



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA



"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

RESOLUCION DE ALCALDIA N° 649-2026-AMPI

Ica, 14 OCT 2026.

VISTOS:

El Informe N.° 150-2026-OGRRHH-MPI Informe N.° 0055-2026-URMG-OPPR-MPI, Informe N.° 020-2026-CLYA-URGM-OPPR-MPI, Informe N.° 360-2026-OGRRHH-MPI, Informe N.° 0081-2026-URMG-OPPR-MPI, Informe N.° 031-2026-CLYA-URGM-OPPR-MPI, Informe Legal N.° 057-2026-RFL-OAJ-MPI;

CONSIDERANDO:



Que el artículo 194° de la Constitución Política del Estado, modificada por las Leyes de Reforma Constitucional N°27680 y N°28607 y el artículo II del Título Preliminar de la Ley N°27972-Ley Orgánica de Municipalidades, establecen que las Municipalidades, establecen que las Municipalidades son de órganos de Gobierno Local, con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia;



Que, el artículo 1 de la Constitución Política del Perú establece que **"la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado"**; asimismo, el numeral 1 del artículo 2 reconoce el derecho de toda persona a la vida, a su identidad, a su **integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar**; mientras que el numeral 2 del mismo artículo reconoce el derecho a la **igualdad ante la ley y proscribida toda forma de discriminación**, entre otros motivos, por razón de sexo. En tal sentido, dichas disposiciones constitucionales constituyen el marco fundamental para la prevención y sanción de conductas de hostigamiento sexual, en tanto estas pueden vulnerar la dignidad, integridad, igualdad y bienestar de las personas.

Que, la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades preceptúa en el artículo II del Título que: Los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. La autonomía que la Constitución Política del Perú establece para las municipalidades radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico;



Que, el artículo 82 de la citada norma, referido a las competencias y funciones de las municipalidades en materia de educación, ciencia, tecnología, innovación tecnológica, cultura, deportes y recreación, establece en su numeral 10 como función municipal **"Fortalecer el espíritu solidario y el trabajo colectivo, orientado hacia el desarrollo de la convivencia social, armoniosa y productiva (...)**;



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA



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

Que, el numeral 1 del artículo 4 de la citada Ley, referido al ámbito de aplicación, establece que la misma comprende, en los 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, comprende a los **funcionarios o servidores públicos, cualquiera sea su régimen laboral**. En ese sentido, la referida disposición resulta aplicable a la Municipalidad Provincial de Ica, en tanto entidad pública cuyos funcionarios y servidores se encuentran comprendidos dentro del ámbito de aplicación de la Ley;

Que el artículo 4 de la referida norma conceptúa al hostigamiento sexual como una 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 su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole;

Que, mediante Informe N.° 150-2026-OGRRHH-MPI, de fecha 15 de abril de 2026, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos remite a la Gerencia Municipal el **"Proyecto de Directiva para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Laboral en la Municipalidad Provincial de Ica"**, señalando que la propuesta se encuentra alineada con la normativa vigente y tiene por finalidad establecer disposiciones orientadas a la prevención, atención y sanción del hostigamiento laboral en la entidad; asimismo, solicita continuar con el trámite correspondiente para la aprobación de la citada Directiva mediante la emisión del acto resolutivo correspondiente;

Que, la Directiva en mención tiene por finalidad establecer normas, procedimientos y mecanismos para prevenir, atender, investigar y sancionar los casos de hostigamiento laboral en la Municipalidad Provincial de Ica, garantizando un ambiente laboral digno, seguro y libre de violencia;

Que, mediante Informe N.° 0055-2026-URMG-OPPR-MPI, de fecha 16 de mayo de 2026, la Oficina de Presupuesto, Planificación y Racionalización remite el Informe N.° 020-2026-CLYA-URGM-OPPR-MPI, elaborado por la Especialista de Racionalización, mediante el cual se recomienda a la Oficina de Gestión de





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA



Recursos Humanos considerar e incorporar los aportes y observaciones formulados respecto del proyecto de Directiva;

Que, mediante Informe N° 360-2026-OGRRHH-MPI, de fecha 24 de julio de 2026, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos remite el proyecto de "Directiva para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Laboral en la Municipalidad Provincial de Ica" informando que ha procedido a levantar las observaciones de conformidad con las recomendaciones efectuadas por la unidad de Racionalización y Modernización de la Gestión;

Que, mediante Informe N° 0081-2026-URMG-OPPR-MPI, de fecha 05 de agosto de 2026, la Oficina de Presupuesto, Planificación y Racionalización remite el Informe N.° 031-2026-CLYA-URGM-OPPR-MPI, elaborado por la Especialista de Racionalización, mediante el cual indica que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos ha subsanado las observaciones formuladas al proyecto de Directiva para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Laboral en la Municipalidad Provincial de Ica;

Que, encontrándose en proceso de actualización la normativa interna sobre la materia, resulta procedente dejar sin efecto los actos administrativos previos que regulaban aspectos similares, específicamente la Resolución de Gerencia Municipal N° 061-2021-GM-MPI;

Que, de conformidad a lo dispuesto en la Ley N° 27942 - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades y demás normas aplicables;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR la "Directiva para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Laboral en la Municipalidad Provincial de Ica", la misma que forma parte integrante de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - DEJAR SIN EFECTO la Resolución de Gerencia Municipal N° 061-2021-GM-MPI, de fecha 11 de marzo de 2021, así como cualquier otra disposición de igual o menor jerarquía que se oponga a la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos implemente, supervise y difunda la citada Directiva en todas las dependencias de la entidad.





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA



ARTÍCULO CUARTO. - ENCARGAR a la Oficina de Tecnología de la Información la publicación de la presente Resolución y de la Directiva en el portal institucional.



ARTÍCULO QUINTO. - DISPONER que todas las unidades orgánicas de la Municipalidad Provincial de Ica cumplan obligatoriamente con lo establecido en la Directiva aprobada.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA
Ing. Carlos Humberto Reyes Roque
ALCALDE

**DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE ICA**

I. OBJETIVO

Establecer las disposiciones, procedimientos, responsabilidades y mecanismos institucionales orientados a prevenir, atender, investigar y sancionar los actos de hostigamiento sexual que puedan producirse en el ámbito laboral de la Municipalidad Provincial de Ica, garantizando la protección de la dignidad, integridad, igualdad y no discriminación de todas las personas que prestan servicios en la entidad, conforme a la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, su Reglamento y demás normativa aplicable.

II. FINALIDAD

Prevenir y sancionar los casos de hostigamiento sexual que pudieran ocurrir en la Municipalidad Provincial de Ica, con el propósito de brindar un ambiente laboral seguro, digno y libre de violencia, a través de acciones conducentes al desarrollo de espacios laborales que promuevan la igualdad, la libertad y el respeto en las relaciones interpersonales dentro de la entidad.

III. BASE LEGAL

- 3.1. Constitución Política del Perú.
- 3.2. Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades y modificatorias.
- 3.3. Ley N° 27584, Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo y modificatorias.
- 3.4. Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y modificatorias.
- 3.5. Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- 3.6. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y modificatorias.
- 3.7. Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios y su Reglamento aprobado con Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y modificatorias.
- 3.8. Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM y modificatorias.
- 3.9. 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, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.

- 3.10. Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y modificatorias.
- 3.11. Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General.
- 3.12. Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y modificatorias.
- 3.13. Resolución Ministerial N° 115-2020-MIMP, que aprueba Formatos Referenciales para la Denuncia por Hostigamiento Sexual en el Sector Público y Privado y su respectivo instructivo.
- 3.14. Resolución Ministerial N° 223-2019-TR, que aprueba la "Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el Sector Privado y Público".
- 3.15. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, que formaliza modificación y 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".



IV. ALCANCE

Las disposiciones contenidas en la presente Directiva son de obligatorio cumplimiento para los/las servidores/as civiles de los órganos y unidades orgánicas, independientemente de su nivel jerárquico, categoría, régimen laboral, así como los que desempeñen función pública en la Municipalidad Provincial de Ica y los que presten servicios, independientemente de la modalidad contractual a la que se encuentren sujetos.



V. PRINCIPIOS

La aplicación de la presente Directiva se rige por los principios establecidos en la Ley N° 27942, su Reglamento y demás normativa vigente, observándose especialmente los siguientes:

5.1 Dignidad y Respeto de la Persona. Toda persona tiene derecho a desempeñar sus labores en un ambiente libre de violencia, intimidación, discriminación y hostigamiento sexual.

5.2 Igualdad y No Discriminación. La Municipalidad Provincial de Ica garantiza igualdad de trato y de oportunidades, prohibiendo cualquier acto de discriminación por motivo de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, estado civil, edad, discapacidad, origen u otra condición.

5.3 Debida Diligencia. La entidad actuará con oportunidad, imparcialidad, eficacia y celeridad desde que tome conocimiento de presuntos hechos, adoptando las medidas necesarias para prevenir mayores afectaciones.

5.4 Confidencialidad. Toda denuncia, investigación, actuación administrativa y documentación relacionada tiene carácter reservado, garantizando la protección de la identidad y de la información de las personas involucradas.

5.5 Protección de la Persona Denunciante. Se adoptarán medidas para proteger a la presunta víctima frente a represalias, intimidación o afectaciones derivadas de la denuncia.

5.6 Presunción de Inocencia. Toda persona denunciada será considerada inocente mientras no exista decisión firme emitida conforme a derecho.

5.7 Celeridad. Las actuaciones se desarrollarán dentro de los plazos previstos, evitando dilataciones innecesarias.

5.8 Enfoque de Género y Derechos Humanos. Se considerarán las desigualdades estructurales entre mujeres y hombres, garantizando una intervención respetuosa de los derechos fundamentales.

5.9 No Revictimización. Se evitará someter a la persona denunciante a interrogatorios reiterativos, exposiciones innecesarias o actuaciones que incrementen el daño.

VI. DEFINICIONES

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 altere el normal desarrollo de su vida cotidiana.

Conducta de naturaleza sexual: Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual: comentarios, insinuaciones, miradas lascivas, exhibición de material pornográfico, tocamientos, roces, exigencias o proposiciones sexuales, contacto virtual, entre otros.

Conducta sexista: Comportamientos que refuerzan estereotipos por los cuales se asignan atributos, roles o espacios propios a un sexo o género, suponiendo subordinación.

Denuncia: Acción mediante la cual se comunica la ocurrencia de hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual, para que se realicen investigación y sanción.

Denunciante: Persona que presenta la denuncia; no necesariamente es la víctima.

Denunciado: Persona contra la que se presenta la denuncia.

Hostigamiento Sexual: Forma de violencia mediante conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada, que puede crear ambiente intimidatorio, hostil o humillante, o afectar la actividad laboral o formativa. No requiere que la conducta sea reiterada ni que el rechazo sea expreso.

Hostigado/a: Persona que sufre hostigamiento sexual, con independencia de su sexo, identidad de género, orientación o vínculo con la entidad.

Hostigador/a: Persona que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual, con independencia de su régimen de vinculación.

Jefe/a Inmediato/a: Titular del órgano o unidad orgánica donde labora el/la servidor/a.

Modalidades Formativas: Prácticas preprofesionales y profesionales.

Relación de autoridad / sujeción / situación ventajosa: Vínculo con poder de dirección, influencia o ventaja, incluso entre personas de igual jerarquía.

Servidor/a Civil: Toda persona con vínculo laboral o que desempeña función pública en la Municipalidad.

STPAD: Secretaría Técnica de apoyo a los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

Comité de Intervención: Órgano encargado de recibir, orientar e investigar preliminarmente las denuncias antes de su remisión a la STPAD.

Testigo: Persona que declara sobre los hechos presenciados o conocidos.

VII. ÓRGANOS RESPONSABLES Y SUS COMPETENCIAS

7.1 Oficina de Gestión de Recursos Humanos (OGRRHH)

- a) Promover acciones de prevención, difusión y capacitación.
- b) Recibir denuncias y derivarlas al Comité de Intervención o STPAD según corresponda.
- c) Adoptar medidas de protección en un plazo máximo de tres (3) días hábiles.
- d) Brindar atención médica y psicológica a la presunta víctima en un (1) día hábil.
- e) Custodiar expedientes y garantizar confidencialidad.

7.2 Comité de Intervención

- a) Recibir quejas o denuncias, orientar al denunciante y solicitar medidas de protección.
- b) Realizar investigación preliminar: recabar declaraciones, pruebas y descargos en un plazo máximo de quince (15) días calendario, prorrogables por siete (7) días calendarios adicionales.
- c) Emitir Informe de Investigación con análisis, valoración de pruebas, conclusiones y recomendaciones.

- d) Remitir el expediente completo e Informe de Investigación a la STPAD dentro de las 24 horas siguientes a su emisión.
- e) Dar seguimiento a las medidas y recomendaciones.

7.3 Secretaría Técnica de Proceso Administrativo Disciplinario (STPAD)

- a) Recibir el expediente del Comité o de la OGRRHH.
- b) Emitir el Informe de Precalificación en un plazo máximo de quince (15) días calendario, recomendando el inicio del PAD o el archivo.
- c) Tramitar el procedimiento ante los Órganos Instructores y Sancionadores.
- d) Brindar respuesta al denunciante en un plazo máximo de treinta (30) días hábiles.

7.4 Órganos Instructores y Sancionadores del PAD

- a) Fase Instructiva: Jefe/a Inmediato o Jefe/a de OGRRHH según sanción aplicable.
- b) Fase Sancionadora: Jefe/a de OGRRHH o Titular de la Entidad según sanción aplicable.

7.5 Todos los órganos, unidades y servidores

Cumplir la normativa, comunicar los hechos que conozcan y colaborar en el procedimiento.

VIII. CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE INTERVENCIÓN

El Comité es conformado por Resolución de Alcaldía e integrado por:

Dos (2) representantes del empleador (titular y suplente cada uno):

- Representante de la OGRRHH, quien preside.
- Un representante de la entidad.

Dos (2) representantes de los trabajadores (titular y suplente cada uno).

IX. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

La OGRRHH implementa:

1. Encuesta anual para identificar situaciones de riesgo y proponer acciones de prevención, conforme a los lineamientos de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE..
2. Implementar acciones de Información, sensibilización y capacitación al ingreso a la entidad, como parte de su incorporación como nuevo/a servidor/a, así como una capacitación anual mínima dirigida a todo el personal.
3. Incluir obligatoriamente una Capacitación especializada anual para OGRRHH, STPAD y autoridades del PAD.
4. Realizar Inducción en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral, formativa o de sujeción, informando sobre canales de denuncia.

5. Incluir en contratos y convenios una Cláusula de cumplimiento de la Ley N° 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
6. Difundir periódicamente información sobre conductas sancionables, canales de denuncia, formatos y procedimientos.

X. CANALES Y PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA

10.1 Formas y canales:

- Por escrito: Mesa de Partes, sobre cerrado dirigido a OGRRHH con Anexo N° 01.
- Presencial: OGRRHH, se registra en Anexo N° 01.
- Correo electrónico: denunciashostigamiento@muniica.gob.pe

10.2 Plazos de derivación:

- Si se presenta ante Jefe Inmediato → remite a OGRRHH en 24 horas.
- OGRRHH → deriva al Comité de Intervención en 24 horas.
- Si el presunto hostigador es de OGRRHH o STPAD → se presenta ante su superior inmediato.

10.3 Requisitos: Datos de denunciante, denunciado y presunta víctima; descripción de hechos con tiempo, lugar y circunstancias; pruebas; solicitud de medidas de protección; firma. Las denuncias anónimas deben identificar al menos a víctima, agresor y contexto.

10.4 Derechos del denunciante: Reserva de identidad, confidencialidad, medidas de protección, atención psicológica/médica, no revictimización.

XI. SECUENCIA DEL PROCEDIMIENTO

11.1 Recepción y medidas inmediatas

- OGRRHH recibe y deriva al Comité en 24 horas.
- OGRRHH brinda acceso a atención médica y psicológica en 1 día hábil.
- OGRRHH dicta medidas de protección en 3 días hábiles: rotación, suspensión temporal, cambio de lugar de la víctima a su solicitud, otras que protejan el bienestar. No se impone vacaciones sin consentimiento del denunciante.

11.2 Investigación preliminar por el Comité de Intervención

- Plazo máximo: 15 días calendario, prorrogables por 7 días más.
- Recaba declaraciones, pruebas y descargos. Garantiza confidencialidad y no revictimización.
- Valora: declaración de la víctima (esencial), testigos, documentos, grabaciones, mensajes, pericias, etc. La falta de pruebas adicionales no justifica archivo.

- Emite Informe de Investigación con análisis, valoración de pruebas, conclusiones y recomendaciones.
- Remite expediente completo + Informe a la STPAD en 24 horas.

11.3 Calificación por la STPAD

- Recibe el expediente del Comité.
- Emite Informe de Precalificación en 15 días calendario: recomienda inicio de PAD o archivo.
- Notifica al Órgano Instructor en 1 día hábil.
- Si recomienda PAD → comunica al Ministerio Público o Policía Nacional en 24 horas.
- Da respuesta al denunciante en 30 días hábiles.

11.4 Fase Instructiva del PAD

- Órgano Instructor emite resolución de inicio en 3 días hábiles.
- El denunciado presenta descargos en 5 días hábiles, prorrogables.
- Informe oral a solicitud.
- Informe del Órgano Instructor en 10 días calendario con recomendación de sanción o archivo.

11.5 Fase Sancionadora

- Notificación y convocatoria a informe oral en 2 días hábiles.
- Pronunciamiento en 4 días hábiles tras informe oral.
- Sanciones: suspensión sin goce hasta 12 meses o destitución.
- Recursos conforme a ley. Registro en RNSSC y comunicación a SERVIR en 10 días hábiles.

11.6 Plazo total del PAD

Máximo 30 días calendario, ampliables excepcionalmente 15 días más.

11.7 Autoridades competentes por sanción

Fase	Autoridad	Sanción
Instructora	Jefe/a Inmediato/a	Amonestación escrita / Suspensión
Instructora	Jefe/a OGRRHH	Destitución
Sancionadora	Jefe/a OGRRHH	Amonestación escrita / Suspensión
Sancionadora	Titular de la Entidad	Destitución

XII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

12.1 La vía administrativa no impide acciones civiles o penales.

12.2 Si la denuncia se declara "no ha lugar" y se acredita mala fe, proceden las acciones que correspondan.

12.3 Se aplican las disposiciones de SERVIR.

12.4 El PAD se aplica a servidores con vínculo laboral.

12.5 Lo no previsto se resuelve por la OGRRHH conforme a la Ley N° 27942 y su Reglamento.

XIII. DISPOSICIÓN FINAL

La presente Directiva entrará en vigencia tras su aprobación por Resolución de Alcaldía y será publicada en el portal web: www.muniica.gob.pe.

XIV. 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

Lugar: _____ Fecha: _____

SEÑOR/A JEFE/A DE LA OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA

Presente. -

Quien suscribe, acudo ante usted con la finalidad de presentar denuncia por actos de hostigamiento sexual, conforme a los hechos que expongo, indicando tiempo, lugar, modo y demás elementos para su comprobación:

1. DATOS DEL/DE LA DENUNCIANTE

Nombres y Apellidos: _____

DNI N°: _____

Correo electrónico: _____

Domicilio: _____

Cargo / Puesto: _____

2. DATOS DEL/DE LA DENUNCIADO/A

Nombres y Apellidos: _____

Cargo / Puesto: _____

Dependencia: _____

3. DATOS DEL/DE LA PRESUNTA VÍCTIMA (si denuncia un tercero/a)

Nombres y Apellidos: _____

Cargo / Puesto: _____

Dependencia: _____

4. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

(Indicar fecha, lugar, descripción detallada, circunstancias)

5. MEDIOS PROBATORIOS

(Documentos, correos, mensajes, fotografías, declaraciones de testigos, informes, grabaciones, etc.)

6. RESERVA DE IDENTIDAD



Solicito reserva de mi identidad: Sí () NO ()

Autorizo notificaciones al correo electrónico: _____



Firma

Nombres y Apellidos:

ANEXO N° 02: FORMATO DE SOLICITUD DE MEDIDA DE PROTECCIÓN

Lugar: _____ Fecha: _____

SEÑOR/A JEFE/A DE LA OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA



Presente. -

Quien suscribe, _____, en calidad de:
() víctima () testigo, de la denuncia interpuesta con fecha _____, contra
_____, solicito se me otorguen las
siguientes medidas de protección, conforme al Reglamento de la Ley N° 27942:



- 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 mi persona ()
- Otras medidas: _____ ()

Plazo: Se solicita se emita en un plazo máximo de tres (03) días hábiles.

Firma:
Nombres y Apellidos
DNI N°:

ANEXO N° 03: FORMATO DE DECLARACIÓN JURADA DE TESTIGO

Quien suscribe, _____, con DNI N° _____,
declaro bajo juramento:

No tengo interés particular ni conflicto personal con ninguna de las partes involucradas
en la denuncia presentada por _____.

Presencié los hechos que a continuación detallo:

Solicito reserva de mi identidad: Sí () NO ()

Lugar y fecha: _____

Firma
Nombres y Apellidos:

ANEXO N° 04: ACTA DE DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

Usted tiene derecho a:

Acudir a otras instancias (Centro de Emergencia Mujer, Policía Nacional, Ministerio Público, etc.) sin perjuicio de esta denuncia administrativa.

No ser revictimizada/o: No declarar reiteradamente, no carear con el/la hostigador/a, ni ser cuestionada/o sobre su conducta o vida personal.

Acceso documentado a toda actuación del procedimiento.

Confidencialidad: Se reserva su identidad y la de testigos que así lo soliciten.

Atención de salud: Acceder a atención médica, física y psicológica. De no contar con ella, se le deriva a servicios externos. El informe puede incorporarse al expediente solo con su autorización.

Medidas de protección en un plazo máximo de tres (03) días hábiles desde su solicitud: rotación del/de la agresor/a, suspensión temporal, cambio de su lugar de trabajo, y otras que protejan su bienestar. Pueden ampliarse y mantenerse vigentes hasta fin del procedimiento.

Estabilidad laboral: No sufrir despido por causas relacionadas a los hechos de violencia.

Mejora de condiciones laborales: Cambio de lugar y horario sin menoscabo de remuneración ni categoría.

Justificación de inasistencias derivadas de los hechos, hasta cinco días mensuales o quince cada seis meses, acreditadas con denuncia policial o fiscal.

Mediante la suscripción de la presente acta, declaro conocer mis derechos.

Recibo atención de salud: SÍ () NO ()



Firma
Nombres y Apellidos
DNI N°:

ANEXO N° 05: ESTRUCTURA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

Denunciante: _____

Fecha de recepción: _____

1. ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS RECIBIDOS

2. IDENTIFICACIÓN DEL/DE LA DENUNCIADO/A Y VÍNCULO CON LA ENTIDAD

3. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS QUE CONFIGURAN LA PRESUNTA FALTA

4. ANÁLISIS DE LOS DESCARGOS PRESENTADOS

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

(Determinar si se acredita o no hostigamiento sexual; proponer medidas correctivas, sanción o archivo; proponer medidas cautelares según gravedad y afectación al interés general)

6. PROYECTO DE RESOLUCIÓN O ACTO QUE PONE FIN AL PROCEDIMIENTO