



“Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana”

Resolución de Gerencia Municipal

N° 093-2025-GM-MDSP

Samuel Pastor, 07 de julio del 2025.

VISTO: Informe N°00262-2025-UGRH, de fecha 02 de julio del 2025, Informe legal N°00627-2025-OAJ, de fecha 02 de julio del 2025, Proveído N° 1460-2025-GM-MDSP, y;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 194ª de la Constitución Política del Perú, establece que las municipalidades son los órganos de gobierno local con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. dicha autonomía, radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración con sujeción al ordenamiento jurídico vigente, de conformidad con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades;

Que, el artículo VII del Título Preliminar de la Ley N° 27972, establece que “Los gobiernos locales están sujetos a las leyes y disposiciones que, de manera general y de conformidad con la Constitución Política del Perú, regulan las actividades y funcionamiento del Sector Público, así como a las normas técnica referidas a los servicios y bienes públicos y a los sistemas administrativos del Estado que por su naturaleza son de observancia y cumplimiento obligatorio”;

Que, de acuerdo a la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, 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, así como el hostigamiento sexual que se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo;

Que, a través de Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, aprueba los “Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas”, los cuales regulan las acciones de prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas, conforme a lo establecido en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su respectivo Reglamento;

Que, el numeral 7.2 del artículo 7º 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 indicado Reglamento;

Que, mediante Informe N° 00262-2025-UGRH de fecha 02 de julio del 2025, la Jefa de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos remite al Gerente Municipal la Directiva N° 01-2025-UGRH-MDSP, denominada “Directiva para prevenir, denunciar y sancionar el Hostigamientos Sexual Laboral en la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor” para su análisis y posterior aprobación de dicha directiva; la implementación de esta directiva es fundamental para nuestra institución, ya que permitirá:

- Crear un ambiente laboral seguro y respetuoso: Al establecer pautas claras y un marco de acciones definidos, se fomentará una cultura de cero tolerancias al hostigamiento sexual, protegiendo la integridad y dignidad de todos los colaboradores.
- Cumplir con la normativa vigente: Evitando posibles sanciones y responsabilidades legales para la municipalidad, al demostrar nuestro compromiso con el respeto a los derechos laborales.





“Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana”

- Promover un mecanismo claro y efectivo: Para que los trabajadores puedan denunciar casos de hostigamiento sexual de forma segura, confidencial y con la certeza de que se tomarán las acciones correctivas pertinentes.

La Directiva adjunta detalla los lineamientos para la prevención, los canales de denuncia, el procedimiento de investigación y las posibles sanciones, así como las responsabilidades de cada área y personas involucrada en su aplicación.

Que, mediante Informe Legal N.º 00627-2025-OAJ, de fecha 02 de julio de 2025, emitido por la Oficina de Asesoría Jurídica, se emite opinión favorable para declarar procedente la aprobación de la **Directiva N.º 01-2025-UGRH-MDSP**, denominada “DIRECTIVA PARA PREVENIR, DENUNCIAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMUEL PASTOR”, la cual constituirá un instrumento normativo municipal orientado a salvaguardar la dignidad de las personas. Dicha directiva deberá ser aprobada formalmente mediante Resolución de Gerencia Municipal.

Por estas consideraciones, en ejercicio de las facultades delegadas mediante Resolución de Alcaldía N° 345-2023-A-MDSP de fecha 22 de diciembre de 2023 y en uso de las atribuciones previstas en el art. 20 inc. 20 de la Ley N° 27972 Orgánica de Municipalidades y asimismo se cuenta con opinión favorable de Asesoría Jurídica;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - **APROBAR**, la Directiva N° 01-2025-UGRH-MDSP denominada “DIRECTIVA PARA PREVENIR, DENUNCIAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTOS SEXUAL LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMUEL PASTOR”, la misma que como anexo forma parte integrante de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - **ENCARGAR** el cumplimiento de la presente resolución a la Unidad de Gestión de Recursos Humanos.

ARTÍCULO TERCERO. - La presente Directiva entrará en vigencia a partir de la fecha de su aprobación.

ARTÍCULO CUARTO. - **NOTIFICAR** la presente resolución a la Unidad de Gestión de Recursos Humanos y demás unidades orgánicas que resulten competentes.

ARTÍCULO QUINTO. - **ENCARGAR** a Imagen Institucional y Protocolo la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional (www.munisamuelpastor.gob.pe).

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, ARCHÍVESE



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
SAMUEL PASTOR

C.P.C. Luis Jaime Rodríguez Pauca
GERENTE MUNICIPAL





DIRECTIVA N° 01-2025-UGRH-MDSP

DIRECTIVA PARA PREVENIR, DENUNCIAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMUEL PASTOR

1. OBJETIVO

Implementar procedimientos y disposiciones internas para la **prevención, detección, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual** producto de relaciones de autoridad, dependencia o entre personas, sin importar jerarquía, cargo, función o régimen laboral, en la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor.

2. FINALIDAD

Establecer los procedimientos, las competencias y responsabilidades en la aplicación de mecanismos de acción para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción de los actos de hostigamiento sexual generando un ambiente laboral libre de violencia que promueva el bienestar integral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor.

3. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por Resolución Legislativa N° 13282, del 09 de diciembre de 1959.
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y sus modificatorias.
- Ley N° 29497, Ley Procesal del Trabajo.
- Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General.
- Ley N° 27584, Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo.
- Ley N° 30364, Ley Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar y sus modificatorias.
- Ley N° 28715, Ley Marco del Empleo Público.
- Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres. Decreto Supremo N° 008- 2016-MIMP, Plan Nacional Contra la Violencia de Género 2016-2021.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, Ley del Servicio Civil y el Reglamento General de la Ley aprobado por D.S. N° 040-2014-PCM.
- 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.
- Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Carrera Administrativa.





- Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada por Ley N° 29430.
- Decreto Legislativo N° 1057, Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

4. ALCANCE

La presente Directiva General, es de cumplimiento obligatorio para todos los funcionarios y servidores independientemente del régimen laboral que les sea aplicable, para todos los órganos y unidades orgánicas de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor.

5. RESPONSABILIDAD

Son responsables de dar cumplimiento a las disposiciones de la presente Directiva General, el titular de la entidad, los demás órganos del procedimiento administrativo disciplinario, los/las funcionarios/as y el personal en general, incluyendo en lo que resulta aplicable a aquellos involucrados en las relaciones de sujeción no reguladas por el derecho laboral pero que mantienen algún vínculo con la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor.

6. DEFINICIONES

Para los efectos de la presente directiva se entenderá por:

- **Conducta de Naturaleza Sexual:** Comportamiento 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 cercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.
- **Conducta sexista:** comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.
- **Denunciado:** persona contra la que se presenta la denuncia o denuncia por hostigamiento sexual.
- **Denunciante:** persona natural o jurídica que, en forma individual o colectiva, pone en conocimiento uno o varios actos de hostigamiento sexual, pudiendo actuar en nombre propio o a nombre de tercera persona.
- **Funcionario:** persona natural que, en virtud de una Resolución de Alcaldía, ejerce un cargo de confianza como Gerente o Subgerente.
- **Servidor:** persona natural que labora o presta servicios en cualquiera de las unidades orgánicas o dependencias de la municipalidad, en su condición de nombrado o





- contratado.
- **Personal sujeto a otras modalidades de contratación:** se encuentran comprendidos en dicha condición los consultores, servicios por terceros, secgristas y practicantes.
 - **Hostigado:** toda persona natural, hombre o mujer, que es víctima de hostigamiento sexual.
 - **Hostigador:** toda persona natural, hombre o mujer, que dirige a otros comportamientos de naturaleza sexual no deseados, cuya responsabilidad ha sido determinada y que ha sido sancionada previa denuncia o demanda según sea el caso.
 - **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 pueda crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que pueda afectar la actividad o situación laboral; aunque no necesariamente se requiere dichas consecuencias. Para su configuración no se requiere acreditar el rechazo ni la reiteración de la conducta.
 - **Denuncia:** comunicación verbal o escrita conteniendo la ocurrencia de uno o más hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, el cual es presentado por el hostigado ante la Subgerencia de Recursos Humanos contra el presunto hostigador.
 - **Procedimiento Administrativo Disciplinario:** Es el conjunto de actuaciones de la entidad conducentes a la determinación de la existencia o no de falta administrativa de los servidores civiles de la Municipalidad, en observancia de las garantías del debido procedimiento administrativo.
 - **Relación de autoridad:** 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.
 - **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.
 - **STPAD:** La Secretaría Técnica de los órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario (STPAD) es responsable de dar trámite a las denuncias sobre presuntos actos de acuerdo a sus funciones.



7. DISPOSICIONES GENERALES

7.1 Para efectos de lo dispuesto en la presente directiva, se entenderá como manifestación de la conducta de hostigamiento sexual a título enunciativo, las siguientes:

- Promesa explícita o implícita a la víctima de un trato preferente y/o beneficios respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- Amenazas mediante las cuales se exige una conducta no deseada que atenta o agravia la dignidad de la presunta víctima, ejerciendo el/la hostigador/a actitudes intimidatorias, con la finalidad de recibir atenciones o favores de naturaleza sexual.



- El uso de términos de naturaleza o connotación sexual escritos o verbales, insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima, tales como: escritos con mensajes de contenido sexual, exposiciones indecentes con contenido sexual y ofensivo, bromas obscenas, preguntas, chistes o piropos de contenido sexual, conversaciones con contenido sexual, llamadas telefónicas o correos electrónicos de contenido sexual, proposiciones reiteradas por citas con quien ha rechazado tales solicitudes, comentarios de contenido sexual o de la vida sexual de la persona agraviada, mostrar reiteradamente dibujos, grafitis, fotos, revistas, calendarios con contenido sexual, entre otros actos de similar naturaleza.
- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la presunta víctima tales como: rozar, recostarse, arrinconar, besar, abrazar, pellizcar, palmear, obstruir intencionalmente el paso, entre otras conductas de similar naturaleza.
- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.
- Otras conductas que encajen en el concepto de hostigamiento sexual.

7.2 Para que se configure el hostigamiento sexual, debe presentarse alguno de los elementos constitutivos siguientes:



- a) El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual el cual se define como la condición a través de la cual la presunta víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral, contractual o de otra índole.
- b) El rechazo a los actos de hostigamiento sexual que generan las decisiones que afectan a la presunta víctima en cuanto a su situación laboral, contractual o de otra índole.
- c) La conducta del hostigador, sea explícita o implícita, que afecte el trabajo de una persona, interfiriendo en el rendimiento en su trabajo creando un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo.
- d) La reiteración no será relevante para los efectos de la constitución del acto de hostigamiento sexual, sin embargo, podrá ser un elemento indiciario que coadyuve a constatar su efectiva presencia.
- e) 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.



8. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

8.1 Son obligaciones de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor:





8.1.1 Respecto a las acciones de prevención, el órgano responsable es la Unidad de Gestión de Recursos Humanos - UGRH, la misma que deberá realizar las siguientes acciones:

- Capacitar al personal de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor y a quienes se incorporen, sobre las políticas y normas contra el hostigamiento sexual.
- Poner en conocimiento de quienes prestan servicios bajo cualquier modalidad no laboral las normas contra el hostigamiento sexual.
- Realizar campañas de difusión para la prevención del hostigamiento sexual.
- Promover en el entorno laboral, prácticas cotidianas que propicien un ambiente saludable de cordialidad y de respeto a la dignidad e intimidad del personal de la institución.

8.1.2 Además, de acuerdo a sus competencias la UGRH, deberá:

- Adoptar las medidas necesarias para que cesen las amenazas o represalias ejercidas por el/la hostigador/a, en contra de la víctima, así como, conductas físicas o comentarios de carácter sexual o sexista que generen un clima hostil o de intimidación en el ambiente donde se produzcan.
- Elaborar una base de datos de carácter confidencial para registrar a quienes han merecido sanción por hostigamiento sexual, constituyéndose ésta en fuente de información para los Procesos de Selección de Personal.
- Insertar en el legajo personal de los funcionarios, servidores, trabajadores, las sanciones por hostigamiento sexual.
- Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre procedimientos instaurados por hostigamiento sexual y de ser el caso sobre las sanciones impuestas.
- informar a la Gerencia Municipal sobre las sanciones de destitución por causal de hostigamiento sexual.

8.1.3 La UGRH, deberá orientar a los/las denunciante que son víctimas de hostigamiento sexual, sobre el procedimiento que corresponde al trámite de su queja.

9. PROCEDIMIENTO

El procedimiento, se dará de acuerdo al artículo 35, del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP que a la letra dice:





Artículo 35.- Procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el sector público

35.1 Las entidades públicas, de acuerdo a los lineamientos o protocolos que determine SERVIR, implementan canales internos de presentación de quejas o denuncias por hostigamiento sexual que permitan garantizar la confidencialidad de los hechos, medios probatorios e identidad de la presunta víctima.

35.2 La investigación y sanción del hostigamiento sexual en el sector público se rige por el procedimiento administrativo disciplinario establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su reglamento, tomando en cuenta lo siguiente:

- a) La Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, dicta las medidas de protección correspondientes a favor de la presunta víctima, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles a partir de la interposición de la queja o denuncia, o de conocido el hecho. En caso la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario tome conocimiento directo del hecho, informa dentro de las veinticuatro (24) horas a la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, para que adopte las medidas de protección correspondientes.
- b) Las medidas de protección aplicables a las víctimas del hostigamiento sexual en el régimen laboral público, son las establecidas en el numeral 18.2 del artículo 18 del presente Reglamento. En ningún caso se considera una medida de protección válida proponer a la víctima tomar vacaciones cuando esta no lo ha solicitado.
- c) La Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica y psicológica, según lo establecido en el numeral 17.1 del artículo 17 del presente Reglamento.
- d) La Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, remite el caso a la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, en un plazo no mayor a veinticuatro (24) horas de recibida la queja o denuncia o conocido el hecho.
- e) La Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario emite el informe de pre calificación en un plazo no mayor a quince (15) días calendario, contados desde que recibe la queja o denuncia o desde que toma conocimiento del hecho, bajo responsabilidad. Si la Secretaría Técnica aprecia que existen indicios razonables o aparentes de la configuración del hostigamiento sexual, debe recomendar el inicio de procedimiento a fin que la autoridad respectiva continúe con la instrucción.





- f) El procedimiento administrativo disciplinario no puede extenderse por un plazo mayor de treinta (30) días calendario. Excepcionalmente, y atendiendo a la complejidad del caso, el procedimiento disciplinario puede extenderse por un plazo adicional de quince (15) días calendario, con la debida justificación. La responsabilidad por el incumplimiento de los plazos establecidos, se rige por las normas del procedimiento administrativo disciplinario.
- g) La Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, es responsable de implementar las medidas de prevención establecidas en el Capítulo I del Título II del presente Reglamento. SERVIR dicta los lineamientos necesarios para la gestión adecuada de la cultura y clima de las entidades. Sin perjuicio de ello, también se puede coordinar con el comité, comisión o grupo de trabajo para la igualdad de género al que hace referencia el Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, Decreto Supremo que dispone la creación de un mecanismo para la Igualdad de Género en las entidades del gobierno nacional y de los gobiernos regionales.
- h) La Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario informa de las sanciones impuestas a SERVIR en el plazo máximo de diez (10) días hábiles de interpuesta.



35.3 Las medidas de protección son ejecutadas de oficio o a solicitud de parte. La Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario y las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario guardan reserva de la identidad de la víctima, salvo solicitud expresa de lo contrario.



35.4 Las medidas de protección deben mantenerse vigentes hasta que se dicte la medida cautelar dentro del procedimiento administrativo disciplinario, se declare el archivo de la denuncia o finalice al procedimiento disciplinario. Sin perjuicio de ello, el órgano que resuelve el procedimiento puede disponer, en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, las medidas idóneas que garanticen el bienestar general del/de la denunciante, en el marco de los lineamientos de cultura y clima laboral.

35.5 La Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario y las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario realizan las indagaciones correspondientes para la obtención de medios probatorios o indiciarios necesarios que permitan el esclarecimiento de los hechos en los plazos establecidos, bajo responsabilidad.





De igual manera el procedimiento de la denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual se tiene que dar de acuerdo al numeral 7.3 de la RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA EJECUTIVA N° 144-2019-SERVIR-PE, que a la letra dice:



7.3. Procedimiento de Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual para funcionarios/as, directivos/as y servidores/as civiles

La investigación y sanción de actos de hostigamiento sexual cometidos por servidores/as civiles se rige por el Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento, y de acuerdo a las pautas específicas conforme a lo dispuesto por la Ley N° 27942 y su Reglamento.

El PAD por hostigamiento sexual no puede extenderse por un plazo mayor de treinta (30) días calendario. Excepcionalmente, y atendiendo a la complejidad del caso, el procedimiento disciplinario puede extenderse por un plazo adicional de quince (15) días calendario, con la debida justificación. En tal sentido, en los presentes Lineamientos se establecen plazos ordenadores para las actuaciones de las autoridades del PAD, con la finalidad de salvaguardar la celeridad imperante en este tipo de procedimientos.

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

7.3.1. Actores involucrados en el procedimiento de denuncia, atención, investigación y sanción

a. Oficina de Recursos Humanos – ORH

Corresponde a la ORH recibir y derivar las denuncias por hostigamiento sexual a la Secretaría Técnica - STPAD; así como orientar y acompañar a la presunta víctima durante el procedimiento a llevarse en la entidad, así como en las acciones que decida realizar en otras instancias, con su consentimiento y manteniendo la confidencialidad del caso.

La ORH evalúa y dicta las medidas de protección necesarias a la/el denunciante.

b. Directivos/as o servidores/as con personal a cargo

Cuando los/las Directivos/as o servidores/as con personal a cargo tomen conocimiento de hechos que podrían configurar actos de hostigamiento sexual, deberán poner de conocimiento tales situaciones a la ORH o a la STPAD en el plazo de máximo de veinticuatro (24) horas para continuar con el trámite respectivo.





c. Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario - STPAD

La STPAD apoya el desarrollo del procedimiento disciplinario, teniendo como principal función llevar a cabo la investigación preliminar del caso de hostigamiento sexual y emitir el Informe de Precalificación que tome en consideración las particularidades de estos casos; así como asistir a las autoridades instructoras y sancionadoras durante todo el procedimiento.

d. Autoridades competentes

Son autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario:

• **Órgano Instructor:** Tiene a cargo las acciones conducentes a la determinación de la responsabilidad disciplinaria. De acuerdo al tipo de sanción propuesta en el Informe de Precalificación emitido por la STPAD pueden ser:

- Jefe/a inmediato (amonestación escrita o suspensión)
- Jefe/a de recursos humanos (destitución)

• **Órgano Sancionador:** Tiene a cargo determinar la sanción al denunciado. De acuerdo al tipo de sanción propuesta en el Informe de Precalificación emitido por la STPAD pueden ser:

- Jefe/a de recursos humanos (amonestación escrita o suspensión)
- Titular de la entidad (destitución)

7.3.2. Interposición de la denuncia/queja

La denuncia por actos de hostigamiento sexual puede presentarse ante la STPAD o ante la ORH, 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.º 01, 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.

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

Corresponde a las ORH 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 ORH 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 ORH para que adopte las medidas de protección correspondientes.

En caso que el/la presunto/a hostigador/a sea titular de la ORH 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.

7.3.3. Atención a la víctima de hostigamiento sexual

7.3.3.1. Atención médica y psicológica

La SGRH, 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, deriva a la víctima a los servicios públicos o privados de salud a los que esta tenga acceso.

Los servicios públicos que son comunicados a la presunta víctima como mínimo son:

- Centros de Emergencia Mujer - CEM
- Centros de atención de EsSalud





- Centros 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 parte de los medios probatorios, solo si la víctima lo autoriza.

7.3.3.2. Medidas de protección

La SGRH cuenta con un plazo máximo de tres (3) días hábiles para dictar medidas de protección a favor de la víctima, desde que se interpuso la queja/denuncia o tomó conocimiento de los hechos por cualquier medio. Estas medidas se otorgan de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata. Pueden ser las siguientes:

- Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
- Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a.
- Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
- 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 cuando esta no lo ha solicitado.

La SGRH 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.

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

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

7.3.4. Investigación y sanción del hostigamiento sexual

7.3.4.1. 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.

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

a. Informe de Precalificación

La Secretaría Técnica emite el Informe de Precalificación en un plazo no mayor a quince (15) días calendario, contados desde que se recibe la queja o denuncia o desde que toma conocimiento del hecho, bajo responsabilidad. Si la Secretaría Técnica aprecia que existen indicios razonables o aparentes de la configuración del hostigamiento sexual, debe recomendar el inicio de procedimiento a fin que la autoridad respectiva continúe con la instrucción. La STPAD tiene un plazo máximo de un (1) día hábil para notificar del Informe de Precalificación al Órgano Instructor.

Para emitir este informe, 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 imputada se basará en los hechos de cada caso particular.

El Informe de Precalificación no solo cuenta con el contenido establecido por la Directiva 02-2015-SERVIR- GPGGSC, sino también 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.

7.3.4.2. 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 PAD inicia con la notificación del acto de inicio del PAD al denunciado/a, debiéndose llevar a cabo en estricta observancia del principio de celeridad.

Los descargos se presentan dentro del plazo de cinco (5) días hábiles de notificado el acto de inicio de PAD, prorrogables de acuerdo al marco normativo de la Ley N° 30057. Con los descargos, el imputado tiene la oportunidad de solicitar informe oral.

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 de la falta de hostigamiento sexual imputada, recomendando la sanción que debe ser impuesta o recomendando su archivo.

7.3.4.3. Fase Sancionadora

Desde que el Órgano Sancionador recibe el informe del Órgano Instructor cuenta con cuatro (4) días hábiles para la emisión de su pronunciamiento. El pronunciamiento podrá determinar la existencia de hostigamiento sexual e imponer una sanción o declarar no ha lugar y disponer el archivamiento.

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

10. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

- Es obligatoria la difusión de la presente Directiva de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, debiendo ser publicada en la página web de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor, para conocimiento general de todos los servidores.

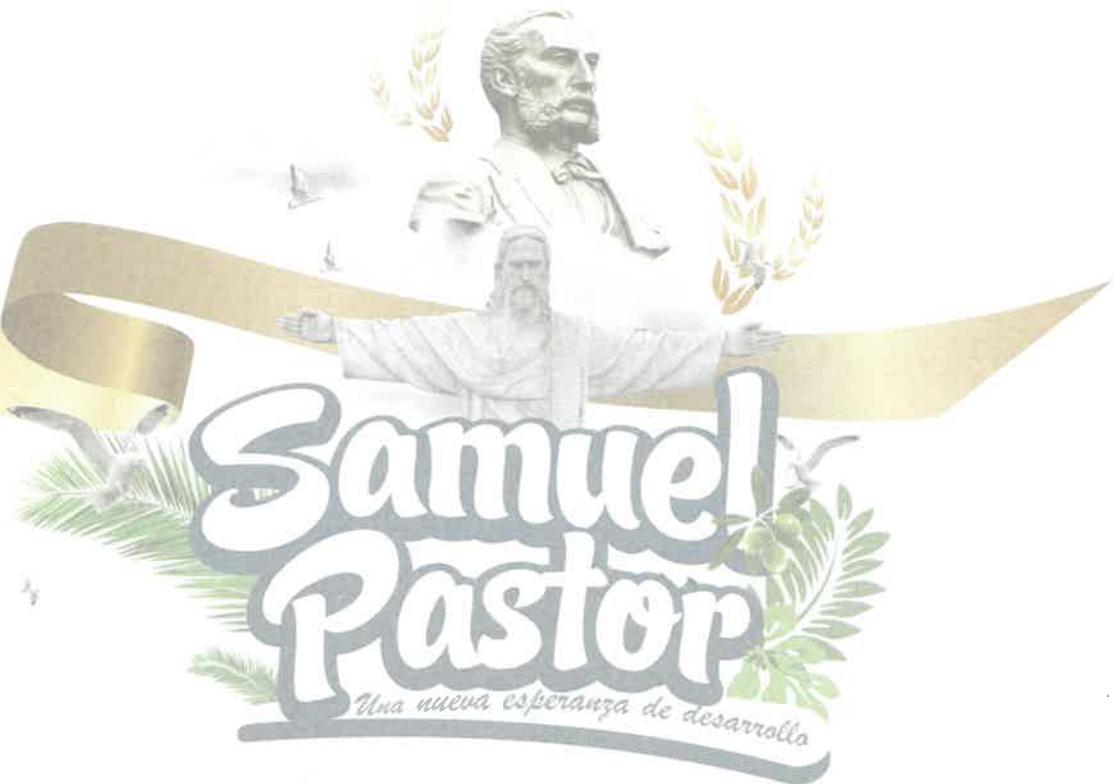




- Además de la opción tradicional de realizar denuncias de forma verbal o escrita, se ha habilitado la posibilidad de presentar denuncias a través del correo electrónico rrhh@munisamuelpastor.gob.pe Esta medida busca facilitar el proceso para los ciudadanos y garantizar que todas las denuncias sean atendidas adecuadamente.

11. OBLIGACIÓN DE INFORMAR AL MINISTERIO DE TRABAJO:

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





ANEXO 1

FORMATO DE DENUNCIA POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 7.3.2 - Numeral 2 del RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA EJECUTIVA N° 144-2019-SERVIR-PE)



1. DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

- Nombres y apellidos:
- Documento de identidad:
- Cargo o función que desempeña:
- Dependencia o área:
- Teléfono de contacto:
- Correo electrónico:

2. DATOS DE LA PRESUNTA VÍCTIMA

(Si es diferente al denunciante)

- Nombres y apellidos:
- Documento de identidad:
- Cargo o función que desempeña:
- Dependencia o área:

3. DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA (PRESUNTO HOSTIGADOR)

- Nombres y apellidos:
- Cargo o función que desempeña:
- Dependencia o área:
- Relación con la víctima (jerárquica, compañero, etc.):

4. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

(Fecha(s), lugar(es), conducta(s) denunciada(s), forma en que se manifestó, etc.)

.....

.....

.....

5. TESTIGOS U OTROS MEDIOS DE PRUEBA

(Señalar nombres, documentos, grabaciones, correos, mensajes, etc.)

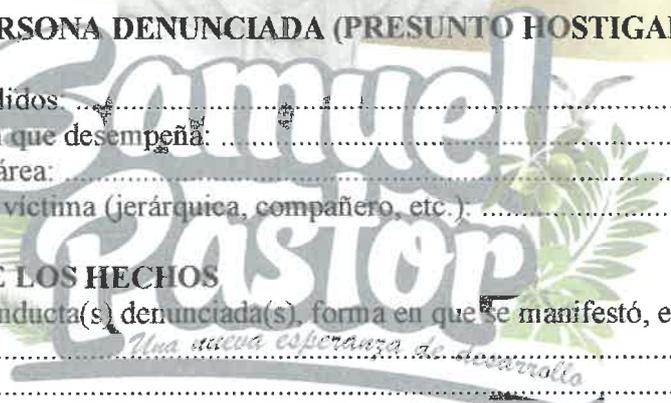
.....

.....

6. OBSERVACIONES ADICIONALES O SOLICITUDES

(Protección, atención psicológica, medidas cautelares, etc.)

.....





7. DECLARACIÓN Y FIRMA

Declaro que los datos proporcionados son veraces y que estoy al tanto de que la información será tratada de manera confidencial.

Lugar y fecha:

Firma del denunciante: _____

DNI: _____

