



CENTRAL TELEFÓNICA 319-2530
TELEFAX: 267-1071
www.munivives.gob.pe

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° - 0144 -2017-ALC/MVES

Villa El Salvador, 23 ABR 2017

EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILLA EL SALVADOR

VISTOS, el Memorando N°489-2017-GM/MVES de la Gerencia Municipal, el Informe N°178-2017-OAJ/MVES e Informe N°144-2017-OAJ/MVES de la Oficina de Asesoría Jurídica, el Memorando N°150-2017-OPP/MVES, Memorando N°131-2017-OPP/MVES y Memorando N°119-2017-OPP/MVES de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, el Memorando N°215-2017-OGA/MVES de la Oficina General de Administración, el Informe N°292-2017-UGRH-OGA/MVES, el Informe N°249-2017-UGRH-OGA/MVES e Informe N°198-2017-UGRH-OGA/MVES de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, y;

CONSIDERANDO:

Que, el Artículo 194° de la Constitución Política del Perú, concordado con el artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, establece que, los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia; autonomía que radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico;

Que, el artículo 1° de la Ley N° 27942 – Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificado por la Ley N° 29430, señala que *“La presente Ley tiene el objeto de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación. Igualmente, cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo”*;

Que, el artículo 2° de la Ley citada en el párrafo precedente señala que el ámbito de aplicación de la ley comprende, entre otros, la siguiente: *“En Centros de Trabajo públicos y privados: a los trabajadores o empleadores, al personal de dirección o de confianza, al titular, asociado, director, accionista o socio de la empresa o institución; asimismo, a los funcionarios o servidores públicos cualquiera sea su régimen laboral (...)”*;

Que, el artículo 62° del Reglamento de la Ley N° 27942 – Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado mediante Decreto Supremo N°010-2003-MIMDES, respecto de la obligación de las entidades involucradas, señala lo siguiente: *“Las instituciones señaladas en el artículo 2 de la Ley, mantendrán en sus respectivos ámbitos una política interna que prevenga y sancione el hostigamiento sexual, debiendo adoptar medidas a través de directivas, reglamentos internos o documentos de similar naturaleza, bajo responsabilidad”*; asimismo, el artículo 63° del Reglamento señala que los responsables de las acciones de la prevención y difusión, estarán a cargo de las siguientes áreas: *“a) Tratándose de Centros de Trabajo públicos y privados, será la oficina de Recursos Humanos de cada Sector o quien haga sus veces. (...)”*;

Que, con Informe N°198-2017-UGRH-OGA/MVES la Unidad de Gestión de Recursos Humanos remite la propuesta de la directiva denominada *“Normas y procedimientos para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en la Municipalidad de Villa El Salvador”*, precisando que el proyecto de directiva ha sido elaborado con el soporte técnico del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, y tiene por objetivo prevenir y sancionar los actos de hostigamiento sexual que puedan ocurrir en las diferentes unidades orgánicas de la Municipalidad de Villa El Salvador, por lo cual la misma será de cumplimiento obligatorio para todos los funcionarios y servidores de la Municipalidad, independientemente del régimen laboral que les sea aplicable, así como para todo el personal sujeto a otras modalidades de contratación;

“Villa El Salvador, Ciudad Mensajera de la Paz”
PROCLAMADA POR LAS NACIONES UNIDAS EL 15 - 09 - 87
Premio Príncipe de Asturias de la Concordia



CENTRAL TELEFÓNICA 319-2530
TELEFAX: 287-1071
www.munives.gob.pe

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 0144 -2017-ALC/MVES

Villa El Salvador, 23 ABR 2017

Que, con Informe N°292-2017-UGRH-OGA/MVES la Unidad de Gestión de Recursos Humanos remite el texto actualizado de la propuesta de directiva denominada "Normas y procedimientos para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en la Municipalidad de Villa El Salvador", con la incorporación de las observaciones realizadas por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y la Oficina de Asesoría Jurídica, realizadas mediante Memorando N°119-2017-OPP/MVES e Informe N°144-2017-OAJ/MVES, respectivamente;

Estando a lo expuesto, y a lo solicitado por la Gerencia Municipal mediante Memorando N°489-2017-GM/MVES, contando con la opinión favorable de la Oficina de Asesoría Jurídica mediante Informe N°178-2017-OAJ/MVES, y en uso de las facultades conferidas por el numeral 6) del artículo 20° concordante con el Artículo 43° de la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- APROBAR la "DIRECTIVA SOBRE NORMAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD DE VILLA EL SALVADOR", cuyo texto forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2°.- ENCARGAR a la Gerencia Municipal, Oficina de Planeamiento y Presupuesto, Oficina General de Administración y la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, el cabal cumplimiento de la presente Resolución.

Artículo 3°.- ENCARGAR a la Unidad de Desarrollo Tecnológico la publicación de la presente Resolución y sus anexos en el portal institucional de la Municipalidad de Villa El Salvador (www.munives.gob.pe).

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚPLASE.

MUNICIPALIDAD DE VILLA EL SALVADOR
ABOG. LUIS E. SUMARÁN SAAVEDRA
SECRETARIO GENERAL

Municipalidad de Villa El Salvador
ELOY CHAVEZ FERNANDEZ
ALCALDE (E)

DIRECTIVA GENERAL N°001-2017-UGRH-OGA/MVES

"Normas y Procedimientos para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en la Municipalidad de Villa El Salvador"

1. OBJETIVO

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

2. FINALIDAD

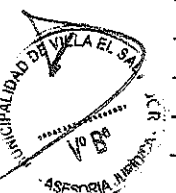
Propiciar un adecuado clima laboral que contribuya a un óptimo rendimiento y desarrollo del personal y por ende el logro de las metas y objetivos de la Institución.

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.

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer - Convención de Belém Do Pará; aprobada por Resolución Legislativa N° 26583 del 22 de marzo de 1996 y ratificada el 02 de abril de 1996.
- Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), aprobada por Resolución Legislativa N° 23432 del 04 de junio de 1982 y ratificada el 20 de agosto de 1982, y su Protocolo Facultativo.
- Recomendación N° 19 del Comité de Expertas CEDAW.
- Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972
- Nueva 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° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada por Ley N° 29430.
- Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES que aprueba el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- 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.
- 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.



- Decreto Legislativo N° 1057, Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- Ley 30057, Ley del Servicio Civil y el Reglamento General de la Ley aprobado por D.S. N° 040-2014-PCM.
- Ordenanza Municipal 347-2016-MVES que aprueba el Plan de Desarrollo Local Concertado de la Municipalidad de Villa EL Salvador 2017-2021.
- Ordenanza Municipal N° 345-2016-MVES que aprueba lineamientos para la transversalización del enfoque de género en las políticas, los servicios públicos y la gestión Municipal de Villa El salvador.
- Ordenanza Municipal N° 339-MVES que aprueba la Estructura Orgánica y el Reglamento de Organización y Funciones con Enfoque de Gestión y Resultados de la Municipalidad de Villa El Salvador.
- Ordenanza Municipal N° 324-2015-MVES, que aprueba el Plan Distrital contra la violencia hacia la mujer del distrito de Villa El Salvador 2015-2021.
- Ordenanza Municipal N° 198-2009-MVÉS, que aprueba el Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres al 2021 de Villa El salvador.



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 Villa El Salvador.

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 laborales de acuerdo a la Ley N° 27942, 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 de Villa El salvador.

6. DISPOSICIONES GENERALES

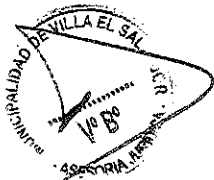
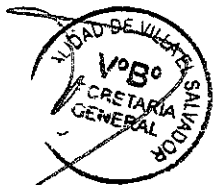
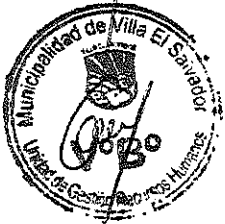
6.1. En la presente Directiva General, se da referencia a:

- La Ley.- se entiende que es la Ley N° 27942- Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su modificatoria Ley N° 29430.



- La UGRH.- se entiende que es la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad de Villa El Salvador.

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 o 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, nexo, causal y daño establecidos en el Código Civil.

6.3. Para efectos de lo dispuesto en la presente directiva, se entenderá como manifestaciones 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.



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 la toma de 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.



La reiterancia 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.

7. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

7.1. Son obligaciones de la Municipalidad de Villa El Salvador:

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

- Capacitar al personal de la Municipalidad de Villa El Salvador 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 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 UGRH, deberá:

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



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



8. PROCEDIMIENTO

8.1. De la finalidad del procedimiento:
El procedimiento tiene por finalidad determinar la existencia o configuración del hostigamiento sexual y la responsabilidad correspondiente, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial y eficaz, que permita sancionar al hostigador y proteger a la víctima, cumpliendo con el debido proceso.

8.2. Etapas y plazos del Procedimiento General:

8.2.1. Presentación de la Queja



La queja de hostigamiento sexual será presentada por el/la hostigado/a en forma verbal o escrita, ante la Secretaría Técnica de los órganos del procedimiento administrativo disciplinario correspondiente, el mismo que tramitará la denuncia conforme al procedimiento establecido en la Ley de Hostigamiento Sexual y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N°010-2003-MIMDES, en concordancia con la Ley N° 30057, Ley del servicio Civil y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.



8.2.2. El plazo de queja:

El plazo para la presentación de la queja, no excederá de treinta (30) días calendario desde que se produjo el último acto de hostigamiento sexual o indicio del mismo.



8.2.3. Contenido de la Queja

El acta de queja que se levante sea verbal o escrita, que presente la presunta víctima, deberá contener los siguientes requisitos:



a) Datos generales de la presunta víctima: nombre completo, cargo o puesto, relación laboral o de otra índole con el presunto hostigador.

b) Datos generales del presunto hostigador: nombre completo cargo o puesto, relación laboral o de otra índole con la presunta víctima.

c) Descripción clara y concreta de los actos denunciados que se consideren manifestaciones de hostigamiento sexual, que evidencien manifestaciones de hostigamiento sexual y las circunstancias de tiempo y lugar en que se produjeron.

d) Ofrecimiento de medios probatorios que acrediten la queja.

e) Solicitud de medidas cautelares a favor de la presunta víctima de considerarlo necesario.



8.3. Medios probatorios

La carga de la prueba corresponde a el/la hostigado/a. También puede solicitarse de oficio, por el Órgano a cargo de la investigación. Se admitirán los siguientes medios probatorios:

- Declaración de testigos.
- Documentos públicos o privados.
- Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros.
- Pericias psicológicas, psiquiátricas, forenses, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
- Indicios que coadyuven a la comprobación del hostigamiento sexual.



- Cualquier otro medio probatorio idóneo para la verificación de los actos de hostigamiento sexual.

8.4. Procedimiento de la queja

La Secretaría Técnica de los órganos del procedimiento administrativo disciplinario, al tomar conocimiento de la denuncia, calificará y emitirá pronunciamiento sobre la procedencia o improcedencia de instauración del procedimiento administrativo disciplinario, en un plazo de cinco (05) días hábiles de recibida la queja. Excepcionalmente y por causa justificada, dicho plazo podrá ampliarse hasta por tres (03) días hábiles.



8.4.1. Inicio del procedimiento administrativo disciplinario

De ser procedente la instauración del procedimiento administrativo disciplinario, la Secretaría Técnica de los órganos del procedimiento administrativo elevará un informe con todo lo actuado a la autoridad competente para conocer el procedimiento administrativo disciplinario:

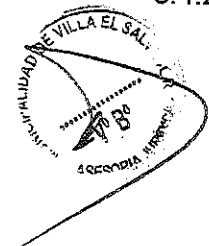
- En el caso de la sanción de amonestación escrita, al jefe inmediato quien instruye y sanciona, siendo el jefe de recursos humanos, oficializa dicha sanción.
- En el caso de la sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos, es el órgano sancionador y quien oficializará la sanción.
- En el caso de la sanción de destitución, el jefe de Recursos Humanos es el órgano instructor, y el titular de la entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.



8.4.2. De la investigación

Tiene como finalidad determinar la existencia y responsabilidad de los actos de hostigamiento sexual materia de queja o denuncia, se podrá realizar las investigaciones que se consideren necesarias, a fin de determinar la existencia y responsabilidad de los actos de hostigamiento sexual materia de queja o denuncia, la misma que se detalla a continuación:

- Una vez iniciado el proceso administrativo disciplinario, el órgano del procedimiento disciplinario competente tendrá un plazo máximo de tres (03) días hábiles para correr traslado de la queja a el/la supuesto/a hostigador/a.
- El/la supuesto/a hostigador/a tendrá cinco días hábiles para presentar sus descargos, contados a partir del día siguiente de recibida la notificación. El descargo se hará por escrito, debiendo exponer ordenadamente los hechos y pruebas con las que se desvirtúe los cargos.



- c) Excepcionalmente, cuando exista causa justificada y a petición del hostigador, el órgano del procedimiento administrativo disciplinario competente podrá otorgar una prórroga de cinco (05) días hábiles más en el plazo de presentación del descargo.
- d) Recibidos o sin recibir los descargos de el/la supuesto/a hostigador/a en el plazo señalado precedentemente, el órgano del procedimiento administrativo disciplinario competente cuenta con diez (10) días hábiles para realizar la investigación, plazo en el que deberán actuarse todas las pruebas, de ser el caso correrá traslado del descargo a el/la supuesto/a hostigado/a dentro del tercer día hábil de recibido dicho descargo; pondrá en conocimiento de ambas partes todos los documentos que se presenten y realizará las investigaciones que considere necesarias a fin de determinar la configuración del supuesto acto de hostigamiento sexual, actuando además las pruebas no ofrecidas por el/la presunto/a agraviado/a, a fin de determinar la existencia y responsabilidad de los actos del hostigamiento sexual denunciados.
- e) El órgano del procedimiento administrativo disciplinario competente al concluir la investigación, emitirá su pronunciamiento a través de un informe final, el cual deberá estar debidamente motivado señalando los fundamentos de hecho y de derecho en que ampare de la sanción correspondiente de acuerdo al régimen laboral y/o contractual que pertenece el quejado.

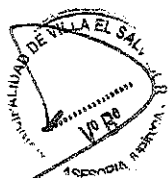
Plazo máximo del procedimiento y de la resolución o acto, según corresponda:

El proceso administrativo disciplinario tendrá una duración de treinta (30) días hábiles improrrogables para investigar, calificar y pronunciarse sobre la queja planteada; bajo responsabilidad. En caso no se concluya en el plazo establecido, asume responsabilidad el órgano del procedimiento administrativo disciplinario competente, configurándose una falta de carácter disciplinario, de conformidad con lo estipulado en el segundo párrafo del artículo 98º del reglamento general de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM.

La resolución o acto, según corresponda, que instaura el procedimiento administrativo disciplinario por hostigamiento

8.6. Garantías del procedimiento

- a) Confidencialidad: Todos los actos y documentos del proceso de queja por hostigamiento sexual, tienen carácter reservado. La infidencia será calificada como falta grave y sancionada.



b) Garantía de debido proceso: Durante la tramitación de la queja hasta el fin del procedimiento, la persona designada para el seguimiento del proceso tendrá acceso a la información y a los actos realizados por las entidades encargadas de la investigación, con la finalidad de asegurar la transparencia y el debido proceso. Esta facultad incluye la posibilidad de sugerir la realización de acciones tendientes al esclarecimiento de la queja. La Municipalidad de Villa El Salvador adoptará los mecanismos necesarios de manera que la persona no sufra ningún tipo de hostilización de índole laboral como consecuencia de su labor de vigilancia del proceso. Asimismo, está prohibido que el/la denunciado(a) sufra cualquier tipo de hostilización de índole laboral.

c) Protección a los Testigos: Se brindará a los testigos del procedimiento, la protección necesaria frente a posibles represalias, debiendo adoptar las medidas administrativas que correspondan.

8.7. Sanciones

En el presente caso, será sometido a un proceso administrativo disciplinario conforme a la Ley del Servicio Civil, Ley 30057 y su reglamento, con las sanciones que dicha normatividad contempla, siendo las siguientes:

- a) Amonestación verbal o escrita.
- b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses.
- c) Destitución.

Toda sanción impuesta al servidor debe constar en el legajo.

8.7.1. Medidas cautelares

Podrá solicitarse y/o dictarse medidas cautelares a fin de asegurar la eficacia de la Resolución Final y la protección a la víctima. Estas medidas serán recomendadas a la Unidad de Gestión de Recursos Humanos o por la Secretaría Técnica de los órganos del procedimiento administrativo disciplinario y deberán ajustarse a la intensidad, proporcionalidad y necesidad a que hubiera lugar, y que podrán ser:

- a) Separar al servidor de sus funciones y ponerlo a disposición de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, si fuera el caso su rotación para realizar trabajos que le sean asignados de acuerdo con su especialidad.
- b) Exonerar al servidor civil de la obligación de asistir al centro de trabajo.

Las medidas cautelares pueden ser adoptadas al inicio o durante el procedimiento administrativo disciplinario sin perjuicio del pago de la compensación económica correspondiente. Excepcionalmente, pueden imponerse antes del inicio del procedimiento administrativo disciplinario,



siempre que el órgano instructor determine que la falta presuntamente cometida genera la grave afectación del interés general. La medida provisional se encuentra condicionada al inicio del procedimiento administrativo disciplinario.

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 de Villa El Salvador, para conocimiento general de todos los servidores.

