



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N°099-2024-MPT/GM

Pampas, 04 de setiembre de 2024.

VISTO:

El Memorando N° 887-2024-MPT/OGPPyM, de fecha 07 de agosto de 2024, emitido por el Jefe de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización, Informe Legal N° 180-2024-EOOR-OGAJ-MPT/P, de fecha 05 de agosto de 2024, emitido por el Jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica, Informe N° 0742-2024-MPT/OGAF/OGRH, de fecha 13 de agosto de 2024, emitido por el Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, y;

CONSIDERANDO:

Que, conforme lo establece el Artículo 194° de la Constitución Política del Perú, las municipalidades son los órganos de Gobierno Local con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. De igual modo, el Artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, prescribe que dicha autonomía radica en la facultad de ejercer actos de gobierno administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico;

Que, de acuerdo a la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual modificado por la Ley N° 29430, tiene por objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación, así como el hostigamiento sexual que se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado cargo, función, nivel remunerativo o análogo;

Que, mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, se aprobó el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, el cual tiene por objeto desarrollar las normas generales y específicas para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual; asimismo, en el Artículo 2° del referido reglamento, establece que su aplicación se da en las situaciones de hostigamiento sexual producidas en el marco de una relación laboral, educativa o formativa, pública o privada, militar o policial o de cualquier otro tipo de relación de sujeción, sin importar el régimen contractual, fórmula legal o lugar de ocurrencia de los hechos;

Que, el numeral 7.2 del Artículo 7° del referido reglamento, señala que las instituciones deben garantizar a las personas que denuncian actos de hostigamiento sexual, el acceso a las medidas de protección que resulten idóneas para la protección de sus derechos, así como otras medidas que permitan evitar nuevos casos de hostigamiento, con independencia del tipo de vínculo que tales instituciones tengan con las víctimas, respetando las reglas establecidas en el presente Reglamento;

Que, de acuerdo al Artículo 37° del Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Provincial de Tayacaja, señala que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos es la unidad de organización, encargada de Proponer, Gestionar, ejecutar y supervisar en el ámbito de sus competencias, la implementación del Sistema de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Tayacaja;

Que, mediante Memorando N° 887-2024-MPT/OGPPyM, de fecha 07 de agosto de 2024, el Jefe de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización, concluye "(...) y de acuerdo a la revisión efectuada al proyecto de Directiva N° 003-2024-MPT-OGAF/OGRH Directiva Para Prevenir, Detectar, Denunciar y Sancionar el Hostigamiento Sexual Laboral en la Municipalidad Provincial de Tayacaja, se aprecia que dicha propuesta se encuentra acorde con la normatividad vigente y constituye un documento orientado a prevenir y sancionar los casos de hostigamiento sexual que pudieran ocurrir en la Municipalidad, con el propósito de brindar un ambiente laboral seguro, digno y libre de violencia, a través de acciones conducentes al desarrollo de espacios laborales que promuevan la igualdad, la libertad y el respeto en las relaciones interpersonales dentro de la entidad. Por lo que, la Oficina de Planeamiento Presupuesto y Modernización otorga opinión favorable sobre la propuesta de la Directiva en mención, asimismo se sugiere proseguir con los trámites correspondientes para su aprobación";

Que, mediante Informe Legal N° 180-2024-EOOR-OGAJ-MPT/P, de fecha 05 de agosto de 2024, el Jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica, emite OPINION LEGAL "El proyecto de la DIRECTIVA N° 000-2024-MPT-OGAF/OGRH "DIRECTIVA PARA PREVENIR, DETECTAR, DENUNCIAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAYACAJA", se encuentra dentro del marco legal, por lo que se recomienda su aprobación a través de un Decreto de Alcaldía";

Que, mediante Informe N° 0742-2024-MPT/OGAF/OGRH, de fecha 13 de agosto de 2024, el Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, solicita aprobación de la DIRECTIVA N° 00-2024-MPT/OGAF/OGRH "DIRECTIVA PARA PREVENIR, DETECTAR, DENUNCIAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAYACAJA", ya que cuenta con MEMORANDO N° 887-2024-MPT/OGPPyM y con INFORME LEGAL N° 180-2024-EOOR-OGAJ-MPT/P, con opinión favorable;



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Que, en mérito a las consideraciones expuestas y de acuerdo al Artículo 39° de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, que menciona que: "... Las Gerencias resuelven los aspectos administrativos a su cargo a través de resoluciones y directivas"; y en concordancia con la Resolución de Alcaldía N° 460-2023-MPT/A donde se Designa al Gerente Municipal, así como la delegación de facultades conferidas por el Titular del Pliego, descritas en la Resolución de Alcaldía N° 020-2023-MPT/A, es procedente la legalidad de la emisión de la presente Resolución, por tanto:

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR la DIRECTIVA N° 002-2024-OGAF/OGRH "DIRECTIVA PARA PREVENIR, DETECTAR, DENUNCIAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAYACAJA", en merito a lo expuesto en la parte considerativa.

ARTICULO SEGUNDO.- ENCARGAR, a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos su estricto cumplimiento de la Directiva indicada en el Artículo precedente.

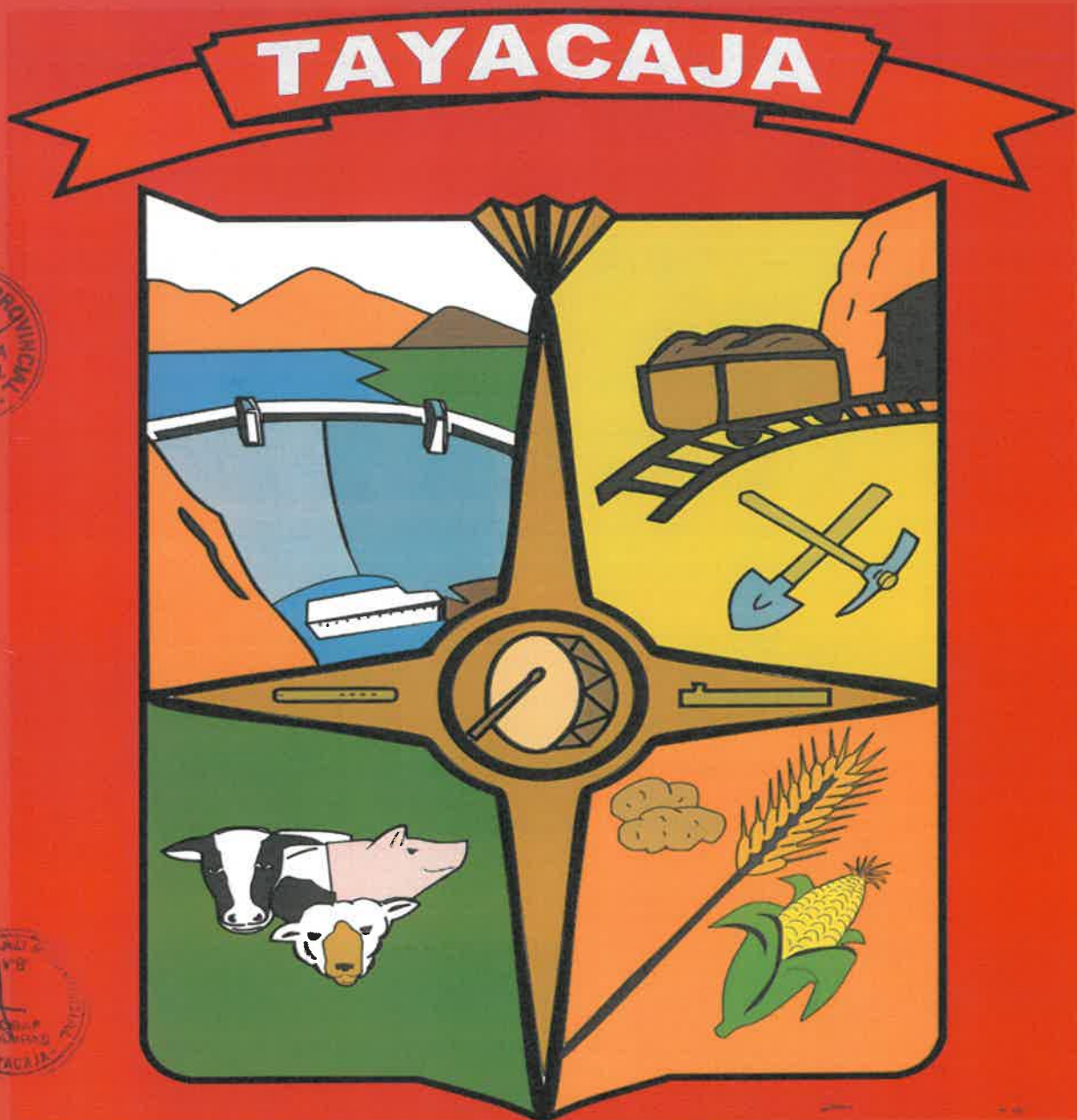
ARTICULO TERCERO.- NOTIFICAR, el presente acto resolutivo al Despacho de Alcaldía, Oficina General de Administración y Finanzas y otras oficinas que tengan injerencia al respecto, para su conocimiento y demás fines pertinentes.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAYACAJA - PAMPAS
Lic. Emerson Nakasco Delgado
GERENTE MUNICIPAL



Directiva N° 002-2024-MPT



Directiva para Prevenir, Detectar, Denunciar y Sancionar el Hostigamiento Sexual Laboral en la Municipalidad Provincial de Tayacaja

Gestión edil

2023 - 2026



Índice

Título I2

Capítulo I2

Objeto, Finalidad, Base Legal, Alcance y Definiciones2

Capítulo II4

Disposiciones Generales.....4

Capítulo III6

Disposiciones Específicas.....6

Disposiciones Complementarias Finales.....15





Directiva N° 002 – 2024 – MPT

" Directiva para Prevenir, Detectar, Denunciar y Sancionar el Hostigamiento Sexual Laboral en la Municipalidad Provincial de Tayacaja"

Título I

Capítulo I

Objeto, Finalidad, Base Legal, Alcance y Definiciones

Artículo 1°. – Objeto

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

Artículo 2°. – Finalidad

Establecer pautas para identificar, prevenir y sancionar eficazmente los casos de hostigamiento sexual, con el propósito de brindar un ambiente laboral seguro, digno y libre de violencia que promueva el desarrollo integral de los(as) servidores(as) de la Municipalidad Provincial de Tayacaja; así como establecer las medidas de protección que correspondan.

Difundir entre funcionarios/as y servidores/as civiles, los alcances e importancia de la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

Artículo 3°. – Base legal

- ❖ Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- ❖ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – Convención Belém Do Para (1994).
- ❖ Constitución Política del Perú.
- ❖ Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades
- ❖ Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo.
- ❖ Ley N° 27584, Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo.
- ❖ Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y sus modificaciones a través de sus Texto Único Ordenado, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019JUS, en adelante TUP de la Ley de Procedimientos 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° 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 Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- ❖ Decreto Legislativo N° 276, Ley de bases de la carrera administrativa, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM.
- ❖ Decreto Legislativo N° 1401, que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el Sector Público.
- ❖ 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° 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° 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.
- ❖ Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, que modifica el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- ❖ 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".
- ❖ Ordenanza Municipal N° 014-2023-MPT-CM, Ordenanza Municipal que Aprueba el Organigrama y el Reglamento de Organización y Funciones - ROF de la Municipalidad Provincial de Tayacaja.

Artículo 4°. – Alcance

Están sujetos al cumplimiento de la presente Directiva, los/as funcionarios y servidores/as civiles comprendidos/as en los regímenes de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad laboral; los/as contratados/as bajo el régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057 y, de manera supletoria, los/as servidores/as civiles comprendidos/as carreras especiales de acuerdo con la Ley; así como todas las personas que prestan servicios a través modalidades formativas de servicios en el Sector Público.

Artículo 5°. – Definición de términos

5.1. Conducta de naturaleza Sexual: Los comportamientos o actos físico, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones, observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual, entre otras de similar naturaleza.

5.2. Conducta sexista: Los comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tiene atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.

Quejado/a o Denunciado/a: Toda persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.

Quejoso/a o Denunciante: Toda persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.

5.5. Hostigado: Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual, al margen del tipo de vinculación laboral o contractual con la entidad.

5.6. Hostigador: Toda persona, independiente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual, cualquiera sea su régimen de vinculación laboral o modalidad formativa de servicio en el Sector Público.

5.7. Hostigamiento Sexual: Forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiera de dichas consecuencias.



5.8. Procedimiento Administrativo Disciplinario: Procedimiento que está a cargo de autoridades del PAD (órgano instructor y sancionador) quienes cuentan con el apoyo del Secretario Técnico del PAD, tanto en la fase instructiva como sancionadora, el mismo que comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria hasta la emisión de la comunicación que determina la imposición de sanción o que determina la declaración de no haber lugar, disponiendo, en este último caso, el archivo del procedimiento.



5.9. Denuncia o Queja: Es aquella acción mediante la cual una persona comunica, de forma verbal o escrita, a la municipalidad a través de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos o a la Secretaría Técnica del PAD sobre la ocurrencia de uno o más hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que corresponda.

5.10. Relación de autoridad: Es todo vínculo existente entre dos personas a través de la cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a la otra. Este concepto incluye el de relación de dependencia.

5.11. Relación de Sujeción: Todo vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicios, formación, capacitación u otras similares, en las que existe un poder de influencia de una persona frente a la otra.

5.12. El Comité de Investigación: Es el órgano Ad Hoc responsable de llevar a cabo la evaluación de los hechos denunciados sobre hostigamiento sexual producido entre o desde personas sujetas a modalidades formativas, debiendo respetar el derecho de defensa. Está integrado por dos (2) representantes de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y uno (1) del órgano o unidad orgánica en la cual viene desempeñando sus labores el presunto hostigado.



5.13. La Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario – STPAD: Depende de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y cumple la función de apoyo de los órganos encargados de conducir el Procedimiento Administrativo Disciplinario PAD. La Secretaría Técnica de las Autoridades de los Órganos de Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario, en adelante la STPAD, está a cargo de un Secretario Técnico quien es designado mediante Acuerdo de Concejo Municipal.

Capítulo II Disposiciones Generales

Artículo 6°. – Principios

Las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual se sustentan en los siguientes principios:

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

Artículo 7°. – Responsabilidades



7.1 Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR:

En el marco de sus competencias como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, SERVIR realiza las siguientes acciones:

- a) Atiende, acompaña y orienta a las/los denunciantes sobre los mecanismos de denuncia y el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. Asiste técnicamente a las oficinas de recursos humanos o a las que hagan sus veces en materia de prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual. Supervisa que las oficinas de recursos humanos o las que hagan sus veces, cuando tenga conocimiento de una denuncia sobre hostigamiento sexual, activen el procedimiento de investigación y sanción y cumplan con los plazos establecidos.



7.2 Gerentes/as, Jefes/as, Subgerentes/as:

Los(as) funcionarios de la municipalidad lideran e impulsan la implementación de las disposiciones contenidas en los presentes lineamientos, en el ámbito de su competencia.

7.3 La Oficina de Gestión de Recursos Humanos:

Como responsable de la gestión de los recursos humanos tienen a cargo lo siguiente:

- a) Ejecutar el diagnóstico anual respecto a posibles situaciones de hostigamiento sexual o riesgos de que estas sucedan con la finalidad de implementar medidas de prevención y mantener un ambiente laboral libre de violencia.
- b) Atender las denuncias, brindar orientación a las presuntas víctimas respecto al procedimiento de investigación y sanción, así como realizar el seguimiento a dicho procedimiento en el ámbito laboral.
- c) Poner a disposición de la víctima, oportunamente, los canales de atención médica y psicológica, más idóneos, de acuerdo a su accesibilidad.
- d) Dictar medidas de protección a favor de la presunta víctima, así como a favor de los(as) testigo(as), siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.
- e) Informar semestralmente a SERVIR el número de quejas o denuncias recibidas, investigaciones iniciales de oficio en la materia, medidas de mejora o ajustes implementados a la cultura y clima laboral. Este informe se realizará en los meses de julio y diciembre, respectivamente, a través de la Plataforma Virtual de SERVIR. Realizar el registro de las sanciones en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles o el que haga sus veces.



7.4 La STPAD de la Municipalidad Provincial de Tayacaja:

Debe cumplir con lo establecido en la presente directiva, estando en sus funciones:

- a) Realizar el procedimiento de investigación preliminar y el consecuente Informe de Precalificación, en los plazos establecidos en la Ley N° 27942 y su Reglamento, no podrá extenderse por un plazo no mayor a quince (15) días calendario desde que toma conocimiento del hecho.
- b) Informar a SERVIR respecto a las sanciones impuestas por hostigamiento sexual, dentro 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.



7.5 Comité de Investigación:

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

- a) Llevar a cabo una evaluación de los hechos denunciados sobre hostigamiento sexual producido entre o desde modalidades formativas, conforme a los plazos establecidos en los presentes Lineamientos.





- b) Cuando determine la configuración de actos de hostigamiento sexual, propone al área correspondiente las medidas correctivas o necesarias para evitar posteriores actos de hostigamiento.

7.6 Servidores civiles y modalidades formativas:

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

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



Artículo 8°.- De la Manifestación del Hostigamiento Sexual

El hostigamiento sexual puede manifestarse a través de las siguientes conductas, de acuerdo a lo establecido en el artículo 6 de la Ley N° 27942:

- a) Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso respecto a su situación actual o futuro a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima que atente o agrave su dignidad.
- c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas antes señaladas.
- f) Otras conductas que encajen en el concepto de hostigamiento sexual.



Artículo 9°.- De la Configuración del Hostigamiento Sexual

9.1 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. Esta conducta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.

9.2 La configuración del hostigamiento sexual no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso. La reiterancia puede ser considerada como un elemento indiciario.

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



Capítulo III Disposiciones Específicas

Artículo 10°.- Medidas de prevención del Hostigamiento Sexual

Se han establecido las siguientes acciones como medidas de prevención del hostigamiento sexual:

10.1 Capacitaciones:

La Municipalidad Provincial de Tayacaja brinda como mínimo las siguientes capacitaciones para prevenir situaciones de hostigamiento sexual:

- 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.

- Una (1) capacitación anual especializada para la Oficina de Gestión de Recursos Humanos o la que haga sus veces, Secretaría Técnica de 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 Procedimiento Administrativo Disciplinario, 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.

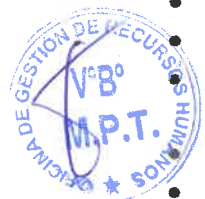


En todos los casos, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos es la responsable de planificar, ejecutar y evaluar las capacitaciones. Asimismo, Para la ejecución de estas capacitaciones, SERVIR pone a disposición de las OGRH, el contenido general de las mismas, conforme se detalla en el Anexo N° 02, y brinda asistencia técnica a las OGRH.

10.2 Difusión de información y canales de denuncia: Periódicamente y cada vez que se identifiquen situaciones de riesgo, se difunde información que permita identificar las conductas que constituyan 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.

El contenido de los mensajes a difundir debe incluir información respecto a:

- Manifestaciones del hostigamiento sexual.
- Canales de denuncia/queja internos y externos.
- Acciones a cargo de SERVIR (orientación a los/as 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 Procedimientos Administrativos Disciplinarios y de la ORH para la atención de denuncias.
- Información básica sobre el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

10.3 Inclusión de cláusulas en los contratos y convenios a suscribirse

Como medida de prevención, las entidades incluyen en los contratos laborales y convenios a suscribirse, como parte de las obligaciones de las partes 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 preprofesional o profesional: "Respetar las normas de integridad y ética pública, así como las referidas al hostigamiento sexual".



Artículo 11°. – Sobre el Procedimiento de Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual



11.1 Confidencialidad: De acuerdo a la Novena Disposición Final Complementaria de la Ley 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 ORH y STPAD 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 (ORH, Secretario/a Técnico/a, 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.

11.2 Comunicaciones durante el procedimiento de investigación y sanción:

Los/as miembros de los órganos encargados de investigar y sancionar el hostigamiento sexual, así como cualquier otro/a servidor/a de la entidad en la cual se ha formulado la denuncia, deben comunicarse con la presunta víctima sólo a través de los canales formalmente establecidos para ello.

- La STPAD 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. La comunicación que se realice debe asegurar la reserva de la identidad de la presunta víctima.

11.3 Tratamiento a las víctimas de hostigamiento sexual: Al tomar contacto con una presunta víctima de hostigamiento sexual, los/as involucrados/as en el procedimiento de denuncia, atención, investigación y sanción deben guiar su actuación conforme a los parámetros establecidos en el Anexo N° 04, con la finalidad de evitar cualquier situación que pudiera generar su revictimización.

11.4 Interposición de la denuncia/queja:

- a) La denuncia por actos de hostigamiento sexual puede presentarse ante la STPAD o ante la OGRH, de forma verbal, escrita y/o a través de otro medio que la entidad habilite para tal fin.

En el caso de que la denuncia sea presentada por escrito ésta debe realizarse, en el formato del Anexo N° 03, preferentemente. En caso se realice de forma verbal, el/la servidor/a a cargo de su atención, deberá registrar la información del denunciante en dicho formato.

- c) La denuncia puede ser presentada por la presunta víctima, por terceros o de oficio (cuando la OGRH o STPAD 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 STPAD.

- d) Corresponde a las OGRH recibir las denuncias por hostigamiento sexual, debiendo identificarse a las personas responsables de atender las denuncias con sus nombres completos y los medios de contacto como parte del contenido que se difunda en las medidas de prevención, actualizando dichos datos cada vez que sea necesario.

- e) La OGRH remitirá la denuncia a la STPAD en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas de conocido el hecho. En caso la STPAD tome conocimiento directo del hecho, informa dentro del mismo plazo a la OGRH para que adopte las medidas de protección correspondientes.

En caso que el/la presunto/a hostigador/a sea titular de la OGRH o el/la Secretario/a Técnico/a, la denuncia se interpone ante su inmediato superior o quien haga sus veces. El/la presunto/a hostigador/a debe abstenerse de participar en la investigación. La abstención se tramita de conformidad con lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

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

- Declaración de testigos
- Documentos públicos o privados
- Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros
- Pericias psicológicas, psiquiátricas, forense grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros



- Cualquier otro medio probatorio idóneo.

Artículo 12°.- Sobre la Atención a la víctima de hostigamiento sexual

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

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

El informe que se emita como resultado de la atención médica y/o psicológica, podrá ser incorporado al procedimiento y considerado como medio probatorio, solo si el hostigado(a) lo autoriza.

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

Las medidas de protección que se pueden dictar son:

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

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

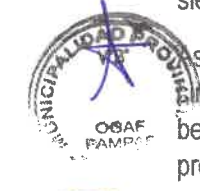
La OGRH también puede dictar determinadas medidas de protección a favor de la persona denunciante o testigo/s, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

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

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

12.3 Sobre la Protección a testigos

La Oficina de Gestión de Recursos Humanos debe tomar las acciones necesarias a fin de garantizar debidamente a los testigos ofrecidos por las partes 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 testigo facilitó el esclarecimiento de los hechos relacionados al hostigamiento sexual contra el hostigado.

Artículo 13°. – Sobre la Presentación de la denuncia

La denuncia por actos de hostigamiento sexual puede presentarse ante la Oficina de Gestión de Recursos Humanos o ante la STPAD, de forma verbal, escrita y/o a través de los canales de denuncia que se señalan en el artículo 15°.

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

La denuncia puede ser presentada por la presunta víctima, por terceros o de oficio (cuando la OGRH o STPAD toman conocimiento por cualquier medio de hechos que podrían constituir hostigamiento sexual). Las denuncias presentadas de manera anónima deben contener al menos identificación del hostigado, el agresor y el contexto de los hechos en el cual se habría producido en el acto de hostigamiento; éstas denuncias deben entenderse como una forma de inicio de las investigaciones de oficio a cargo de la STPAD.

Corresponde a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos recibir las denuncias por hostigamiento sexual, debiendo identificarse a las personas responsables de atender las denuncias con sus nombres completos y los medios de contacto como parte del contenido que se difunda en las medidas de prevención, actualizando dichos datos cada vez que sea necesario.

La Oficina de Gestión de Recursos Humanos, remite la denuncia a la STPAD en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas de conocido el hecho. En caso la STPAD tome directamente conocimiento del hecho, deberá informar en el mismo plazo a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, para que adopte las medidas de protección correspondiente.

En el caso, que el presunto hostigador sea el Subgerente de Gestión de Recursos Humanos o el/la Secretario/a Técnico/a de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, la denuncia se interpone ante la Oficina General de Administración y Finanzas. El/la presunto/a hostigador/a debe abstenerse de participar en la investigación. La abstención se tramita de conformidad con lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General.

Artículo 14°. – Sobre los Medios Probatorios: Para el inicio de la investigación preliminar de oficio basta con la declaración del denunciante; complementariamente se pueden presentar las siguientes pruebas:

- Declaración de testigos.
- Documentos públicos o privados.
- Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros.
- Pericias psicológicas, psiquiátricas, forense grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
- Cualquier otro medio probatorio idóneo.

Artículo 15°. – Sobre los Canales de Denuncia: La denuncia por actos de hostigamiento sexual se presenta ante la Oficina de Gestión de Recursos Humanos o ante la STPAD de la siguiente manera.

- Por escrito: La queja o denuncia deberá ser presentada en el formato según el Anexo N°3, preferentemente ante la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. El documento es presentado en sobre cerrado con la anotación "Queja o Denuncia", donde se consignará el sello de CONFIDENCIAL, y, en el día de recibido, será derivado a la STPAD; debiendo reservarse la identidad del/la quejoso/a o denunciante, en caso lo solicite.
- Versal/presencial: El/la servidora/a cargo de su atención, deberá registrar la información del/la quejoso/a o denunciante en el formato según Anexo N° 3.



- c) Vía virtual: La queja o denuncia será remitida vía correo electrónico y/o vía telefónica, que será puesto a conocimiento de los/as servidores/as, y que será administrada por la STPAD, respectivamente.

Los canales señalados, deberán ser implementados adecuadamente a fin de recibir denuncias o quejas de presuntas víctimas de hostigamiento sexual, de manera confidencial, manteniendo la reserva de la identidad del hostigado y/o denunciante, para lo cual se asignará códigos cifrados a los presuntos hostigados, con el fin de evitar que quienes tomen conocimiento del caso, conozcan su identidad.

Artículo 16°. – Sobre el Contenido de la denuncia: La denuncia debe contener la exposición lógica de los hechos en que se fundamenta y contendrá los siguientes elementos:

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

Artículo 17°. – Sobre la Investigación Preliminar y el PAD sobre el hostigamiento sexual

17.1 Investigación Preliminar:

Durante la investigación preliminar, la STPAD 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 STPAD 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.

Durante la investigación, el/la Secretario/a Técnico/a requiere entrevistar al/la denunciante, orienta su actuación conforme el Anexo N° 04.

- a) **Informe de Precalificación a cargo de la STPAD:** La Secretaría Técnica emite el informe de precalificación evaluando la configuración del acto de hostigamiento sexual y determinando la gravedad del hecho. Si la STPAD aprecia que existen indicios razonables o aparentes de la configuración del hostigamiento sexual, debe recomendar el inicio del procedimiento a fin de que la autoridad respectiva continúe la instrucción.



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

- Debe ser emitido en un plazo máximo de quince (15) días calendario computados desde el día siguiente de la presentación de la denuncia o desde que se toma conocimiento del hecho, bajo responsabilidad. El informe debe contener: Descripción de los hechos, Valoración de medios probatorios, Propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada y recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento. Asimismo, la STPAD tiene un plazo máximo de un (1) día hábil para notificar el informe de precalificación al órgano instructor. Para la determinación del órgano instructor se adopta como criterio la línea jerárquica establecida en los instrumentos de gestión de la entidad y el tipo de sanción que corresponda a la gravedad de la falta.
- La STPAD considera la totalidad de las circunstancias en que ocurrieron los hechos y el contexto en el cual sucedió la conducta. La determinación de la conducta impuesta se basará en los hechos de cada caso particular.
- El informe de Precalificación cuenta con el contenido establecido por la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del servicio Civil", así como con un análisis completo del estándar probatorio antes señalado.

b) **Informar al Ministerio Público o a la Policía Nacional del Perú:** En los casos en los que el Informe de Precalificación recomiende dar inicio al PAD, la STPAD informa al Ministerio Público o a la Policía Nacional del Perú para que estos actúen conforme a sus funciones. El plazo máximo para esta comunicación es de veinticuatro (24) horas computadas a partir de la emisión del Informe de Precalificación.

17.2 Procedimiento Administrativo Disciplinario – PAD:

El PAD tiene por finalidad determinar la existencia o configuración del hostigamiento sexual y la responsabilidad correspondiente, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, eficaz, que permita sancionar al hostigador y proteger al hostigado, cumpliendo con el debido procedimiento, en observancia del régimen disciplinario previsto en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

Dicho PAD no puede extenderse por un plazo mayor de treinta (30) días, excepcionalmente y atendiendo a la complejidad del caso, el procedimiento disciplinario puede extenderse por un plazo adicional de quince (15 días) calendario, implica responsabilidad administrativa pero no la caducidad del procedimiento.

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.
- El órgano instructor notifica sobre el PAD al denunciado/a, debiendo llevar a cabo en estricta observancia del principio de celeridad, dando el plazo de cinco (5) días hábiles para la presentación de descargos. Corresponde al presunto hostigador solicitar la prórroga del plazo de presentación de descargos, y presentar su solicitud a más tardar el día de vencimiento del plazo inicial. Sin necesidad de respuesta, el plazo se entiende prorrogado automáticamente contados desde el vencimiento del plazo inicial.
- La solicitud de informe oral se presenta conjuntamente con la presentación de descargos. Presentados o no los descargos en el plazo indicado, el expediente queda expedito para emitir pronunciamiento por el órgano instructor.
- El órgano instructor emite el informe de evaluación de la responsabilidad en el plazo máximo de diez (10) días calendarios, contados desde el día siguiente a la fecha de presentación de los descargos.

b) Fase Sancionadora

- Emitido el informe del Órgano Instructor encargado de la investigación, este es trasladado, un plazo no mayor a un (1) día hábil, al Órgano Sancionador de dictar la sanción.
- El Órgano Sancionador emite una resolución o decisión, en un plazo no mayor de diez (10) días calendario contados desde que recibe el informe. Dentro de dicho plazo el citado órgano traslada el informe a el/la



denunciado(a) y a el/la presunto(a) hostigado(a) otorgándoles un plazo para que, de considerarlo pertinente, presenten sus alegatos.

- La resolución o decisión emitida producto del procedimiento de hostigamiento sexual puede ser impugnada ante la instancia administrativa correspondiente. La emisión de la resolución que resuelve la apelación no puede superar el plazo establecido en el numeral 13.3 del artículo 13 de la Ley.
- Si hubiera solicitado informe oral, el Órgano Sancionador notifica la programación al denunciado indicando lugar, fecha y hora, teniendo en cuenta el plazo para emitir su pronunciamiento.
- Finalmente, tanto la etapa de investigación como en la de sanción, la valoración de los medios probatorios debe realizarse tomando en cuenta la situación de vulnerabilidad de la presunta víctima, considerando particularmente lo dispuesto en el artículo 12 del Reglamento de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP.



Artículo 18°. – Sobre el Procedimiento de Denuncia, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual – 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 la víctima durante el desarrollo del mismo y garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, celer y eficaz, de conformidad a lo establecido en el numeral 7.4 de los Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE.



Artículo 19°. – Sobre la Actuación en casos de renuncia o término de la relación contractual:

La renuncia, cese o el término de la relación contractual de la presunta víctima con la municipalidad, no exime a la misma de iniciar o continuar con el procedimiento hasta su culminación y, de ser el caso, aplicar la sanción correspondiente. Si durante el procedimiento o como resultado del mismo, el/la quejado/a o denunciado/a renuncia, deja de pertenecer a la municipalidad o finaliza su vínculo contractual con ella, esta continúa con el procedimiento y dicta las medidas que correspondan según las reglas aplicables para cada institución.

Artículo 20°. – Sobre la Determinación de la gravedad de la conducta de hostigamiento sexual:

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

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

Artículo 21°. – Sobre los Recursos Administrativos:

Extinguido el acto administrativo que pone fin al PAD, el servidor civil puede interponer los recursos de reconsideración y apelación ante la autoridad que impuso la sanción hasta los quince (15) días hábiles luego de recibida la notificación de dicha sanción. De interponerse recurso de reconsideración, este será resuelto por la misma autoridad que impuso la sanción.

Artículo 22°. – Sobre la Suspensión y Destitución:

a) La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil, de acuerdo a la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil.

b) La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la





entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

Artículo 23°. – Sobre el Agotamiento de la vía administrativa:

El acto expedido o el silencio administrativo producido con motivo de la interposición de un recurso de apelación en aquellos casos en que se impugne el acto de una autoridad u órgano sometido a subordinación jerárquica, donde los procedimientos administrativos comúnmente agotan su vía administrativa con aquella resolución o silencio administrativo expedido por el órgano de segunda instancia, producto del recurso de apelación interpuesta contra la resolución de primera instancia.

Es decir, la resolución de segunda instancia agota la vía administrativa, por lo que sin perjuicio de lo que haya resuelto no hay manera de que proceda una nueva impugnación en la vía administrativa, ello razón de asegurar el acceso a la jurisdicción en un lapso menor al administrado, e imponer el control jerárquico propio de la administración.

Artículo 24°. – Sobre las Sanciones por actos de hostigamiento sexual:

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

- a) De acuerdo a la gravedad de la falta, los servidores o funcionarios pueden ser sancionados con amonestación verbal o escrita, suspensión sin goce de remuneración hasta por trescientos sesenta y cinco (365) días y destitución, previo Proceso Administrativo Disciplinario-PAD, conforme a lo dispuesto por la ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento que aprueba la Ley del Servicio Civil y demás normas complementarias.
- b) Sin perjuicio de la aplicación de la sanción administrativa, el hostigado tiene derecho a acudir a la vía civil en proceso sumarísimo para exigir el pago de la indemnización correspondiente, de acuerdo a la Ley N° 27941 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

El proceso administrativo disciplinario deberá iniciarse en el plazo no mayor de un (01) año contado a partir del momento en que la autoridad competente tenga conocimiento de la comisión de la falta disciplinaria, bajo responsabilidad de la citada autoridad. En caso contrario se declarará prescrita la acción sin perjuicio del proceso civil o penal a que hubiere lugar; de acuerdo al Decreto Supremo N° 005-90-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

Artículo 25°. – Sobre las Medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento:

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

Anexos:

- Anexo N° 01: Cuestionario Modelo para el Diagnóstico de Hostigamiento Sexual en la Entidad.
- Anexo N° 02: Temario para la Ejecución de Capacitaciones en Hostigamiento Sexual.
- Anexo N° 03: Formato de Denuncia de Hostigamiento Sexual.
- Anexo N° 04: Protocolo de Actuación para la Atención de Denuncias y Entrevista con Víctimas de Hostigamiento Sexual.
- Anexo N° 05: Estructura de Informe de Investigación – Comité de Investigación.
- Anexo N° 06: Flujograma del Procedimiento de Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual – Funcionarios, directivos y servidores civiles.



- Anexo N° 07: Flujograma del Procedimiento de Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual - modalidades formativas.

Disposiciones Complementarias Finales

Primera: En cuanto a lo que no se encuentre regulado en la presente Directiva se aplicarán las disposiciones de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y sus modificatorias; la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada por la Ley N° 29430 y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP; Y, los "Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas", aprobadas por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE.

Segunda: Cuando la denuncia de hostigamiento sexual es declarada infundada y queda acreditada la mala fe del/de la denunciante, la persona a quien se le imputan los hechos en la denuncia podrá interponer las acciones pertinentes judiciales y administrativas.

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

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

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



Anexo N° 01

Cuestionario Modelo para el Diagnóstico de Hostigamiento Sexual





Anexo N° 1

Cuestionario Modelo para el Diagnóstico de Hostigamiento Sexual en la Entidad

1. Datos Generales

Género	
Edad	
Órgano/Unidad orgánica	
Régimen laboral/modalidad formativa	

2. Indicaciones

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

3. Preguntas propuestas

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

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

Sobre la percepción del clima laboral en relación al hostigamiento sexual

Preguntas (Sí / No)	Diagnóstico y Acciones de Prevención
¿Consideras que las bromas y/o burlas de contenido sexual (doble sentido) son frecuentes en tu centro de trabajo?	
¿En tu entorno de trabajo existen personas que suelen utilizar apelativos que hacen referencia a la apariencia física de las personas o denotan un trato impersonal para dirigirse a ellas (por ejemplo: ¿bonita, linda, flaquita, princesa, gordito, etc.)?	Si se identifican personas que responden que estas manifestaciones son comunes en el entorno laboral, será necesario realizar acciones de sensibilización y capacitación respecto a las manifestaciones de hostigamiento sexual. Asimismo, será conveniente para



¿Has presenciado situaciones donde se emiten comentarios de tipo sexual o despectivos sobre la sexualidad de alguna persona que te han hecho sentir incómodo, generando un ambiente hostil	ello, identificar las áreas donde ocurren dichas manifestaciones para planificar las acciones.
¿Consideras que en tu trabajo se realizan las acciones necesarias para mantener un buen clima laboral y evitar situaciones de hostigamiento sexual?	Si se identifican personas que responden negativamente a esta pregunta, se deberán evaluar las estrategias de prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual.
¿Consideras que en la entidad existe tolerancia cero contra el hostigamiento sexual?	Si se identifican personas que consideran que en la entidad no se cuenta con una postura de tolerancia cero frente al hostigamiento sexual, será necesario reforzar el compromiso desde la alta dirección en esta materia.

Sobre su experiencia

Preguntas (Sí / No)	Diagnóstico y Acciones de Prevención
¿Consideras que en algún momento has estado expuesto/a a situaciones de hostigamiento sexual?	Si se detectan personas que responden afirmativamente a alguna de estas preguntas, será necesario promover la denuncia de estos hechos, difundiendo el procedimiento de investigación, sanción y los canales de atención de la entidad, así como la posibilidad de presentar la denuncia de manera anónima.
¿Has sentido miradas insinuantes y/o morbosas en el ejercicio de tus labores o por parte de alguien de tu trabajo?	
¿Te han enviado o mostrado comunicaciones de contenido sexual y/o pornográfico (fotos, videos, mensajes, notas escritas, etc.) que te hayan incomodado por parte de alguien de tu entorno laboral?	
¿Has sido víctima de bromas, comentarios o amenazas por tu orientación sexual o identidad de género?	
¿Alguien te ha propuesto tener algún tipo de contacto sexual a cambio de algún beneficio en tu trabajo?	
¿Te han perjudicado de alguna manera o amenazado con hacerlo porque te negaste a una propuesta de carácter sexual?	
¿En tu centro de labores te han insinuado mejoras laborales a cambio de favores sexuales?	
¿Alguien dentro de tu entorno laboral, ha tocado tu cuerpo (besar, abrazar, manosear, acorralar, pellizcar, sobarse, jalar la ropa, etc.) de manera no deseada y desagradable para ti?	
¿Han difundido mensajes sexuales sobre ti en áreas de la institución (baños, vestuarios, etc.)?	

Sobre sus actitudes frente al hostigamiento sexual

Preguntas (Sí / No)	Diagnóstico y Acciones de Prevención
¿Consideras que la forma de vestir o comportarse de una mujer muchas veces provoca el acoso sexual?	Si se identifican personas que consideran que la premisa planteada es cierta, será necesario realizar acciones de sensibilización y capacitación respecto a los estereotipos de género y el consentimiento.



¿Crees que piropear a tus compañeros y/o compañeras de trabajo es aceptado?	Si se identifican personas que responden que esta manifestación del hostigamiento sexual es común en el entorno laboral, será necesario realizar acciones de sensibilización y capacitación respecto a las manifestaciones de hostigamiento sexual señalando que son conductas sancionables.
¿Consideras que cuando una persona dice "no" a una insinuación sexual, probablemente lo que realmente quiere decir es "sí"?	Si se identifican personas que consideran que la premisa planteada es cierta, será necesario realizar acciones de sensibilización y capacitación respecto al consentimiento y las manifestaciones del hostigamiento sexual.
¿Crees que una persona que está siendo acosada sexualmente podría detener esta situación si así lo quisiera?	
¿Consideras que en algunos casos las personas son muy sensibles o consideran que están siendo víctimas de hostigamiento sexual, cuando en realidad no es así?	Si se identifican personas que responden afirmativamente a estas preguntas, será necesario realizar acciones de sensibilización y capacitación en relación a los mitos y realidades respecto a las víctimas de hostigamiento sexual.



(*) Los resultados globales del diagnóstico podrán ser difundidos entre los/las servidores/as de la entidad, con la finalidad de sensibilizar y comunicar al respecto





Anexo N° 02

Temario para la Ejecución de Capacitaciones en Hostigamiento Sexual





Anexo N° 02

Temario para la Ejecución de Capacitaciones en Hostigamiento Sexual

1. Capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral o modalidad formativa

a. **Objetivo:** Sensibilizar sobre la importancia de prevenir y combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las denuncias.

b. Temario de capacitaciones

- Definición y elementos del hostigamiento sexual en el ámbito laboral.
- El hostigamiento sexual como un tipo de violencia de género.
- Identificación de las manifestaciones del hostigamiento sexual en el ámbito laboral.
- Procedimiento de denuncia, canales de atención y responsables de su atención.

2. Capacitación anual especializada para la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativo Disciplinarios e involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual

a. **Objetivo:** Informar y sensibilizar respecto al tratamiento de las víctimas y el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el ámbito laboral.

b. Temario de capacitaciones

Modulo I: Marco conceptual del hostigamiento sexual

- Principales elementos para la comprensión y manejo de acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual laboral.
- Impacto del hostigamiento sexual laboral y problemática en el Perú.
- El hostigamiento sexual como una manifestación de la violencia de género.
- Intercambio de experiencias, responsabilidades y compromisos en materia de hostigamiento sexual.

Módulo II: Marco normativo nacional e internacional en materia de hostigamiento sexual

- El marco normativo nacional e internacional en materia de hostigamiento sexual laboral.
- Aplicación de las normas en el análisis y resolución de casos.

Módulo III: Prevención, atención, investigación y sanción de casos de hostigamiento sexual.

- Atención de casos de hostigamiento sexual laboral, estrategias para realizar un proceso de entrevista sensible al género.
- Revisión y valoración de medios de prueba aplicada a casos de hostigamiento sexual laboral.
- Redacción de informes y resoluciones motivadas.





Anexo N° 03

Formato de Denuncia de Hostigamiento Sexual





Anexo N° 03
Formato de Denuncia de Hostigamiento Sexual

Pampas, a los días..... del mes de

Yo,, identificado/a con DNI N°
..... y con domicilio en,
me presento ante usted con la finalidad de presentar denuncia por hostigamiento sexual contra:

..... (nombres y apellidos del denunciado/a),
quien presta servicios como (indicar
puesto/modalidad formativa) en (indicar
órgano/unidad orgánica), conforme a los hechos que a continuación expongo:

.....
.....
.....
.....
.....
.....

(Se debe incluir una exposición clara en relación a las manifestaciones de hostigamiento sexual, circunstancias, fecha, lugar, autores y partícipes, y si hubiera consecuencias laborales, psicológicas, etc.)

Adjunto como medio(s) probatorio(s) lo siguiente:

1.
2.
3.
4.

Firma del Denunciante





Anexo N° 04

Protocolo de Actuación para la Atención de Denuncias y Entrevista con Víctimas de Hostigamiento Sexual





Anexo N° 04

Protocolo de Actuación para la Atención de Denuncias y Entrevista con Víctimas de Hostigamiento Sexual

a) Ambiente para la entrevista

La entrevista, en cualquier instancia deberá realizarse en un espacio que permita la privacidad de la persona denunciante y donde se garantice la confidencialidad.

b) Parámetros de conducta para los entrevistadores

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

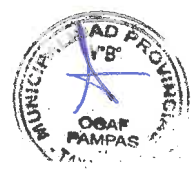
c) Conductas a evitar, bajo cualquier circunstancia

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

d) Preguntas a realizar durante la entrevista como parte de la denuncia o investigación

- ¿Qué hizo la persona acusada?
- ¿Cuándo sucedieron los hechos?
- ¿Dónde sucedieron los hechos?
- ¿En qué contexto ocurrieron los hechos?
- ¿Hubo testigos?
- ¿Cómo describiría la relación de los testigos con la persona acusada?
- ¿Antes del hecho denunciado había ocurrido alguna situación igual o similar?
- ¿Cómo lo/a ha afectado lo ocurrido?
- ¿Cómo se siente en este momento?
- ¿Siente que puede regresar a su lugar de trabajo?

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





e) Firma de la declaración

Terminada la entrevista se le entregará a la persona entrevistada su declaración y se le dará un tiempo prudente para que la revise y apruebe o solicite las modificaciones necesarias.

Cuando la persona esté de acuerdo con la toma de la declaración, se le solicitará que la firme.





Anexo N° 05

Estructura de Informe de Investigación – Comité de Investigación

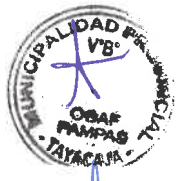




Anexo N° 05
Estructura de Informe de Investigación
(Comité de Investigación)

Habiendo sido notificados con fecha _____ de la denuncia por hostigamiento sexual presentado por _____ (nombre completo del/la denunciante), este Comité de Investigación, conforme a las competencias otorgadas, ha realizado la investigación, dentro del plazo correspondiente. En tal sentido, a continuación, se informa de los detalles de la misma:

1. Antecedentes y documentos que dieron recopilados durante el procedimiento de investigación.
2. Identificación de denunciado, así como la modalidad de sujeción con la entidad.
3. Descripción de los hechos que configuran la falta. Identificación de los hechos señalados en la denuncia, así como, de ser el caso, los hechos identificados producto de las investigaciones realizadas y los medios probatorios presentados y los obtenidos de oficio.
4. Análisis de los descargos presentados por el/la denunciado/a.
5. Propuesta de medidas correctivas y recomendaciones finales o archivo. De ser el caso, propuesta de medida cautelar. Debe tenerse en cuenta la gravedad de la presunta falta, así como la afectación que esta genera al interés general.
6. Proyecto de resolución o comunicación que pone fin al procedimiento.





Anexo N° 06

Flujograma del Procedimiento de Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual – Funcionarios, directivos y servidores civiles





FASE DE INTERPOSICIÓN DE DENUNCIA Y ATENCIÓN A LA VICTIMA

INVESTIGACIÓN PRELIMINAR

FASE INSTRUCTIVA

FASE SANCIONADORA

FASE FINAL

¿La denuncia fue interpuesta ante la OGRH?

No SI

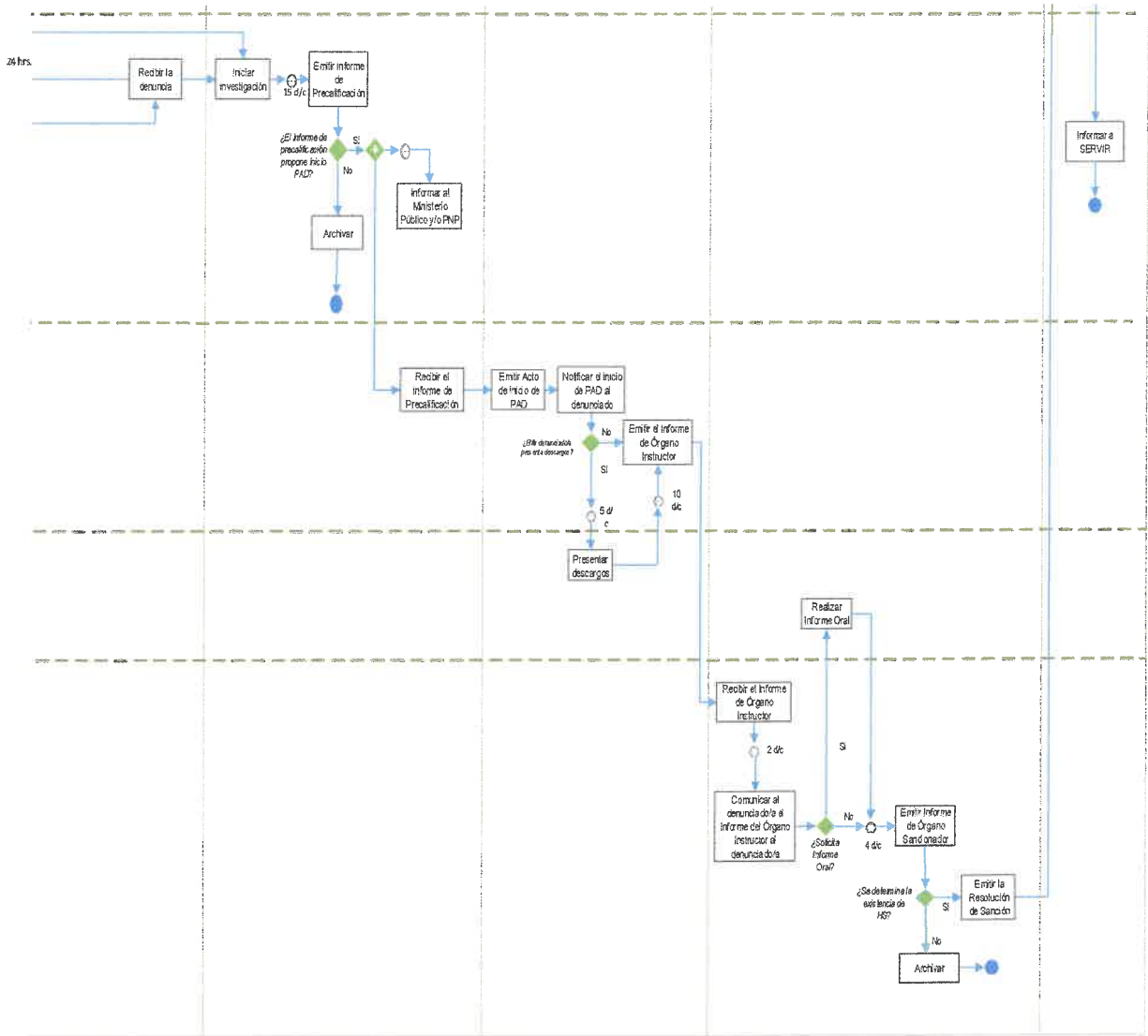
Recibir la denuncia Atender a víctima

Poner a disposición de la denunciante los canales de atención médica y psicológica

1 día
Dictar medidas de protección al denunciante

24 hrs.

Notificar al denunciante y denunciada





Anexo N° 07

Flujograma del Procedimiento de Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual - modalidades formativas

J





Anexo 07

FASE DE INTERPOSICIÓN DE DENUNCIA Y ATENCIÓN A LA VÍCTIMA

INVESTIGACIÓN

FASE FINAL

