



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN - CUSCO

GESTIÓN 2019 - 2022

¡Sonqoykipi T'ikarin!

CARGO



RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL N° 104-GM-MDSS-2022

San Sebastián, 06 de julio del 2022.

EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIAN

VISTOS:

El Informe N° 117-SGRP/GPP-MDSS-2022, de fecha 07 de junio del 2022, emitido por el Sub Gerente de Planeamiento y Racionalización de la entidad; El Informe Nro. 1500-GPP-FDEP-MDSS-2022 de fecha 08 de junio del 2022 de la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto y la Opinión Legal N° 376-2022-GAL-MDSS de fecha 20 de junio del 2022, de la Gerencia de Asuntos Legales y;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 194 de la Constitución Política del Estado, modificado por el artículo único de la Ley n.° 27860, Ley de Reforma Constitucional, concordante con el artículo 2 del Título Preliminar de la Ley n.° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, dispone que los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, la misma que radica en la facultad de ejercer actos de gobierno administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico;

Que, conforme a lo dispuesto en el inciso 6), del artículo 20°, concordante con lo dispuesto en el artículo 43 de la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades, prescriben como una de sus atribuciones del alcalde la de dictar Resoluciones de Alcaldía y por las cuales aprueba y resuelve, los asuntos de carácter administrativo; sin embargo. El Artículo 83° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, le permite desconcentrar competencias entre otros órganos de la Entidad;

Que, mediante Resolución de Alcaldía N° 542-2021-A-MDSS de fecha 09 de noviembre del 2021, en el artículo primero de la parte resolutive indica: "DELEGAR al GERENTE MUNICIPAL, las siguientes atribuciones, facultades y obligaciones: (...)3 Así mismo se delega las siguientes funciones: (...) 3.2. Emitir mediante Resolución de Gerencia Municipal para la aprobación de Directivas y Reglamentos de Administración interna";

Que, mediante Informe emitido por la Gerencia de Recursos Humanos de la entidad se eleva la propuesta de Directiva, la misma que ha sido atendida y evaluada mediante Informe N° 117-SGRP/GPP-MDSS-2022, de fecha 07 de junio del 2022, emitido por el Sub Gerente de Planeamiento y Presupuesto de la entidad, quien respecto a la "Directiva sobre prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en el ámbito laboral de la Municipalidad Distrital de San Sebastián", emite informe técnico favorable respecto a la propuesta de la directiva, precisando que cumple con la estructura dispuesta en la Directiva N° 002-MDSS-2019 y solicitando la aprobación de dicho proyecto de Directiva previa opinión legal;

Que, mediante Informe Nro. 1500-GPP-FDEP-MDSS-2022 de fecha 08 de junio del 2022, el Gerente de Planeamiento y Presupuesto remite el informe técnico de la "Directiva sobre prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en el ámbito laboral de la Municipalidad Distrital de San Sebastián", para su respectiva aprobación mediante acto resolutive;

"SAN SEBASTIÁN, CUNA DE AYLLUS Y PANAKAS REALES"



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN - CUSCO

GESTIÓN 2019 - 2022

¡Sonqoykipi T'ikarin!



Que, mediante Opinión Legal N° 376-2022-GAL-MDSS emitida por la Gerencia de Asuntos Legales de la entidad, de fecha 20 de junio del 2022, se analiza la petición presentada en autos la cual conforme a lo señalado en la Opinión Legal cumple con lo establecido en la normatividad interna vigente y se opina porque se declare procedente la propuesta de directiva remitida a dicha instancia mediante acto resolutivo emitido por la Gerencia Municipal, conforme a las precisiones de la Gerencia de Asuntos Legales;

Que, la Directiva es dispositivo legal, de carácter interno, que emiten las dependencias administrativas, a través de sus autoridades superiores, con la intención de normar y orientar a las personas en un determinado asunto; cuya función de este documento es que permite a las autoridades dictar normas, disposiciones y órdenes de carácter general, les facilitara difundir y orientar la aplicación de leyes, decretos, reglamentos, estatutos y otros. Sirve también, para prescribir y canalizar el comportamiento o procedimiento que las personas y dependencias subordinadas deben seguir en determinadas situaciones;

Que, mediante Ley N° 27658, se aprobó la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, señalándose en el artículo 1° *"Declárese al Estado peruano en proceso de modernización en sus diferentes instancias, dependencias, entidades, organizaciones y procedimientos, con la finalidad de mejorar la gestión pública y construir un Estado democrático, descentralizado y al servicio del ciudadano"*;

Que, conforme a lo dispuesto por el artículo 1° del TUO de la Ley de Procedimiento Administrativo General, en concordancia con lo dispuesto por el artículo 7° de la misma norma legal *"Los actos de administración interna se orientan a la eficacia y eficiencia de los servicios y a los fines permanentes de las entidades. Son emitidos por el órgano competente, su objeto debe ser física y jurídicamente posible, su motivación es facultativa cuando los superiores jerárquicos impartan las órdenes a sus subalternos en la forma legalmente prevista"*, consecuentemente corresponde analizar si la Directiva materia de análisis, como acto de administración interna, cumple con los parámetros legales establecidos para su aprobación y no se contrapone a la Constitución, la legislación vigente o su reglamento;

Que, verificada la Directiva, cuyo proyecto es objeto de análisis para su aprobación, se desprende que la misma se encuentra acorde al ordenamiento jurídico legal vigente, la misma se enmarca en las normas relacionadas al objeto de su ámbito de aplicación, consecuentemente corresponde su aprobación por parte de la Gerencia Municipal, teniendo en cuenta que obra en autos la opinión técnica de la Sub Gerencia de Planeamiento y Presupuesto, así como la opinión legal de la Gerente de Asuntos Legales de la institución, consecuentemente corresponde la aprobación en mérito a los fundamentos señalados;

Que, la ley 27942 "Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual" 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"*, el cual tiene como ámbito de aplicación *"1. En centros de trabajo públicos y privados, a los trabajadores o empleados, al personal de dirección o de confianza, al titular, asociado, director, accionistas o socio de la empresa o institución, así mismo a los funcionarios o servidores públicos cualquier sea su régimen laboral///...///"*;

Que, mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP se aprueba el Reglamento de la Ley 27942, el cual tiene por objeto desarrollar las normas generales y específicas para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual regulado en la Ley 27942, Ley de prevención y sanción de hostigamiento sexual, por lo que conforme a lo dispuesto por el artículo 34° y 38° del referido decreto supremo establece como debe ser el procedimiento en el sector público para atender los casos de actos de hostigamiento;

"SAN SEBASTIÁN, CUNA DE AYLLUS Y PANAKAS REALES"



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN - CUSCO

GESTIÓN 2019 - 2022

¡Sonqoykipi T'ikarin!



Que, teniendo en cuenta el principio de legalidad, del debido procedimiento administrativo, de impulso de oficio y principio de buena fe procedimental, corresponde en sede de instancia resolver los actuados conforme a los documentos que obran en el expediente administrativo y a las opiniones técnicas y legales que obran en autos, las mismas que tienen sustento conforme a las facultades delegadas a los funcionarios y servidores que las suscriben;

Que, estando a lo expuesto, contando con el visto bueno de la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto y amparado en la Opinión Legal de Gerencia de Asuntos Legales, de conformidad con la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades y en uso de las facultades delegadas al Gerente Municipal;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – APROBAR la Directiva N° 005-MDSS-2022 "DIRECTIVA SOBRE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ÁMBITO LOCAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN", que como anexo forma parte integrante de la presente resolución, la misma que está conformada por 08 artículos, una disposición complementaria y final, así como 02 anexos que forman parte de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. – DEJAR SIN EFECTO cualquier norma o directiva interna que se contraponga a la aprobada mediante el presente acto resolutivo.

ARTICULO TERCERO. – ENCARGAR a la Gerencia de Recursos Humanos y la Oficina de Tecnología y Sistemas Informáticos de la entidad, así como las demás unidades orgánicas, el cumplimiento de los lineamientos establecidos en la Directiva que aprueba la presente resolución.

ARTICULO CUARTO. - HACER de conocimiento de todas las Unidades Orgánicas de la Municipalidad Distrital de San Sebastián, la expedición de la presente Resolución, para su estricto cumplimiento, cuyo contenido íntegro se encuentra publicado en el portal web institucional.

ARTICULO QUINTO. - ENCARGAR, a la Oficina de Tecnología y Sistemas Informáticos, la publicación de la presente resolución y sus anexos con el contenido de la Directiva aprobada, en el portal Institucional www.munisansebastian.gob.pe de la Municipalidad Distrital de San Sebastián – Cusco.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
SAN SEBASTIAN
D.º. Juan Pablo Llanos Sikuy
GERENTE MUNICIPAL

"SAN SEBASTIÁN, CUNA DE AYLLUS Y PANAKAS REALES"



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN - CUSCO

GESTIÓN 2019 - 2022

¡Sonqoykipi T'ikarin!



FE DE ERRATAS DE LA RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL N° 104-GM-MDSS-2022

San Sebastián, 27 de julio del 2022.

CONSIDERANDO:

Que los extremos de la Resolución de Gerencia Municipal N° 104-GM-MDSS-2022 se ha emitido con errores materiales subsanables que han sido evidenciados mediante Informe N° 1937-2022-GRRHH-MDSS/C, se procede a la siguiente corrección de error material:

DICE:

ARTÍCULO PRIMERO. – APROBAR la Directiva N° 005-MDSS-2022 “DIRECTIVA SOBRE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ÁMBITO LOCAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN”, que como anexo forma parte integrante de la presente resolución, la misma que está conformada por 08 artículos, una disposición complementaria y final, así como 02 anexos que forman parte de la presente resolución.

DEBE DECIR:

ARTÍCULO PRIMERO. – APROBAR la Directiva N° 005-MDSS-2022 “DIRECTIVA SOBRE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ÁMBITO LOCAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN”, que como anexo forma parte integrante de la presente resolución, la misma que está conformada por 08 artículos, una disposición complementaria y final, así como 04 anexos que forman parte de la presente resolución.

Quedando subsistentes las demás disposiciones de la referida resolución de Gerencia Municipal.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
SAN SEBASTIÁN
Lic. Juan Pablo Liza Sikuy
GERENTE MUNICIPAL

“SAN SEBASTIÁN, CUNA DE AYLLUS Y PANAKAS REALES”



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN - CUSCO

GESTIÓN 2019 - 2022

¡Sonqoykipi T'ikarin!

ANEXO 03



Formato de Declaración para Denuncia de Hostigamiento Sexual

San Sebastián, a los días..... del mes..... de 20__.

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:

Firma del denunciante



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN - CUSCO

GESTIÓN 2019 - 2022

¡Sonqoykipi T'ikarin!

ANEXO 04



Estructura de Informe de Investigación.

Habiendo sido notificados con fecha _____ de la denuncia por hostigamiento sexual presentado por _____ (nombre completo del/la denunciante), el Secretario Técnico del Procedimiento Administrativo Disciplinario, 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.





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN - CUSCO

GESTIÓN 2019 - 2022

¡Sonqoykipi T'ikarin!



Directiva N° 005-MDSS-2022

DIRECTIVA DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN

OBJETIVO

La Directiva de prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en el ámbito laboral de la Municipalidad Distrital de San Sebastián tiene por objetivos:

- ✓ Asegurar que la institución propicie y ofrezca un lugar de trabajo seguro, con calidad y libre de hostigamiento sexual como un imperativo ético y legal; así mismo, ofrecer un instrumento de apoyo que constituya una base y guía para manejar de forma adecuada casos que se presenten, enfocados en el tema de hostigamiento y acoso sexual.
- ✓ Garantizar a los trabajadores de la Municipalidad que, de producirse denuncias de esta naturaleza, las investigaciones y las sanciones correspondientes, se aplicarán ajustándose a la normativa y el debido proceso.
- ✓ Difundir entre empleadores/as, trabajadores/as, organizaciones sindicales, incluyendo funcionarios/as y servidores/as civiles, los alcances e importancia de la normativa sobre la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.
- ✓ Establecer pautas para identificar, prevenir y sancionar eficazmente el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en la Municipalidad, facilitando con ello el cumplimiento de la normativa sobre la materia.

II. FINALIDAD

Concientizar, regular y sancionar toda acción o comportamiento de hostigamiento sexual entre los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Sebastián con el objeto de suprimir los casos de hostigamiento y mejorar el ambiente laboral dentro de la entidad.

III. VIGENCIA

La directiva tendrá efecto a partir del día siguiente de su aprobación.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN - CUSCO

GESTIÓN 2019 - 2022

¡Sonqoykipi T'ikarin!



IV. BASE LEGAL

- ✓ Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- ✓ Ley N° 29430, que modifica la Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- ✓ Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- ✓ Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.
- ✓ Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.
- ✓ Ley N° 30364, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar.
- ✓ 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° 1057, Régimen de Contratación Administrativa de Servicios.
- ✓ 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° 14-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- ✓ Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- ✓ Decreto Supremo N° 004-2014-TR, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del MTPE.
- ✓ Decreto Supremo N° 019-2006-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.
- ✓ Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones.
- ✓ Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley del Servicio Civil.
- ✓ Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP, Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021.





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN - CUSCO

GESTIÓN 2019 - 2022

¡Sonqoykipi T'ikarin!



- ✓ Directiva Marco para la Elaboración, Actualización y Aprobación de Directivas Internas de la Municipalidad Distrital de San Sebastián, Resolución de Gerencia Municipal N° 061-2019-GM-MDSS.
- ✓ Directiva para la Formulación, Aprobación, Actualización y Difusión del Manual de Procedimientos Administrativos (MAPRO) 2020 de la Municipalidad Distrital de San Sebastián, aprobado mediante Resolución de Gerencia Municipal N° 045-GM-MDSS-2020.

V. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación de la directiva de prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en el ámbito laboral de la Municipalidad Distrital de San Sebastián y sus disposiciones es para los funcionarios y servidores civiles comprendidos bajo los regímenes laborales de; Ley 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 de las demás modalidades de servicios en el Sector Público.

RESPONSABILIDAD

6.1. Gerencia de Recursos Humanos

La Gerencia de Recursos Humanos es la unidad orgánica responsable de las acciones de prevención y difusión, motivo por el cual tiene bajo su responsabilidad la adopción de las siguientes medidas:

- ✓ 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.
- ✓ Poner a disposición de la víctima, oportunamente, los canales de atención médica y psicológica más idóneos, de acuerdo a su accesibilidad.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN - CUSCO

GESTIÓN 2019 - 2022

¡Sonqoykipi T'ikarin!



- ✓ Dictar medidas de protección a favor de la presunta víctima, así como a favor de los/as testigos/as, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

6.2. Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario

La Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario está a cargo de llevar a cabo la investigación preliminar y presta apoyo a las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario en el conjunto de acciones orientadas a determinar la existencia o configuración de hostigamiento sexual y la consecuente responsabilidad administrativa del funcionario/a o servidor/a público/a denunciado/a y la aplicación de la sanción disciplinaria correspondiente. Para ello, tiene entre sus funciones.

- ✓ Realizar el procedimiento de investigación preliminar y el consecuente Informe de Precalificación, en los plazos establecidos en la Ley 27942 y su Reglamento.
- ✓ Informar a la GRRHH 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.
- ✓ Informar semestralmente a SERVIR el número de quejas o denuncias recibidas, investigaciones iniciadas de oficio en la materia, medidas de mejora o ajustes implementados a la cultura y clima laboral. Este informe se realizará en los meses de julio y diciembre, respectivamente, a través de la Plataforma Virtual de SERVIR.
- ✓ Realizar el registro de las sanciones en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles o el que haga sus veces.

6.3. Bienestar Social

Bienestar social está a cargo del diagnóstico de hostigamiento mediante el cuestionario modelo para el diagnóstico de hostigamiento sexual en la entidad y las entrevistas con las víctimas de hostigamiento sexual.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN - CUSCO

GESTIÓN 2019 - 2022

¡Sonqoykipi T'ikarin!



- ✓ Realizar el Cuestionario Modelo para el Diagnóstico de Hostigamiento Sexual en la Entidad (**Anexo 01**).
- ✓ Realizar entrevistas con las víctimas de hostigamiento sexual de acuerdo al Protocolo de Actuación para la Atención de Denuncias y Entrevista con Víctimas de Hostigamiento Sexual - De uso interno de la entidad (**Anexo 02**).

DISPOSICIONES GENERALES

7.1. El hostigamiento Sexual

Es la conducta física o verbal reiterada, que vulnera la libertad sexual, donde el hostigador aprovecha su autoridad o incluso una situación que le de ventaja para insultar, humillar y hacer sentir menos a la persona, atentando así la dignidad e integridad de las personas en tanto puedan generar un ambiente intimidatorio y/u hostil; o pueda afectar la actividad o situación laboral, formativa o de cualquier otra índole de la persona hostigada.

7.1.1. Tipos de Hostigamiento Sexual

a. Hostigamiento Sexual Típico

Se presenta cuando el hostigador aprovecha una posición de autoridad u otra situación ventajosa para realizar los actos de hostigamiento sexual.

b. Hostigamiento Sexual Ambiental

Se presenta cuando el hostigamiento es realizado por personas que no tienen un rango superior al tuyo, pero que ocasionan un perjuicio en tu ambiente de trabajo, convirtiéndolo en un entorno de intimidación, humillación u hostilidad.

7.2. Principios que rigen las acciones de prevención y sanción

Las acciones de prevención y sanción en la Municipalidad de San Sebastián se rigen por los siguientes principios:

- ✓ Dignidad y defensa de la persona.
- ✓ De gozar de un ambiente saludable y armonioso.
- ✓ De igualdad y no discriminación por razones de género.
- ✓ De respeto de la integridad personal.
- ✓ De intervención inmediata y oportuna.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN - CUSCO

GESTIÓN 2019 - 2022

¡Sonqoykipi T'ikarin!



- ✓ De confidencialidad.
- ✓ Del debido procedimiento.
- ✓ De impulso de oficio.
- ✓ De informalismo.
- ✓ De celeridad.
- ✓ De interés superior del niño, niña y adolescente.
- ✓ De no revictimización.

7.3. Enfoques para la interpretación de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Sin perjuicio de otros vinculados a la materia regulada por la ley, se tomará en consideración los siguientes enfoques para la interpretación de la Ley ubicado en el artículo 5 del reglamento de la misma:

- ✓ De género.
- ✓ De interculturalidad.
- ✓ De derechos humanos.
- ✓ De interseccionalidad.
- ✓ Intergeneracional.
- ✓ Centrado en la víctima.
- ✓ De discapacidad.

4. Bienes jurídicos protegidos

Los bienes jurídicos protegidos en el procedimiento administrativo disciplinario contra actos de hostigamiento sexual son la dignidad e intimidad de la persona, la integridad física, psíquica y moral, que implica el derecho a la salud mental de quien lo padece, el derecho al trabajo, así como el derecho a un ambiente saludable y armonioso que genere un bienestar personal.

7.5. Diagnóstico previo sobre hostigamiento sexual en la entidad

La Municipalidad Distrital de San Sebastián debe realizar un diagnóstico previo sobre el hostigamiento sexual en la entidad, para lo cual debe emplear el **Anexo 01** "Cuestionario Modelo para el Diagnóstico de Hostigamiento Sexual en la Entidad". Dicho proceso será llevado a cabo por Bienestar Social progresivamente cada tres meses, con la finalidad de prevenir el hostigamiento



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN - CUSCO

GESTIÓN 2019 - 2022

¡Sonqoykipi T'ikarin!



sexual en el ámbito laboral y crear conciencia y conocimiento del tema por parte de los trabajadores de la entidad.

7.6. Medidas de prevención y difusión de canales de denuncia o queja

La Municipalidad de San Sebastián, mediante la Gerencia de Recursos Humanos, planifica las medidas de prevención y difusión de canales de denuncia o queja, para mantener condiciones de respeto de la integridad física, mental y moral entre los servidores desarrollando las siguientes acciones:

- Realizar evaluaciones anuales, a fin de identificar posibles hechos de hostigamiento sexual, o riesgos de que estas sucedan, así como levantar información que permita identificar acciones de mejora para la prevención del hostigamiento sexual.
- Brindar una capacitación en materia de hostigamiento sexual cada tres meses a todo el personal que tenga relación laboral o formativa, con el objeto de sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las quejas o denuncias.
- Brindar por lo menos una capacitación anual especializada al personal de la Gerencia de Recursos Humanos, Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento a los presuntos hostigadores, el método de investigación en casos de hostigamiento sexual y el desarrollo del Procedimiento Administrativo Disciplinario.
- Difundir periódicamente, a través de los medios que disponga la municipalidad, la información que permita identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables.
- Informar y difundir, por los medios que disponga la municipalidad y en lugares visibles de la Institución, los canales internos y externos de atención para la presentación de quejas o denuncias, que permitan enfrentar los casos de hostigamiento sexual.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN - CUSCO

GESTIÓN 2019 - 2022

¡Sonqoykipi T'ikarin!



- f) Poner a disposición de los servidores civiles y el público en general la presente directiva, así como los formatos para la presentación de quejas o denuncias y la información básica sobre el procedimiento **Anexo 03** (Formato de Declaración para la Denuncia de Hostigamiento Sexual).

7.7. Medidas destinadas a facilitar la investigación y sanción de actos de hostigamiento sexual

La Gerencia de Recursos Humanos ejecuta las siguientes medidas destinadas a facilitar las acciones de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

- Brindar las facilidades necesarias al encargado de la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario para realizar la investigación de actos de hostigamiento sexual.
- Informar, a través de la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, al Ministerio Público y/o a la Policía Nacional del Perú, en un plazo de veinticuatro (24) horas computadas a partir de la emisión del Informe Precalificación que recomienda dar inicio al Procedimiento Administrativo Disciplinario – PAD, para que actúen conforme a sus funciones.

7.8. De la reserva del proceso de investigación

De conformidad con lo establecido en la Novena Disposición Final y Complementaria de la Ley N° 27942, la denuncia por hostigamiento sexual, y todas las actuaciones de investigación y de sanción administrativa sin restricción alguna, tiene carácter reservado y confidencial.

7.9. Procedimiento de Denuncia, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual

En los casos de hostigamiento sexual producidos por parte de los servidores de la MDSS, el procedimiento de investigación y sanción se regula de conformidad con lo establecido en el numeral 8.4 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.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN - CUSCO

GESTIÓN 2019 - 2022

¡Sonqoykipi T'ikarin!



7.10. Procedimientos de Falsas Quejas del Hostigamiento Sexual

Cuando la queja o demanda de hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme, la persona a quien se le imputan los hechos en la queja o demanda tiene expedito su derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes. En este caso, el supuesto hostigado denunciante queda obligado a pagar la indemnización que fije el Juez respectivo. Así como lo establece el Décimo punto de las Disposiciones Finales y Complementarias de la Ley N° 27942.

7.11. 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.

VIII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

8.1. Configuración y manifestación del Hostigamiento Sexual

Para los efectos de la calificación de la conducta que configura un acto de hostigamiento sexual, se consideran las siguientes manifestaciones de conducta, correspondiendo a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, evaluar cada caso en el marco de la definición establecida en el artículo 4 de la Ley N° 27942 y el artículo 6 de su reglamento:

- 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 agravie 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.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN - CUSCO

GESTIÓN 2019 - 2022

¡Sonqoykipi T'ikarin!



- 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.
- g) Incluir en los contratos laborales y/o convenios a suscribirse, como parte de las obligaciones del servidor o practicante Pre-profesional o profesional, una cláusula de respeto a las normas de integridad y ética pública, así como las referidas al hostigamiento sexual.

En dichos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta. Para la configuración del hostigamiento sexual no se requiere acreditar la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo del hostigado sea expreso. La Reiterancia puede ser considerada como un elemento indiciario.

Se configura el hostigamiento sexual, 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 laboral o formativa o similar, o si este ocurre o no en el lugar de trabajo, ambientes formativos o similares.

8.2. Presentación de la denuncia

La denuncia por actos de hostigamiento sexual se presenta ante la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario que pertenece a la Gerencia de Recursos Humanos, de forma verbal, escrita y/o a través de los canales de denuncia que se señalan en el numeral 8.2.1. También puede ser presentada, no sólo por el hostigado sino, por un tercero que, de cualquier forma, sea testigo del hecho.

La denuncia presentada por escrito debe realizarse mediante el Formato del **Anexo 03** de la presente Directiva (Formato de Declaración para Denuncia de Hostigamiento Sexual). En caso de que la denuncia se presente de manera verbal, la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario deberá registrar la información del denunciante en dicho formato.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN - CUSCO

GESTIÓN 2019 - 2022

¡Sonqoykipi T'ikarin!



8.2.1. Denuncias Anónimas

Las denuncias presentadas de manera anónima se darán según el formato del **Anexo 03** no siendo adjuntados los datos personales del denunciante, deberá dar de manera obligatoria las pruebas necesarias 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. Estas denuncias deben entenderse como una forma de inicio de las investigaciones de oficio a cargo de la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario. La Gerencia de Recursos Humanos, remite la denuncia a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas de conocido el hecho.

Esta, tomando conocimiento del hecho, deberá en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas de conocido el hecho, a la Gerencia de Recursos Humanos, para que adopte las medidas de protección correspondiente.

8.2.2. Canales de Denuncia

La denuncia por actos de hostigamiento sexual se presenta ante la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la siguiente manera.

- Por escrito:** La queja o denuncia deberá ser presentada en el formato según el Anexo 03, preferentemente ante la Gerencia 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 Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario; debiendo reservarse la identidad del/la quejoso/a o denunciante, en caso lo solicite.
- Verbal/ presencial:** El servidor cargo de su atención, deberá registrar la información del quejoso o denunciante en el formato según **Anexo 03**.
- Vía virtual:** La queja o denuncia será remitida vía correo electrónico y/o vía telefónica, que será puesto a conocimiento de los servidores, y que será administrada por la Secretaría Técnica del Procedimiento



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN - CUSCO

GESTIÓN 2019 - 2022

¡Sonqoykipi T'ikarin!



Administrativo Disciplinario, respectivamente, debiendo presentar el formato del **Anexo 03**.

8.2.3. Contenido de la denuncia

La denuncia debe contener la exposición lógica de los hechos en que se fundamenta y contendrá los siguientes elementos:

- Identificación del denunciante.
- Identificación del presunto hostigador: nombre, cargo, relación laboral o contractual con el hostigado y otros datos que se consideren necesarios.
- Identificación del presunto hostigado (si el denunciante actuara a nombre de tercera persona).
- Descripción detallada de los hechos considerados como manifestaciones de hostigamiento sexual.
- 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.
- Firma, de corresponder, en caso de no tener firma y/o este impedido de firmar, deberá poner su huella digital.

8.3. Medidas destinadas a facilitar la presentación de denuncias

La Municipalidad de San Sebastián, a través de la Gerencia de Recursos Humanos ejecuta las siguientes acciones destinadas a favorecer la protección del denunciado y de la víctima por hostigamiento sexual.

- Implementar adecuadamente los canales correspondientes, 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.
- Orientar al denunciante acerca del procedimiento que corresponde a su denuncia o queja.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN - CUSCO

GESTIÓN 2019 - 2022

¡Sonqoykipi T'ikarin!



- c) Adoptar y disponer medidas de protección necesaria para mantener la confidencialidad de la denuncia y de todos los actos y documentos producto de las investigaciones preliminares; así como los actos y documentos producto de las investigaciones preliminares; así como para la protección a testigos, conforme lo prevé el numeral 8.8 de la presente Directiva.
- d) Otorgar las medidas de protección hacia el hostigado de acuerdo a lo señalado en el numeral 8.7 de la presente directiva.

8.4. Medios probatorios

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

- a. Declaración de testigos.
- b. Documentos públicos o privados.
- c. Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación entre otros.
- d. Pericia psicológica, psiquiátrica, forense, grafo técnicas, análisis biológicos, químicos, toxicológicos, entre otros.
- e. Cualquier otro medio probatorio idóneo que considere oportuno para el esclarecimiento del hecho denunciado.

8.5. Procedimiento cuando el denunciado es el Gerente de Recursos Humanos o el Secretario Técnico de Procedimiento Administrativo Disciplinario.

En el caso, que el presunto hostigador sea el Gerente de Recursos Humanos o el Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, la denuncia se interpone ante la Gerencia Municipal. El presunto hostigador 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.

La Gerencia Municipal toma las medidas de protección que corresponda a favor del hostigado.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN - CUSCO

GESTIÓN 2019 - 2022

¡Sonqoykipi T'ikarin!



8.6. Atención médica y psicológica

La Gerencia de Recursos Humanos, en el plazo no mayor de un (1) día hábil de recibida la denuncia o queja, pone a disposición del hostigado el canal de atención psicológica, con el que la municipalidad cuenta. El psicólogo brindará una evaluación previa, sin embargo, también se remitirá el caso al:

- ✓ 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.

8.7. Medidas de protección al hostigado(a)

La Gerencia 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 Gerencia de Recursos Humanos 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) Suspensión temporal del presunto hostigador.
- c) Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitado por ella.
- d) 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.
- e) Cualquier otra medida administrativa que resulte conveniente a fin de proteger al hostigado, denunciante, testigos o al propio desarrollado de las investigaciones.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN - CUSCO

GESTIÓN 2019 - 2022

¡Sonqoykipi T'ikarin!



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

Así pues, las presentes medidas de protección podrán 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 Gerencia de Recursos Humanos las medidas idóneas que garanticen el bienestar general del denunciante y el hostigado en el marco de los lineamientos de cultura y clima laboral.

8.8. Protección a testigos

La Gerencia 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.

8.9. Procedimiento de investigación

El procedimiento de Investigación está a cargo del Secretario Técnico del Procedimiento Administrativo Disciplinario y permite el esclarecimiento del hecho denunciado, que consta en el informe de Precalificación respectivo.

La ausencia de medios probatorios adicionales a la declaración del hostigado en ningún caso justifica el archivo de la denuncia durante la investigación preliminar.

8.9.1. Informe de Precalificación a cargo de la Secretaría Técnica

La Secretaría Técnica emite el informe de precalificación evaluando la configuración del acto de hostigamiento sexual y determinando la gravedad



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN - CUSCO

GESTIÓN 2019 - 2022

¡Sonqoykipi T'ikarin!



del hecho. Si la Secretaría Técnica 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, se podrá tomar en cuenta la estructura del **Anexo 04** (Estructura de Informe de Investigación), considerando obligatoriamente 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.
- ✓ La Secretaría Técnica 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 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.

La Secretaría Técnica 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

8.9.2. Procedimiento Administrativo Disciplinario – PAD

El PAD tiene por finalidad determinar la existencia o configuración del hostigamiento sexual y la responsabilidad correspondiente, garantizando



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN - CUSCO

GESTIÓN 2019 - 2022

¡Sonqoykipi T'ikarin!



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.

a) Fase Instructiva

La fase instructiva se inicia con la notificación de inicio del procedimiento administrativo disciplinario al presunto hostigador.

El órgano instructor, dada la gravedad de la falta considerada grave, y en consideración del artículo 85 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, es una falta El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública, por tal, el Gerente de recursos humanos, notifica al presunto hostigador, 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.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN - CUSCO

GESTIÓN 2019 - 2022

¡Sonqoykipi T'ikarin!



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

Se toma en cuenta a lo mencionado en el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del hostigamiento Sexual.

Emitido el informe del órgano encargado de la investigación, este es trasladado, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, al órgano que debe dictar la sanción.

El encargado de dictar la sanción es el Titular de la entidad (Gerente Municipal), quien 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 encargado traslada el informe a él/la quejado(a) o 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, que lo asume el órgano sancionador.

La emisión de la resolución que resuelve la apelación no puede superar el plazo establecido según la Ley (30 días).

El procedimiento administrativo disciplinario no podrá 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.

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

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.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN - CUSCO

GESTIÓN 2019 - 2022

¡Sonqoykipi T'ikarin!



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 12.- Declaración de la víctima

12.1. En la valoración de la declaración de la víctima, los operadores y operadoras de justicia aplicarán, de acuerdo a los criterios establecidos en el art. 10 del presente Reglamento, los Acuerdos Plenarios aprobados por la Corte Suprema del País en virtud del artículo 116 del Decreto Supremo 017-93-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Especialmente se deberá observar”:

- a. La posibilidad de que la sola declaración de la víctima sea hábil para desvirtuar la presunción de inocencia, si es que no se advierten razones objetivas que invaliden sus afirmaciones. Para ello se evalúa la ausencia de incredulidad subjetiva, la verosimilitud del testimonio y la persistencia en la incriminación.
- b. La importancia de que la retractación de la víctima se evalúe tomando en cuenta el contexto de coerción propiciado por el entorno familiar y social próximo del que proviene la víctima y la persona denunciada.

“Artículo 10.- Valoración de medios probatorios.

10.1. En la valoración de la prueba en casos de violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, se observan las reglas de la lógica, la ciencia y las máximas de la experiencia. Se debe evitar, en todo momento, la aplicación de criterios basados en estereotipos que generan discriminación.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN - CUSCO

GESTIÓN 2019 - 2022

¡Sonqoykipi T'ikarin!



10.2. En los procesos mencionados se admiten y valoran, de acuerdo a su pertinencia, todos los medios probatorios que puedan acreditar los hechos de violencia”.

8.9.3. Graduación de la sanción

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.

8.10. Recursos Administrativos

Emitido 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.

En el caso de imposición de la sanción de suspensión y de destitución, los recursos de apelación son resueltos por el Tribunal del Servicio Civil.

La interposición de los recursos impugnativos no suspende la ejecución de lo resuelto; y no requieren firma de abogado.

8.11. Agotamiento de la vía administrativa

La vía administrativa se agota con la Resolución de segunda instancia que emita el Tribunal del Servicio Civil de acuerdo a sus competencias.

8.12. Registro de la Sanción

La Gerencia de Recursos Humanos es responsable del registro de las sanciones de conformidad con las disposiciones establecidas en la normativa aplicable.

8.13. Informar a SERVIR

La secretaria técnica de Procedimiento administrativo disciplinario debe informar a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, sobre las sanciones impuestas por hostigamiento sexual, dentro del plazo de diez (10) días hábiles



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN - CUSCO

GESTIÓN 2019 - 2022

¡Sonqoykipi T'ikarin!



contados desde la notificación de la resolución que impone sanciones al servidor sancionado.

8.14. 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 de labor a la cual se encuentra sujeto el hostigador.

Para el caso de los funcionarios y/o servidores civiles sujeto a la ley 30057 y a los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057.

- 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.
- De acreditarse la responsabilidad del hostigador, el hostigado sin perjuicio de las acciones administrativas puede optar por el pago de una indemnización en la vía judicial.
- La entidad de acreditar la responsabilidad del contrato bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, a través de Gerencia de Recursos Humanos, puede optar por la terminación del contrato de trabajo por falta grave de los servidores sujetos al régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios, de acuerdo a lo previsto en el artículo 9 de la Ley N° 29849, sin corresponder la penalidad a que se refiere el numeral 13.3 del artículo 13 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 (Decreto Supremo N° 065-2011-PCM).
- 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 el encargado de la Gerencia de Recursos Humanos, de la falta disciplinaria, bajo responsabilidad de la citada autoridad. En caso



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN - CUSCO

GESTIÓN 2019 - 2022

¡Sonqoykipi T'ikarin!



contrario se declarará prescrita la acción sin perjuicio del proceso civil o penal a que hubiere lugar.

8.15. Medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento

La entidad, 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



IX. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y FINALES

9.1. Obligación De Informar Al Ministerio De Trabajo:

La Gerencia 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.



9.2. Personal Sujeto A Otras Modalidades De Contratación No Reguladas Por El Derecho Laboral:

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

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



9.3. La Gerencia de Recursos Humanos deberá hacer de conocimiento de todo el personal de la Municipalidad Distrital de San Sebastián la presente directiva, a través del portal electrónico institucional y escrito.



9.4. La Gerencia de Recursos Humanos supervisará el cumplimiento de la presente directiva.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN - CUSCO

GESTIÓN 2019 - 2022

¡Sonqoykipi T'ikarin!



- 9.5. La presente Directiva podrá ser complementada y desarrollada, cuando las circunstancias así lo requieran, con las disposiciones que emita al respecto la Gerencia de Recursos Humanos de acuerdo a las funciones dispuestas en la presente Directiva.
- 9.6. Todo lo no previsto en la presente directiva se regirá por las disposiciones de la Ley N° 27942, su reglamento y demás normas complementarias o modificatorias.

X. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Para los efectos de la presente directiva se entenderá por:

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



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN - CUSCO

GESTIÓN 2019 - 2022

¡Songoykipi T'ikarin!



presunto hostigador, de conformidad con lo previsto en la Ley N° 27942 Y su reglamento.

- h) La Secretaría Técnica de las Autoridades de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario: Depende de la Gerencia de Recursos Humanos y cumple la función de apoyo de los órganos encargados de conducir el Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD).





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN - CUSCO

GESTIÓN 2019 - 2022

¡Sonq'uyari tikirin!



1. FLUJOGRAMAS

FLUJOGRAMA DEL PROCEDIMIENTO: P01-GRRHH-ST

UNIDAD ORGANICA: GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS – SECRETARÍA TÉCNICA

NOMBRE DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO: Denuncia por actos de hostigamiento sexual.

DEPENDENCIA		DESCRIPCIÓN	TIEMPO		OBSERVACIONES
DENUNCIANTE	SECRETARÍA TÉCNICA		Minutos	TOTAL	
INICIO Denuncia o queja, verbal, escrita o virtual por parte del trabajador.	Recepcionar la denuncia o queja del trabajador involucrado. Evalúa los hechos o circunstancias del suceso acaecido. Constituye falta SI NO Informa sobre las denuncias a GRRHH. (2 horas) Declara no haber lugar al trámite de la denuncia.	Recepcionar la denuncia o queja del trabajador involucrado. Calificar y analizar los hechos contenidos en la denuncia recibida. Constituye falta SI NO Comunicar al órgano instructor para que inicie el PAD. Se adoptan medidas preventivas y correctivas. FIN	30 min 30 min 4320 min 120 min 4320 min 2880 min	11,700 Min	El órgano sancionador el jefe inmediato. Recursos humanos fiscaliza la sanción. Se debe de tener conocimiento al denunciante el estado del proceso cuando es denuncia verbal. La Secretaría Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario remite la denuncia a la Gerencia de Recursos Humanos para su plazo máximo de verificación (24) horas de concluido el hecho.
FINALIDAD La directiva propuesta busca concientizar, informar y sancionar toda acción o comportamiento de hostigamiento sexual entre los trabajadores de la MDSS con la finalidad de reducir los casos de hostigamiento y mejorar el ambiente laboral dentro de la entidad.		BASE LEGAL Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Decreto Supremo N° 14-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.	REQUISITOS Anexo 03: Formato de Denuncia de Hostigamiento Sexual.		FRECUENCIA - Depende de la cantidad y frecuencia de las denuncias presentadas por los trabajadores.



“SAN SEBASTIÁN, CUNA DE AYLLUS Y PANAKAS REALES”



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN - CUSCO



¡Songoykipi Tikarin!

FLUJOGRAMA DEL PROCEDIMIENTO: P02-GRHH-ST
UNIDAD ORGÁNICA: GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS – SECRETARÍA TÉCNICA
NOMBRE DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO: Procedimiento Administrativo Disciplinario por actos de hostigamiento sexual

DEPENDENCIA				DESCRIPCIÓN	TIEMPO		OBSERVACIONES
UNIDAD DE SECRETARÍA TÉCNICA	ORGANO INSTRUCTOR	ORGANO SANCIONADOR	MINISTERIO PÚBLICO		Días	TOTAL	
INICIO Se recibe la denuncia verbal, escrita o virtual directamente o derivada de la gerencia de RRHH Califica los hechos materia de denuncia como actos de hostigamiento sexual Realizar el informe de precalificación a la autoridad competente del PAD (Máximo 15 días hábiles) Remite el informe de precalificación a la autoridad competente (1 día hábil)	Recibe el informe de precalificación Disposición de inicio de PAD (1 día hábil) Notifica al funcionario/ servidor denunciado. Dictar medidas cautelares a favor de la víctima Emite informe de evaluación de la responsabilidad (10 días hábiles) Remite el informe de evaluación de la responsabilidad (1 día hábil)	Recibe el informe de evaluación de la responsabilidad Dictar sanción, emite una resolución o decisión. (10 días calendario) FIN	Se tiene plazo de 24 horas para informar al Ministerio Público o PNP	1.- Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario recibe la denuncia verbal, escrita o virtual por actos de hostigamiento. 2.- Se califica los hechos materia de denuncia como actos de hostigamiento sexual. 3.- Realiza y remite el informe de precalificación a la autoridad al órgano instructor. 4.- Órgano instructor recibe el informe de precalificación. 5.- Notifica el servidor/funcionario denunciado. 6.- El órgano instructor dicta medidas cautelares a favor de la víctima. 7.- El denunciado tiene un plazo de 5 días hábiles para presentar sus descargos. 8.- 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. 9.- El órgano instructor remite el informe de evaluación de la responsabilidad al órgano sancionador (1 día hábil) 10.- Órgano sancionador dicta la sanción, emite una resolución o decisión, en un plazo no mayor de diez (10) días calendario.	1 día 15 días 1 día 5 días 10 días 1 día 10 días	43 días	El órgano instructor tiene un plazo de 24 horas para informar al Ministerio Público o PNP a la Policía Nacional del Perú. El PAD no puede extenderse por un plazo mayor de treinta (30) días, excepto en el caso de que el procedimiento disciplinario puede extenderse por un plazo adicional quince (15) días calendario, aplicando la responsabilidad sancionatoria pero no la causalidad del procedimiento.
BASE LEGAL Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Decreto Supremo N° 14-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	REQUISITOS Anexo 03: Formato de Denuncia de Hostigamiento Sexual. Anexo 04: Estructura de Informe de Investigación				FRECUENCIA		



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN - CUSCO

GESTIÓN 2019 - 2022

¡Sonqoykipi T'ikarin!



XII. ANEXOS

ANEXO 01

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."

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.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN - CUSCO

GESTIÓN 2019 - 2022

¡Sonqoykipi T'ikarin!



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 (doblesentido) son frecuentes en tu centro de trabajo?	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 ello, identificar las áreas donde ocurren dichas manifestaciones para planificar las acciones.
¿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.)?	
¿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?	
¿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 denunciar 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?	



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN - CUSCO

GESTIÓN 2019 - 2022

¡Sonqoykipi T'ikarin!



¿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 piropar 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 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?	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.
¿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?	



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN - CUSCO

GESTIÓN 2019 - 2022

¡Sonqoykipi T'ikarin!



ANEXO 02

Protocolo de Actuación para la Atención de Denuncias y Entrevista con Víctimas de Hostigamiento Sexual - De uso interno de la entidad

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.

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

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.