

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MORALES



DIRECTIVA N° 002-2026-RRHH-MDM

(APROBADO CON RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 105-2026-MDM)

Firmado digitalmente por:

AVILA CRESPIN Liber

Gueorgui FAU 20148157325 soft

Motivo: Doy V° B°

Fecha: 22/09/2026 15:05:04-0500

“DIRECTIVA PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MORALES”



Firmado digitalmente por:

MELGAR ALVÁN Karla

Michelle FAU 20148157325 soft

Motivo: Doy V° B°

Fecha: 22/09/2026 11:55:51-0500



Firmado digitalmente por:

VARGAS CARAHUATAY

Wilfredo FAU 20148157325 soft

Motivo: Doy V° B°

Fecha: 22/09/2026 11:46:08-0500



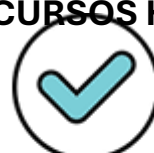
Firmado digitalmente por:

GUEVARA MEDINA Yoydani

FAU 20148157325 soft

Motivo: Doy V° B°

Fecha: 22/09/2026 11:21:57-0500



RECURSOS HUMANOS
2026

Firmado digitalmente por:

SANTOS AMASIFUEN Claudia

Mirian FAU 20148157325 soft

Motivo: Doy V° B°

Fecha: 22/09/2026 11:05:28-0500



CONTENIDO



Firmado digitalmente por: OBJETIVO 3

AVILA CRESPIAN Liber

Gueorgui FAU 20148157325 soft

Motivo: Doy V° B°

Fecha: 22/09/2026 15:05:21-0500

II. FINALIDAD 3

III. BASE LEGAL 3



IV. ALCANCE 4

V. DEFINICIONES 5

VI. DISPOSICIONES GENERALES 6

Firmado digitalmente por:

MELGAR ALVÁN Karla

Michelle FAU 20148157325 soft

Motivo: Doy V° B°

Fecha: 22/09/2026 11:56:06-0500

VII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS 7

VIII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS 19



IX. ANEXOS 19

Firmado digitalmente por:

VARGAS CARAHUATAY

Wilfredo FAU 20148157325 soft

Motivo: Doy V° B°

Fecha: 22/09/2026 11:46:33-0500



Firmado digitalmente por:

GUEVARA MEDINA Yoydani

FAU 20148157325 soft

Motivo: Doy V° B°

Fecha: 22/09/2026 11:22:09-0500



Firmado digitalmente por:

SANTOS AMASIFUEN Claudia

Mirian FAU 20148157325 soft

Motivo: Doy V° B°

Fecha: 22/09/2026 11:05:41-0500

I. OBJETIVO



Firmado digitalmente por:
AVILA CRESPIAN Liber
Gueorgui FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22/09/2026 15:05:32-0500

Establecer las disposiciones, lineamientos y procedimientos internos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en la Municipalidad Distrital de Morales, garantizando la protección de la dignidad, integridad y derechos fundamentales de las personas que prestan servicios en la entidad, promoviendo un ambiente laboral seguro, respetuoso y libre de violencia.

II. FINALIDAD

La presente directiva tiene por finalidad:



Firmado digitalmente por:
MELGAR ALVÁN Karla
Michelle FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22/09/2026 11:56:56-0500

- a) Prevenir la ocurrencia de actos de hostigamiento sexual dentro de la Municipalidad Distrital de Morales.
- b) Garantizar mecanismos adecuados, oportunos y confidenciales para la atención de denuncias por hostigamiento sexual.
- c) Establecer procedimientos internos para la investigación y sanción de actos de hostigamiento sexual conforme a la normativa vigente.



Firmado digitalmente por:
VARGAS CARAHUATAY
Wilfredo FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22/09/2026 11:46:52-0500

- d) Proteger a las víctimas frente a posibles actos de represalia, revictimización o afectación de sus derechos.
- e) Promover una cultura institucional basada en el respeto, igualdad, integridad y no discriminación.
- f) Garantizar el cumplimiento de las obligaciones institucionales previstas en la Ley N° 27942 y su Reglamento.



III. BASE LEGAL

Firmado digitalmente por:
GUEVARA MEDINA Yoydan
FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22/09/2026 11:22:19-0500



Firmado digitalmente por:
SANTOS AMASIFUEN Claudia
Mirian FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22/09/2026 11:06:02-0500

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Decreto Legislativo N° 1410, que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal.
- Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.



Firmado digitalmente por:

AVILA CRESPIN Liber
Gueorgui FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22/09/2026 15:05:42-0500

- Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, y su modificatoria regulado por la Ley N° 29849 y su Reglamento.



Firmado digitalmente por:

MELGAR ALVÁN Karla
Michelle FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22/09/2026 11:57:07-0500

- Decreto Legislativo N° 1401, Decreto Legislativo que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público.

- 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° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057.

Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942.



Firmado digitalmente por:

VARGAS CARAHUATAY
Wilfredo FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22/09/2026 11:47:11-0500

- Decreto Supremo N° 005-2012-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29783.
- Decreto Supremo N° 006-2026-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, que aprueba la versión actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”.



Firmado digitalmente por:

GUEVARA MEDINA Yoydani
FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22/09/2026 11:22:32-0500

- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, que aprueba los “Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas”.

Ordenanza Municipal N° 017-2024-MDM, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) y el Organigrama de la Municipalidad Distrital de Morales.



Firmado digitalmente por:

SANTOS AMASIFUEN Claudia
Mirian FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22/09/2026 11:06:12-0500

- Resolución Gerencial N° 134-2025-MDM, que aprueba el Reglamento Interno de Servidores Civiles (RISC) de la Municipalidad Distrital de Morales.

Resolución de Gerencia Municipal N° 052-2026-MDM, que aprueba el Manual de Clasificador de Cargos (MCC) de la Municipalidad Distrital de Morales.

IV. ALCANCE

La presente directiva es de cumplimiento obligatorio para:

- Funcionarios, directivos públicos y servidores de confianza.
- Servidores civiles de los regímenes laborales regulados por los Decretos Legislativos N° 276, 728, 1057 y Ley N° 30057.
- Practicantes, secigristas, locadores de servicios y terceros que mantengan vínculo funcional o contractual con la entidad.



- d) Toda persona que preste servicios o realice actividades dentro de las instalaciones de la Municipalidad Distrital de Morales.

V. DEFINICIONES

Firmado digitalmente por:

AVILA CRESPIAN Liber

Georgui FAU 20148157325 soft

Motivo: Doy Vº Bº

Fecha: 22/09/2026 15:05:52-0500

- a) **Acoso:** Conducta por la que se vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona sin su consentimiento, de modo que pueda alterar el normal desarrollo de su vida cotidiana.



Firmado digitalmente por:

MELGAR ALVÁN Karla

Michelle FAU 20148157325 soft

Motivo: Doy Vº Bº

Fecha: 22/09/2026 11:57:16-0500

- b) **Conducta de naturaleza sexual:** Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otros de similar naturaleza.



Firmado digitalmente por:

VARGAS CARAHUATAY

Wilfredo FAU 20148157325 soft

Motivo: Doy Vº Bº

Fecha: 22/09/2026 11:47:31-0500

- c) **Conducta sexista:** Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.



Firmado digitalmente por:

GUEVARA MEDINA Yoydaní

FAU 20148157325 soft

Motivo: Doy Vº Bº

Fecha: 22/09/2026 11:22:42-0500

- d) **Denuncia:** Acción mediante la cual una persona comunica, de forma verbal o escrita, a la entidad sobre la ocurrencia de uno o más hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.

- e) **Denunciante:** Persona que presenta la denuncia por hostigamiento sexual. No necesariamente es el hostigado.

- f) **Denunciado:** Persona contra la que se presenta la denuncia por hostigamiento sexual.



Firmado digitalmente por:

SANTOS AMASIFUEN Claudia

Mirian FAU 20148157325 soft

Motivo: Doy Vº Bº

Fecha: 22/09/2026 11:06:20-0500

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

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

- i) **Hostigador:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual, cualquiera sea su régimen de vinculación laboral, contractual o modalidad formativa de servicio en el sector público.



Firmado digitalmente por:
AVILA CRESPIN Liber
Gueorgui FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy Vº Bº
Fecha: 22/09/2026 15:06:04-0500

j) **Modalidades formativas:** Se consideran modalidades formativas las prácticas preprofesionales y profesionales.



Firmado digitalmente por:
MELGAR ALVÁN Karla
Michelle FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy Vº Bº
Fecha: 22/09/2026 11:57:25-0500

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



Firmado digitalmente por:
VARGAS CARAHUATAY
Wilfredo FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy Vº Bº
Fecha: 22/09/2026 11:47:46-0500

l) **Relación de autoridad:** Todo vínculo existente entre dos personas a través del cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a ella. Este concepto incluye el de relación de dependencia.

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



Firmado digitalmente por:
GUEVARA MEDINA Yoydani
FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy Vº Bº
Fecha: 22/09/2026 11:22:58-0500

n) **Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios:** Responsable de tramitar las denuncias verbales o escritas, precalificarlas y documentar todas las etapas del procedimiento administrativo disciplinario, asistiendo a los órganos instructores y sancionadores del mismo.

o) **Situación ventajosa:** Es aquella que se produce en la relación en la que no existe una posición de autoridad atribuida, pero si un poder de influencia de una persona frente a la otra, aun cuando las personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual laboral sean de igual cargo, nivel o jerarquía.

VI. DISPOSICIONES GENERALES



Firmado digitalmente por:
SANTOS AMASIFUEN Claudia
Mirian FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy Vº Bº
Fecha: 22/09/2026 11:08:30-0500

6.1. Las medidas de prevención, así como la aplicación de sanciones del hostigamiento sexual en la municipalidad se sustentan en los principios establecidos en el artículo 4° del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

6.2. Para efectos de calificación de la conducta que configura un acto de hostigamiento sexual, se consideran las siguientes manifestaciones de comportamiento:

- a) Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las cuales se exija de 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 o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición



Firmado digitalmente por:
AMLA CRESPIN Liber
Gueorgui FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22/09/2026 15:06:14-0500

a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para el hostigado.



Firmado digitalmente por:
MELGAR ALVÁN Karla
Michelle FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22/09/2026 11:57:34-0500

- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual, que resulten ofensivos y no deseados por el hostigado.
- e) Trato ofensivo u hostil por parte del hostigador hacía el hostigado por el rechazo de las conductas antes señaladas.
- f) Otras conductas que encajen en el concepto de hostigamiento sexual, regulado en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento.



Firmado digitalmente por:
VARGAS CARAHUATAY
Wilfredo FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22/09/2026 11:48:05-0500

6.3. Para la configuración del hostigamiento sexual no se requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo del hostigado sea expreso. Se configura hostigamiento sexual, independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y el hostigador o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada laboral, formativa o similar; o si este ocurre o no en el lugar de trabajo, ambientes formativos o similares.



Firmado digitalmente por:
GUEVARA MEDINA Yoydani
FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22/09/2026 11:23:11-0500

6.4. Todos los actos y documentos relacionados con la denuncia tienen carácter reservado y confidencial. En ese sentido, el denunciante, sea la víctima o no, y los testigos tienen derecho a la reserva de su identidad. La reserva del caso, así como la protección de la identidad, deben mantenerse incluso con posterioridad a la culminación de los procesos de investigación y sanción de la falta.

VII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS



Firmado digitalmente por:
SANTOS AMASIFUEN Claudia
Mirian FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22/09/2026 11:08:40-0500

7.1. Medidas de prevención del hostigamiento sexual

Las medidas de prevención del hostigamiento sexual se encuentran a cargo de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, y comprenden las siguientes acciones:

- 7.1.1. Realizar una encuesta anual con la finalidad de identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual o riesgos de que estas sucedan, así como formular acciones preventivas, de conformidad con lineamientos aprobados mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE.
- 7.1.2. Implementar las acciones de prevención del hostigamiento sexual, informando, capacitando y sensibilizando a los servidores civiles de la municipalidad sobre la normativa vigente y el procedimiento administrativo disciplinario por hostigamiento sexual.



Firmado digitalmente por:
AVILA CRESPIAN Liber
Georgi FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22/09/2026 15:06:27-0500

7.1.3. Realizar la inducción en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral, formativa u otra relación de autoridad o dependencia, la misma que tiene como objetivo sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual en la municipalidad, identificando dichas situaciones y brindando información sobre los canales de atención de las denuncias. Esta no implica la desnaturalización de las modalidades formativas de servicio.



Firmado digitalmente por:
MELGAR ALVÁN Karla
Michelle FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22/09/2026 11:57:43-0500

7.1.4. Desarrollar una (1) capacitación anual especializada dirigida a los servidores civiles de la Oficina de Recursos Humanos, a aquellos que participen en las labores de prevención, protección, investigación y sanción del hostigamiento sexual, así como al personal de la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario y a las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario.



Firmado digitalmente por:
VARGAS CARAHUATAY
Wilfredo FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22/09/2026 11:48:21-0500

7.1.5. Incluir en los contratos laborales y convenios de prácticas, una cláusula sobre el cumplimiento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual:

- En obligaciones de las entidades públicas: "Adoptar medidas de prevención y sancionar los supuestos de hostigamiento sexual que involucren a algún servidor civil o practicante, de conformidad con la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP y sus modificatorias, en lo que resulte aplicable".
- En obligaciones del servidor civil o practicante preprofesional o profesional: "Respetar las normas de integridad y ética pública, así como las referidas al hostigamiento sexual".



Firmado digitalmente por:
GUEVARA MEDINA Yoydani
FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22/09/2026 11:23:25-0500

7.1.6. Difundir periódicamente, a través de los medios de comunicación que disponga la municipalidad, información que permita identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables, así como los pasos para la presentación de denuncias, que permitan enfrentar los casos de hostigamiento sexual.

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

- Manifestaciones del hostigamiento sexual.
- Canales de denuncia internos y externos.
- Formatos para la presentación de la denuncia y donde obtenerlos.
- Información básica sobre el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.



Firmado digitalmente por:
SANTOS AMASIFUEN Claudia
Mirian FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22/09/2026 11:08:49-0500

7.2. Denuncia del hostigamiento sexual

Firmado digitalmente por:
AVILA CRESPIAN Liber
Gueorgui FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22/09/2026 15:06:37-0500



Firmado digitalmente por:
MELGAR ALVÁN Karla
Michelle FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22/09/2026 11:57:54-0500



Firmado digitalmente por:
VARGAS CARAHUATAY
Wilfredo FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22/09/2026 11:48:38-0500



Firmado digitalmente por:
GUEVARA MEDINA Yoydani
FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22/09/2026 11:23:34-0500



Firmado digitalmente por:
SANTOS AMASIFUEN Claudia
Mirian FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22/09/2026 11:09:01-0500

7.2.1. La presentación de la denuncia por hostigamiento sexual, se efectúa a través de los siguientes canales de atención:

- a) Por escrito/documental: El denunciante se apersona a la mesa de partes de la municipalidad, a fin de presentar la denuncia utilizando el Anexo N° 01: “Formato de denuncia de Hostigamiento Sexual” y en el caso que el denunciante sea la víctima, deberá presentar adicionalmente el Anexo N° 4 “Acta de derechos de la persona denunciante”. Los anexos N° 01 y 04 de la presente directiva, se presentan en sobre cerrado, con el rótulo “DENUNCIA”, dirigido a la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces.
- b) Presencial/testimonial: El denunciante, se apersona a la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces a fin de manifestar su denuncia por hostigamiento sexual. Ante ello, el responsable de la Oficina de Recursos Humanos o quien este designe, registra dicha denuncia en el Anexo N° 01 y en el caso que el denunciante sea la víctima, deberá adjuntar adicionalmente el Anexo N° 04 “Acta de derechos de la persona denunciante” que se encuentra en la presente directiva. En caso corresponda, el denunciante adjunta las pruebas pertinentes.

7.2.2. La denuncia por actos de hostigamiento sexual puede ser presentada por la presunta víctima, y/o por terceros, en los canales de atención señalados en el numeral 7.2.1. de la presente directiva.

7.2.3. En el caso que la víctima presente su denuncia ante su jefe inmediato, este deberá comunicar directamente a la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces remitiendo el Anexo N° 01, en un plazo no mayor de veinticuatro (24) horas, bajo responsabilidad.

7.2.4. Corresponde a la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces recibir las denuncias por hostigamiento sexual, debiendo remitir a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas de conocido el hecho. En caso que la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario tome conocimiento directo del hecho, informa en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas a Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, para que evalúe y adopte las medidas de protección, de corresponder. Asimismo, orienta al denunciante sobre los derechos que le asisten, dejando constancia de ello en el Anexo N° 04 “Acta de derechos de la persona denunciante”.



Firmado digitalmente por:
AYLA CRESPIÑ Liber
Gueorgui FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy Vº Bº
Fecha: 22/09/2026 15:07:40-0500

7.2.5. En caso que el presunto hostigador sea el titular de la Oficina de Recursos Humanos o el Secretario Técnico, la denuncia se interpone ante su inmediato superior o quien haga sus veces. 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 del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2026-JUS.



Firmado digitalmente por:
MELGAR ALVÁN Karla
Michelle FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy Vº Bº
Fecha: 22/09/2026 11:58:02-0500

7.2.6. El denunciante puede solicitar la reserva de su identidad, para tal efecto, la información proporcionada se enmarca dentro de la confidencialidad del proceso y del principio de no revictimización. Adicionalmente gozará, de ser el caso, de medidas de protección, las mismas que se detallan en el numeral 7.5.1. Para ello suscribirá el Anexo N° 04 “Acta de derechos de la persona denunciante”.



Firmado digitalmente por:
VARGAS CARAHUATAY
Wilfredo FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy Vº Bº
Fecha: 22/09/2026 11:48:53-0500

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

- Identificación del denunciante: número de DNI, nombres y apellidos completos, teléfono y correo electrónico. Adicionalmente, domicilio y cargo que ocupa.
- Identificación del denunciado: nombres y apellidos completos, dependencia a la que pertenece o presta servicios, cargo o puesto que ocupa en la municipalidad de conocerse.
- Identificación del presunto hostigado (solo si el denunciante actuara a nombre de tercera persona): nombres y apellidos completos, dependencia a la que pertenece o presta servicios, cargo o puesto que ocupa en la municipalidad, de conocerse.
- Descripción de los hechos: descripción de los hechos considerados como manifestaciones de hostigamiento sexual, las circunstancias de tiempo, lugar en que se produjeron, identificando el lugar en el que sucedieron los hechos.
- Medios probatorios: para el inicio de la investigación preliminar de oficio basta con la declaración del denunciante, complementariamente se pueden presentar las siguientes pruebas:
 - Declaración de testigos: El testigo que realice alguna declaración (tomando en cuenta el Anexo N° 03: Formato de declaración jurada de testigo), que sea ofrecida como medio de prueba de parte o se actúe de oficio, debe ajustarse a la realidad de los hechos, con imparcialidad, consciente que su declaración está orientada a



Firmado digitalmente por:
GUEVARA MEDINA Yoydani
FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy Vº Bº
Fecha: 22/09/2026 11:23:43-0500



Firmado digitalmente por:
SANTOS AMASIFUEN Claudia
Mirian FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy Vº Bº
Fecha: 22/09/2026 11:09:15-0500



Firmado digitalmente por:
AVILA CRESPIAN Liber
Gueorgui FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22/09/2026 15:07:50-0500



Firmado digitalmente por:
MELGAR ALVÁN Karla
Michelle FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22/09/2026 11:58:14-0500



Firmado digitalmente por:
VARGAS CARAHUATAY
Wilfredo FAU 20148157325 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 22/09/2026 11:49:08-0500



Firmado digitalmente por:
GUEVARA MEDINA Yoydani
FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22/09/2026 11:23:52-0500



Firmado digitalmente por:
SANTOS AMASIFUEN Claudia
Mirian FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22/09/2026 11:09:38-0500

establecer una denuncia por hostigamiento sexual, en todas sus modalidades y que la contravención a esta disposición es pasible de las responsabilidades a las que hubiera lugar.

- Documentos públicos o privados.
- Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, conversaciones a través de redes sociales, fotografías, objetos, cintas de grabación, o cualquier medio probatorio adicional que se considere conveniente.
- Informes psicológicos, pericias psicológicas, psiquiátricas, forenses, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, o de otra índole que sean necesarios para el esclarecimiento de los hechos.
- Cualquier otro medio probatorio para la verificación de los hechos de los actos de hostigamiento sexual.

- Solicitud de medida de protección al hostigado: El denunciante deberá indicar si desea acogerse a las medidas de protección, adjuntando para ello el Anexo N° 02 denominado “Formato de solicitud de medida de protección”.
- Firma, de corresponder

7.2.8. Las denuncias presentadas de manera anónima deben contener al menos la identificación de la presunta víctima, el agresor y el contexto de los hechos en el cual se habría producido el acto de hostigamiento sexual.

7.2.9. La actuación de los medios probatorios no puede exponer al hostigado a situaciones de revictimización, como la declaración reiterativa de los hechos, careos o cuestionamientos a su conducta o vida personal, confrontaciones con el o los presuntos hostigadores u otros actos que afecten al hostigado. Por ello, cuando se tome contacto con el presunto hostigado, los involucrados en el procedimiento de denuncia, atención, investigación y sanción deben guiar su actuación conforme a los parámetros establecidos en el Anexo N° 04 denominado “Protocolo de actuación para la atención de denuncias y entrevista con el presunto hostigado” 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.

7.3. Confidencialidad

7.3.1. Todos los actos y documentos relacionados con la denuncia por hostigamiento sexual tienen carácter reservado y confidencial. En ese



sentido, el denunciante (sea o no la presunta víctima) y los testigos, tienen derecho a la reserva de su identidad.

Firmado digitalmente por:
AMILA CRESPIÑ Liber
Gueorgui FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy Vº Bº
Fecha: 22/09/2026 15:08:01-0500

7.3.2. La reserva del caso, así como la protección de la identidad, deben mantenerse incluso con posterioridad a la culminación de los procesos de investigación y sanción de la falta.



Firmado digitalmente por:
MELGAR ALVÁN Karla
Michelle FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy Vº Bº
Fecha: 22/09/2026 11:58:24-0500

7.3.3. La Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces y la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario toman las siguientes medidas de confidencialidad:



Firmado digitalmente por:
VARGAS CARAHUATAY
Wilfredo FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy Vº Bº
Fecha: 22/09/2026 11:49:19-0500

- a) Asegurar que solo las personas involucradas en el procedimiento de investigación y sanción tengan acceso al expediente de denuncia (responsable de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, responsable de la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, Órgano Instructor y Órgano Sancionador).
- b) Asignar códigos a las presuntas víctimas con la finalidad de evitar que quienes tomen conocimiento del caso conozcan su identidad.



7.4. Atención al hostigado

La Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces en un plazo no mayor a un (01) día hábil, pone a disposición del hostigado 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.

- a) El asistente o trabajador social de la municipalidad o quien haga sus veces, brinda el apoyo y acompañamiento al hostigado, para que reciba los servicios y tenciones médicas, psicológicas y policiales, de manera oportuna.
- b) El asistente o trabajador social de la municipalidad, como resultado de la atención médica y/o psicológica, emite un informe, el cual puede ser incorporado al procedimiento y ser considerado como parte de los medios probatorios, solo si el hostigado lo autoriza.

Firmado digitalmente por:
GUEVARA MEDINA Yoydani
FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy Vº Bº
Fecha: 22/09/2026 11:24:05-0500



7.5. Medidas de protección

7.5.1. La Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces cuanta con un plazo máximo de tres (3) días hábiles para dictar medidas de protección a favor del hostigado, desde que interpuso la denuncia, o tomó conocimiento de los hechos por cualquier medio. Estas medidas se otorgan de oficio a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata. Pueden ser las siguientes:

- a) Rotación o cambio de lugar del presunto hostigador.
- b) Suspensión temporal del presunto hostigador.

Firmado digitalmente por:
SANTOS AMASIFUEN Claudia
Mirian FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy Vº Bº
Fecha: 22/09/2026 11:09:48-0500



Firmado digitalmente por:
AVILA CRESPIN Liber
Georgui FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22/09/2026 15:08:12-0500



Firmado digitalmente por:
MELGAR ALVÁN Karla
Michelle FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22/09/2026 11:58:49-0500



Firmado digitalmente por:
VARGAS CARAHUATAY
Wilfredo FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22/09/2026 11:49:36-0500



Firmado digitalmente por:
GUEVARA MEDINA Yoydani
FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22/09/2026 11:25:11-0500



Firmado digitalmente por:
SANTOS AMASIFUEN Claudia
Mirian FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22/09/2026 11:09:58-0500

c) Rotación o cambio de lugar del hostigado, siempre que haya sido solicitado por este.

d) Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar del hostigado.

7.5.2. En ningún caso se considera una medida de protección válida proponer a la víctima tomar vacaciones cuando esta no lo haya solicitado.

7.5.3. La Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces puede dictar medidas de protección a favor de los testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación. El otorgamiento de las medidas de protección en estos casos, se realiza siguiendo el mismo procedimiento señalado para el presunto hostigado.

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

7.5.5. Las medidas de protección pueden mantenerse vigentes hasta que se declare el archivo de la denuncia o finalice al procedimiento disciplinario. Del mismo modo, dichas medidas pueden mantenerse vigentes aun cuando se dicten medidas cautelares dentro del procedimiento administrativo disciplinario, siempre que se garantice el bienestar del hostigado.

7.5.6. Las medidas cautelares son impuestas en el procedimiento administrativo disciplinario, de acuerdo con lo establecido en el artículo 96° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y los artículos 108° y 109° del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

7.6. Procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual para servidores civiles

El procedimiento de investigación preliminar se desarrolla de la siguiente manera:

7.6.1. El procedimiento de investigación preliminar se inicia con la denuncia por actos de hostigamiento sexual, la cual puede presentarse ante la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario o el jefe inmediato, de manera verbal o escrita, conforme a lo establecido en el numeral 7.2 de la presente directiva.



Firmado digitalmente por:
AMILA CRESPIÑ Liber
Gueorgui FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy Vº Bº
Fecha: 22/09/2026 15:08:22-0500



Firmado digitalmente por:
MELGAR ALVÁN Karla
Michelle FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy Vº Bº
Fecha: 22/09/2026 11:58:59-0500



Firmado digitalmente por:
VARGAS CARAHUATAY
Wilfredo FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy Vº Bº
Fecha: 22/09/2026 11:49:53-0500



Firmado digitalmente por:
GUEVARA MEDINA Yoydani
FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy Vº Bº
Fecha: 22/09/2026 11:25:20-0500



Firmado digitalmente por:
SANTOS AMASIFUEN Claudia
Mirian FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy Vº Bº
Fecha: 22/09/2026 11:10:07-0500

7.6.2. La declaración del presunto hostigado constituye un elemento 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 presunto hostigador o, de lo contrario, evitar la imposición de sanciones injustificadas.

A efectos de valorar la declaración del presunto hostigado y determinar si esta genera un indicio razonable sobre la comisión de los hechos denunciados, deberán considerarse, como mínimo, los siguientes criterios:

- a) Que exista una mínima corroboración con otras acreditaciones indiciarias en contra del denunciado, que incorporen algún hecho, dato o circunstancia externa, aún de carácter periférico, que consolide su contenido.
- b) Coherencia y solidez del relato. Debe observarse la uniformidad en la declaración, sin ambigüedades o contracciones.

7.6.3. La ausencia de medios probatorios adicionales a la declaración del hostigado en ningún caso justifica el archivo de la denuncia durante la investigación preliminar. La Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario incluye, de considerarlo pertinente, las declaraciones de los compañeros de trabajo, así como, de ser el caso, el informe psicológico del hostigado.

7.6.4. La Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario investiga los hechos y emite un informe de precalificación en un plazo no mayor a quince (15) días calendario desde realizada la denuncia bajo responsabilidad. De apreciar indicios razonables o aparentes de la configuración del hostigamiento sexual, la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario recomienda el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, a fin de que la autoridad respectiva continúe con la instrucción, caso contrario, recomienda el archivo de la denuncia.

7.6.5. El informe de precalificación cuenta con el contenido establecido por la versión actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, así como un análisis completo del estándar probatorio, antes señalado.

7.6.6. La Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario tiene un plazo máximo de un (01) día hábil para notificar el informe de precalificación al órgano instructor.



Firmado digitalmente por:
AVILA CRESPIAN Liber
Gueorgui FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22/09/2026 15:08:33-0500



Firmado digitalmente por:
MELGAR ALVÁN Karla
Michelle FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22/09/2026 11:59:09-0500



Firmado digitalmente por:
VARGAS CARAHUATAY
Wilfredo FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22/09/2026 11:50:08-0500



Firmado digitalmente por:
GUEVARA MEDINA Yoydani
FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22/09/2026 11:25:29-0500



Firmado digitalmente por:
SANTOS AMASIFUEN Claudia
Mirian FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22/09/2026 11:10:16-0500

7.6.7. En los casos en los que el informe de precalificación recomienda dar inicio al procedimiento administrativo disciplinario, la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario en el plazo máximo de veinticuatro (24) horas computadas a partir de la emisión del mencionado informe, comunica al Ministerio público o a la Policía Nacional del Perú para que estos actúen conforme a sus funciones.

7.6.8. La Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario brinda una respuesta al denunciante en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles a partir del día siguiente de interpuesta la denuncia y al término del procedimiento disciplinario. La comunicación que se realice debe asegurar la reserva de la identidad del presunto hostigado.

Desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario por hostigamiento sexual

7.6.9. El procedimiento administrativo disciplinario no puede extenderse por un plazo mayor a treinta (30) días calendario. Excepcionalmente y atendiendo a la complejidad del caso, el procedimiento administrativo disciplinario puede extenderse por un plazo adicional de quince (15) días calendario.

7.6.10. Son autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario de acuerdo al tipo de sanción propuesta en el informe de precalificación emitido por la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, los siguientes:

Fase	Autoridad competente	Tipo de sanción
Órgano instructor	Jefe inmediato	Amonestación escrita o suspensión
	Jefe de Recursos Humanos o la que haga de sus veces	Destitución
Órgano sancionador	Jefe de Recursos Humanos o la que haga de sus veces	Amonestación escrita o suspensión
	Titular de la entidad	Destitución

7.6.11. Fase instructiva:

- El órgano instructor después de tomar conocimiento del informe de precalificación y de encontrarse de acuerdo con este, emite la resolución que da inicio al procedimiento administrativo disciplinario, de conformidad a lo establecido en la Ley de Servicio Civil y su Reglamento General. La Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario notifica al presunto hostigador, dentro del término de tres (3) días hábiles contados a partir del día siguiente de su expedición.
- El denunciado presenta los descargos dentro del plazo de cinco (05) días hábiles de notificado la resolución de inicio del PAD ante el órgano



Firmado digitalmente por:
AVILA CRESPIN Liber
Georgui FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22/09/2026 15:08:43-0500



Firmado digitalmente por:
MELGAR ALVÁN Karla
Michelle FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22/09/2026 11:59:19-0500



Firmado digitalmente por:
VARGAS CARAHUATAY
Wilfredo FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22/09/2026 11:50:21-0500



Firmado digitalmente por:
GUEVARA MEDINA Yoydani
FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22/09/2026 11:25:43-0500



Firmado digitalmente por:
SANTOS AVASIFUEN Claudia
Mirian FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22/09/2026 11:10:25-0500

instructor, plazo que puede ser prorrogado a su solicitud y bajo la evaluación del órgano instructor. Si el denunciado no presenta sus descargos en el mencionado plazo, no puede argumentar que no pudo ejercer su derecho a la defensa.

- c) Vencido el plazo para la presentación de los descargos, el órgano instructor en un plazo de diez (10) días calendarios emite su informe final al órgano sancionador en el que se pronuncia sobre la existencia o no de hostigamiento sexual, recomendando la sanción que debe ser impuesta o, de ser el caso, el archivo del PAD.

7.6.12. Fase sancionadora

- a) Una vez que el órgano sancionador recibe el informe final del órgano instructor, lo notifica al presunto hostigador en un plazo máximo de dos (2) días hábiles, para que este, de considerarlo necesario, solicite un informe oral ante dicho órgano. Tal solicitud debe ser presentada dentro del plazo de tres (3) días hábiles de notificado.
- b) El órgano sancionador emite pronunciamiento sobre la comisión de la falta disciplinaria por hostigamiento sexual, luego de la realización o no del informe oral, en un plazo máximo de cuatro (04) días hábiles, siguiendo los mecanismos previstos para su formalización, de conformidad con lo establecido en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.
- c) El pronunciamiento puede determinar la existencia de hostigamiento sexual e imponer la sanción correspondiente o, por el contrario, declarar no ha lugar a la imposición de sanción y disponer el archivo del procedimiento.
- d) En caso de la interposición de una sanción, se considera lo siguiente:
- Son aplicables las sanciones disciplinarias de suspensión sin goce de remuneraciones desde un (1) día hasta doce (12) meses, o la destitución, de acuerdo con la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
 - La graduación e imposición de la sanción se realiza conforme a las disposiciones del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador regulado por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General, y demás normas reglamentarias.
 - El recurso de reconsideración se sustentará en la presentación de prueba nueva y se interpondrá ante el órgano sancionador que impuso la sanción, el que se encargará de resolverlo.
 - La apelación de la sanción es resuelta por el Tribunal de Servicio Civil.



Firmado digitalmente por:
AVILA CRESPIAN Liber
Georgui FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22/09/2026 15:08:52-0500

e) La Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, a través de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces informa a la Autoridad Nacional del Servicio Civil las sanciones impuestas por hostigamiento sexual dentro del plazo máximo de diez (10) días hábiles contados desde la notificación de la resolución que impone la sanción. Esta comunicación se realiza a través del Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (RNSSC); para ello, la entidad deberá precisar que la causal de sanción es el hostigamiento sexual.



7.7. Procedimiento de investigación, sanción, y/o medidas correctivas del hostigamiento sexual en modalidades formativas y otros

Firmado digitalmente por:
MELGAR ALVÁN Karla
Michelle FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22/09/2026 11:59:31-0500

7.7.1. Los casos de hostigamiento sexual presuntamente incurridos por personas contratadas bajo modalidades formativas de servicios, prestadores de servicios sujetos a las normas del Código Civil y los demás señalados en el artículo 75° del Reglamento de la Ley N° 27942, se someterán al procedimiento de investigación y sanción descrito en el presente acápite.



7.7.2. La denuncia se realiza ante la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, conforme al procedimiento establecido en el numeral 7.2 de la presente directiva. La atención médica y psicológica, se realiza conforme al procedimiento establecido en el numeral 7.4 de la presente directiva.

Firmado digitalmente por:
VARGAS CARAHUATAY
Wilfredo FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22/09/2026 11:50:38-0500



7.7.3. La Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces conforma un Comité de Investigación en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas de conocido el hecho, para lo cual notifica a sus miembros a fin de que asuman sus funciones y suscriban el acta de conformación correspondiente.

Firmado digitalmente por:
GUEVARA MEDINA Yoydani
FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22/09/2026 11:25:51-0500

7.7.4. El Comité de Investigación está integrado por dos (2) representantes de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces y uno (1) del área usuaria, es decir, de la unidad de organización en la cual presta servicios el presunto hostigado, de la siguiente manera:



Firmado digitalmente por:
SANTOS AMASIFUEN Claudia
Mirian FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22/09/2026 11:10:39-0500

Conformación del Comité de Investigación		
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS O LA QUE HAGA SUS VECES	1 miembro	Responsable de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces
	1 miembro	Servidor civil designado por el responsable de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces con funciones vinculadas al Subsistema de Relaciones Humanas y Sociales o al Procedimiento Administrativo Disciplinario, de preferencia con conocimiento en materia de hostigamiento sexual.
Área usuaria	1 miembro	Responsable de la unidad de organización



Firmado digitalmente por:
AVILA CRESPIN Liber
Georgui FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy Vº Bº
Fecha: 22/09/2026 15:09:32-0500



Firmado digitalmente por:
MELGAR ALVÁN Karla
Michelle FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy Vº Bº
Fecha: 22/09/2026 11:59:41-0500



Firmado digitalmente por:
VARGAS CARAHUATAY
Wilfredo FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy Vº Bº
Fecha: 22/09/2026 11:50:52-0500



Firmado digitalmente por:
GUEVARA MEDINA Yoydani
FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy Vº Bº
Fecha: 22/09/2026 11:26:00-0500



Firmado digitalmente por:
SANTOS AMASIFUEN Claudia
Mirian FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy Vº Bº
Fecha: 22/09/2026 11:10:48-0500

7.7.5. Si alguno de los representantes se encontrara o incurriese en alguno de los supuestos del artículo 99° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, deberá abstenerse, comunicando dicha decisión a su superior inmediato para que este designe a un nuevo representante.

7.7.6. El procedimiento de investigación se desarrolla de la siguiente manera:

7.7.6.1. El procedimiento de investigación inicia cuando la denuncia remitida por la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces es recibida por el Comité de Investigación, lo cual se realiza en un plazo máximo de un (1) día hábil, contado a partir de la conformación del Comité.

7.7.6.2. El Comité de Investigación informa al presunto hostigador respecto al inicio de las investigaciones, en el plazo de un día (1) hábil contado a partir de recibida la denuncia, solicitándole que realice sus descargos en el plazo de cinco (5) días hábiles.

7.7.6.3. Para la investigación, el Comité de Investigación debe tomar en consideración todos los medios de prueba presentados por el denunciante con la finalidad de fijar su postura en el Informe de Investigación.

7.7.6.4. En caso el Comité de Investigación requiera entrevistar al denunciante, orienta su actuación conforme al protocolo de actuación descrito en el Anexo N° 04: “Protocolo de actuación para la atención de denuncias y entrevista con el presunto hostigado” de los “Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas”, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR/PE, evitando durante su desarrollo que se genere una situación de revictimización

7.7.6.5. Finalmente, el Comité de Investigación emite un Informe de Investigación, conforme a la estructura descrita en el Anexo N° 05: “Estructura del Informe de Investigación” que se adjunta a la presente directiva, en el cual resuelve el caso proponiendo al área competente las medidas correctivas y de protección del presunto hostigado, o de lo contrario, el archivo del caso.

7.7.6.6. El plazo para la emisión del Informe de Investigación es como máximo de quince (15) días calendario, contados a partir de recibida la denuncia. Dicho informe es puesto en conocimiento de la Oficina



de Recursos Humanos o la que haga sus veces, para la notificación al presunto hostigado.

7.7.6.7. Para los casos en los cuales el Comité de Investigación resuelva que existió hostigamiento sexual, la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces 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 desde la emisión del Informe de Investigación.



Firmado digitalmente por:
AVILA CRESPIAN Liber
Gueorgui FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22/09/2026 15:09:42-0500



VIII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

PRIMERA: Sin perjuicio de la sanción administrativa impuesta al denunciado, previo procedimiento administrativo disciplinario, el hostigado está facultado para iniciar en la vía civil y/o penal el proceso correspondiente para hacer valer sus derechos.

SEGUNDA: Cuando la denuncia de hostigamiento sexual es declarada "no ha lugar" y queda acreditada la mala fe del denunciante, la persona a quien se le imputan los hechos tiene expedito su derecho de interponer las acciones judiciales que considere pertinentes.

TERCERA: El procedimiento administrativo disciplinario únicamente alcanza a los funcionarios y/o servidores de la municipalidad con vínculo laboral.

CUARTA: Las disposiciones complementarias que emita SERVIR sobre la materia, son de aplicación desde su entrada en vigencia.

QUINTA: Las situaciones no previstas en esta directiva son resueltas por la Oficina de Recursos Humanos o la que haga de sus veces, con arreglo a lo que establezca la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, su Reglamento y demás normas complementarias.

SEXTA: La presente directiva entra en vigencia a partir del día siguiente de su aprobación mediante Resolución de Gerencia Municipal.

IX. ANEXOS

Anexo N° 01: Formato de denuncia de Hostigamiento Sexual

Anexo N° 02: Formato de solicitud de medida de protección

Anexo N° 03: Formato de declaración jurada de testigo

Anexo N° 04: Acta de derechos de la persona denunciante

Anexo N° 05: Estructura del informe de investigación



ANEXO N° 01
FORMATO DE DENUNCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL



Morales, ____/____/____

SEÑOR(A):

JEFE DE LA OFICINA RECURSOS HUMANOS O LA QUE HAGA SUS VECES

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MORALES

Firmado digitalmente por:

AVILA CRESPIAN Lib

Gueorgui FAU 20148157325 soft

Motivo: Doy V° B°

Fecha: 22/09/2026 15:09:02-0500

Presente. –



Por medio de la presente solicitud, el que suscribe, acudo ante usted con la finalidad de presentar una denuncia por ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL, conforme a los hechos que a continuación expongo de forma clara, identificando a las partes e indicando el tiempo, lugar y modo en que se produjeron los hechos, así como cualquier elemento que permita su comprobación:

Firmado digitalmente por:

MELGAR ALVÁN Karla

Michelle FAU 20148157325 soft

Motivo: Doy V° B°

Fecha: 22/09/2026 12:00:02-0500

1. Datos del denunciante



Nombres y apellidos:

DNI:

Correo electrónico:

Domicilio:

Cargo o puesto que ocupa:

Firmado digitalmente por:

VARGAS CARAHUATAY

Wilfredo FAU 20148157325 soft

Motivo: Doy V° B°

Fecha: 22/09/2026 11:51:20-0500

2. Datos del denunciado



Nombres y apellidos:

Cargo o puesto que ocupa:

Dependencia laboral:

Firmado digitalmente por:

GUEVARA MEDINA Yoydan

FAU 20148157325 soft

Motivo: Doy V° B°

Fecha: 22/09/2026 11:26:20-0500

3. Datos del hostigado (Completar en caso de que la denuncia sea presentada por un tercero)



Nombres y apellidos:

Cargo o puesto que ocupa:

Dependencia laboral:

Firmado digitalmente por:

SANTOS AVASIFUEN Claudia

Mirian FAU 20148157325 soft

Motivo: Doy V° B°

Fecha: 22/09/2026 11:11:10-0500

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS: A continuación, declaro de forma clara y concisa indicando además fecha y lugar de los hechos que a continuación expongo:



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



a) _____

b) _____

c) _____

Firmado digitalmente por:

AVILA CRESPIN Liber

Gueorgui FAU 20148157325 soft

Motivo: Doy Vº Bº

Fecha: 22/09/2026 15:10:03-0500

Se autoriza que toda comunicación relacionada a la presente denuncia sea notificada al siguiente correo electrónico: _____



Firmado digitalmente por:

MELGAR ALVÁN Karla

Michelle FAU 20148157325 soft

Motivo: Doy Vº Bº

Fecha: 22/09/2026 12:00:11-0500

(Firma)

(Nombres y apellidos)



Firmado digitalmente por:

VARGAS CARAHUATAY

Wilfredo FAU 20148157325 soft

Motivo: Doy Vº Bº

Fecha: 22/09/2026 11:51:34-0500



Firmado digitalmente por:

GUEVARA MEDINA Yoydani

FAU 20148157325 soft

Motivo: Doy Vº Bº

Fecha: 22/09/2026 11:26:47-0500



Firmado digitalmente por:

SANTOS AMASIFUEN Claudia

Mirian FAU 20148157325 soft

Motivo: Doy Vº Bº

Fecha: 22/09/2026 11:11:20-0500



ANEXO N° 02
FORMATO DE SOLICITUD DE MEDIDA DE PROTECCIÓN



Morales, ____/____/____

SEÑOR(A):

JEFE DE LA OFICINA RECURSOS HUMANOS O LA QUE HAGA SUS VECES
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MORALES

Firmado digitalmente por:
AYLA CRESPIAN Lib
Gueorgui FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy V° B°

Fecha: 22/09/2026 15:10:13-0500

Presente. –

Yo, _____, identificado con DNI

N° _____, en calidad de _____ (especificar si es: hostigado



o testigo), de la denuncia interpuesta el _____ (indicar fecha),

contra _____ (indicar el nombre del presunto

hostigador), en aplicación de los artículos 18° y numeral 29.2 del artículo 29° del

Firmado digitalmente por:
MELGAR ALVÁN K
Michelle FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy V° B°

Fecha: 22/09/2026 12:00:20-0500

Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual,

aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, solicito que se me otorgue las

siguientes medidas de protección:



Medidas de protección	Marcar
Rotación o cambio de lugar del presunto hostigador	
Rotación o cambio de lugar de mi persona	
Suspensión temporal del presunto hostigador	
Otras medidas:	

Firmado digitalmente por:
VARGAS CARAHUATAY
Wilfredo FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy V° B°

Fecha: 22/09/2026 11:51:45-0500



Por lo expuesto, SOLICITO la tramitación de esta medida, en el plazo máximo de tres (3) días hábiles, con la finalidad de garantizar mi integridad.

Firmado digitalmente por:
GUEVARA MEDINA Yoydani
FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy V° B°

Fecha: 22/09/2026 11:26:56-0500



(Firma)
(Nombres y apellidos)

Firmado digitalmente por:
SANTOS AMASIFUEN Claudia
Mirian FAU 20148157325 soft
Motivo: Soy el autor del documento

Fecha: 22/09/2026 11:11:29-0500



ANEXO N° 03
FORMATO DE DECLARACIÓN JURADA DE TESTIGO



Yo, _____, identificado con DNI
N° _____, ocupo el cargo de _____,

Firmado digitalmente por:
AYLA CRESPIAN Liber

Gueorgui FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy V° B°

Fecha: 22/09/2026 15:10:22-0500

perteneciente a la unidad de organización _____,

declaro que no tengo ningún interés particular en la denuncia presentada por

_____ (indicar el nombre del presunto

hostigado), ni conflicto personal con el _____ (indicar

el nombre del presunto hostigador). Asimismo, declaro bajo juramento que he sido testigo

presencial el día _____, de los siguientes hechos que

detallo a continuación:



Firmado digitalmente por:

MELGAR ALVÁN Karda

Michelle FAU 20148157325 soft

Motivo: Doy V° B°

Fecha: 22/09/2026 12:00:30-0500



Firmado digitalmente por:

VARGAS CARAHUATAY

Wilfredo FAU 20148157325 soft

Motivo: Doy V° B°

Fecha: 22/09/2026 11:52:07-0500

Solicito la reserva de mi identidad: SI () NO ()



Morales, ____/____/____.

Firmado digitalmente por:

GUEVARA MEDINA Yoydani

FAU 20148157325 soft

Motivo: Doy V° B°

Fecha: 22/09/2026 11:27:05-0500



Firmado digitalmente por:

SANTOS AMASIFUEN Claudia

Mirian FAU 20148157325 soft

Motivo: Doy V° B°

Fecha: 22/09/2026 11:11:42-0500

(Firma)
(Nombres y apellidos)

ANEXO N° 04
ACTA DE DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

Usted tiene los siguientes derechos:



1. Acudir a otras instancias para hacer valer sus derechos, por ejemplo, Centro de Emergencia Mujer, Policía Nacional del Perú, Ministerio Público, entre otros, sin perjuicio de presentar esta denuncia administrativa.

Firmado digitalmente por:

AVILA CRESPIAN Liby

Gueorgui FAU 20148157325 soft

Motivo: Doy V° B°

Fecha: 22/09/2026 15:10:36-0500

2. La actuación de los medios probatorios no puede exponer a la presunta víctima a situaciones de re victimización, como la declaración reiterativa de los hechos, careos o cuestionamientos a su conducta o su vida personal, confrontaciones con los/las presuntas/os hostigadores/as, entre otros.



3. Toda actuación del procedimiento debe ser documentada por escrito u otro medio al que las partes puedan tener acceso.

Firmado digitalmente por:

MELGAR ALVÁN Karla

Michelle FAU 20148157325 soft

Motivo: Doy V° B°

Fecha: 22/09/2026 12:00:40-0500

4. Las instituciones deben guardar la debida reserva de la identidad del presunto hostigado y del quejoso o denunciante frente a personas ajenas al procedimiento. El nombre de los testigos debe mantenerse en reserva, si estos así lo solicitan. La



5. Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la municipalidad y las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario guardan reserva de la identidad del hostigado, salvo solicitud expresa de lo contrario.

Firmado digitalmente por:

VARGAS CARAHUATAY

Wilfredo FAU 20148157325 soft

Motivo: Doy V° B°

Fecha: 22/09/2026 11:52:24-0500

6. Acceder a atención médica, física y psicológica, con los que cuente la institución. De no contar con dichos servicios, se derivará a la víctima a aquellos servicios públicos o privados de salud a los que esta puede acudir.



7. Autorizar la incorporación del resultado de la atención médica, física y psicológica, al procedimiento y considerarlo como medio probatorio.

Firmado digitalmente por:

GUEVARA MEDINA Yoydani

FAU 20148157325 soft

Motivo: Doy V° B°

Fecha: 22/09/2026 11:27:17-0500

8. Con la presentación de su denuncia, se puede solicitar medidas de protección, las mismas que se ejecutarán hasta en un plazo máximo de tres (3) días hábiles de solicitadas.



9. Las medidas de protección a favor de la víctima son: a) Rotación o cambio de lugar del presunto hostigador. b) Suspensión temporal del presunto hostigador. c) Rotación o cambio de lugar del hostigado, siempre que haya sido solicitada por ella. d) Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar del hostigado.

Firmado digitalmente por:

SANTOS AMASIFUEN Claudia

Mirian FAU 20148157325 soft

Motivo: Doy V° B°

Fecha: 22/09/2026 11:11:52-0500

10. Las medidas de protección pueden ser sustituidas o ampliadas, 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.

8. A no sufrir despido por causas relacionadas a los actos de violencia.

9. Al cambio de lugar de trabajo en tanto sea posible y sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría. Lo mismo se aplica para el horario de trabajo, en lo pertinente.

10. A la justificación de las inasistencias y tardanzas al centro de trabajo derivadas de dichos actos de violencia. Estas inasistencias no pueden exceder de cinco días laborables en un período de treinta días calendario o más de quince días laborables en un período de ciento ochenta días calendario. Para tal efecto, se consideran



Firmado digitalmente por:
MELGAR ALVÁN Karla

Michelle FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy V° B°

Fecha: 22/09/2026 12:00:49-0500

documentos justificatorios la denuncia que presente ante la dependencia policial o ante el Ministerio Público.



Mediante la suscripción de la presente acta, el suscrito deja constancia que conoce sus derechos como denunciante del presunto acto de hostigamiento sexual. Asimismo, el suscrito deja constancia que la municipalidad, ha puesto a su disposición atención médica física y psicológica, dentro del día hábil siguiente de presentada la denuncia.

Firmado digitalmente por:
VARGAS CARAHUATAY

Wilfredo FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy V° B°

Fecha: 22/09/2026 11:52:42-0500

() Acepto la atención médica física y mental o psicológica.

() Rechazo la atención médica física y mental o psicológica.



Firmado digitalmente por:
GUEVARA MEDINA Yoydani

FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy V° B°

Fecha: 22/09/2026 11:27:28-0500

(Firma)

(Nombres y apellidos)



Firmado digitalmente por:
SANTOS AMASIFUEN Claudia

Mirian FAU 20148157325 soft
Motivo: Doy V° B°

Fecha: 22/09/2026 11:12:00-0500

ANEXO N° 05
ESTRUCTURA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

Habiendo sido notificados con fecha _____ de la denuncia por hostigamiento sexual presentado por _____ (nombre completo del denunciante), el Comité de Investigación, en ejercicio de las atribuciones conferidas por la normativa vigente, llevó a cabo las actuaciones de investigación correspondientes dentro del plazo establecido. En ese sentido, se pone en conocimiento el resultado de las acciones desarrolladas, conforme al siguiente detalle:



Firmado digitalmente por:

AVILA CRESPIN Liber

Georgui FAU 20148157325 soft

Motivo: Doy V° B°

Fecha: 22/09/2026 15:11:00-0500

Antecedentes y documento que dieron recopilados durante el procedimiento de investigación.

2. Identificación del denunciado, así como modalidad de sujeción con la entidad.



Firmado digitalmente por:

MELGAR ALVÁN Karla

Michelle FAU 20148157325 soft

Motivo: Doy V° B°

Fecha: 22/09/2026 12:00:58-0500

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 denunciado.



Firmado digitalmente por:

VARGAS CARAHUATAY

Wilfredo FAU 20148157325 soft

Motivo: Doy V° B°

Fecha: 22/09/2026 11:53:02-0500

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.



Firmado digitalmente por:

GUEVARA MEDINA Yoydani

FAU 20148157325 soft

Motivo: Doy V° B°

Fecha: 22/09/2026 11:27:38-0500



Firmado digitalmente por:

SANTOS AMASIFUEN Claudia

Mirian FAU 20148157325 soft

Motivo: Doy V° B°

Fecha: 22/09/2026 11:12:23-0500