualquier modalidad contractual o formativa en la Municipalidad Distrital de Chao.

4. BASE LEGAL.-

- Constitución Política del Perú
- Ley N° 27972 ley Orgánica de Municipalidades
- Ley N° 27815, Ley del código de Ética y de la Función Pública y sus modificatorias.
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y sus modificatorias.
- Ley N° 28175, Ley marco del Empleado Público y sus modificatorias.
- Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y Hombres.
- Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil.
- Decreto Legislativo N° 1057, que regula la contratación administrativa de servicios CAS.
- Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y sus modificatorias.
- Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Decreto Legislativo N° 1401, que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el Sector Público.
- 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.
- Ordenanza Municipal N° 0017-2019-MDCH ordenanza que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Distrital de Chao
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHAO



Ley de Creación N° 26427 - 04 de enero de 1995.
RUC N° 20204639028



- 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.
- Decreto Supremo N° 083-2019-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1401
- Resolución Ministerial N° 222-2019-TR, que aprueba el documento denominado "Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el lugar de Trabajo en el Sector Público y Privado".
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 002-2015-SERVIR/ GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servidor Civil"
- 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".
- Resolución Ministerial N° 115-2020-MIMP que aprueba "Formatos referenciales para queja o denuncia por Hostigamiento Sexual en el Sector Público o Privado"

5. GLOSARIO DE TERMINOS.-

- **Conducta de naturaleza sexual.-** Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual, entre otros de similar naturaleza.
- **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 genero respecto del otro.
- **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 requiere de dichas consecuencias.
- **Hostigado/a.-** 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.
- **Hostigador/a.-** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o mas actos de hostigamiento sexual, cualquiera sea su régimen de vinculación laboral o modalidad formativa de servicio en el Sector Público.
- **Denuncia o queja.-** Acción mediante la cual una persona comunica, de forma verbal o escrita, a la entidad 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 correspondan. Los lineamientos utilizaran indistintamente los términos denuncia y queja.
- **Quejoso/a denunciante.-** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHAO



Ley de Creación N° 26427 - 04 de enero de 1995.
RUC N° 20204639028



- **Quejado/a o denunciado/a.**- Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- **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.
- **Modalidades formativas.**- Se consideran modalidades formativas las prácticas preprofesionales y profesionales.
- **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.
- **Situación ventajosa.**- Es aquella que se produce en una relación en la que no existe una posición de autoridad atribuida, pero si un poder de influencia de una persona frente a la otra, aun cuando dichas personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual sean de igual cargo, nivel o jerarquía.
- **Ambiente laboral hostil.**- Es aquel que, producto del hostigamiento sexual laboral, genera un ambiente intimidatorio o humillante y desagradable para la persona que sufre el hostigamiento y para las personas que comparten dicho ambiente.
- **Difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual.**- Persona que sin autorización, difunde, revela, publica, cede o comercializa imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual de cualquier persona, que obtuvo con su anuencia.
- **Procedimiento administrativo disciplinario-PAD.**- Procedimientos orientado a determinar la existencia o configuración del hostigamiento sexual y la responsabilidad administrativa del denunciado, con la consecuente aplicación de la sanción disciplinaria correspondiente.
- **Secretaría Técnica de Sanciones y Destituciones -STSD.**- Área responsable de tramitar las denuncias o quejas verbales o escritas sobre hostigamiento sexual; así como, investigar, precalificar y brindar el apoyo respectivo durante todo el procedimiento administrativo disciplinario.
- **Sub Gerencia de Recursos Humanos -SGRH.**- Unidad orgánica de Municipalidad Distrital de Chao responsable de promover, organizar, conducir y apoyar la implementación de las acciones de prevención del hostigamiento sexual en la Municipalidad Distrital de Chao.

6. 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



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHAO



Ley de Creación N° 26427 - 04 de enero de 1995.
RUC N° 20204639028



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 ente 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 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 procedimientos: Los/as participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la presente norma, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimientos, 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 hostigamientos sexual, deben dirigir e impulsar de oficio el procedimientos y ordenar la realización o práctica de los actos, así como la obtención de pruebas, que resulten convenientes para el esclarecimientos 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 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 interés superior del niño, niña y adolescentes: Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben priorizar el interés superior de las niñas, niños y adolescente, en todas las medidas que los afecten directa o indirectamente, garantizando sus derechos humanos, en concordancia con lo establecido en la Ley N° 30466, Ley que establece parámetros y garantías procesales para la consideración primordial del interés superior del niño, y su reglamento.
- l) 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 revictimizado.

7. ENFOQUES.-

La presente Directiva se rige por los siguientes enfoques, sin perjuicio de otros vinculados a la materia regulada en el presente Reglamento:

- a) **Enfoque de género:** Herramienta de análisis que permite observar de manera crítica las relaciones que las culturas y las sociedades construyen entre hombres y mujeres y explicar las causas que producen las asimetrías y desigualdades. Así, este enfoque aporta elementos centrales para la formulación de medidas que contribuyan a superar la desigualdad de género, modificar las relaciones asimétricas entre mujeres y hombres, erradicar toda forma de violencia basada en género, origen étnico, situación socioeconómica, edad, la orientación e identidad sexual, entre otros factores, asegurando el acceso de mujeres y hombres a recursos y servicios públicos, y fortaleciendo su participación política y ciudadana en condiciones de igualdad.
- b) **Enfoque de interculturalidad:** Herramienta que permite valorizar e incorporar las diferentes visiones culturales, concepciones de bienestar y desarrollo de los diversos grupos étnico-culturales para que las instituciones generen acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual con pertinencia cultural, y realicen una atención diferenciada a los pueblos indígenas y la población afroperuana.
- c) **Enfoque de derechos humanos:** Herramienta que coloca como objetivo principal de toda intervención la realización de los derechos humanos, identificando a los/las titulares de derechos y aquello a lo que tienen derechos conforme a sus características y necesidades, en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; identificando también a los/las obligados/as o titulares de deberes para su cumplimiento según corresponda.
- d) **Enfoque de interseccionalidad:** Herramienta que permita realizar un análisis integral de los problemas que enfrentan las víctimas de hostigamiento sexual, al vincular una serie de factores que generan la afectación de sus derechos, tales como el origen étnico, sexo, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, entre otros; lo cual conlleva a la implementación de acciones diferenciadas.
- e) **Enfoque intergeneracional.** Herramienta que permite analizar y valorar la relación existente entre personas de diferentes generaciones y grupos etarios, aludiendo a los procesos que se gestan entre y dentro de ellas. Implica que



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHAO

Ley de Creación N° 26427 - 04 de enero de 1995.
RUC N° 20204639028



las instituciones y distintos operadores/as tomen en consideración la edad como un criterio relevante en el análisis e implementación de acciones.

- f) **Enfoque centrado en la víctima:** Herramienta que permite que todos los intervinientes en la atención de casos de hostigamiento sexual asignen prioridad a los derechos, las necesidades y la voluntad de la víctima.
- g) **Enfoque de discapacidad:** Herramienta que permite realizar un análisis de las barreras actitudinales y del entorno que impiden la inclusión social y el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Es así que mediante el fomento de los derechos y la dignidad de las personas, y teniendo en cuenta los principios de diseño universal y accesibilidad, y otorgando los ajustes razonables, se eliminan dichas barreras.

8. RESPONSABILIDADES.-

8.1 Sub Gerencia de Recursos Humanos.-

1. Velar por el cumplimiento de la presente directiva, sin desmedro de la responsabilidad individual que compete a cada funcionario/a y servidor/a de los órganos y unidades orgánicas de la Municipalidad Distrital de Chao.
2. 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.
3. Realizar las acciones de prevención del hostigamiento sexual en la Municipalidad Distrital de Chao (capacitaciones, difusión de información y canales de denuncia, modificación e inclusión de cláusulas en los contratos y convenios a suscribirse sobre obligación de respeto a las normas de ética pública y hostigamiento sexual, entre otros)
4. 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.
5. Poner a disposición de la víctima, oportunamente, los canales de atención médica y psicológica, más idóneos, de acuerdo a su accesibilidad.
6. Dictar medidas de protección a favor de la presunta víctima, así como a favor de los/las testigos/as, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.
7. Informar semestralmente (julio y diciembre) a la Autoridad Nacional del Servicio Civil- Servir el número de quejas o denuncias recibidas, investigaciones iniciadas de oficio, medidas de mejora o ajustes implementados a la cultura y clima laboral.
8. Registrar las sanciones que se impongan en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.

8.2 Secretaría Técnica de Sanciones y Destituciones.-

La STSD está a cargo de llevar a cabo la investigación preliminar y presta apoyo a las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario en el conjunto de acciones orientadas a determinar la existencia o configuración de hostigamiento sexual y la consecuente responsabilidad administrativa del



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHAO

Ley de Creación N° 26427 - 04 de enero de 1995.
RUC N° 20204639028



funcionario/a o servidor/a publico/a denunciado/a y la aplicación de la sanción disciplinaria correspondiente de ser el caso. Para ello, tiene las siguientes funciones:

1. Realizar el procedimiento de investigación preliminar y el consecuente informe de precalificación, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su reglamento, y de acuerdo a los plazos establecidos en el Reglamento de la Ley N° 27942.
2. Informar 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. Este informe se realiza a través del registro de la sanción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles; para ello, deberá precisar que la causal de sanción es el hostigamiento sexual.

8.3 Comité de Investigación.-

Para los procedimientos donde se conforme un comité de investigación, este tendrá las siguientes responsabilidades:

1. Llevar a cabo una evaluación de hechos denunciados conforme a los plazos establecidos en la presente directiva y en la normativa sobre hostigamiento sexual.
2. Cuando determine la configuración de actos de hostigamiento sexual, propone el área correspondiente las medidas correctivas o necesarias para evitar posteriores actos de hostigamiento.

8.4 Funcionarios/as, servidores/as y modalidades formativas.-

Toda persona con relación laboral o modalidad formativa de servicio en la Municipalidad Distrital de Chao tiene las siguientes responsabilidades:

1. Participar obligatoriamente en las acciones de prevención que realice la Sub Gerencia de Recursos Humanos a la que haga sus veces.
2. Hacer uso de los canales de denuncia o queja en la Municipalidad Distrital de Chao.

9. DISPOSICIONES GENERALES.-

9.1 Principios para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual

Las acciones de prevención y sanción del hostigamientos sexual se sustentan en los principios contemplados en el artículo 4° del Reglamento de la ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP; sin perjuicio de la aplicación de los principios del procedimiento administrativo y de los que guían la potestad sancionadora que se encuentran regulados en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444- Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

9.2 Manifestaciones consideradas como conductas de hostigamiento sexual.-

Son manifestaciones de hostigamiento sexual las siguientes:



- 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 de forma explícita o implícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
- c) Uso de términos de naturaleza connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenidos 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.
- f) Cualquier otra conducta que encaje en el concepto de hostigamiento sexual.

9.3 Configuración del hostigamiento sexual.-

La configuración del hostigamiento sexual no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso. El hostigamiento sexual se configura 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 de trabajo o formativa o similar; o si este ocurre o no en el lugar de trabajo, ambientes formativos o similares.

9.4 Obligaciones de la Sub Gerencia de Recursos Humanos.-

9.4.1 Respetto a medidas de prevención del hostigamiento sexual

La SGRH será responsable de realizar acciones de prevención y difusión de conductas que podrían configurar hostigamiento sexual, las cuales podrían ser las que se detallan a continuación:

1. Realizar evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual o riesgos de que estas sucedan y, proponer acciones para su prevención. Para ello puede utilizar cuestionarios u otra herramienta de evaluación anónima que incluya preguntas o mecanismos destinados a levantar información que permita identificar acciones de mejora para la prevención del hostigamiento sexual, garantizando el respeto del derecho a la intimidad de lo/las encuestados/as o entrevistados/as.
2. Brindar una capacitación al inicio de la relación laboral o formativa y una capacitación anual especializada para la SGRH y STSD y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, de acuerdo a lo siguiente:
 - Una (01) capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral o formativa. Estas capacitaciones tienen como objetivo 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. La capacitación no implica la desnaturalización de las modalidades formativas de servicio.

Una (01) capacitación anual especializada para la SGRH, STSD y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, como quienes puedan fungir de órgano instructor y órgano sancionador, con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el método de investigación en casos de hostigamiento sexual y el desarrollo del PAD, considerando para ello los distintos enfoques que señalan en el artículo 5 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

3. Realizar periódicamente campañas de difusión para la prevención del hostigamiento sexual, que contenga como información mínima:

- Manifestaciones del hostigamiento sexual
- Canales de denuncia/queja interna y externas
- Acciones de cargo de Municipalidades Distrital de Chao (orientación a los/las denunciantes y supervisión de los procedimientos de investigación y sanción)
- Los formatos para la presentación de la denuncia/queja y donde obtenerlos
- Identificación de los/las servidores/as designados/as por la entidad como responsables de la STSD y SGRH para la atención de denuncias.
- El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual

4. Incluir en los contratos laborales y convenios de prácticas a suscribirse las siguientes cláusulas:

En obligaciones de la entidad:

“Adoptar medidas de prevención y sancionar los supuestos de hostigamiento sexual que involucren a algún servidor o practicante, de conformidad con la Ley N° 27942- Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su reglamento, aprobado con el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, en lo que resulta aplicable”.

En obligaciones del servidor/a o practicante pre profesional o profesional:

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

9.4.2 Respecto a las medidas de protección del hostigamiento sexual

Con la finalidad de asegurar la eficacia del procedimiento administrativo disciplinario y la protección de la presunta víctima, la SGRH podrá, a solicitud de parte o de oficio, dictar las medidas de protección siguientes:





1. Rotación o cambio de lugar del presunto hostigador.
2. Suspensión temporal del presunto hostigador.
3. Rotación o cambio de la Víctima, solamente a solicitud expresa de la misma.
4. Impedimento de acercarse a la víctima o a su entorno familiar, para lo cual se deberá efectuar una constatación policial al respecto.
5. Asistencia psicológica u otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral de la víctima, por ser el/la mayor afectado/a con el hostigamiento sexual sufrido.
6. Medidas de protección a favor del/la denunciante o testigo/s, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.
7. Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

En ningún caso se considera una medida de protección válida proponer a la víctima tomar vacaciones o descanso subvencionado, cuando esta no lo ha solicitado.

La adopción de una medida de protección antes del inicio del PAD es de competencia de la SGRH, teniendo un plazo máximo de tres (3) días hábiles para dictar medidas de protección a favor de la víctima, desde que se interpuso la queja/denuncia o tomo conocimiento de los hechos por cualquier medio. La medida de protección se ejecuta de manera inmediata y no es impugnable.

En caso de la STSD, tome conocimiento directo del hecho, informa dentro del mismo plazo a la SGRH para que adopte las medidas de protección correspondientes.

Las medidas de protección pueden ser sustituidas o ampliadas, a pedido de parte, atendiendo a las circunstancias de cada caso, con la debida justificación y cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para la víctima.

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

9.4.3 Respeto a la atención media y psicológica.-

La SGRH, en plazo no mayor de un (01) día hábil, pone a disposición de la víctima

Los canales de atención media y/o psicológica, con los que cuente. De no contar con dichos servicios, derivara a la víctima a los servicios públicos o privados de salud a los que esta tenga acceso, entre ellos los siguientes:





- Centros de Emergencia Mujer -CEM
- Centro de Atención de EsSALUD
- Centro de atención del Ministerio de Salud

10. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS.-

10.1 Finalidad del procedimiento de denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual

El procedimiento de denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual tiene por finalidad proteger a la víctima durante todo el desarrollo del mismo y sancionar a la persona que realiza actos de hostigamiento sexual, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, célere y eficaz.

10.2 Procedimiento de denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual para funcionarios/as, directivos/as y servidores/as

10.2.1 Presentación de la denuncia.-

La denuncia por hostigamiento sexual será presentada por el/la hostigado/a en forma verbal o escrita a la SGRH y esta corre traslado dentro de las 24 horas a la STSD, la misma que tramitará la denuncia de acuerdo al procedimiento establecido en la Ley N° 27942-Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, en concordancia con las Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil y su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

El procedimiento no podrá extenderse por un plazo mayor a treinta (30) días calendario. Excepcionalmente, y atendiendo a la complejidad del caso, el procedimiento podrá extenderse por un plazo adicional de quince (15) días calendario, con la debida justificación e informar dentro de ese plazo al denunciante sobre el estado de la denuncia que interpuso.

El incumplimiento de los plazos indicados en el párrafo precedente implica la responsabilidad administrativa correspondiente, pero no la caducidad del procedimiento.

El/la denunciante no es parte del procedimiento administrativo disciplinario; es colaborador de la administración.

El/la denunciante está obligado/a a cooperar en las diligencias que sean necesarias, permitir el acceso a la información solicitada y facilitar cualquier investigación para la determinación de los hechos materia de la denuncia, sin que ellos pongan en riesgo la identidad protegida.

Asimismo, para comunicarme con la presunta víctima se usaran los canales formalmente establecidos para ello y la STSD brinda una respuesta a la/el denunciante en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles a partir del día siguiente de interpuesta la denuncia y al término del procedimiento disciplinario asegurando la reserva de la identidad de la presunta víctima.



10.2.2 Contenido de la denuncia.-

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

La denuncia puede ser presentada por la presunta víctima, por terceros, anónima o de oficio (cuando la SGRH 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 STSD.

En caso que el/la presunto/a hostigador/a sea el funcionario/a que dirige el 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/ debe abstenerse de participar en la investigación.

10.2.3 Medios Probatorios.-

Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes y producir certeza en la instancia encargada de realizar la investigación por hostigamiento sexual. Esta instancia deberá evaluar los medios probatorios, así como todos los indicios existentes que coadyuven a determinar la comisión de los hechos por los actos denunciados.

Las pruebas que podrán presentar son, de manera referencial, entre otras:

1. Declaración de testigos.
2. Documentos públicos o privados.
3. Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, u otros medios de registro.
4. Pericias psicológicas, psiquiatras, forenses, grafo técnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
5. Cualquier otro medio probatorio idóneo para la verificación de la manifestación de la conducta del hostigamiento sexual.

El denunciante y el denunciado podrán presentar las pruebas que estimen convenientes en la oportunidad que señala el procedimiento establecido en la presente directiva. Estas pruebas se actuarán, incluso, se podrá realizar una confrontación entre las partes, siempre que sea solicitada por la persona presuntamente hostigada. Deberá tenerse en cuenta la intangibilidad del contenido de los medios probatorios e incidentes que formaran parte de la documentación relativa a la investigación, tramitación y resolución en el procedimiento respectivo, no pudiendo introducirse enmendaduras, alteraciones o entrelineados, ni agregados.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHAO



Ley de Creación N° 26427 - 04 de enero de 1995.
RUC N° 20204639028



10.2.4 Confidencialidad.-

De acuerdo a 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, tiene carácter reservado y confidencial.

La publicidad solo procede para la resolución o decisión final de acuerdo a la normatividad sobre la materia.

La SGRGH y la STSD toman las siguientes medidas de confidencialidad:

- Asegurar que solo las personas involucradas en el procedimiento de investigación y sanción tengan acceso al expediente de denuncia (SGRH, secretario/a técnico/a, órgano instructor y órgano sancionador).
- Asignar códigos a las presuntas víctimas con la finalidad de evitar que quienes tomen conocimientos del caso conozcan su identidad.

10.2.5 Tratamiento de la víctima de hostigamiento sexual.-

Para el tratamiento de víctima de hostigamiento sexual de debe seguir lo establecido en el Anexo N° 02, con la finalidad de evitar cualquier situación que pudiera generar su re victimización.

10.2.6 Investigación preliminar y precalificación de la denuncia

Durante la investigación preliminar, la STSD debe tomar en consideración todos los medios de prueba presentados por el/la denunciante y las investigaciones realizadas por su cuenta con la finalidad de fijar su postura en el informe de precalificación.

La declaración de la víctima constituye un elemento esencial de suma relevancia cuando se investiguen hechos que podrían constituir actos de hostigamiento sexual, con la finalidad de esclarecer las investigaciones y, de ser el caso, sancionar al infractor o, de lo contrario, evitar la imposición de sanciones injustificadas.

Para la valoración de la declaración de la víctima y que esta genere indicio razonable sobre la comisión de los hechos denunciados, al menos deberán considerarse los siguientes criterios:

- Que exista una mínima corroboración con otras acreditaciones indiciarias en contra del denunciado/a, que incorporen algún hecho, dato o circunstancia externa, aun de carácter periférico, que consolide su contenido.
- Coherencia y solidez del relato. Debe observarse la uniformidad en la declaración, sin ambigüedades o contradicciones.

Durante la investigación preliminar, la STSD puede incluir las declaraciones de compañeros/as de trabajo, así como considerar, de ser el caso, el informe psicológico de la víctima.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHAO

Ley de Creación N° 26427 - 04 de enero de 1995.
RUC N° 20204639028



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.

La STSD, al recibir la denuncia, calificará y emitirá pronunciamiento (informe de precalificación), sobre la procedencia o improcedencia de la instauración del procedimiento administrativo disciplinario, en un plazo de quince (15) días calendario de recibida la denuncia.

La STSD tiene un plazo máximo de un (1) día hábil para notificar el informe de precalificación al órgano instructor.

El acto de resolución de inicio del procedimiento administrativo disciplinario es inimpugnable.

La STSD debe tomar en consideración todos los medios de prueba presentados por el/la denunciante y las investigaciones realizadas por su cuenta con la finalidad de fijar su postura en el informe de precalificación.

La declaración de la víctima constituye un elemento esencial de suma relevancia cuando se investiguen hechos que podrían constituir actos de hostigamiento sexual, con la finalidad de esclarecer las investigaciones y, de ser el caso, sancionar al infractor o, de lo contrario, evitar la imposición de sancionar injustificadas.

Para la valorización de la declaración de la víctima, y que esta genere indicio razonable sobre la comisión de los hechos denunciados, al menos deberá considerarse que exista una mínima corroboración con otras fuentes indiciarias en contra del denunciando/a que incorporen algún hecho, dato o circunstancia externa, aun de carácter periférico, que consolide su contenido.

Durante la investigación preliminar, la STSD puede incluir las declaraciones de compañeros/as de trabajo, así como considerar, de ser el caso, el informe psicológico de la víctima.

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.

Si durante la investigación, el secretario/a técnico/a requiere entrevistar al/la denunciante, orienta su actuación conforme al **Anexo N°02**.

10.2.7 Informar al Ministerio Público y/o a la Policía Nacional del Perú.-

En los casos en los que el informe de precalificación recomienda dar inicio al PAD, la STSD informa al Ministerio Público o a la Policía Nacional del Perú para que estos actúen conforme a sus atribuciones. El plazo máximo para esta comunicación es de veinticuatro (24) horas computadas a partir de la emisión del informe de precalificación.



10.2.8 De las notificaciones.-

En atención a los plazos establecidos en la norma sobre la materia, tanto denunciante y denunciado/a deben autorizar mediante sus escritos de denuncia y descargo respectivamente, la notificación mediante correo electrónico, de conformidad a lo establecido en el numeral 20.4 del artículo 20° del TUO de la Ley N° 27444, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

10.2.9 Del procedimiento Administrativo Disciplinario.-

Fase Instructiva

Se encuentra a cargo del órgano instructor y comprende las acciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria del/el denunciado/a por hostigamiento sexual:

1. El PAD se inicia con la notificación de la resolución de inicio del PAD al/la servidor/a denunciado/a por conducta de hostigamiento sexual, dentro de los tres (03) días hábiles, contados a partir del día siguiente de su expedición.
2. El/la servidor/a denunciado/a por conducta de hostigamiento sexual puede formular su descargo por escrito y presentarlo ante el órgano instructor, dentro del plazo de cinco (5) días hábiles de notificado el acto de inicio del PAD. El descargo contendrá la exposición ordenada de los hechos y la prestación de las pruebas con las que desvirtuará los cargos imputados.
3. Excepcionalmente, cuando exista causa justificada y a petición del/la servidor/a denunciado/a, el órgano instructor competente del PAD, podrá otorgar una prórroga, analizando la solicitud y en atención al principio de razonabilidad, si el órgano instructor no se pronuncia en el plazo de dos (2) días hábiles, se entenderá que la prórroga ha sido otorgada por un plazo adicional de cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente del vencimiento del plazo inicial.
4. Vencido el plazo para la presentación de los descargos, el órgano instructor en un plazo de diez (10) días calendarios emite un informe final en el que se pronuncia acerca de la existencia o no del hostigamiento sexual imputado, recomendando la sanción que debe ser impuesta o el archivo. Dicho informe es remitido al órgano sancionador.

Fase Sancionadora

Esta fase encuentra a cargo del órgano sancionador, el cual realizara las siguientes acciones:

1. Notificara el informe final sobre la comisión de la infracción imputada, al/la servidor/a denunciado/a, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de haber recibido el informe del órgano instructor, a efectos de que pueda, de considerarlo necesario, efectuar sus descargos y ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral. Este deberá ser solicitado por escrito ante el órgano sancionador, teniendo para ello un plazo de tres (3) días hábiles, contados a partir del día siguiente de notificado el servidor denunciado.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHAO



Ley de Creación N° 26427 - 04 de enero de 1995.
RUC N° 20204639028



2. Atenderá la petición del informe oral estableciendo lugar, fecha y hora, teniendo en cuenta el plazo de cuatro (4) días hábiles para la emisión de su pronunciamiento, determinando la imposición de la sanción o el archivamiento del procedimiento.

Sanciones

En caso se determine el acto de hostigamiento sexual, las sanciones aplicables dependerán de la gravedad y podrán ser:

- a. Suspensión sin goce de remuneraciones conforme lo establece la normatividad vigente respecto a la materia.
- b. Destitución

Se registran en el legajo personal las sanciones de suspensión sin goce de remuneraciones y destitución.

Las sanciones establecidas en los literales a) y b) deben ser registradas por la SGRH en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles, que administra Servir.

Medios Impugnatorios

El servidor sancionado podrá interponer recursos de reconsideración o de apelación contra los actos que ponen fin al procedimiento administrativo disciplinario, los mismo que se interpondrán dentro de los quince (15) días calendarios siguientes de su notificación y deben resolverse en el plazo de ley. Para su presentación se deberá observar los requisitos establecidos en la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil y su reglamento general, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. Su interposición no suspende la ejecución de lo resuelto.

10.3 Procedimiento de denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual para el caso de modalidades formativas

10.3.1 Actos involucrados en el procedimiento a, Sub Gerencia de Recursos Humanos

a. Recursos Humanos

la SGRH se encuentra a cargo de recibir y atender las denuncias por hostigamiento sexual y orientar a la presunta víctima, manteniendo la confidencialidad del caso; evalúa, dicta las medidas de protección necesaria a la víctima y conforma un comité de investigación.

b. Comité de investigación

De conformidad con 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", para la atención de casos de hostigamiento sexual producido entre o desde las modalidades formativas de la Municipalidad Distrital de Chao (es decir, personas que realizan prácticas pre profesionales o prácticas profesionales) se conforma un Comité de Investigación.



La SGRH conforma el 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.

El comité de investigación está integrado por dos representantes de la SGRH y uno del área en la cual viene desempeñando labores la presunta víctima, conforme a lo siguiente:

- Sub Gerente de la SGRH
- Servidor/a designado/a por el jefe/a de la SGRH; el cual deberá desempeñarse en funciones vinculadas al Subsistema de Relaciones Humanas y Sociales o al PAD, de preferencia, con conocimiento en materia de hostigamiento sexual.
- Gerente/a, Sub Gerente/a jefe/a o representante del área en la cual viene desempeñando labores la presunta víctima.

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

10.3.2 Interposición de la denuncia/queja.-

La denuncia se realizará ante la SGRH o STSD, conforme al procedimiento establecido en la presente directiva.

10.3.3 Atención media y psicológica

Se realizará conforme al procedimiento establecido en la presente directiva.

10.3.4 Medidas de protección.-

La SGRH cuenta con un plazo máximo de tres (3) días hábiles para dictar medidas de protección a favor de la víctima, desde que se interpuso la queja/denuncia. Cabe precisar que son otorgadas de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata. Pueden ser las señaladas en la presente directiva

10.3.5 Investigación.-

El procedimiento de investigación inicia cuando la denuncia o queja remitida por el SGRH 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. Este informa a la persona denunciada respecto al inicio de las investigaciones, en un 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.

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



Durante la investigación, en caso el comité de investigación requiera entrevistar al/la denunciante, orienta su actuación conforme el Anexo N° 04, evitando durante su desarrollo que se genere una situación de re victimización.

Finalmente, el comité de investigación emite un Informe de Investigación, conforme el modelo del Anexo N° 5, 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 de quince (15) días calendario, contados a partir de recibido la denuncia. Dicho informe, es puesto en conocimiento de la SGRH 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 SGRH 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.

Se debe garantizar debidamente a los testigos ofrecidos por las partes con medidas de protección personales, laborales o contractuales, entre otras, dentro del ámbito administrativo, a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación, más aun si el testigo facilito el esclarecimiento de los hechos relativos al hostigamiento sexual contra la víctima.

10.4 Sanción por infidencia de la reserva o confidencialidad. -

Cualquier infidencia respecto a las actuaciones dentro de un causa disciplinaria de hostigamiento sexual, consiste en difundir de cualquier modo o permitir el acceso de la información confidencial, será sancionada, en concordancia con el numeral 10 del artículo 261 y el numeral 171.1 del artículo 171 del TUO de la Ley N° 27444. La infidencia de la reserva o confidencialidad se considerara como incumplimiento de sus obligaciones contractuales, para efectos de la renovación o resolución de los contratos.

10.5 Criterio para evaluar la gravedad de la conducta del hostigamiento sexual.-

Con el fin de determinar la gravedad de la conducta de hostigamiento sexual, se deberá tener en cuenta los criterios de razonabilidad y proporcionalidad, y adicionalmente, la reiteración y concurrencia de las citadas manifestaciones.

La severidad de la conducta de hostilización dependerá del número de incidentes y de la intensidad de cada uno de ellos.

10.6 Falsa denuncia o queja

Cuando la denuncia de hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme y queda acreditada la mala fe del/de la denunciante, la persona a quien se le



imputan los hechos en la denuncia o queja tiene expedito su derecho a interponer las acciones administrativas y judiciales que considere pertinentes.

11. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES.-

- 11.1 La presente directiva entrara en vigencia a partir del día siguiente de su aprobación
- 11.2 Aquel servidor/a y/o funcionario que no hubiera adoptado las acciones oportunas y adecuadas para atender, tramitar, investigar y sancionar los hechos será responsable solidario por el pago de la indemnización que corresponde al hostigador/a, sin perjuicio de la responsabilidad penal y/o administrativa que corresponda.
- 11.3 En caso que el acto de hostigamiento sexual, ocurra en la Municipalidad Distrital de Chao, haya sido cometido por un tercero ajeno a la entidad (por ejemplo, un administrado o usuario de los servicios), la entidad, a través de la SGRH y la STSD, brindara a la presunta víctima el soporte legal que corresponda, sin perjuicio de que el hecho sea puesto en conocimiento del Ministerio Público y/o la Policía Nacional del Perú.
- 11.4 Para el caso en donde el presunto hostigador pertenezca a alguna empresa que brinde servicios en la Municipalidad Distrital de Chao, se deberá dar aviso a la empresa correspondiente y al/la procurador/a público de la entidad para las acciones legales respectivas de acuerdo a atribuciones; sin perjuicio de que el hecho sea puesto en conocimiento del Ministerio Público y/o Policía Nacional del Perú.
- 11.5 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 podrá interponer las acciones pertinentes, ya sea judicial o administrativamente.
- 11.6 Los asuntos no previstos por esta directiva, que se encuentren relacionados al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, serán regulados supletoriamente por la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil; su reglamento general, aprobado con el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil"; la Ley N° 27942- Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual; su reglamento, aprobado con el Decreto Supremo N° 014-2019-MMP; y los "Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en la Entidades Públicas", aprobados mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE.

12. ANEXOS.-

- Anexo N° 1: Formato de denuncia de hostigamiento sexual
- Anexo N° 2: Protocolo de actuación para la atención de denuncias y Entrevistas con víctimas de hostigamiento sexual.
- Anexo N° 3: Estructura de informe de investigación del comité de Investigación.
- Anexo N° 4: Esquema de procedimiento administrativo disciplinario para casos de hostigamiento sexual.
- Anexo N° 5: Matriz de riesgos identificados



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHAO



Ley de Creación N° 26427 - 04 de enero de 1995.
RUC N° 20204639028



ANEXO N° 01

FORMATO DE DENUNCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

En la 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 o modalidad
formativa) en.....(indicar
órgano/unidad orgánica), conforme a los hechos que a continuación expongo:

.....
.....
.....
.....
.....(exponer
en forma clara y precisa 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)

(Nombre y apellido) DNI N°.....



ANEXO N° 02

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DE DENUNCIAS Y
ENTREVISTA CON VICTIMAS 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 esta refleje empatía con el relato y estado emocional de la presunta víctima.

c. Conducta 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 lo 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.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHAO

Ley de Creación N° 26427 - 04 de enero de 1995.
RUC N° 20204639028



e. Firma de la declaración

Terminada la entrevista se le entregara 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 solicitara que la firme.





ANEXO N°03

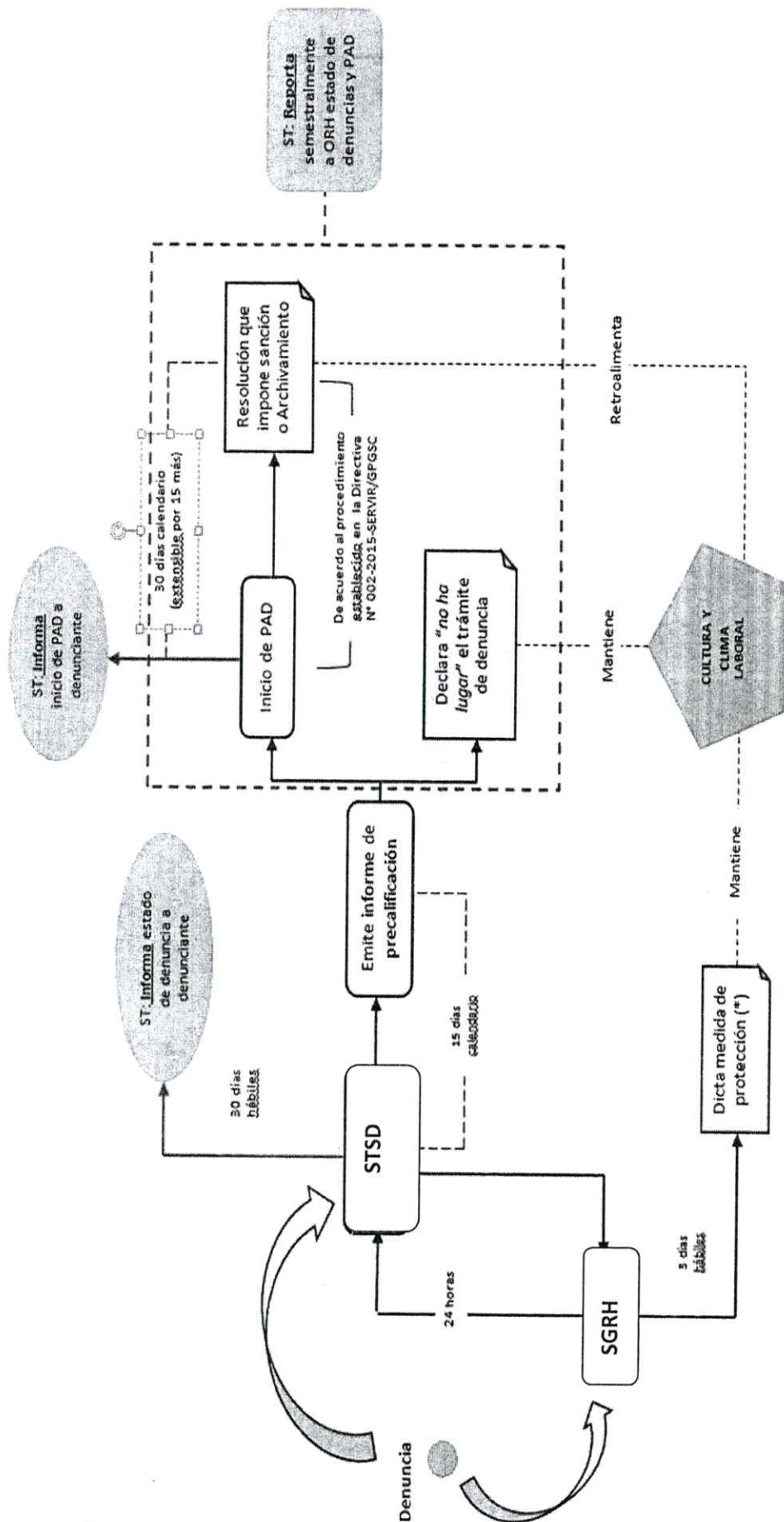
ESTRUCTURA DE INFORME DE INVESTIGACIÓN DEL COMITÉ DE INVESTIGACIÓN

Habiendo sido notificados con fecha _____ de la denuncia por hostigamiento sexual presentado/a 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 informan los detalles de la misma:

1. (Antecedentes y documentos que fueron 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)

ANEXO N° 04

ESQUEMA DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO PARA CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL



(*) De acuerdo al procedimiento establecido en las Normas para la prevención y sanción del hostigamiento sexual de la entidad. Son ejemplos de esta: rotación del presunto hostigador, impedimento de acercamiento a la presunta víctima

Fuente: SERVIR



ANEXO N° 05

MATRIZ DE RIESGOS IDENTIFICADOS

Denominación del documento normativo: DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHAO					
Clasificación del documento normativo: Directiva		Órgano / Unidad Orgánica: Unidad de Recursos Humanos	Responsable del análisis:		
Numeral o literal del documento donde se señala el riesgo	Tipo de riesgo	Causas que originan el riesgo	Efectos del riesgo	Acciones o actividades para prevenir el riesgo	Observaciones
7.1	Cumplimiento/ operativo	Inexistencia de un marco regulatorio para la atención, prevención y sanción de los casos de hostigamiento sexual en la Municipalidad Distrital de Chao	Establecer el marco normativo regulatorio que regule los parámetros, conductas, procedimientos y sanciones frente a casos de hostigamiento sexual	Difusión de la presente directiva para su cumplimiento a todos los servidores de; así como para los practicantes y profesionales pre y profesionales.	
7.4.1	Estratégico	Falta de un procedimiento regulatorio para la atención oportuna de denuncias por hostigamiento sexual	Establecer mecanismos de prevención y detección de casos de Hostigamiento Sexual.	Establecer un cronograma para la ejecución de charlas sobre hostigamiento sexual	

