



Municipalidad Provincial de Ayabaca

Decreto de Alcaldía N° 003-2019-MPA-"A"

Ayabaca, 04 de Diciembre del 2019

VISTO:

El Oficio N° 864-2019-DP/OD-PIU de fecha 08 de Julio del 2019, del Jefe de la Oficina Defensorial de Piura Cesar Augusto Orrego Azula, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el Artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, establece que los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. La autonomía que la Constitución Política del Perú establece para las municipalidades radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico vigente.

Que, con Oficio N° 864-2019-DP/OD-PIU de fecha 08 de Julio del 2019, el Jefe de la Oficina Defensorial de Piura Cesar Augusto Orrego Azula, da a conocer la falta de implementación de los siguientes dispositivos legales: la Ordenanza Municipal que sanciona el acoso sexual en espacios públicos en el marco de la Ley N° 30314; así como la directiva o reglamento interno que sanciona el hostigamiento sexual en el ámbito laboral en razón a la Ley N° 27942. Precisa que la normativa materia de la presente intervención se configura como una herramienta legal importante, a nivel de los gobiernos locales, para enfrentar y erradicar el grave problema de violencia que sufren a diario las mujeres, niñas, adolescentes e integrantes del grupo familiar, y de conformidad con las atribuciones conferidas por los artículos 161° y 162° de la Constitución Política del Estado, concordantes con el artículo 26° de la Ley N° 26520, Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo, por lo que adjunta al presente el correspondiente INFORME DEFENSORIAL, para su debida atención y diligencia.

Que, mediante Informe N° 818-2019-SGRH-MPA de fecha 30 de Octubre del 2019, el Subgerente de Recursos Humanos, recomienda poner en conocimiento al Concejo Municipal, para que apruebe la Ordenanza Municipal que sanciona el acoso sexual en los espacios públicos de esta jurisdicción, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30314, así como también se implemente en el más breve plazo la directiva o reglamento interno en la ley sanciona el hostigamiento sexual en el ámbito laboral de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 27972.

Que, con Informe N° 0708-2019-MPA-GAJ de fecha 15 de Noviembre del 2019, el Gerente de Asesoría Jurídica, emite opinión legal y concluye que a efectos de dar cumplimiento a las normas sobre la materia, se disponga a la Subgerencia de Recursos Humanos para que en coordinación con la Gerencia de Desarrollo Económico y Social y sus dependencias competentes alcancen el Proyecto de Ordenanza que sanciona el acoso sexual en espacios públicos de la jurisdicción; asimismo se elabore el Proyecto de Reglamento Interno para la prevención y sanción del hostigamiento sexual, en el marco de lo establecido en el artículo 13° de la Ley N° 27942 Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual modificada por el Decreto Legislativo N° 1410.

Que, mediante proveído de fecha 15 de Noviembre del 2019, la Secretaria General pasa el presente expediente a la Subgerencia de Recursos Humanos para que elaboren el Proyecto de Ordenanza que sancione el acoso sexual.

Que, con Informe N° 886-2019-SGRH-MPA de fecha 22 de Noviembre del 2019, el Subgerente de Recursos Humanos, en atención al Informe N° 0708-2019-MPA-GAJ del Gerente de Asesoría Jurídica, alcanza proyecto de Ordenanza que sanciona el Acoso Sexual en Espacios Públicos de la Jurisdicción y el proyecto de Reglamento Interno o Directiva para la prevención y sanción del hostigamiento sexual, en consecuencia sea derivado al Concejo Municipal para su revisión, análisis y aprobación de las mencionadas normas.



Municipalidad Provincial de Ayabaca

Decreto de Alcaldía N° 003-2019-MPA-"A"

Que, mediante Informe N° 0816-2019-MPA-GAJ de fecha 02 de Diciembre del 2019, el Gerente de Asesoría Jurídica, emite opinión legal y es de la opinión que, mediante Decreto de Alcaldía, puede aprobarse la DIRECTIVA denominada: "PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AYABACA", alcanzada por el Subgerente de Recursos Humanos; en consecuencia puede remitirse los actuados a Secretaría General para que proyecte la correspondiente norma municipal.

Que, el artículo 42° de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, prescribe: "Los decretos de alcaldía establecen normas reglamentarias y de aplicación de las ordenanzas, sancionan los procedimientos necesarios para la correcta y eficiente administración municipal y resuelven o regulan asuntos de orden general y de interés para el vecindario, que no sean de competencia del concejo municipal".

Que, el artículo 46° de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades señala que las normas municipales son de carácter obligatorio y su incumplimiento acarrea las sanciones correspondientes, sin perjuicio de promover las acciones judiciales sobre las responsabilidades civiles y penales a que hubiere lugar.

En el marco de las normas internacionales de obligatorio cumplimiento para el Perú, como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer – Convención de Belem Do Pará -, se establece que "(...) debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado" (artículo 1); que los Estados partes "(...) condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia (...)" (artículo 7); y que se comprometen a "(...) tomar todas las medidas apropiadas, incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes y reglamentos vigentes, o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer" (artículo 7, literal e)), respectivamente.

Que, en el marco de las normas nacionales, como la Ley N° 28983 Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres se establece en el artículo 6 de los lineamientos 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, 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 derechos laborales la protección frente al hostigamiento sexual y la armonización de las responsabilidades familiares y labores.

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.

Que, en ese sentido, el artículo 45 numeral 14 literal a) de la mencionada Ley N° 30364, establece que los gobiernos regionales son responsables de formular políticas, regular, dirigir, ejecutar, promover, supervisar y controlar planes, políticas y programas regionales, locales y comunitarios, para sensibilizar, prevenir, detectar y atender toda forma de violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

De un lado, la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada por el Decreto Legislativo N° 1410, publicada el 12 de Setiembre 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 humillante; o que puede afectar



Municipalidad Provincial de Ayabaca

Decreto de Alcaldía N° 003-2019-MPA-"A"

su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole. En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta.

Que, el hostigamiento sexual constituye una de las formas de discriminación por razón de género contra la mujer más invisibilidades, dado que es una práctica extendida que afecta mayoritariamente las mujeres en centros de trabajo públicos y privados, instituciones estatales y privadas, y (...) en particular en sectores donde tradicionalmente han predominado los hombres.

La Directiva alcanzada tiene como objetivo prevenir y sancionar los actos de hostigamiento sexual que pueden ocurrir en las diferentes unidades orgánicas de la Municipalidad Provincial de Ayabaca; asimismo, tiene como finalidad normar los procedimientos y establecer las competencias y responsabilidades para la aplicación de los mecanismos de prevención y sanción del hostigamiento sexual.

Este instrumento normativo contiene el procedimiento para el prevenir y sancionar el hostigamiento sexual en la Municipalidad Provincial de Ayabaca; por lo que, al haber sido propuesta por la Subgerencia de Recursos Humanos, debe formalizarse su aprobación a través de un Decreto de Alcaldía, en virtud de la norma legal acotada.

Estando a lo dispuesto por el Despacho de Alcaldía, en uso de las facultades conferidas por la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N° 27972;

DECRETA:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR la DIRECTIVA N° 001-2019-MPA-"A", sobre "PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AYABACA", que consta de Diez (10) Capítulos, que forman parte integrante del presente Decreto de Alcaldía.

ARTÍCULO SEGUNDO.- ENCARGAR el cumplimiento de la presente Directiva a la Gerencia Municipal, Gerencia de Desarrollo Económico y Social y la Subgerencia de Recursos Humanos.

ARTÍCULO TERCERO.- ENCARGAR, a la Subgerencia de Sistemas Informáticos y Estadística de la Municipalidad Provincial de Ayabaca, cumpla con publicar el presente en el portal institucional: www.muniayabaca.gob.pe

ARTÍCULO CUARTO.- NOTIFICAR, el presente, a Gerencia Municipal, Gerencia de Administración y Finanzas, Gerencia de Asesoría Jurídica, Gerencia de Desarrollo Urbano Rural, Gerencia de Desarrollo Económico y Social, Gerencia de Administración Tributaria, Gerencia de Planeamiento y Presupuesto, Procuraduría Pública Municipal, Órgano de Control Institucional - OCI, Subgerencia de Recursos Humanos, Subgerencia de Sistemas Informáticos y Estadística, Imagen Institucional, Radio Municipal, y a todas las Subgerencias para los fines pertinentes.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
AYABACA
Waldomero Marchena Tacure
ALCALDE



Municipalidad Provincial de Ayabaca

Los Funcionarios, los Servidores públicos y el personal sujeto a otras modalidades de contratación, son responsables del cumplimiento de lo estipulado en la presente Directiva, quedando su omisión comprendida como falta disciplinaria.

7. DEFINICIONES:

Para los efectos de la presente directiva se entenderá por:

- a) Funcionario: persona natural que, en virtud de una Resolución de Alcaldía, ejerce un cargo de confianza como Gerente o Subgerente.
- b) Servidor: persona natural que labora o presta servicios en cualquiera de las unidades orgánicas o dependencias de la Municipalidad, en su condición de nombrado o contratado.
- c) Personal sujeto a otras modalidades de contratación: se encuentran comprendidos en dicha condición los consultores, servicios por terceros, Secigristas y practicantes.
- d) Hostigado: toda persona natural, hombre o mujer, que es víctima de hostigamiento sexual.
- e) Hostigador: toda persona natural, hombre o mujer, que dirige a otros comportamientos de naturaleza sexual no deseados, cuya responsabilidad ha sido determinada y que ha sido sancionada previa queja o demanda según sea el caso, por hostigamiento sexual, de acuerdo al procedimiento establecido en la presente Directiva, y en la Ley N° 27942 y su Reglamento.
- f) Queja: comunicación verbal o escrita conteniendo un reclamo presentado por el hostigado ante la Subgerencia de Recursos Humanos contra el presunto hostigador, de conformidad con lo previsto en la Ley N° 27942 y su reglamento.

8. DISPOSICIONES GENERALES:

8.1 Se entenderán como manifestación de la conducta de hostigamiento sexual, a título enunciativo y no taxativo, las siguientes:

- a) La promesa explícita o implícita a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b) La exigencia explícita o implícita de una conducta no deseada por la víctima, que atente o afecte su dignidad, o ejercer actitudes de presión e intimidatorias con la finalidad de recibir atenciones o favores de naturaleza sexual, o para reunirse o salir con la persona agraviada.
- c) El uso de términos de naturaleza o connotación sexual escritos o verbales, insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima, tales como: escritos con mensajes de contenido sexual, exposiciones indecentes con contenido sexual y ofensivo, bromas obscenas, preguntas, chistes o piropos de contenido sexual, conversaciones con contenido sexual, llamadas telefónicas o correos electrónicos de contenido sexual, proposiciones reiteradas por citas con quien ha rechazado tales solicitudes, comentarios de contenido sexual o de la vida sexual de la persona agraviada, mostrar reiteradamente dibujos, grafitis, fotos, revistas, calendarios con contenido sexual, entre otros actos de similar naturaleza.
- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este numeral.

8.2 Son elementos constitutivos del hostigamiento sexual:

- a) Una relación de autoridad, dependencia, jerarquía o situación ventajosa.



Municipalidad Provincial de Ayabaca

- b) Los actos de carácter o connotación sexual, éstos pueden ser físicos, verbales, escritos o de similar naturaleza.
- c) El acto no es deseado o es rechazado manifiestamente por la víctima.
- d) El sometimiento o el rechazo de una persona a dicha conducta se utiliza de forma explícita e implícita como base de una decisión que tenga efectos sobre el acceso de ésta a la formación o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo y/o a dicha conducta creando un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.



9. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS:

9.1 PRESENTACIÓN DE LA QUEJA:

La queja verbal o escrita será presentada por el hostigado ante la Subgerencia de Recursos Humanos, en un plazo que no podrá exceder de treinta (30) días hábiles, computados desde el último acto de hostigamiento sexual.



9.2 CONTENIDO DE LA QUEJA:

La queja deberá contener la siguiente información:

- a) Identificación del presunto hostigado: nombre, cargo, función principal que realiza y otros datos que se consideren pertinentes.
- b) Identificación del presunto hostigador: nombre, cargo, relación laboral o contractual con el hostigado y otros datos que se consideren pertinentes.
- c) Descripción de los actos que consideren manifestaciones de hostigamiento sexual y las circunstancias de tiempo y lugar en que se produjeron.
- d) Medios probatorios que acreditarían la queja.
- e) Solicitud de medida cautelar, en caso ello sea necesario.



9.3 MEDIOS PROBATORIOS:

Los medios probatorios que la víctima de hostigamiento sexual podrá presentar para acreditar y sustentar su denuncia, son los siguientes:

- a) Declaración de testigos.
- b) Documentos públicos y/o privados.
- c) Grabaciones de audio, correos electrónicos, videos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, entre otros.
- d) Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
- e) Cualquier otro medio probatorio idóneo para la verificación de los actos de hostigamiento sexual.

Estos medios probatorios podrán ser presentados hasta antes que se emita la resolución final y podrán ser solicitados de oficio por la Subgerencia de Recursos Humanos o la unidad orgánica a cargo de la investigación.

9.4 MEDIDAS CAUTELARES:

A fin de asegurar la eficacia de la resolución final y la protección de la víctima, la Subgerencia de Recursos Humanos podrá adoptar las siguientes acciones relacionadas con las medidas cautelares que a continuación se detallan:





Municipalidad Provincial de Ayabaca

días hábiles de presentada, para que éste, en un plazo de cinco (05) días hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación, presente por escrito sus descargos, los cuales deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- Los que se consignan en los numerales 9.2 y 9.3 del numeral 9 de la presente Directiva, en lo que corresponda.
- El pronunciamiento respecto a cada uno de los hechos expuestos en la queja.
- La exposición de los hechos en que funda su defensa en forma clara, precisa y ordenada.
- Los medios probatorios y/o indicios en los que fundamenta su defensa.

En el plazo máximo de tres (03) días hábiles de recibida la absolución de la queja, se correrá el traslado al hostigado.

9.5.2 INVESTIGACIÓN:

La Secretaria Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario o la Subgerencia de Recursos Humanos, según corresponda, podrá efectuar las investigaciones que considere necesarias, a fin de determinar la existencia y responsabilidad de los actos de hostigamiento sexual materia de queja o denuncia.

El periodo de investigación no excederá del plazo de diez (10) días hábiles.

9.5.3 PLAZO PARA RESOLVER:

La Secretaria Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario o la Subgerencia de Recursos Humanos, según corresponda, contará con un plazo máximo de veinte (20) días hábiles, improrrogables, para resolver la queja planteada, bajo responsabilidad.

9.5.4 CALIFICACIÓN DE LA QUEJA:

Al calificarse la queja se emitirá pronunciamiento sobre lo siguiente:

- a. La procedencia de la apertura del proceso administrativo disciplinario para el personal del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276. En caso de no proceder la queja, se elevará un informe sobre lo actuado al Alcalde.
- b. La comisión de una falta laboral, que supone la imposición de una sanción para el personal del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728. En caso de no proceder la queja, se elevará un informe sobre lo actuado al Alcalde.
- c. La comisión de una falta laboral, que supone la imposición de una sanción para el personal del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057. En caso de no proceder la queja, se elevará un informe sobre lo actuado al Alcalde.

9.5.5 CONCLUSIÓN DEL PROCEDIMIENTO:

Dependiendo del régimen aplicable, el procedimiento concluirá de la siguiente manera:

- a. Con la Resolución de sanción o de archivamiento correspondiente de acuerdo a Ley.



Municipalidad Provincial de Ayabaca

- b. El proceso 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.

9.6.2 Servidores sujetos al Decreto Legislativo N° 728:

Cuando el hostigador se encuentre sujeto al Régimen Laboral de la Actividad Privada, quien se considere hostigado puede optar por las siguientes acciones:

- a. Solicitar el cese de los actos de hostigamiento sexual.
- b. Dar por terminado el vínculo laboral y solicitar el pago de una indemnización en la vía judicial.

En caso que se acredite la responsabilidad del hostigador, la Subgerencia de Recursos Humanos, de acuerdo a lo establecido en el numeral 9.5.1 literal "b", sancionará al hostigador con amonestación, suspensión o la terminación del contrato de trabajo por falta grave, de acuerdo con lo establecido en el literal "a" del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 (Decreto Supremo N° 003-97-TR).

9.6.3 Servidores sujetos al Decreto Legislativo N° 1057:

Una vez acreditada la responsabilidad del hostigador, se adoptarán las siguientes sanciones:

- a. Amonestación verbal, escrita o suspensión.
- b. Dar por extinguido el Contrato Administrativo de Servicios.

La terminación del contrato de trabajo por falta grave de los servidores sujetos al régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios, está sujeta 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). En caso que la víctima opte por iniciar acciones en la vía judicial, la Municipalidad de Ayabaca procederá a iniciar el procedimiento sancionador con la notificación de la sentencia.

10. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y FINALES:

10.1 MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y DIFUSIÓN:

La Subgerencia de Recursos Humanos deberá efectuar las siguientes acciones:

- a. Comunicar a todo el personal de la municipalidad respecto de la existencia de una política de prevención y sanción del hostigamiento sexual, brindando información completa, simple, clara y accesible.
- b. Realizar campañas de detección, prevención y difusión de la información sobre hostigamiento sexual dentro de la entidad.
- c. Colocar en lugares visibles la información sobre el procedimiento para quejas sobre hostigamiento sexual.
- d. Realizar talleres de capacitación para promover cambios contra la tolerancia del hostigamiento sexual.



Municipalidad Provincial de Ayabaca

- e. Coordinar con entidades públicas y la sociedad civil sobre acciones afirmativas contra la violencia hacia la mujer y el hostigamiento sexual.

10.2 OBLIGACIÓN DE INFORMAR AL MINISTERIO DE TRABAJO:

La Subgerencia de Recursos Humanos informará al Ministerio de Trabajo sobre los procedimientos instaurados por hostigamiento sexual y, de ser el caso, sobre las sanciones impuestas, dentro de los treinta (30) días calendarios siguientes, contados desde la fecha de la resolución que pone fin al procedimiento.

10.3 PERSONAL SUJETO A OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN NO REGULADAS POR EL DERECHO LABORAL:

Cuando una persona, que se encuentre comprendida en una relación contractual no regulada por el Derecho Laboral, sea víctima de un acto de hostigamiento sexual por parte de una persona que mantiene vínculo laboral con la municipalidad, el procedimiento y la sanción se ejecutarán conforme al régimen laboral aplicable al presunto hostigador.

La víctima de hostigamiento sexual, comprendida en una relación contractual no regulada por el Derecho Laboral, tendrá derecho a exigir al presunto hostigador una indemnización en la vía civil, la misma que se tramitará a través de un proceso sumarísimo, de conformidad con lo previsto en el artículo 22° de la Ley N° 27942.

10.4 La Subgerencia de Recursos Humanos deberá hacer de conocimiento de todo el personal de la Municipalidad de Ayabaca la presente Directiva, a través del correo electrónico institucional.

10.5 La Subgerencia de Recursos Humanos supervisará el cumplimiento de la presente Directiva.

10.6 La presente Directiva deja sin efecto toda aquella normatividad de carácter interno que contravenga lo dispuesto en la misma. 10.7 Todo lo no previsto en la presente directiva se regirá por las disposiciones de la Ley N° 27942, su reglamento y demás normas complementarias o modificatorias, así como por las demás normas vigentes que resulten aplicables.

