

NORMAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAUCARPATA

Elaborado: Por el Área de Planillas de la Sub Gerencia de Recursos Humanos.

1. OBJETIVO

Establecer las normas y procedimientos para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual en las relaciones laborales del personal en la Municipalidad Distrital de Paucarpata, cualquiera sea la forma jurídica de esa relación.

2. FINALIDAD

Propiciar un adecuado clima laboral que contribuya a un óptimo rendimiento y desarrollo del personal y por ende el logro de las metas y objetivos de la Municipalidad Distrital de Paucarpata.

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° 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° 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.
- Ordenanza Municipal N° 002-2017-MDP, que aprueba la Instancia Distrital de Concertación para la Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar del Distrito de Paucarpata.
- Ordenanza Municipal N° 015-2017-MDP, que modifica el artículo segundo de la Ordenanza Municipal N° 002-2017-MDP en la prevención de la Violencia contra las Mujeres.

- Ordenanza Municipal N° 004-2019-MDP, que aprueba el Plan de Desarrollo Concertado al 2030.

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 Paucarpata.

Cuando el hostigamiento sexual se presenta en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esa relación o cuando se presenta entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo. Se extiende en lo que fuera aplicable, a otras modalidades de prestación de servicios no laborables de acuerdo a la Ley N° 27942, y su modificatoria Ley N° 29430 y reglamento.

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 Paucarpata.

6. DISPOSICIONES GENERALES

6.1. En la presente Directiva General, se da referencia a:

La normativa. - Se entiende que es el 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; y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE.

La SGRH.- se entiende que es la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Paucarpata.

6.2. Para efectos de lo dispuesto en la presente Directiva General, se utilizarán los siguientes términos:

- Hostigamiento sexual típico o chantaje sexual: Conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales.
- El hostigamiento sexual ambiental: Conducta física o verbal de naturaleza sexual o sexista de una a más personas hacia otras con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.
- Posición de autoridad: Aquella 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.
- Posición de jerarquía: Aquella que se origina en una escala de poder legítimo o investidura jerárquica en la que una persona tiene poder sobre otra por el grado que ocupa dentro de la escala organizacional.
- Situación ventajosa: Aquella que se produce en una relación en la que no existe una posición de autoridad

atribuida, pero sí un poder de influencia de una persona frente a la otra, aun cuando dichas personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual sean de igual cargo, nivel o jerarquía.

- Queja por Hostigamiento Sexual: Es la demanda o denuncia en forma verbal o escrita, presentada por la/el presunta/o hostigada/o, ante la secretaría técnica de los órganos del procedimiento administrativo disciplinario, correspondiente.
- Falsa queja: es aquella queja o denuncia de hostigamiento sexual, declarada infundada por. resolución firme, la cual faculta a interponer una acción judicial consistente en exigir la indemnización o resarcimiento y dentro de la cual deberá probarse el dolo, nexos, causal y daño establecidos en el Código Civil.

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

- Promesa explícita o implícita a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso 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.
- Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes y ofensivos para la presunta víctima.
- 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.

6.4. 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.

7. DISPOSICIONES ESPECIFICAS

7.1. Son obligaciones de la Municipalidad Distrital de Paucarpata:

7.1.1. Respecto a las acciones de prevención, el órgano responsable es la Sub Gerencia de Recursos Humanos - SGRH, la misma que deberá realizar las siguientes acciones:

- Capacitar al personal de la Municipalidad Distrital de Paucarpata 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.

7.1.2. Además, de acuerdo a sus competencias la SGRH, 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.

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

8. 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 Sub Gerencia de Recursos Humanos, 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 Sub Gerencia de Recursos Humanos, 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 Sub Gerencia de Recursos Humanos, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica y psicológica, según lo establecido en el numeral 17.1 del artículo 17 del presente Reglamento.

d) La Sub Gerencia de Recursos Humanos, 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 Sub Gerencia de Recursos Humanos, 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 Sub Gerencia de Recursos Humanos, 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 del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP 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. Sub Gerencia de Recursos Humanos – SGRH

Corresponde a la SGRH 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 SGRH 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 SGRH 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:

- o Jefe/a inmediato (amonestación escrita o suspensión)
- o 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:

- o Jefe/a de recursos humanos (amonestación escrita o suspensión)
- o 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 SGRH, de forma verbal, escrita y/o a través de otro medio que la entidad habilite para tal fin.

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

La denuncia puede ser presentada por la presunta víctima, por terceros o de oficio (cuando la SGRH 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 SGRH 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 SGRH 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 SGRH para que adopte las medidas de protección correspondientes.

En caso que el/la presunto/a hostigador/a sea titular de la SGRH 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 de el/la 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° 04.

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.

9. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

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 Paucarpata, para conocimiento general de todos los servidores.