



Municipalidad Provincial de Pacasmayo

SAN PEDRO DE LLOC



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACASMAYO

DIRECTIVA

ÓRGANO RESPONSABLE	VERSIÓN	DOCUMENTO DE APROBACIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	PÁGINA
Sub Gerencia de Recursos Humanos	V01	Decreto de Alcaldía N° 008-2020-MPP		1/31

DIRECTIVA QUE REGULA LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACASMAYO



Municipalidad Provincial de Pacasmayo

SAN PEDRO DE LLOC

"Año de la Universalización de la Salud"

DECRETO DE ALCALDÍA N°008-2020-MPP

San Pedro de Lloc, 03 de diciembre del 2020.

EL SEÑOR ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACASMAYO – SAN PEDRO DE LLOC:

VISTO:

El Informe N°507-2020-GAL-MPP, de fecha 02 de diciembre del 2020, emitido por la Abg. Katherin Maricielo Hernández Balcázar, Gerente de Asesoría Legal; informe N°715-2020-SGRH-MPP, de fecha 26 de noviembre del 2020, emitido por Bach. Santos Oswaldo Nunjar Delgado, Sub Gerente de Recursos Humanos, Oficio N°1087-2020-DP/OD-LA LIB, de fecha 19 de octubre del 2020, y;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, modificado por la Ley de Reforma Constitucional, Ley N° 30305, establece que las Municipalidades son órganos de gobierno local con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, concordante con el Artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972;

Que, el artículo 42° de la Ley N° 27972, prescribe que 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, la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, prescribe "Artículo 1.- Del objeto de la Ley. La presente Ley 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. Artículo 2.- Ámbito de Aplicación. El ámbito de aplicación de la presente Ley comprende: 1. En Centros de Trabajo públicos y privados: a los trabajadores o empleadores, al personal de dirección o de confianza, al titular, asociado, director, accionista o socio de la empresa o institución; asimismo, a los funcionarios o servidores públicos cualquiera sea su régimen laboral."



Municipalidad Provincial de Pacasmayo

SAN PEDRO DE LLOC



Que, el DECRETO SUPREMO N° 014-2019-MIMP, establece: "Artículo 2.- Ámbito de aplicación. El presente Reglamento es aplicable a las situaciones de hostigamiento sexual producidas en el marco de una relación laboral, educativa o formativa, pública o privada, militar o policial, o a cualquier otro tipo de relación de sujeción, sin importar el régimen contractual, fórmula legal o lugar de ocurrencia de los hechos, en concordancia con lo establecido en el artículo 2 de la Ley.

Que, mediante OFICIO N° 1087-2020-DP/OD-LA LIB, el JEFE DE LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO DE LA LIBERTAD, recomienda al alcalde de la Provincia de Pacasmayo, regular mediante una directiva el procedimiento para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, observando la Ley N°27942, su reglamento y demás normas complementarias, teniendo en cuenta para las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual los principios y enfoques que la normativa contempla.

Que, con el Informe N° 715-2020-SGRH-MPP, el Sub Gerente de Recursos Humanos remite al despacho de Gerencia Municipal el proyecto de la "DIRECTIVA QUE REGULA LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACASMAYO" para su análisis y proceder con el trámite correspondiente, siendo dicha documentación trasladada a la Gerencia de Asesoría Legal, para opinión.

Que, con Informe N°507-2020-GAL-MPP, la Gerente de Asesoría Legal establece que el proyecto de directiva materia del presente informe, acoge lo dispuesto en la normativa citada en el ítem III base legal; por lo que concluye que es viable aprobar el proyecto de la DIRECTIVA QUE REGULA LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACASMAYO, de acuerdo a la propuesta formulada y sustentada por el Sub Gerente de Recursos Humanos, en consecuencia, recomienda expedir el correspondiente Decreto de Alcaldía, de acuerdo a la normativa.

Que, la DIRECTIVA QUE REGULA LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACASMAYO, regula el procedimiento, competencias y responsabilidades para prevenir y sancionar los casos de hostigamiento sexual en la Municipalidad, 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 Provincial de Pacasmayo.

Que, estando a lo establecido en el artículo 42 de la ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades;



Municipalidad Provincial de Pacasmayo

SAN PEDRO DE LLOC

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR la DIRECTIVA QUE REGULA LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACASMAYO, la misma que como anexo forma parte integrante del presente Decreto de Alcaldía.

ARTÍCULO SEGUNDO: DEROGAR toda disposición o norma que se oponga a lo dispuesto en el presente Decreto.

ARTÍCULO TERCERO: ENCARGAR a las diferentes áreas de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo el cumplimiento del mismo.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.

C.c.
Alcaldía.
Secretaría General
Gerencia Municipal
GAL
GDES
GPPR
SGRH
Archivo



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACASMAYO
SAN PEDRO DE LLOC
Abog. Víctor Raúl Cruzado Rivera
ALCALDE PROVINCIAL



Municipalidad Provincial de Pacasmayo

SAN PEDRO DE LLOC

ÍNDICE

1.	OBJETIVO	03
2.	FINALIDAD	03
3.	ALCANCE	03
4.	BASE LEGAL	03
5.	GLOSARIO DE TERMINOS	05
6.	RESPONSABILIDADES	07
7.	DISPOSICIONES GENERALES	09
8.	DISPOSICIONES ESPECIFICAS	13
9.	DISPOSICIONES FINALES	24
10.	ANEXOS	25
	Anexo N° 01	26
	Anexo N° 02	27
	Anexo N° 03	29
	Anexo N° 04	30
	Anexo N° 05	31



Municipalidad Provincial de Pacasmayo

SAN PEDRO DE LLOC

DIRECTIVA QUE REGULA LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACASMAYO - MPP

1. OBJETIVO

Establecer las disposiciones para regular las acciones de prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las áreas y/o unidades orgánicas de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo.

2. FINALIDAD

Regular el procedimiento, competencias y responsabilidades para prevenir y sancionar los casos de hostigamiento sexual en La Municipalidad, 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 MPP.

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 MPP.

4. BASE LEGAL

Normas Específicas

- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y sus modificatorias
- 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.

Normas Generales

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y sus modificatorias
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público y sus modificatorias
- Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- Ley N° 30057, Ley del 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



Municipalidad Provincial de Pacasmayo

SAN PEDRO DE LLOC

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 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.

- 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.

- 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 "Lineamientos del servicio de orientación y acompañamiento para los casos de Hostigamiento Sexual en el lugar de Trabajo "Trabaja sin Acoso".

- 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 Público y Privado".

- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, que aprueba 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 "Lineamientos para la Prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas".

Normas Institucionales

- Ordenanza Municipal N° 008-2018-MPP, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo.
- Decreto de Alcaldía N° 001-2020-MPP, que aprueba el Reglamento Interno de los Servidores Civiles de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo.

Las normas mencionadas incluyen sus normas modificatorias, reglamentarias, complementarias y conexas.



5.

Municipalidad Provincial de Pacasmayo

SAN PEDRO DE LLOC

GLOSARIO DE TÉRMINOS

5.1. Para efectos de lo dispuesto en la presente directiva, se utilizarán los siguientes términos:

- a) **Conducta sexista.** - Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.
- b) **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.
- c) **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.
- d) **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.
- e) **Hostigador/a.** - Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual, cualquiera sea su régimen de vinculación laboral, contractual o modalidad formativa de servicio en el Sector Público.
- f) **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 utilizarán indistintamente los términos denuncia y queja.
- g) **Denunciante.** - Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual ante la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad.
- h) **Denunciado/a.** - Presunto/a hostigador/a (funcionario/a o servidor/a de la





Municipalidad Provincial de Pacasmayo

SAN PEDRO DE LLOC



Municipalidad), independientemente de su régimen laboral o modalidad contractual, o persona que presta servicios a través de una modalidad formativa de servicios en la entidad, contra el/la que se presenta la denuncia por hostigamiento sexual.

- i) **Relación de autoridad.** - Todo vínculo existente entre dos personas a través del cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a ella. Este concepto incluye el de relación de dependencia.
- j) **Modalidades formativas.** - Se consideran modalidades formativas las prácticas preprofesionales y profesionales.
- k) **Relación de sujeción.** - Todo vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicios, formación, capacitación u otras similares, en las que existe un poder de influencia de una persona frente a la otra.
- l) **Situación ventajosa.** - Es aquella que se produce en 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.
- m) **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.
- n) **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.
- o) **Procedimiento administrativo disciplinario - PAD.** - Procedimiento 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.
- p) **Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario.** - 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.
- q) **Sub Gerencia de Recursos Humanos - SGRH.** - Unidad orgánica de la MPP responsable de promover, organizar, conducir y apoyar la implementación de las



Municipalidad Provincial de Pacasmayo

SAN PEDRO DE LLOC

acciones de prevención del hostigamiento sexual en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo.

6.

RESPONSABILIDADES

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

6.1.1. Vela 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. Asimismo, tiene a cargo lo siguiente:

- a) Ejecutar el diagnóstico anual respecto a posibles situaciones de hostigamiento sexual o riesgos de que estas sucedan con la finalidad de implementar medidas de prevención y mantener un ambiente laboral libre de violencia.
- b) Realizar las acciones de prevención del hostigamiento sexual en La Municipalidad (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).
- c) 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.
- d) Poner a disposición de la víctima, oportunamente, los canales de atención médica y psicológica, más idóneos, de acuerdo a su accesibilidad.
- e) Dictar medidas de protección a favor de la presunta víctima, así como a favor de los/as testigos/as, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.
- f) 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.
- g) Registrar las sanciones que se impongan contra los Servidores/as civiles en el





Municipalidad Provincial de Pacasmayo

SAN PEDRO DE LLOC

Registro Nacional de Sanciones.

6.2. De las funciones de la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios

6.2.1. 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 funcionario/a o servidor/a civil 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. Brindar asistencia técnica a los órganos instructores y sancionadores del procedimiento administrativo disciplinario.
3. 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.
4. Brindar respuesta al/a la denunciante en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles contados a partir del día siguiente de interpuesta la denuncia.

6.3. De las acciones del Comité de Investigación

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

- a) Llevar a cabo una evaluación de hechos denunciados conforme a los plazos establecidos en la presente directiva y en la normativa sobre hostigamiento sexual.
- b) Cuando determine la configuración de actos de hostigamiento sexual, propone al área



Municipalidad Provincial de Pacasmayo

SAN PEDRO DE LLOC

correspondiente las medidas correctivas o necesarias para evitar posteriores actos de hostigamiento sexual.

- c) Poner en conocimiento a la Sub Gerencia de Recursos Humanos su informe de investigación, cuando determine la configuración de actos de hostigamiento sexual, para que aquella, en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas, informe al Ministerio Público o a la Policía Nacional del Perú, a fin de que actúen conforme a sus funciones, si se verifican indicios de la comisión de un delito.

6.4. De las acciones del personal de la MPP

El personal de La Municipalidad con relación laboral, vínculo contractual o modalidad formativa de servicio; tiene las siguientes responsabilidades:

- a) Participar obligatoriamente en las acciones de prevención que realice la Sub Gerencia de Recursos Humanos, o la que haga sus veces.
- b) Hacer uso de los canales de denuncia o queja en La Municipalidad.

DISPOSICIONES GENERALES

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

Las acciones de prevención y sanción del hostigamiento 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.

7.2 De las 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 agrave su dignidad.
- c) Uso de términos de naturaleza connotación sexual o sexista (escritos o verbales),



Municipalidad Provincial de Pacasmayo

SAN PEDRO DE LLOC

insinuaciones sexuales, proposiciones, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.

- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas.
- f) Cualquier otra conducta que encaje en el concepto de hostigamiento sexual.

7.3 De la 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.

7.4 De las Obligaciones de la Sub Gerencia de Recursos Humanos

7.4.1 Respecto a medidas de prevención del hostigamiento sexual

La Sub Gerencia de Recursos Humanos 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 los/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 Sub Gerencia de Recursos Humanos y Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, de



Municipalidad Provincial de Pacasmayo

SAN PEDRO DE LLOC

acuerdo a lo siguiente:

- Una (1) 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.
 - Gestionar Una (1) capacitación anual especializada para la Sub Gerencia de Recursos Humanos, Secretaria Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, como quienes puedan fungir de órgano instructor y órgano sancionador, 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 se 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 internas y externas
 - Acciones a cargo de La Municipalidad (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 Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios y Sub Gerencia de Recursos Humanos para la atención de denuncias.
 - El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

7.4.2 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 Sub Gerencia de Recursos Humanos



Municipalidad Provincial de Pacasmayo

SAN PEDRO DE LLOC

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 Sub Gerencia de Recursos Humanos, 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 tomó conocimiento de los hechos por cualquier medio. La medida de protección se ejecuta de manera inmediata y no es impugnabile.

En caso la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, tome conocimiento directo del hecho, informa dentro del mismo plazo a la Sub Gerencia de Recursos Humanos 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.



Municipalidad Provincial de Pacasmayo

SAN PEDRO DE LLOC

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.

7.4.3 Respeto a la atención médica y psicológica

La Sub Gerencia de Recursos Humanos, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica y/o psicológica, con los que cuente. De no contar con dichos servicios, derivará a la víctima a los servicios públicos o privados de salud a los que esta tenga acceso, entre ellos a los siguientes:

- ✓ Centros de Emergencia Mujer-CEM
- ✓ Centro de atención de EsSalud
- ✓ Centros de atención del Ministerio de Salud.

8. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

8.1 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.

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

8.2.1 De la Presentación de la denuncia.

La denuncia por hostigamiento sexual será presentada por el/la hostigado/a en forma verbal o escrita a la Sub Gerencia de Recursos Humanos y esta corre traslado dentro de las 24 horas a la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, la misma que tramitará la denuncia de acuerdo al



Municipalidad Provincial de Pacasmayo

SAN PEDRO DE LLOC

procedimiento establecido en la Ley N° 27942- Ley de Prevención y Sanción de 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 hábiles. Excepcionalmente, y atendiendo a la complejidad del caso, el procedimiento podrá extenderse por un plazo adicional de quince (15) días hábiles, 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 un 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 ello ponga en riesgo la identidad protegida.

Asimismo, para comunicarse con la presunta víctima se usarán los canales formalmente establecidos para ello y la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios 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.

8.2.2 Del 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



Municipalidad Provincial de Pacasmayo

SAN PEDRO DE LLOC

denunciante en dicho formato.

La denuncia puede ser presentada por la presunta víctima, por terceros, anónima o de oficio (cuando la Sub Gerencia de Recursos Humanos o la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios 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 Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios.

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/a debe abstenerse de participar en la investigación.

8.2.3 De los 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 presentarse 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, psiquiátricas, forenses, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
5. Cualquier otro medio probatorio idóneo para la verificación de la manifestación de la conducta del hostigamiento sexual



Municipalidad Provincial de Pacasmayo

SAN PEDRO DE LLOC



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 formarán parte de la documentación relativa a la investigación, tramitación y resolución en el procedimiento respectivo, no pudiendo introducirse enmendaduras, alteraciones o entrelineados, ni agregados.

8.2.4 De la 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 Sub Gerencia de Recursos Humanos y la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios 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 (Sub Gerente de Recursos Humanos, Secretario Técnico, Órgano Instructor y Órgano Sancionador).
- Asignar códigos a las presuntas víctimas con la finalidad de evitar que quienes tomen conocimiento del caso conozcan su identidad.

8.2.5 Del tratamiento de la víctima de hostigamiento sexual

Para el tratamiento de la víctima de hostigamiento sexual se debe seguir lo establecido en el **Anexo N° 02**, con la finalidad de evitar cualquier situación que



Municipalidad Provincial de Pacasmayo

SAN PEDRO DE LLOC

pudiera generar su revictimización.

8.2.6 De la Investigación preliminar y precalificación de la denuncia

Durante la investigación preliminar, la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo 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, aún 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 Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios 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.

La Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, 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.



Municipalidad Provincial de Pacasmayo

SAN PEDRO DE LLOC

La Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios 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.

Si durante la investigación, el Secretario Técnico/a de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios requiere entrevistar al/la denunciante, orienta su actuación conforme al **Anexo N° 02**.

8.2.7 Deber de Informar al Ministerio Público y/o a la Policía Nacional del Perú

En los casos en los que el informe de precalificación recomiende dar inicio al Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) y se verifique indicios de la comisión de un delito, la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad 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.

8.2.8 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.

8.2.9 Del Procedimiento Administrativo Disciplinario

1. Fase instructiva

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



Municipalidad Provincial de Pacasmayo

SAN PEDRO DE LLOC



- a) 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 (3) días hábiles, contados a partir del día siguiente de su expedición.
- b) 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 presentación de las pruebas con las que desvirtuará los cargos imputados.
- c) 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 (02) 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.
- d) Vencido el plazo para la presentación de los descargos, el órgano instructor en un plazo de diez (10) días calendarios emite un informe 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.

2. Fase sancionadora

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

- a) Notificará 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, 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



Municipalidad Provincial de Pacasmayo

SAN PEDRO DE LLOC

notificado el servidor denunciado.

b) Atenderá la petición del informe oral estableciendo lugar, fecha y hora, teniendo en cuenta el plazo establecido en el Reglamento de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil para la emisión de su pronunciamiento, determinando la imposición de la sanción o el archivamiento del procedimiento.

c) Notificará inmediatamente el resultado del procedimiento al denunciado/a.

3. 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 Sub Gerencia de Recursos Humanos en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles, que administra Servir.

4. Medios impugnatorios

El servidor sancionado podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra los actos que ponen fin al procedimiento administrativo disciplinario, los mismos que se interpondrán dentro de los quince (15) días hábiles 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.





Municipalidad Provincial de Pacasmayo

SAN PEDRO DE LLOC



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

8.3.1 De los actores involucrados en el procedimiento

a. Sub Gerencia de Recursos Humanos

La Sub Gerencia de Recursos Humanos 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 necesarias a la víctima y conforma un comité de investigación.

b. Comité de investigación

La Sub Gerencia de Recursos Humanos 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 Sub Gerencia de Recursos Humanos y uno del área en la cual viene desempeñando labores la presunta víctima, conforme a lo siguiente:

- Jefe/a de la Sub Gerencia de Recursos Humanos.
- Servidor/a designado/a por el jefe/a de la Sub Gerencia de Recursos Humanos; el cual deberá desempeñarse en funciones vinculadas al Procedimiento Administrativo Disciplinario, 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 T.U.O. de la Ley N° 27444 deberá abstenerse, comunicando de dicha decisión a su superior inmediato para que este designe a un nuevo representante.



Municipalidad Provincial de Pacasmayo

SAN PEDRO DE LLOC



8.3.2 De la Interposición de la denuncia.

La denuncia se realiza ante la Sub Gerencia de Recursos Humanos o la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, conforme al procedimiento establecido en la presente directiva.

8.3.3 De la Atención médica y psicológica

Se realiza conforme al procedimiento establecido en la presente directiva.

8.3.4 De las medidas de protección

La Sub Gerencia de Recursos Humanos 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.

8.3.5 De la Investigación

El procedimiento de investigación inicia cuando la denuncia o queja remitida por la Sub Gerencia de Recursos Humanos es recibida por el comité de investigación, lo cual se realiza en un plazo máximo de un (1) día hábil, contado a partir de la conformación del comité. Este informa a la persona denunciada respecto al inicio de las investigaciones, en el plazo de un día (1) hábil contado a partir de recibida la denuncia, solicitándole que realice sus descargos en el plazo de cinco (5) días hábiles.

Para la investigación, el comité 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 revictimización.

Finalmente, el comité de investigación emite un Informe de Investigación, conforme



Municipalidad Provincial de Pacasmayo

SAN PEDRO DE LLOC

al modelo del **Anexo N° 05**, 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 recibida la denuncia. Dicho informe, es puesto en conocimiento de la Sub Gerencia de Recursos Humanos para su traslado al/la denunciado/a y al presunto/a hostigado/a.

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

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 aún si el testigo facilitó el esclarecimiento de los hechos relativos al hostigamiento sexual contra la víctima.

8.4 Sanción por infidencia de la reserva o confidencialidad

Cualquier infidencia respecto a las actuaciones dentro de una causa disciplinaria de hostigamiento sexual, consistente en difundir de cualquier modo o permitir el acceso a la información confidencial, será sancionada, en concordancia con el numeral 10 del artículo 261° y el numeral 171.1 del artículo 171° del T.U.O. de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General. La infidencia de la reserva o confidencialidad se considerará como incumplimiento de sus obligaciones.

8.5 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



Municipalidad Provincial de Pacasmayo

SAN PEDRO DE LLOC

intensidad de cada uno de ellos.

8.6 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.

9.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

- 9.1 La presente directiva entrará en vigencia a partir del día siguiente de su aprobación.
- 9.2 Aquel funcionario/a y/o servidor/a de la Municipalidad que no hubiera adoptado las acciones oportunas y adecuadas para atender, tramitar, investigar y sancionar los hechos que configuren hostigamiento sexual, 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.
- 9.3 En caso que el acto de hostigamiento sexual, ocurrido en la Municipalidad, 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 Sub Gerencia de Recursos humanos y la STPAD, brindará 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.
- 9.4 Para el caso en donde el presunto hostigador pertenezca a alguna empresa que brinda servicios en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, se deberá dar aviso a la empresa correspondiente y al/la procurador/a público Municipal 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 la Policía Nacional del Perú.
- 9.5 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 en la denuncia podrá interponer las acciones pertinentes, ya sea judicial o administrativamente.
- 9.6 Los asuntos no previstos por esta directiva, que se encuentren relacionados al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, serán regulados supletoriamente por la Ley



Municipalidad Provincial de Pacasmayo

SAN PEDRO DE LLOC

intensidad de cada uno de ellos.

8.6 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.

9.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

- 9.1 La presente directiva entrará en vigencia a partir del día siguiente de su aprobación.
- 9.2 Aquel funcionario/a y/o servidor/a de la Municipalidad que no hubiera adoptado las acciones oportunas y adecuadas para atender, tramitar, investigar y sancionar los hechos que configuren hostigamiento sexual, 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.
- 9.3 En caso que el acto de hostigamiento sexual, ocurrido en la Municipalidad, 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 Sub Gerencia de Recursos humanos y la STPAD, brindará 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.
- 9.4 Para el caso en donde el presunto hostigador pertenezca a alguna empresa que brinda servicios en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, se deberá dar aviso a la empresa correspondiente y al/la procurador/a público Municipal 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 la Policía Nacional del Perú.
- 9.5 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 en la denuncia podrá interponer las acciones pertinentes, ya sea judicial o administrativamente.
- 9.6 Los asuntos no previstos por esta directiva, que se encuentren relacionados al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, serán regulados supletoriamente por la Ley



Municipalidad Provincial de Pacasmayo

SAN PEDRO DE LLOC

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 las Entidades Públicas", aprobados mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE.



10.

ANEXOS

- Anexo N° 01 : Formato de denuncia de hostigamiento sexual.
- Anexo N° 02 : Protocolo de actuación para la atención de denuncias y entrevistas con víctimas de hostigamiento sexual.
- Anexo N° 03 : Estructura de informe de investigación del comité de investigación.
- Anexo N° 04 : Esquema de procedimiento administrativo disciplinario para casos de hostigamiento sexual.
- Anexo N° 05 : Matriz de riesgos identificados.





Municipalidad Provincial de Pacasmayo
SAN PEDRO DE LLOC

ANEXO N° 01

FORMATO DE DENUNCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

subgerenciarecursoshumanos@munisanpedrodelloc.gob.pe



Yo, _____, identificado/a con DNI _____

Nº 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.

San Pedro de Lloc, de de 20.....

(Nombres y apellidos)

DNI N°.....



Municipalidad Provincial de Pacasmayo

SAN PEDRO DE LLOC

ANEXO N° 02

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DE DENUNCIAS Y ENTREVISTA CON VÍCTIMAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

1. 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.

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

3. Conductas a evitar, bajo cualquier circunstancia

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

4. 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?



Municipalidad Provincial de Pacasmayo

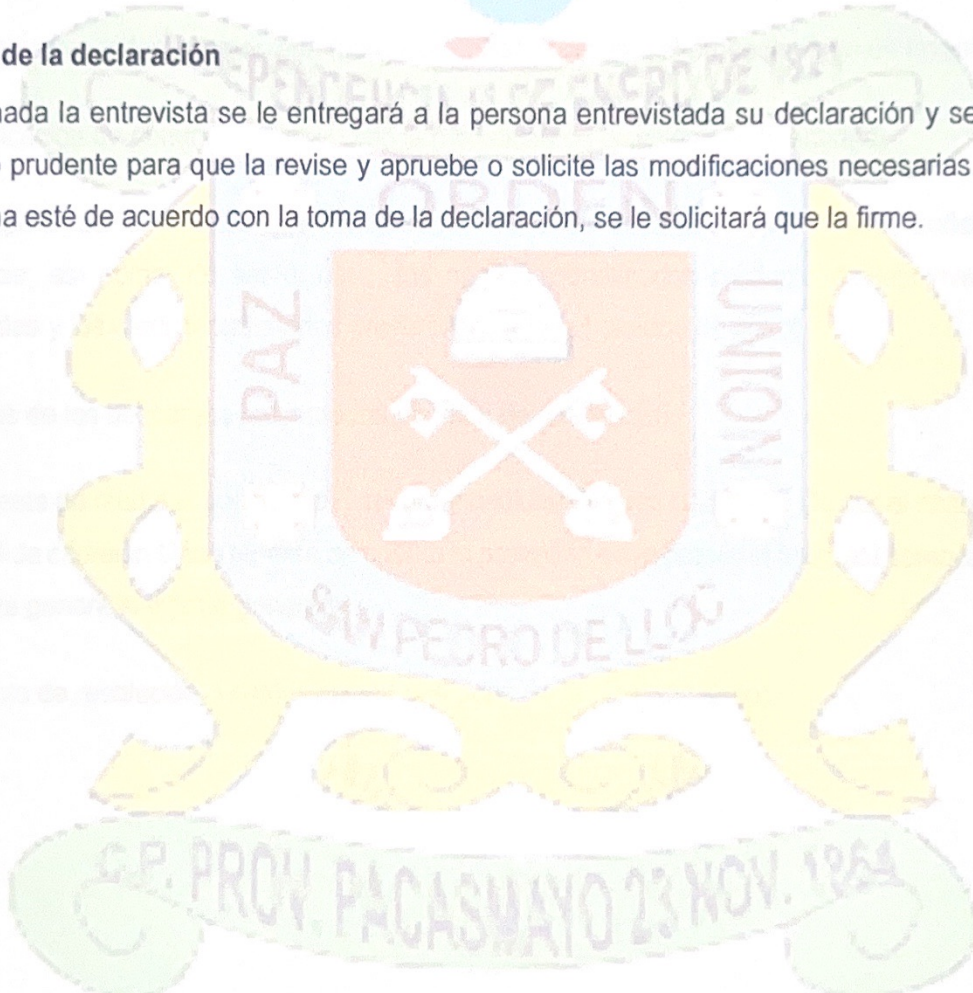
SAN PEDRO DE LLOC

- g) ¿Antes del hecho denunciado había ocurrido alguna situación igual o similar?
- h) ¿Cómo lo/a ha afectado lo ocurrido?
- i) ¿Cómo se siente en este momento?
- j) ¿Siente que puede regresar a su lugar de trabajo?

Con la finalidad de evitar que la persona afectada relate más de una vez los hechos, se sugiere que, si al inicio de la entrevista, la persona comienza a relatar los hechos y, de este relato, se contestan una o varias de las interrogantes planteadas previamente, se tome notas de lo relatado y se evite formular nuevamente estas preguntas, salvo que resulte estrictamente necesario.

5. Firma de la declaración

Terminada la entrevista se le entregará a la persona entrevistada su declaración y se le dará un tiempo prudente para que la revise y apruebe o solicite las modificaciones necesarias. Cuando la persona esté de acuerdo con la toma de la declaración, se le solicitará que la firme.





Municipalidad Provincial de Pacasmayo

SAN PEDRO DE LLOC

ANEXO N° 03

ESTRUCTURA DE INFORME DE INVESTIGACIÓN DEL COMITÉ DE INVESTIGACIÓN

Habiendo sido notificados con fecha _____, 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)

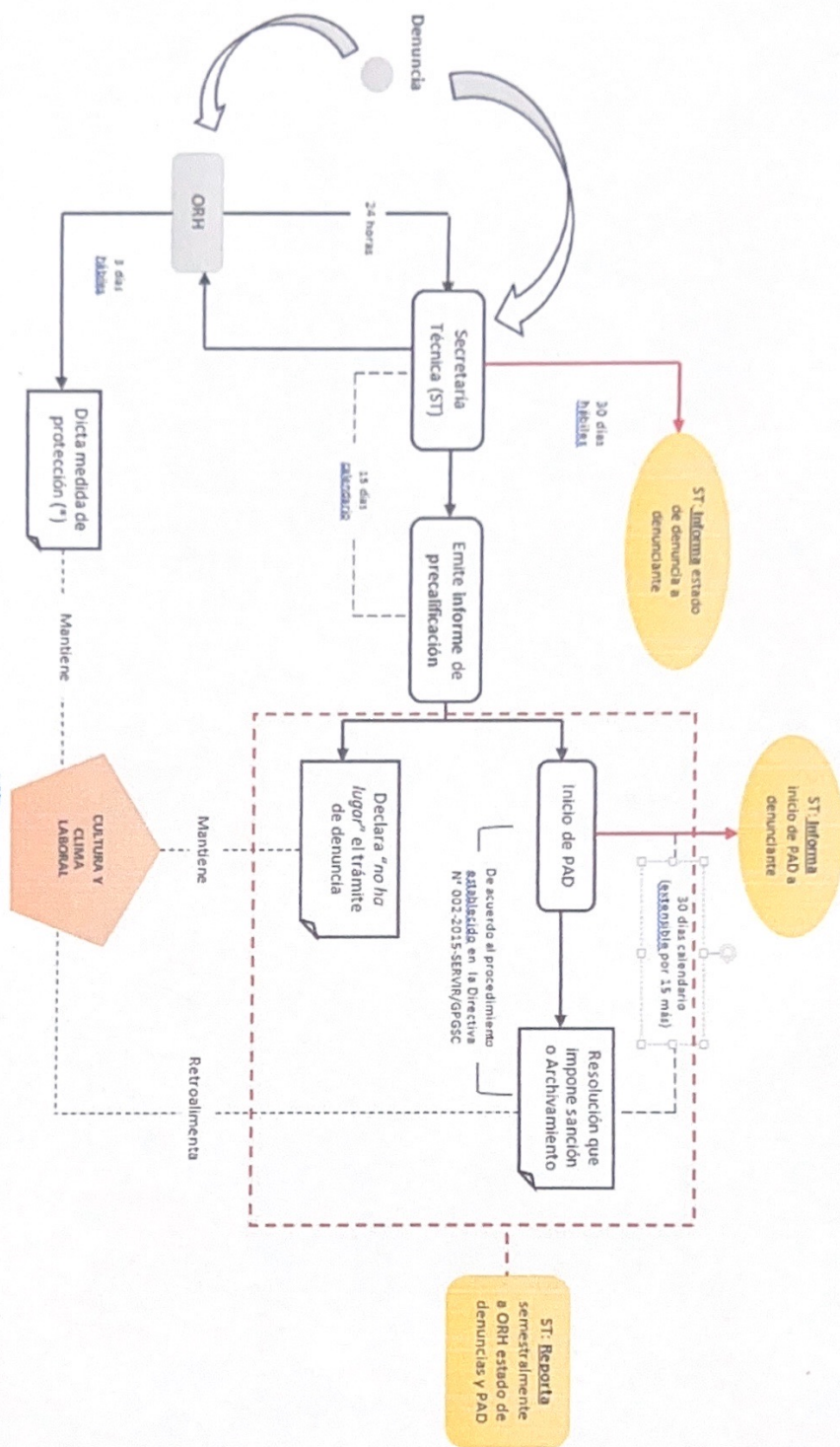


Municipalidad Provincial de Pacasmayo

SAN PEDRO DE LLOC

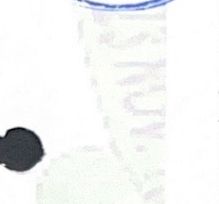
ESQUEMA DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO PARA CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

ANEXO N° 04



(*) 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





Municipalidad Provincial de Pacasmayo

SAN PEDRO DE LLOC

ANEXO N° 05

Denominación del documento normativo:

DIRECTIVA QUE REGULA LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACASMAYO

Clasificación del documento normativo:		Órgano / Unidad Orgánica:	Responsable del análisis:		
Directiva		Sub Gerencia de Recursos Humanos	Santos Oswaldo Nunjar Delgado		
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 Provincial de Pacasmayo	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 la Municipalidad Provincial de Pacasmayo; así como para los practicantes pre profesionales 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	



PACASMAYO 23 NOV. 1254