



Resolución del Jefe de la Casa de Gobierno

N° 049 -2003-DP/JCJOB

Lima, 22 DIC. 2003

Visto, el Proyecto de la Directiva que regula el PROCEDIMIENTO DE QUEJA POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL, elaborado por la Gerencia de Recursos Humanos y la Gerencia Legal;

CONSIDERANDO:

Que, conforme el artículo 21° del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, es obligación del empleador del régimen laboral de la actividad privada, regida por el Decreto Legislativo N° 728, establecer un procedimiento preventivo interno que permita al trabajador interponer una queja en caso de que sea víctima de hostigamiento sexual;

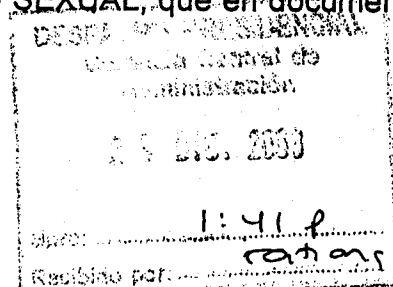
Que, habiendo efectuado la evaluación correspondiente, esta Jefatura considera procedente aprobar el Proyecto de Directiva propuesto, en cumplimiento de la normatividad vigente, conforme al proyecto elaborado por la Gerencia de Recursos Humanos y la Gerencia Legal;

De conformidad con la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, el Decreto Supremo N° 007-2002-PCM, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Despacho Presidencial; y

Contando con el visto de Gerencia Legal, Gerencia Central de Administración y Gerencia de Recursos Humanos;

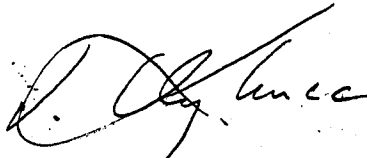
SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar, a partir de la fecha, la Directiva N° 003-2003-DP/JCJOB PROCEDIMIENTO DE QUEJA POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL, que en documento anexo es parte integrante de la presente Resolución.



Artículo 2°.- Disponer que la Gerencia Central de Administración, a través de la Gerencia de Recursos Humanos, adopte las medidas necesarias para garantizar la difusión y conocimiento de la Directiva, materia de aprobación, entre el personal de la entidad así como su estricto cumplimiento.

Regístrese y comuníquese,



.....
LUIS CHUQUIHUARA CHIL
Secretario General de la
Presidencia de la República



DIRECTIVA N° 003-2003-DP/JCJOB

PROCEDIMIENTO DE QUEJA POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL

CAPITULO I

GENERALIDADES

I. OBJETIVO

Determinar el procedimiento preventivo interno que permita al trabajador, interponer una queja en caso de ser víctima de hostigamiento sexual.

II. ALCANCE

La presente Directiva comprende a los trabajadores del Despacho Presidencial, pertenecientes al régimen laboral privado, regulado por el Decreto Legislativo N° 728.

Es de cumplimiento obligatorio, sin excepción, bajo responsabilidad, por todas las Dependencias que conforman el Despacho Presidencial.

III. BASE LEGAL

- ✓ Artículo 21° del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES.
- ✓ Decreto Supremo N° 007-2002-PCM, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del Despacho Presidencial.

IV. VIGENCIA

La presente Directiva entrará en vigencia desde el día de su aprobación, mediante Resolución del Jefe de la Casa de Gobierno.

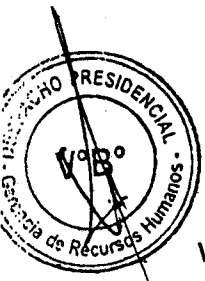
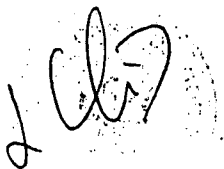
FINALIDAD DEL PROCEDIMIENTO

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

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

VI. GLOSARIO DE TÉRMINOS

- a. **Hostigamiento Sexual:** Conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos de connotación sexual, no deseados o rechazados por la persona contra la cual se dirige y que afectan la dignidad de la persona.

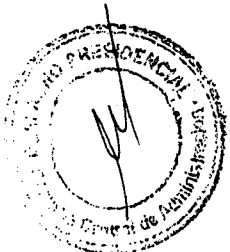
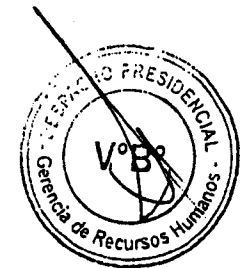


- b. **Quejado:** presunto hostigador.
- c. **Quejoso:** presunta víctima.
- d. **Relación de autoridad:** Todo vínculo existente entre dos personas a través de la cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a la otra. Este concepto incluye el de relación de dependencia.
- e. **Relación de Jerarquía:** Es toda relación 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.
- f. **Situación Ventajosa:** Es 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, aún cuando dichas personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual sean de igual cargo, nivel o jerarquía.

VII. ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

El hostigamiento sexual se configura con los elementos siguientes:

- a. Una relación de autoridad o dependencia, o jerarquía o situación ventajosa.
- b. Un acto de carácter o connotación sexual: Estos actos pueden ser físicos, verbales, escritos o de similar naturaleza. Puede manifestarse por medio de las conductas siguientes:
 - ✓ Promesa explícita o implícita de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
 - ✓ Amenazas mediante las que se exige una conducta no deseada que atenta o agravia la dignidad de la presunta víctima, o ejercer actitudes de presión o intimidatorias con la finalidad de recibir atenciones o favores de naturaleza sexual, o para reunirse o salir con la persona agraviada.
 - ✓ Uso de términos de naturaleza o connotación sexual escritos o verbales, insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables; hostiles humillantes u ofensivos para la víctima tales como: escritos con mensajes de contenido sexual, exposiciones indecentes con contenido sexual y ofensivo, bromas obscenas, preguntas, chistes o piropos de contenido sexual; conversaciones con términos de corte sexual, miradas lascivas reiteradas con contenido sexual, llamadas telefónicas de contenido sexual, proposiciones reiteradas para citas con quien ha rechazado tales solicitudes, comentarios de contenido sexual o de la vida sexual de la persona agraviada, mostrar reiteradamente dibujos, grafitis, fotos, revistas, calendarios con contenido sexual; entre otros actos de similar naturaleza.
 - ✓ Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la 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.



- c. El acto de carácter o connotación sexual no es deseado o es rechazado manifiestamente, por la víctima.
- d. El sometimiento o el rechazo de una persona a dicha conducta se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo y/o dicha conducta creando un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

VIII. NORMAS ESPECIFICAS

CAPITULO II

DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 1º.- Forma de interponer la queja y autoridad competente

- 1.1. En caso de hostigamiento sexual, el trabajador podrá presentar una queja, la misma que podrá ser interpuesta en forma verbal o escrita ante la Gerencia de Recursos Humanos, adjuntando las pruebas que considere pertinentes. En caso que la queja sea contra el Gerente de Recursos Humanos, la queja deberá interponerse ante la Gerencia Central de Administración.
- 1.2. Si la queja es en forma verbal, deberá firmar el respectivo «Cuaderno de Registro de Quejas Verbales».

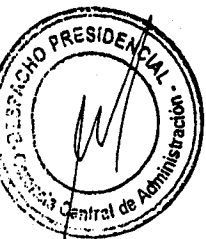
Artículo 2º.- Medidas cautelares

Con la finalidad de asegurar la eficacia de la Resolución final y la protección a la víctima, se podrá solicitar y/o dictar medidas cautelares de oficio. Las medidas que se adopten deberán ajustarse a la intensidad, proporcionalidad y necesidad, y podrán ser:

- 2.1. Rotación del presunto hostigador.
- 2.2. Suspensión temporal del presunto hostigador.
- 2.3. Rotación de la víctima, a solicitud de la misma.
- 2.4. Impedimento de acercarse a la víctima o a su entorno familiar, para lo cual se deberá efectuar una constatación policial al respecto.
- 2.5. Asistencia psicológica u otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral de la víctima, por ser el/la mayor afectado/a con el hostigamiento sexual sufrido. Dicha responsabilidad estará a cargo del Sector Salud.

Artículo 3º.- Traslado de la queja

El Gerente de Recursos Humanos o la autoridad de mayor jerarquía (funcionario competente), correrá traslado de la queja al quejado dentro del tercer día útil de presentada.



Artículo 4º.- Contestación de la queja

El quejado cuenta con 5 días útiles para presentar sus descargos. El descargo deberá hacerse por escrito y contendrá la exposición ordenada de los hechos y pruebas con que se desvirtúen los cargos. Las pruebas podrán ser presentadas hasta antes que se emita la Resolución final.

Artículo 5º.- Pruebas

Las pruebas que podrán ser utilizadas, son las siguientes:

- 5.1. Declaración de testigos
- 5.2. Documentos públicos o privados
- 5.3. Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros.
- 5.4. Pericias psicológicas, psiquiátricas forense, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
- 5.5. Cualquier otro medio probatorio idóneo.

Artículo 6º.- Confrontación e Intangibilidad de pruebas

- 6.1. Se podrá realizar una confrontación entre las partes, siempre que sea solicitada por la persona presuntamente hostigada.
- 6.2. Deberá tenerse en cuenta la intangibilidad y reserva del contenido de los medios probatorios e incidentes que formaran parte de la documentación relativa a la investigación, tramitación y resolución del presente procedimiento preventivo, no pudiendo introducirse enmendaduras, alteraciones o entrelineados, ni agregados.

Artículo 7º.- Traslado de la contestación

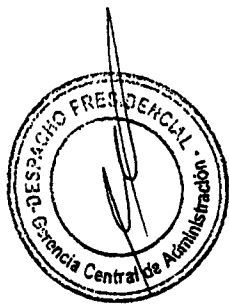
El funcionario competente, correrá traslado de la contestación al quejoso, en el plazo de 2 días, debiendo poner en conocimiento de ambas partes todos los documentos que se presenten.

Artículo 8º.- Período de investigación

El funcionario competente, cuenta con 10 días hábiles para realizar las investigaciones que considere necesarias, a fin de determinar el acto de hostigamiento sexual, de acuerdo a los criterios establecidos en la Ley y en su Reglamento.

Artículo 9º.- Plazo para resolver

El Gerente de Recursos Humanos o el Gerente Central de Administración, de ser el caso, contarán con 5 días hábiles para emitir una Resolución que declara fundada o infundada la queja, la cual deberá ser motivada. En ella deberá señalarse, de ser el caso, la sanción correspondiente teniendo en cuenta la proporcionalidad en función de la gravedad de la falta y el ámbito de aplicación de la misma. En caso se determine la existencia del acto de hostigamiento sexual, las



sanciones aplicables dependerán de la gravedad, debiéndose tener en cuenta que pueden ser: amonestación, suspensión o despido por falta grave.

Artículo 10°.- Plazo máximo del procedimiento

El procedimiento durará como máximo 20 días hábiles.

Artículo 11°.- Recursos administrativos

Los recursos administrativos se rigen por la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444. Según el caso, la segunda instancia lo constituirá la Gerencia Central de Administración o el Jefe de la Casa de Gobierno.

Artículo 12°.- Derechos de los trabajadores sancionados

Los trabajadores sancionados con despido por acto de hostigamiento sexual tienen expedito su derecho a interponer una demanda de nulidad de despido o de pago de indemnización por despido arbitrario, sujetándose a lo dispuesto por los artículos 29° y 35° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Artículo 13°.- Plazo de caducidad

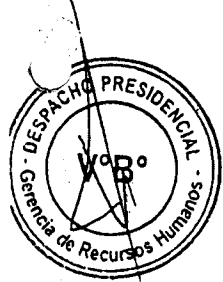
El plazo para presentar la queja o demanda por cese de hostilidad o pago de indemnización por despido arbitrario es de 30 días calendario, contados a partir del día siguiente de producido el último acto de hostigamiento o indicio del mismo, conforme a lo dispuesto por el artículo 36° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

CAPITULO III

CAPITULO FINAL

Artículo 14°.- Excepciones al procedimiento interno

- 14.1. En caso la queja recaiga sobre los funcionarios del Despacho Presidencial, designados por Resolución Suprema, no se aplicará el presente procedimiento interno, teniendo el trabajador el derecho a interponer una demanda por cese de hostilidad, de acuerdo a lo establecido en el artículo 35° literal a) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- 14.2. Si el quejado es servidor o funcionario del Despacho Presidencial, del régimen público de la carrera administrativa, regulado por el Decreto Legislativo N° 276, o es personal policial o militar destacado al Despacho Presidencial, el procedimiento aplicable será el que regula expresamente el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, en sus artículos 29° y 45°.



Artículo 15°.- Falsa queja

- 15.1. La queja por hostigamiento sexual que sea declarada infundada por resolución firme, facultará al perjudicado por ella a interponer las acciones judiciales pertinentes dentro de las cuales deberá probarse el dolo, nexos causal y daño establecidos en el Código Civil, para ser indemnizado conforme a lo dispuesto por la Décima Disposición Final y Complementaria de la Ley.
- 15.2. La Gerencia Central de Administración, tendrá de oficio la facultad, por el mérito de sentencia firme que declare infundada la queja o demanda de hostigamiento, de resolver justificadamente el contrato de trabajo con el trabajador del régimen privado, siempre y cuando quede debidamente acreditado en dicho proceso el dolo o culpa inexcusable de la persona que interpuso la falsa queja.

Artículo 16°.- Normatividad supletoria

Todo lo no previsto en este procedimiento, se regulará por el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, por la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444 y demás normatividad aplicable.

