



PERÚ



Municipalidad Provincial
de Leoncio Prado



BICENTENARIO
PERÚ 2021

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

"Unidos por el cambio"

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 1072 - 2021 - MPLP

Tingo María, 19 de noviembre de 2021

VISTO:

El Informe N° 796-2021-SG.RR.HH.MPLP recepcionado por la Gerencia de Administración y Finanzas con fecha 09 de noviembre de 2021, la Subgerente de Recursos Humanos, solicita **aprobar** con acto resolutivo la **DIRECTIVA QUE REGULA EL PROCEDIMIENTO MUNICIPAL PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**, y;

CONSIDERANDO:

El artículo 194 de la Constitución Política del Perú, modificado por las Leyes de Reforma Constitucional N°s 27680, 28607 y 30305, establece que las municipalidades provinciales y distritales son los órganos de gobierno local. Tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, concordante con el Art. II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972. Dicha autonomía radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico;

La Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual N° 27942, tiene el objeto de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación. Igualmente, cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo. Asimismo, establece en el artículo 4.- Concepto de hostigamiento sexual. El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar 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;

De conformidad con lo previsto en el artículo 38 de la Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar N° 30364, **Instancia provincial de concertación**.- La instancia provincial de concertación tiene como responsabilidad elaborar, implementar, monitorear y evaluar las políticas públicas encargadas de combatir la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar a nivel provincial, y promover el cumplimiento de la presente norma. Su composición se determina en el reglamento de la presente Ley;

Mediante el Informe N° 0152-2021-GPP-MPLP de fecha 12 de noviembre de 2021, la Gerente de Planeamiento y Presupuesto, recomienda continuar con el trámite a fin de aprobar con acto resolutivo el proyecto de **DIRECTIVA QUE REGULA EL PROCEDIMIENTO MUNICIPAL PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**, con el propósito de brindar un ambiente laboral seguro, digno y libre de violencia que promueva el desarrollo integral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado (...);

A través del Informe N° 142-2021-MPLP-GM-GPP-SGDI de fecha 11 de noviembre de 2021, el Subgerente de Desarrollo Institucional, concluye que se ha cumplido con la revisión favorable de la **DIRECTIVA QUE REGULA EL PROCEDIMIENTO MUNICIPAL PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**, señalando que concuerda con los criterios establecidos de acuerdo con el esquema de la Directiva General N° 001-2014-MPLP/A, por lo que recomienda que debe aprobarse mediante resolución de alcaldía. Asimismo, con Informe N° 796-2021-SG.RR.HH.MPLP recepcionado por la Gerencia de Administración y Finanzas con fecha 09 de noviembre de 2021, la Subgerente de Recursos Humanos, concluye que se emita acto resolutivo para la aprobación y difusión de la directiva en mención;



PERÚ

Municipalidad Provincial
de Leoncio PradoBICENTENARIO
PERÚ 2021

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"
"Unidos por el cambio"

Pag. 02/ **RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 1072 - 2021 - MPLP**

Máxime, con Opinión Legal N° 590-2021-GAJ/MPLP de fecha 17 de noviembre de 2021, el Gerente de Asuntos Jurídicos señala que, el objetivo de la **DIRECTIVA QUE REGULA EL PROCEDIMIENTO MUNICIPAL PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**, es prevenir, denunciar, atender, investigar y sancionar el hostigamiento sexual, producido entre personas de cualquier jerarquía, cargo o función en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado;

La Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, señala en su artículo 20.- Atribuciones del Alcalde.- Son Atribuciones del Alcalde: numeral 6.- Dictar Decretos y Resoluciones de Alcaldía, con sujeción a las leyes y ordenanzas, concordante con el artículo 43.- Resoluciones de Alcaldía.- Las resoluciones de alcaldía aprueban y resuelven los asuntos de carácter administrativo; por lo que, vía acto resolutorio se debe de aprobar dicha Directiva;

Finalmente, a través de la citada opinión legal el Gerente de Asuntos Jurídicos, luego de la revisión del Proyecto de la citada Directiva formulada por la Subgerencia de Recursos Humanos, advierte que el proyecto definitivo de la **DIRECTIVA QUE REGULA EL PROCEDIMIENTO MUNICIPAL PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**, está formulado de acuerdo con las normas legales pertinentes aplicables al caso y a los lineamientos establecidos en la Directiva General N° 001-2014-MPLP/A, aprobado por Resolución de Alcaldía N° 953-2014-MPLP de fecha 13 de octubre de 2014; por lo que, **concluye que es procedente su aprobación mediante un acto resolutorio de Alcaldía;**

Estando a lo expuesto, a la precitada Opinión Legal del Gerente de Asuntos Jurídicos, y al Proveído de la Gerente Municipal, de fecha 17 de noviembre de 2021, correspondientemente;

Según las atribuciones conferidas en el artículo 20 inciso 6) de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR, la **DIRECTIVA N° 04-2021-MPLP/TM "DIRECTIVA QUE REGULA EL PROCEDIMIENTO MUNICIPAL PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL"**, que consta de nueve (IX) numerales y cuatro (4) Anexos, los mismos que forman parte de la presente Resolución de Alcaldía, debidamente visados por la Gerencia de Administración y Finanzas, Gerencia de Planeamiento y Presupuesto, Subgerencia de Recursos Humanos y la Gerencia de Asuntos Jurídicos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- ENCARGAR, a la Gerencia Municipal, Gerencia de Administración y Finanzas, Gerencia de Planeamiento y Presupuesto, Subgerencia de Desarrollo Institucional, Subgerencia de Recursos Humanos, y demás áreas pertinentes el cumplimiento del presente acto administrativo.

ARTÍCULO TERCERO.- NOTIFICAR a la Subgerencia de Informática y Sistemas para su **PUBLICACION** en el portal de transparencia de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO
TINGO MARÍAA. Miguel Ángel MEZA MALPARTIDA
ALCALDE



PERÚ



Municipalidad Provincial
de Leoncio Prado

Gerencia de Planeamiento
y Presupuesto

Subgerencia de Desarrollo
Institucional



BICENTENARIO
PERÚ 2021

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"
"Unidos por el cambio"



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO - TINGO MARÍA



DIRECTIVA QUE REGULA EL PROCEDIMIENTO MUNICIPAL PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL



Tingo Maria-2021



PERÚ



Municipalidad Provincial
de Leoncio Prado

Gerencia de Planeamiento
y Presupuesto

Subgerencia de Desarrollo
Institucional



BICENTENARIO
PERÚ 2021



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"
"Unidos por el cambio"

MATRIZ DE APROBACIÓN

ROL	DEPENDENCIA	SELLO Y FIRMA
Elaborada por	Sub Gerencia de Recursos Humanos	
	Gerencia de Asuntos Jurídica	
	Gerencia de Planeamiento y Presupuesto	





PERÚ

Municipalidad Provincial
de Leoncio PradoGerencia de Planeamiento
y PresupuestoSubgerencia de Desarrollo
InstitucionalBICENTENARIO
PERÚ 2021

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"
"Unidos por el cambio"

DIRECTIVA N°004-2021-MPLP/TM

DIRECTIVA QUE REGULA EL PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

I. OBJETO

La presente Directiva tiene por objeto prevenir, denunciar, atender, investigar y sancionar el hostigamiento sexual, producido entre personas de cualquier jerarquía, cargo o función en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.

II. FINALIDAD

La presente Directiva tiene por finalidad establecer los procedimientos de prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual; así como establecer las medidas de protección que correspondan; y las competencias y responsabilidades de los diversos órganos de la Entidad para su aplicación.

III. BASE LEGAL

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – Convención Belém Do Pará (1994).
- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.
- Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y sus modificatorias, unificadas a través de su Texto Único Ordenado, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en adelante TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su modificatoria, Ley N° 29430.
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Ley N° 28238, Ley General del Voluntariado.
- Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- Decreto Ley N° 26113, Normas Relativas al Servicio Civil de Graduandos, SECIGRA DERECHO, modificado por Ley N° 27687 – Ley del Servicio Civil de Graduandos SECIGRA DERECHO.
- Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- Decreto Legislativo N° 1401, que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el Sector Público.





PERÚ



Municipalidad Provincial
de Leoncio Prado

Gerencia de Planeamiento
y Presupuesto

Subgerencia de Desarrollo
Institucional



BICENTENARIO
PERÚ 2021



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"
"Unidos por el cambio"

- 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.
- Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- 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.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 003-2015-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 28238, Ley General del Voluntariado.
- 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.
- Decreto Supremo N° 001-2018-JUS, que aprueba el Reglamento del Decreto Ley N° 26113, modificado por Ley N° 27687 – Ley del Servicio Civil de Graduandos SECIGRA DERECHO.
- Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, 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, que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el Sector Público.
- 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.
- 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".
- 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".
- 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".

IV. ALCANCE

La presente Directiva es de alcance general para todos los/as trabajadores/as (funcionarios/as y servidores/as) de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, así como para quienes intervienen en las relaciones de sujeción, no reguladas por el Derecho Laboral como los que se encuentran dentro de las modalidades formativas (practicantes pre profesionales y profesionales), voluntarios y contratistas de acuerdo al marco legal sobre Hostigamiento Sexual.

V. DISPOSICIONES GENERALES

5.1. Principios aplicables en las acciones de prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual



PERÚ



Municipalidad Provincial
de Leoncio Prado

Gerencia de Planeamiento
y Presupuesto

Subgerencia de Desarrollo
Institucional



BICENTENARIO
PERÚ 2021



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"
"Unidos por el cambio"

- 5.1.1. Principio de dignidad y defensa de la persona:** los órganos competentes 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, debiendo asegurar su protección, en la medida en que el hostigamiento puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral de la persona hostigada.
- 5.1.2. Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso:** Toda persona tiene derecho de ejercer sus actividades laborales en un ambiente sano y seguro, de tal forma que pueda preservar su salud, físico y mental, y su desarrollo y desempeño profesional.
- 5.1.3. Principio de igualdad y no discriminación por razones de género:** los órganos competentes en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar la igualdad entre las personas, independiente de su sexo o género. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, identidad de género u orientación sexual que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas es discriminación y se encuentra prohibida.
- 5.1.4. Principio de respeto de intervención inmediata y oportuna:** los órganos competentes en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.
- 5.1.5. Principio de confidencialidad:** Se garantiza la reserva de la información relativa al procedimiento de investigación, a la identidad de la persona que denuncia, como también de la persona denunciada; hasta la emisión de la resolución que pone fin al procedimiento administrativo disciplinario.
- 5.1.6. Principio del debido procedimiento:** los participantes en el proceso de investigación gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, que comprende, el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho en un plazo razonable y todos aquellos atributos derivados de su contenido esencial.
- 5.1.7. Principio de impulso de oficio:** los órganos competentes en la prevención y sanción del hostigamiento sexual, deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos, así como la obtención de pruebas, que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos y la resolución del procedimiento.
- 5.1.8. Principio de informalismo:** las autoridades competentes en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben interpretar las normas contenidas en la presente Directiva de forma más favorable a la admisión y decisión final de la queja o denuncia; sin afectar los derechos e intereses de los/las quejosos/as o denunciados/as y quejados/as o denunciados/as, por exigencia de aspectos formales que pueden ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros.





PERÚ



Municipalidad Provincial
de Leoncio Prado

Gerencia de Planeamiento
y Presupuesto

Subgerencia de Desarrollo
Institucional



BICENTENARIO
PERÚ 2021



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

"Unidos por el cambio"

5.1.9. Principio de celeridad: las autoridades competentes en la prevención 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.

5.1.10. Principio de no revictimización: las autoridades competentes en la investigación deben adoptar todas las medidas necesarias en el marco de la Constitución Política del Perú y los Tratados Internacionales para evitar que la víctima de hostigamiento sexual sea revictimizada.

5.1.11. Principio de debida diligencia: El órgano competente debe utilizar todos los medios necesarios para el esclarecimiento de los hechos denunciados por hostigamiento sexual, de manera oportuna y eficaz.

5.1.12. Principio de perspectiva de la víctima razonable: Permite realizar un análisis de los hechos tomando en cuenta el género de la víctima. Se debe valorar la conducta del hostigamiento sexual desde las diferentes perspectivas que hombres y mujeres tienen sobre el tema, es decir, que algunas conductas que la mayoría pueden considerar aceptables, pueden ser ofensivas para otros/as.

5.1.13. Principio de razonabilidad: Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los/as administrados/as, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido.

5.2. Enfoques aplicables para la prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual

5.2.1. 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. 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

5.2.2. 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.

5.2.3. Enfoque de Derechos Humanos: Herramienta que coloca como objetivo principal de toda intervención la realización de los derechos humanos, identificando a los/as





PERÚ



Municipalidad Provincial
de Leoncio Prado

Gerencia de Planeamiento
y Presupuesto

Subgerencia de Desarrollo
Institucional



BICENTENARIO
PERÚ 2021



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"
"Unidos por el cambio"

titulares de derechos y aquello a lo que tienen derecho conforme a sus características y necesidades, en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; identificando también a los/as obligados/as o titulares de deberes para su cumplimiento según corresponda.



- 5.2.4. Enfoque de interseccionalidad:** Herramienta que permite 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.



- 5.2.5. 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 las autoridades tomen en consideración la edad como un criterio relevante en el análisis e implementación de acciones.



- 5.2.6. 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.

- 5.2.7. 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

5.3. Conceptos del hostigamiento sexual

Para efectos de lo dispuesto en la presente Directiva, se utilizarán los siguientes conceptos:

- a. El hostigamiento sexual:** Es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, formativa o de cualquier otra índole, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias; o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada de trabajo o formativa o similar; o si ocurre o no en el lugar de trabajo, ambientes formativos o similares. En todos los casos antes mencionados no se requiere acreditar el rechazo ni la reiteración de la conducta.
- b. 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.





PERÚ



Municipalidad Provincial
de Leoncio Prado

Gerencia de Planeamiento
y Presupuesto

Subgerencia de Desarrollo
Institucional



BICENTENARIO
PERÚ 2021



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"
"Unidos por el cambio"

- c. **Conducta sexista:** Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto a otro
- d. **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.
- e. **Situación ventajosa:** Es aquella que se produce en una relación en la que no existe una posición de autoridad atribuida, pero sí un poder de influencia de una persona frente a la otra, aun cuando dichas personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual sean de igual cargo, nivel o jerarquía.
- f. **Presunto Hostigador/a:** Es toda persona, independientemente 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.
- g. **Hostigado/a:** Toda persona, independientemente 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.
- h. **Denuncia:** 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.
- i. **Denunciante:** Persona que presenta la denuncia por hostigamiento sexual.
- j. **Modalidades formativas:** Se consideran modalidades formativas las prácticas pre profesionales y profesionales, Secigra y voluntariados.

5.4. Manifestaciones del hostigamiento sexual

Se entenderán como manifestaciones de las conductas de hostigamiento sexual, entre otras, las siguientes conductas:

- a. Promesa implícita o expresa al/a la denunciante (hostigado/a) de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b. Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por el/la hostigado/a, que atente o agravie su dignidad.
- c. Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escrito o verbal), insinuaciones sexuales, conversaciones de contenido sexual (llamadas, mensajes de texto, WhatsApp, Facebook, Messenger, Skype o cualquier otra red social), proposiciones sexuales, gestos o bromas obscenas, preguntas, chistes, piropos, miradas lascivas de contenido sexual o sexista, comentarios de contenidos sexual o de la vida sexual de la

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"
"Unidos por el cambio"

persona agraviada, exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, entre otros actos de similar naturaleza que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para el/la hostigado/a

- d. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por el/la hostigado/a.
- e. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este numeral.
- f. Otras conductas que encajen en el concepto regulado en el literal a) del numeral 5.3 de la presente Directiva.

DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

6.1. De las obligaciones de la Sub Gerencia de Recursos Humanos

6.1.1. La Oficina de la Sub Gerencia de Recursos Humanos es el órgano responsable de implementar las acciones de prevención del hostigamiento sexual, las cuales serán coordinadas con la Adjuntía para los Derechos de la Mujer en relación a la temática; en ese sentido, la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, tiene las siguientes obligaciones:

- a. Ejecutar el diagnóstico anual mediante la realización de una encuesta anual aplicando el cuestionario modelo (Anexo N°1 de los Lineamientos de HOSTIGAMIENTO SEXUAL emitidos por SERVIR), u otra herramienta de evaluación anónima basada en dichas preguntas, asegurando la participación de todas las personas contenidas en el numeral IV de la presente Directiva. Con la finalidad de identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual o riesgos que estas sucedan e implementar medidas de prevención y mantener un ambiente laboral libre de violencia.
- b. Brindar una (1) capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral o formativa; con el objeto de sensibilizar sobre la importancia de identificar y combatir el hostigamiento sexual y brindar información de los canales de atención de las denuncias, desarrollados en la presente directiva.
- c. Brindar una (1) capacitación anual especializada para el personal de la OGDH, Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, a las personas que integren el Comité de intervención frente al hostigamiento sexual y los demás involucrados, con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de los/las hostigados/as, en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, como quienes puedan fungir de Órgano Instructor y Órgano Sancionador, el método de investigación en casos de hostigamiento sexual.
- d. Periódicamente y cada vez que se identifiquen situaciones de riesgo, se difundirá información que permita identificar las conductas que constituyan

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

"Unidos por el cambio"

actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables, a través de los medios de comunicación interna disponibles para todos/as los/as servidores/as de la entidad.

- e. Atender las denuncias y brindar orientación a las víctimas de hostigamiento sexual, así como realizar el seguimiento al procedimiento de investigación y sanción.
- f. Poner a disposición de el/la hostigado/a los canales de atención médica y psicológica más idóneas, de acuerdo a su accesibilidad, y dictar las medidas de protección que resulten necesarias.
- g. Dictar medidas de protección a favor del/de la presunto/a hostigado/a, así como a favor de los/las testigos/as siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.
- h. Informar semestralmente a SERVIR el número de denuncias recibidas, investigaciones iniciadas 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.
- i. Realizar el registro de las sanciones en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles o el que haga sus veces.
- j. Incluir en los contratos laborales y convenios a suscribirse las siguientes cláusulas:
 - En obligaciones de las entidades públicas: *"Adoptar medidas de prevención y sancionar los supuestos de hostigamiento sexual que involucren a algún servidor/a civil o practicante, de conformidad con la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del hostigamiento sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP; y, modificatorias; en lo que resulte aplicable".*
 - En obligaciones del servidor/a civil o practicante pre profesional o profesional: *"Respetar las normas de integridad y ética pública, así como las referidas al hostigamiento sexual".*
- k. Incluir obligatoriamente en las charlas de inducción la difusión de la presente Directiva, Políticas y normas vigentes contra el hostigamiento sexual.
- l. Realizar campañas de difusión, charlas, talleres, seminarios y en particular el día 27 de febrero de cada año "Día de la lucha contra el hostigamiento sexual en el ámbito laboral", en coordinación con la Oficina de Comunicaciones e Imagen Institucional sobre la detección, prevención y sanción del hostigamiento sexual.
- m. Remitir materiales de apoyo para la difusión del procedimiento de la Directiva de hostigamiento sexual (trípticos, afiches, infografías, flujogramas, videos,



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"
"Unidos por el cambio"

entre otros) a las unidades orgánicas y gestionar con las oficinas la colocación de afiches o similares en lugares visibles en el interior de las dependencias de la entidad.

- n. Culminado el procedimiento administrativo sancionador con el archivo o la resolución de sanción correspondiente, deberá informar a SERVIR y a la víctima, de acuerdo a la Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual aprobada por el Ministerio de Trabajo.

6.1.2. La Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario es el órgano encargado 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. Sus funciones son las siguientes:

- 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.
- b. 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 – RNSSC; para ello, la entidad deberá precisar que la causal de sanción es el hostigamiento sexual.
- c. Informar al Ministerio Público o a la Policía Nacional del Perú del Informe de precalificación que recomienda el inicio del PAD, para que estos actúen conforme a sus funciones. El plazo máximo para esta comunicación es de veinticuatro (24) horas contadas a partir de la emisión del Informe de Precalificación.
- d. Informar al presunto hostigado/a con el Informe de precalificación que recomienda el inicio del PAD.

6.2. Del procedimiento para la investigación de la denuncia interna

- 6.2.1.** La denuncia será presentada en forma verbal o escrita (incluyendo comunicaciones electrónicas) ante la Secretaría Técnica, por cualquier persona afectada, jefe/a inmediato/a u otro trabajador/a que tenga conocimiento de los hechos, el procedimiento administrativo disciplinario (PAD) no deberá exceder los (30) días calendario, ampliables por quince (15) días calendarios adicionales debidamente sustentados, desde que se produjo el acto o el último acto de hostigamiento sexual.

Si la denuncia se presentara de forma verbal, deberá levantarse el acta respectiva según el Anexo N° 01, bajo responsabilidad, dándose inicio al proceso de investigación.

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"
"Unidos por el cambio"

En caso que la denuncia sea presentada ante el/la jefe/a inmediato/a de el/la hostigado/a o ante la Subgerencia de Recursos Humanos, deberán remitirla en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas a la Secretaría Técnica.

En caso de que la denuncia sea anónima, deberá de contener al menos la información de el/la hostigado/a, el/la presunto hostigador/a y el contexto de los hechos en el cual se habrían producido el acto de hostigamiento; estas denuncias deberán entenderse como una forma de inicio de las investigaciones de oficio a cargo de la Secretaría Técnica.

- 6.2.2.** La Oficina de Gestión y Desarrollo Humano pone a disposición de el/la hostigado/a los canales de atención médica y psicológica en el plazo de un (01) día hábil desde conocido el hecho. Para ello derivará a el/la presunto/a hostigado/a a los servicios públicos de atención: Centro Emergencia Mujer, Centros de Atención EsSalud o Centros de Atención del Ministerio de Salud. El informe que se emita de los resultados de la atención médica y/o psicológica, podrá ser incorporado al procedimiento y considerado como parte de los medios probatorios, sólo si el/la hostigado/a lo autoriza.
- 6.2.3.** En caso que el/la Secretario/a Técnico/a fuese denunciado/a o procesado/a o se encontrara incluido/a en alguna de las causales de abstención del artículo 97° del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, la autoridad que lo/a designó debe designar a un/a Secretario/a Técnico/a Suplente para el correspondiente procedimiento. Para estos efectos, se aplican los artículos pertinentes del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General.
- 6.2.4.** Cuando se haya denunciado al/a la jefe/a de la Oficina de Gestión y Desarrollo Humano, la comisión de una infracción se registrará por el artículo 93° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil.
- 6.2.5.** Durante la investigación que realiza la Secretaría Técnica deberá efectuarse el examen y/o análisis de los hechos desde el Principio de Perspectiva de la Víctima Razonable, analizando los siguientes elementos: (i) la ausencia de incredulidad subjetiva en la declaración de el/la hostigado/a, (ii) la verosimilitud del testimonio a través de datos periféricos y, (iii) la persistencia en la incriminación.

6.3. Interposición de la denuncia

- 6.3.1.** La denuncia podrá contener como mínimo los siguientes requisitos:

- Identificación del/de la denunciante: Nombres y apellidos completos, oficina a la que pertenece, cargo o función que realiza en la entidad, descripción de la relación laboral que mantiene o mantenía con el/la presunto/a hostigador/a.
- Identificación del/de la denunciado/a: Nombres y apellidos completos, oficina a la que pertenece, cargo o función que realiza en la entidad.
- Relato de los hechos: Descripción de los actos que considera manifestaciones de hostigamiento sexual y las circunstancias de tiempo y lugar en que se produjeron.



PERÚ



Municipalidad Provincial
de Leoncio Prado

Gerencia de Planeamiento
y Presupuesto

Subgerencia de Desarrollo
Institucional



BICENTENARIO
PERÚ 2021



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

"Unidos por el cambio"

- d. En caso de denuncia anónima, se requiere los datos de el/la hostigado/a, del presunto hostigador/a y la descripción de los hechos que contenga posibles evidencias.

6.3.2. De los medios probatorios

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

- a. Declaración de testigos.
El/la testigo que realice alguna declaración que sea ofrecida como medio de prueba de parte o se actúe de oficio, deberá ajustarse a la realidad de los hechos, con imparcialidad, consciente que su declaración está orientada a esclarecer una denuncia por hostigamiento sexual y que la contravención a esta disposición será pasible de las responsabilidades a las que hubiese lugar.
- b. Documentos públicos y/o privados.
- c. Registros físicos o magnéticos: Grabaciones de audio o video, correos electrónicos, mensajes de textos, registro de llamadas telefónicas, registros de conversaciones por WhatsApp, Facebook, Messenger, Skype o cualquier otra red social o cualquier otro medio probatorio adicional que se considere conveniente.
- d. Informes psicológicos, pericias psicológicas, psiquiátricas, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, toxicológicos o de otra índole que sean necesarios para el esclarecimiento de los hechos.
- e. Cualquier otro medio probatorio idóneo para la verificación de los hechos de los actos de hostigamiento sexual.

6.4. Órgano encargado de la investigación

La Secretaría Técnica tendrá como titular al/a la Secretario/a Técnico/a; de requerir una opinión especializada solicitará el apoyo de un/a representante de la Adjuntía para los Derechos de la Mujer o de la Adjuntía para los Derechos Humanos y las Personas con Discapacidad u otro especialista u organismos que estime conveniente, a fin de realizar la investigación correspondiente.

6.5. Garantías del procedimiento

La Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante la tramitación de la denuncia, generar las condiciones para otorgar las siguientes garantías mínimas:

- 6.5.1. **Confidencialidad:** Todos los actos y documentos relacionados con la denuncia tienen carácter reservado. La infidencia producida durante la tramitación de la denuncia será pasible de sanción, bajo responsabilidad.



PERÚ



Municipalidad Provincial
de Leoncio Prado

Gerencia de Planeamiento
y Presupuesto

Subgerencia de Desarrollo
Institucional



BICENTENARIO
PERÚ 2021



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"
"Unidos por el cambio"

6.5.2. Protección al testigo: Se debe garantizar debidamente a los/as testigos las medidas de 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/la testigo facilitó el esclarecimiento de los hechos relativos al hostigamiento sexual contra el/la denunciante. Corresponderá a la Oficina de Gestión y Desarrollo Humano disponer la adopción de las medidas necesarias para que no sufra ningún tipo de hostilización de índole laboral como consecuencia de su colaboración en el esclarecimiento de los hechos.

6.6. Medidas de protección y medidas cautelares

6.6.1. Medidas de Protección:

6.6.1.1. La Oficina de Gestión y Desarrollo Humano dicta las medidas de protección correspondientes hacia el/la hostigado/a en el plazo de tres (3) días hábiles como máximo, desde conocido el hecho. Estas medidas se ejecutarán de manera inmediata. Para que la medida de protección se ejecute de manera inmediata, podrá formalizarse con documento simple o mediante resolución jefatural la cual tendrá -para este caso- el carácter de urgente a fin de que sea emitido en un día hábil. Propuesta que deberá ser enviada a la Oficina de Asesoría Jurídica.

6.6.1.2. En caso la Secretaría Técnica tome directamente conocimiento del hecho, debe informar inmediatamente a la Subgerencia de Recursos Humanos, para que adopte las medidas de protección.

6.6.1.3. La Subgerencia de Recursos Humanos, también puede dictar determinadas medidas de protección a favor de la persona denunciante o testigo/s, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

6.6.1.4. Entre las medidas de protección que pueden dictarse en los casos de hostigamiento sexual, se encuentran, entre otras, las siguientes:

- a. Rotación de el/la hostigado/a, únicamente a su solicitud expresa.
- b. Impedimento de acercamiento o proximidad al/a la denunciante en cualquier forma.
- c. Poner a disposición de el/la hostigado/a los canales de atención médica y psicológica más idóneas, de acuerdo a su accesibilidad.
- d. Cualquier otra medida idónea para la protección de la integridad física, psicológica y/o moral del/de la denunciante.

6.6.1.5. Sobre las medidas de protección:

- a. Dictada las medidas de protección por la Subgerencia de Recursos Humanos, esta deberá ser notificada en el plazo de tres (3) días hábiles



PERÚ



Municipalidad Provincial
de Leoncio Prado

Gerencia de Planeamiento
y Presupuesto

Subgerencia de Desarrollo
Institucional



BICENTENARIO
PERÚ 2021



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"
"Unidos por el cambio"

como máximo a el/la hostigado/a, a el/la presunto/a hostigador/a y al/la jefe/a inmediato/a de el/la presunto/a hostigador/a.

- b. 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 el/la hostigado/a.
- c. Las medidas de protección tendrán vigencia hasta la emisión de la resolución administrativa que pone fin al procedimiento administrativo disciplinario.
- d. En ningún caso se considera una medida de protección válida proponer a la víctima tomar vacaciones cuando esta no lo ha solicitado.

6.6.2. Medidas Cautelares:

6.6.2.1. La Oficina de Gestión y Desarrollo Humano dicta, de manera excepcional, medidas cautelares sobre el/la presunto/a hostigador/a. Las medidas cautelares que podrá adoptar, siempre que ello no perjudique el derecho de defensa del servidor civil y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle, son las siguientes:

- a. Separar al/a la presunto/a hostigador/a de sus funciones y ponerlo/a a disposición de la Subgerencia de Recursos Humanos, para realizar trabajos que le sean asignados de acuerdo con su especialidad.
- b. Exonerar a el/la presunto/a hostigador/a de la obligación de asistir al centro de trabajo.

6.6.2.2. Sobre las medidas cautelares:

- a. Las medidas cautelares pueden ser adoptadas al inicio o durante el procedimiento administrativo disciplinario.
- b. Excepcionalmente, pueden imponerse antes del inicio del procedimiento, siempre que el órgano instructor determine que la falta presuntamente cometida genera la grave afectación del interés general y se encuentra condicionada al inicio del procedimiento administrativo disciplinario. La adopción de una medida cautelar antes del procedimiento administrativo disciplinario es de competencia de la Subgerencia de Recursos Humanos, la cual la formaliza a través de una resolución jefatura. La continuidad de sus efectos está condicionada al inicio del procedimiento administrativo disciplinario en el plazo de cinco (5) días hábiles, conforme lo establece el artículo 109º del Reglamento de la Ley de Servicio Civil.



PERÚ



Municipalidad Provincial
de Leoncio Prado

Gerencia de Planeamiento
y Presupuesto

Subgerencia de Desarrollo
Institucional



BICENTENARIO
PERÚ 2021



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"
"Unidos por el cambio"

c. Una vez iniciado el procedimiento administrativo disciplinario, corresponde al órgano instructor adoptar, de ser necesario, la medida cautelar.

d. La medida cautelar no es impugnable.

e. El Cese de los efectos de las medidas cautelares se puede dar por los siguientes motivos:

- i. Con la emisión de la resolución administrativa que pone fin al procedimiento disciplinario;
- ii. Si en el plazo de cinco (5) días hábiles de adoptada no se comunica al/a la trabajador/a la resolución que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario;
- iii. Cuando cesan las razones excepcionales por las cuales se adoptó la medida provisional;
- iv. Cuando haya transcurrido el plazo fijado para su ejecución.

6.7. Plazos para investigar y resolver

El procedimiento administrativo disciplinario no podrá extender por un plazo mayor de treinta (30) días calendario. Excepcionalmente y atendiendo a la complejidad del caso puede extenderse un plazo adicional de quince (15) días calendario. El incumplimiento de lo dispuesto en este numeral implica responsabilidad administrativa, pero no la caducidad del procedimiento.

6.7.1. Investigación Preliminar

La Secretaría Técnica sin perjuicio de lo establecido en el numeral 6.6, investigará los hechos y emitirá un informe de precalificación en un plazo no mayor a quince (15) días calendario desde la toma de conocimiento de los hechos, bajo responsabilidad. Asimismo, remitirá el informe al órgano instructor según corresponda.

La Secretaría Técnica tiene un plazo máximo de un (01) día hábil para notificar el informe de precalificación al órgano instructor.

Cuando el informe de precalificación recomiende dar inicio al procedimiento administrativo disciplinario, la STPAD informará dentro del plazo de veinticuatro (24) horas al Ministerio Público o a la Policía Nacional del Perú para que estos actúen conforme a funciones, así como al presunto hostigado/a.

6.7.2. Fase Instructiva

6.7.2.1. El procedimiento administrativo disciplinario inicia con la notificación del acto de inicio del PAD al denunciado habiéndose llevar a cabo en estricta observancia del principio de celeridad.

6.7.2.2. El/la presunto hostigador/a quien se le imputan los cargos tiene un plazo de cinco (5) días hábiles para presentar sus descargos, plazo que podrá ser



PERÚ



Municipalidad Provincial
de Leoncio Prado

Gerencia de Planeamiento
y Presupuesto

Subgerencia de Desarrollo
Institucional



BICENTENARIO
PERÚ 2021



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"
"Unidos por el cambio"

prorrogable a solicitud del/de la interesado/a y bajo evaluación del órgano instructor. Si el/la presunto hostigador/a no presenta sus descargos en el mencionado plazo, no podrá argumentar que no pudo realizar su defensa.

6.7.2.3. En caso de presentarse la solicitud de prórroga, corresponde al órgano Instructor evaluar la solicitud y adoptando el principio de razonabilidad, conferir el plazo que considere necesario para que el/la presunto hostigador/a ejerza su derecho de defensa. Si el órgano instructor no se pronunciará 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.

6.7.2.4. El órgano instructor llevará a cabo el análisis e indagaciones necesarios para determinar la existencia de responsabilidad imputada al/a la denunciado/a, en un plazo máximo de diez (10) días calendario. La actividad probatoria se regirá de acuerdo a lo establecido en el artículo 113° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil.

6.7.2.5. El órgano instructor emitirá un informe de acuerdo al artículo 114° del Reglamento de la Ley del Servicio civil, en el cual se pronuncia sobre la existencia o no de la falta imputada al/a la denunciado/a, recomendando al órgano sancionador la sanción a ser impuesta, de corresponder.

6.7.3. Fase Sancionadora

Desde el Órgano Sancionador recibe el informe del Órgano Instructor cuenta con cuatro (04) días hábiles para la emisión de su pronunciamiento. El pronunciamiento será determinar la existencia de hostigamiento sexual e imponer una sanción o declarar "no ha lugar" y disponer el archivamiento.

Si se hubiera solicitado informe oral, el órgano sancionador notificará la programación al/a la denunciado/a indicando lugar, fecha y hora, teniendo en cuenta el plazo para emitir su pronunciamiento.

Culminado el procedimiento administrativo sancionador con el archivo o la resolución de sanción correspondiente, deberá informar a SERVIR y al/a la denunciante.

6.8. Sanciones

6.8.1. Constituye sanciones disciplinarias para los casos de hostigamiento sexual, según su gravedad, la suspensión temporal o destitución, previo procedimiento administrativo disciplinario; según lo previsto en el literal k) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil:

a. Suspensión: La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica desde un (01) día hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario, previo procedimiento administrativo disciplinario, donde el/la jefe/a inmediato/a es el



PERÚ



Municipalidad Provincial
de Leoncio Prado

Gerencia de Planeamiento
y Presupuesto

Subgerencia de Desarrollo
Institucional



BICENTENARIO
PERÚ 2021



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"
"Unidos por el cambio"

órgano instructor y el/la jefe/a de la Subgerencia de Recursos Humanos, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción, mediante resolución.

El número de días de suspensión es propuesto por el/la jefe/a inmediato/a y aprobado por el/la jefe/a de la Subgerencia de Recursos Humanos, el cual puede modificar la sanción propuesta.

En el caso de la sanción de suspensión la apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

- b. Destitución:** La destitución se aplica previo procedimiento administrativo disciplinario, en donde el/la jefe/a de la Subgerencia de Recursos Humanos, es el órgano instructor y el Titular de la Entidad, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.

La sanción es propuesta por el/la jefe/a de la Subgerencia de Recursos Humanos y aprobada por el Titular de la Entidad mediante resolución, pudiendo modificar la sanción propuesta.

Una vez que la sanción de destitución quede firme o se haya agotado la vía administrativa, el/la trabajador/a quedará automáticamente inhabilitado/a para el ejercicio del servicio civil por un plazo de cinco (5) años.

A efectos de dar a conocer tal inhabilitación a todas las entidades, la Subgerencia de Recursos Humanos, deberá inscribir la sanción de destitución en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (RNSSC), en el plazo señalado en la Directiva que regula el Funcionamiento del Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.

- 6.8.2.** Toda sanción impuesta al/a la trabajador/a debe constar en el legajo correspondiente. Asimismo, la resolución de sanción es notificada al/a la trabajador/a por el órgano sancionador y el cargo de la notificación es adjuntado al expediente administrativo, con copia al legajo.

6.9. Otros supuestos de procedimientos aplicables a otras relaciones de sujeción, no reguladas por el Derecho Laboral:

6.9.1. De las modalidades formativas:

Los casos de hostigamiento sexual producidos entre o desde modalidades formativas, el procedimiento de investigación y sanción tiene por finalidad determinar si se ha configurado el acto de hostigamiento sexual y dictar medidas correctivas necesarias para evitar posteriores actos de igual o similar naturaleza, protegiendo a el/la



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"
"Unidos por el cambio"

hostigado/a durante el desarrollo del mismo y garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, célere y eficaz.

6.9.1.1. Actores involucrados en el procedimiento

a. Subgerencia de Recursos Humanos

Corresponde a la Subgerencia de Recursos Humanos, recibir y atender las denuncias por hostigamiento sexual y orientar a el/la presunto/a hostigado/a, manteniendo la confidencialidad del caso.

La Subgerencia de Recursos Humanos, evalúa y dicta las medidas de protección necesarias a el/la hostigado/a y conforma un Comité de investigación.

b. Comité de Investigación

El Comité está integrado por dos 2 representantes de la Subgerencia de Recursos Humanos, y uno 1 del área usuaria conforme al numeral 6.9.2. de la presente Directiva, para la evaluación de los hechos denunciados. Tal evaluación debe respetar el derecho de defensa y el Principio de Confidencialidad. Una vez concluida la investigación, de ser el caso, se determina la configuración del acto de hostigamiento sexual y se propone al área correspondiente las medidas correctivas o acciones necesarias para evitar posteriores actos de hostigamiento.

6.9.1.2. Conformación del Comité de Investigación

El/la jefe de la SGRRHH convoca o 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 las funciones y se procede con la suscripción de un acta de conformación.

El Comité de Investigación está integrado por 2 representantes de SGRRHH y uno del área usuaria, es decir del área en la cual viene desempeñando sus labores el/la presunto/a hostigado/a, de la siguiente manera:

a. Representantes de la SGRRHH:

- Jefe/a de la Subgerencia de Recursos Humanos.
- Trabajador/a, designado/a por el jefe/a de la SGRRHH, o el que haga sus veces. Con funciones vinculadas al Subsistema de Relaciones Humanas y Sociales o a **Procedimiento Administrativo Disciplinario**, de preferencia, con conocimiento en materia de hostigamiento sexual.

b. Representante del área usuaria





PERÚ



Municipalidad Provincial
de Leocio Prado

Gerencia de Planeamiento
y Presupuesto

Subgerencia de Desarrollo
Institucional



BICENTENARIO
PERÚ 2021



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"
"Unidos por el cambio"

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

6.9.1.3. Investigación

El procedimiento de investigación inicia cuando la denuncia remitida por la SGRRHH es recibida por el Comité de Investigación, lo cual se realiza en un plazo máximo de un (01) día hábil, contando a partir de la conformidad del Comité.

El Comité de Investigación informa a la persona denunciada respecto al inicio de las investigaciones, en el plazo de un (01) día hábil contado a partir de recibida la denuncia, solicitándose que realice sus descargos en el plazo de cinco (05) días hábiles.

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

Durante la investigación, en caso el Comité requiera entrevistar al/la denunciante, orienta su actuación conforme el Anexo N° 3 – Protocolo de Actuación para la Atención de Denuncias y Entrevista con Víctimas de Hostigamiento Sexual, evitando durante su desarrollo que se genere una situación de re victimización.

Finalmente, el Comité de Investigación emite un Informe de Investigación, conforme al modelo del Anexo N° 4 – Estructura de Informe de Investigación – Comité de Investigación, en el cual resuelve el caso proponiendo al área competente las medidas correctivas y de protección de el/la hostigado/a, o de lo contrario, el archivo del caso. El plazo para la emisión del Informe de Investigación es como máximo de quince (15) días calendarios, contados a partir de recibida la denuncia. Dicho informe, es puesto en conocimiento de la SGRRHH para su traslado al hostigado/a y al presunto hostigador/a.

Para los casos, en los cuales el Comité resuelva que existió hostigamiento sexual, la SGRRHH informa al Ministerio Público o Policía Nacional del Perú, para que estos actúen conforme a sus funciones. El plazo máximo para esta comunicación es de veinticuatro (24) horas desde la emisión del Informe de Investigación.

6.9.2. En el caso que se presente una denuncia y el/la presunto/a hostigador/a sea un **Contratista** bajo los alcances del Código Civil o de la Ley N° 30225, Ley de



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"
"Unidos por el cambio"

Contrataciones del Estado, la denuncia será derivada por la SGRRHH dentro de un plazo de veinticuatro (24) horas al Ministerio Público, a la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes para que actúen en el marco de sus atribuciones, conforme al artículo 21° del reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Y para la víctima se procederá conforme a lo establecido en el Capítulo II del Título II del reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, en tanto le resulte aplicable.



VII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS



7.1. Sin perjuicio de la sanción impuesta a el/la presunto/a hostigador/a previo procedimiento administrativo disciplinario, el/la hostigado está facultada/o para iniciar en la vía civil y/o penal el proceso correspondiente.

7.2. La Sub Gerencia de Recursos Humanos pondrá en conocimiento la presente Directiva a los/as jefes/as de todas las dependencias que conforman la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, quienes se encargarán de difundirlas en sus respectivas dependencias, sin perjuicio de la publicación en el Portal Institucional de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.

7.3. Las disposiciones relacionadas a la falsa denuncia se regulan según lo señalado en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento.

7.4. En los aspectos no regulados por la presente Directiva se aplicarán las disposiciones contenidas en la Ley N° 27942, su Reglamento, los Lineamientos para la Prevención, Denuncia Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas, aprobada por Resolución Presidencial Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE y normas conexas.

7.5. Para el caso del proceso administrativo disciplinario se podrá realizar las notificaciones de manera electrónica conforme lo establecido en la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

7.6. La presente Directiva podrá ser complementada y desarrollada, cuando las circunstancias así lo requieran, con las disposiciones que emita al respecto la Subgerencia de Recursos Humanos, de acuerdo a las funciones dispuestas en la presente Directiva.



VIII. RESPONSABILIDAD

Son responsables de velar por el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Directiva todos/as los/as jefe/as de las dependencias de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, en el marco de sus funciones y competencias.

IX. ANEXOS



PERÚ



Municipalidad Provincial
de Leocio Prado

Gerencia de Planeamiento
y Presupuesto

Subgerencia de Desarrollo
Institucional



BICENTENARIO
PERÚ 2021



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"
"Unidos por el cambio"

- 9.1. Anexo N° 01: Formato de denuncia de hostigamiento sexual.
- 9.2. Anexo N° 02: Acta de reunión.
- 9.3. Anexo N° 03: Protocolo de Actuación para la Atención de Denuncias y Entrevista con Víctimas de Hostigamiento Sexual.
- 9.4. Anexo N° 04: Estructura de Informe de Investigación.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEOCIO PRADO
TINGO MARIA
Abog. Miguel Angel MEZA BEN PARTIDA
ALCALDE





PERÚ



Municipalidad Provincial
de Leoncio Prado

Gerencia de Planeamiento
y Presupuesto

Subgerencia de Desarrollo
Institucional



BICENTENARIO
PERÚ 2021



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"
"Unidos por el cambio"

ANEXO N° 01

Formato de denuncia de hostigamiento sexual



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





PERÚ



Municipalidad Provincial
de Leoncio Prado

Gerencia de Planeamiento
y Presupuesto

Subgerencia de Desarrollo
Institucional



BICENTENARIO
PERÚ 2021



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"
"Unidos por el cambio"

ACTA DE REUNIÓN



la ciudad de, el día, se reunieron en
....., ubicada en, provincia de
....., las siguientes personas:

- Secretario Técnico de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario (nombre completo).
- El/la denunciante, el/la denunciado/a, testigo (nombre completo).
- Indicar el nombre completo y cargo del especialista que acompaña, de ser el caso.

El motivo de la presente reunión es para recabar información con motivo de la denuncia formulada por el/la denunciante en contra del/de la denunciado/a, por actos de hostigamiento sexual que presuntamente se habrían cometido en (señalar el lugar de los hechos).

Con motivo de ello se procedió a grabar la presente reunión con la conformidad de (la persona a quien se realiza la entrevista) indicando que la presente declaración se ajusta a la realidad de los hechos que son de su conocimiento y que tiene pleno conocimiento que, de contravenir esta disposición, será pasible de las responsabilidades de naturaleza civil, penal y administrativa a las que hubiese lugar.

Terminada la reunión y sin otro asunto por tratar, y en señal de conformidad se procede a suscribir la presente Acta.

.....
Secretario/a Técnico/a de las Autoridades del
Procedimiento Administrativo Disciplinario



.....
(Persona que participa en la reunión)



.....
Especialista que acompaña en la reunión (de ser el caso)



PERÚ



Municipalidad Provincial
de Leoncio Prado

Gerencia de Planeamiento
y Presupuesto

Subgerencia de Desarrollo
Institucional



BICENTENARIO
PERÚ 2021



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"
"Unidos por el cambio"

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 el/la pregunto/a hostigador/a, 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.