RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA

Nº 002-2004-PD/OSITRAN

Lima, 26 de enero de 2004

VISTO:

La Nota Nº 005-04-GAF-OSITRAN de la Gerencia de Administración y Finanzas de fecha 16 de enero de 2004 y el proyecto de Directiva de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

CONSIDERANDO:

Que, la Ley Nº 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, tiene como objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación;

Que, el Decreto Supremo Nº 010-2003-MIMDES, aprueba el Reglamento de la Ley Nº 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual;

Que, el artículo 21º del referido Reglamento señala que el empleador deberá establecer un procedimiento preventivo interno que permita al trabajador interponer una queja en caso sea víctima de hostigamiento sexual, el mismo que deberá cumplir con las características establecidas en el referido Reglamento;

Que, en consecuencia es necesario aprobar una Directiva que contenga un procedimiento aplicable al personal de OSITRAN de carácter preventivo en caso de hostigamiento o acoso sexual;

Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 52º del Reglamento General de OSITRAN aprobado por D.S. Nº 010-2001-PCM;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Aprobar la Directiva de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, la misma que forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo Segundo.- Disponer que la Gerencia de Administración y Finanzas difunda la presente Directiva, a través de las diferentes áreas de OSITRAN.

Artículo Tercero .- Autorizar a la Oficina de Relaciones Institucionales la publicación de la presente Directiva en la página web de OSITRAN.

Regístrese, Comuníquese y Publíquese.

ALEJANDRO CHANG CHIANG
Presidente

Reg. Sal Nº PD-548-04

	NOMBRE DE LA DIRECTIVA			CODIGO DE LA DIRECTIVA
	DIRECTIVA DE PREVENCION Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL			DIR-GAF-011-04
	ELABORADO POR	GAF	APROBADO POR	GG
	REVISADO POR	GG	APROBADO CON	RESOLUCIÓN 002-2004-PD-OSITRAN

I. GENERALIDADES

El Hostigamiento Sexual es la 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.

II. OBJETIVO

Establecer un procedimiento preventivo interno que permita al trabajador interponer una queja en caso de que sea víctima de hostigamiento sexual, el mismo que deberá cumplir con las características señaladas en la presente Directiva o en el Reglamento señalado en la Base Legal

III. ALCANCE

Personal de OSITRAN.

IV. BASE LEGAL

4.1 Reglamento Interno de Trabajo.

4.2 Ley Nº 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

4.3 Decreto Supremo Nº 010-2003-MIMDES Aprueban el Reglamento de la Ley Nº 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

V. RESPONSABLES

5.1 Gerente de Administración y Finanzas (GAF)

Promover, establecer e implementar las acciones o medidas internas necesarias que prevengan y sancionen el hostigamiento sexual.

Recibir las quejas y realizar la investigación sobre hostigamiento sexual de acuerdo a lo dispuesto por la Ley Nº 27942, el Reglamento y la presente Directiva en caso el SAF sea el presunto hostigador.

5.2 Supervisor de Administración y Finanzas responsable de personal (SAF)

Recibir las quejas y realizar la investigación sobre hostigamiento sexual de acuerdo a lo dispuesto por la Ley Nº 27942, el Reglamento y la presente Directiva en caso el GAF sea el presunto hostigador.

5.3 Gerente General (GG), Presidente (PD) y Miembros del Consejo Directivo (CD)

Sancionar, de acuerdo a la categoría del presunto hostigador, los actos que determinen el hostigamiento sexual de acuerdo a lo dispuesto por la Ley Nº 27942, el Reglamento y la presente Directiva, no podrá participar en el proceso sancionador el presunto hostigador.

5.4 Todo el Personal

Cumplir lo dispuesto en la Ley Nº 27942, el Reglamento y la Directiva según corresponda.

Realizar las quejas a la GAF o a la instancia superior en caso que el hostigamiento venga de ésta de acuerdo a lo dispuesto por la Ley Nº 27942, el Reglamento y la presente Directiva.

VI. PRINCIPIOS GENERALES

Los principios generales aplicables a las relaciones, situaciones y procesos vinculados a la aplicación de la Ley Nº 27942, el Reglamento y la presente Directiva son los siguientes:

6.1 Dignidad y Defensa de la Persona: La persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad. Los actos de hostigamiento dañan la dignidad de la persona.

6.2 Ambiente Saludable y Armonioso: Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro dentro de su entorno laboral, educativo, formativo o de similar naturaleza, de tal forma que preserve su salud física y mental estimulando su desarrollo y desempeño profesional. Los actos de hostigamiento son contrarios a este principio.

6.3 Igualdad de oportunidades sin discriminación: Toda persona, debe ser tratada de forma igual y con el mismo respeto dentro de su ámbito laboral, con acceso equitativo a los recursos productivos y empleo, social, educativo y cultural, siendo contrario a este principio cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, edad, raza, condición social, o cualquier tipo de diferenciación.

6.4 Integridad personal: Toda persona tiene derecho a la integridad física, psíquica y moral. Nadie debe ser sometido a actos que pongan en riesgo o afecten el goce y disfrute de ese derecho.

6.5 Confidencialidad: Los procedimientos regulados por la Ley Nº 27942 y el Reglamento deben preservar la reserva y la confidencialidad. Nadie puede brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación hasta su conclusión.

6.6 Debido proceso: Los participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la Ley Nº 27942, el Reglamento y la Directiva, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener

una decisión motivada y fundada en derecho y todos aquellos atributos derivados del contenido esencial reconocido constitucionalmente de dicho derecho.

VII. NORMAS ESPECIFICAS

Los elementos imprescindibles constitutivos del hostigamiento sexual: De acuerdo lo establecido por los artículos 4º y 5º de la Ley Nº 27942, 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.

c) El acto 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.

La reiterancia no será relevante para los efectos de la constitución del acto de hostigamiento sexual, sin embargo podrá ser un elemento indiciario que coadyuve a constatar su efectiva presencia.

VIII. PROCEDIMIENTO

De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento 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.

En tal sentido el procedimiento es el siguiente:

a) Interposición de la queja.- Las quejas pueden ser presentadas de forma verbal o escrita ante el GAF o el SAF, según corresponda. En ningún caso se puede obligar a la víctima a interponer la queja ante el presunto hostigador, si es coincidentemente alguno de los mencionados, debiendo corresponderle al inmediato superior o quien haga sus veces.

b) 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. Las medidas que se adopten deberán ajustarse a la intensidad, proporcionalidad y necesidad, y que podrán ser:

- Rotación del presunto hostigador.
- Suspensión temporal del presunto hostigador.

- Rotación de la víctima, a solicitud de la misma.

- Impedimento de acercarse a la víctima o a su entorno familiar, para lo cual se deberá efectuar una constatación policial al respecto.

- 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.

c) Traslado de la queja.- El GAF o el SAF, correrá traslado de la queja al denunciado dentro del tercer día útil de presentada. El denunciado cuenta con 5 días útiles para presentar sus descargos, adjuntando las pruebas que considere oportunas. El descargo deberá hacerse por escrito y contendrá la exposición ordenada de los hechos y pruebas con que se desvirtúen los cargos. Las pruebas que podrán ser utilizadas son las establecidas en el Reglamento y podrán ser presentadas hasta antes que se emita la Resolución final.

El GAF o el SAF correrá traslado de la contestación al quejoso y deberá poner en conocimiento de ambas partes todos los documentos que se presenten.

d) Investigación.- El GAF y el SAF, cuentan 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 Nº 27942 y en el Reglamento.

e) Resolución.- El GG contará con 5 días hábiles para emitir una Resolución motivada que ponga fin al procedimiento interno. En caso se determine la existencia del acto de hostigamiento sexual, las sanciones aplicables dependerán de la gravedad y pueden ir desde una amonestación al despido del denunciado.

f) Manifestaciones de Conducta de hostigamiento sexual.- el hostigamiento sexual 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 numeral.

g) Criterio para evaluar la gravedad de la conducta del hostigamiento sexual.- Con el fin de determinar la gravedad de la conducta de Hostigamiento Sexual se deberá decidir de acuerdo a criterios de razonabilidad y proporcionalidad. Adicionalmente, constituirá agravante la reiterancia y la concurrencia de las citadas manifestaciones. La severidad de la conducta hostilizadora dependerá del número de incidentes y de la intensidad de cada uno de ellos. Sin que sea determinante la reiterancia para la configuración del acto de hostigamiento sexual.

La determinación de sanción de las conductas enunciadas en el literal f) y su gravedad será evaluada según el nivel de afectación psicológica u orgánica de la persona agraviada, el carácter sistemático de la conducta o si da por resultado un ambiente hostil o que afecta la calidad de vida de la persona.

h) Sanciones.- En caso se determine el acto de hostigamiento sexual, las sanciones aplicables dependerán de la gravedad, y podrán ser:

Amonestación escrita
Suspensión sin goce de haberes (mínimo tres días)
Despido

La concurrencia de dos o más sanciones de amonestación generan la suspensión mientras que dos o más sanciones de suspensión generan el despido.

i) Falsa queja.- 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, nexo 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 Nº 27942.

La GG tendrá de oficio la facultad de imponer las sanciones correspondientes conforme a lo dispuesto por la Décimo Primera Disposición Final y Complementaria de la Ley Nº 27942; siempre y cuando quede debidamente acreditado el dolo o culpa inexcusable de la persona que interpuso la falsa queja.

h) Remisión de informes.- Es obligación de OSITRAN informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre los procedimientos instaurados por hostigamiento sexual y de ser el caso sobre las sanciones impuestas, dentro de los 30 días calendario siguientes, contados desde la fecha de la resolución final del procedimiento establecido en la presente Directiva.

En caso la queja recaiga sobre el Presidente o los miembros del Consejo Directivo, el procedimiento interno no resulta aplicable, teniendo el trabajador el derecho a interponer una demanda por cese de hostilidad, de acuerdo a lo establecido en el artículo 35º literal a) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley

Nº 27942 de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR.

X. VIGENCIA

La presente Directiva rige a partir del 01 de febrero de 2004.