



Resolución de Secretaría General N° 043 -2010-OEFA/SG

Lima, 21 SET. 2010

VISTO:

El Memorandum N° 582-2010-OEFA/OA, a través del cual se solicita la aprobación de la Directiva N° 004-2010-OEFA-OA denominada "Medidas de Prevención y Sanción ante el Hostigamiento y Acoso Sexual en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA"; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1013, que aprueba la Ley de Creación, Organización y Funciones del Ministerio del Ambiente, se crea el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA, como organismo público técnico especializado con personería jurídica de derecho público interno, constituyéndose en Pliego Presupuestal adscrito al Ministerio del Ambiente y encargado de la fiscalización, supervisión, control y sanción en materia ambiental;

Que, la Ley N° 27942 - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada por la Ley N° 29430, tiene por objeto 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 Reglamento de la indicada Ley, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, establece que el empleador está obligado, bajo responsabilidad, a promover y establecer en su centro laboral, medidas de prevención y sanción del hostigamiento sexual, así como a capacitar y sensibilizar a los trabajadores sobre las conductas a sancionar por hostigamiento sexual;

Que, asimismo, el citado Reglamento señala como obligación del empleador, el establecimiento de un procedimiento preventivo interno que permita al trabajador interponer una queja en caso de que sea víctima de hostigamiento sexual, siendo que dicho procedimiento deberá ser puesto en conocimiento de todos los trabajadores del centro laboral, así como para las nuevas contrataciones laborales;



Que, en tal sentido, resulta necesario aprobar la Directiva denominada "Medidas de Prevención y Sanción ante el Hostigamiento y Acoso Sexual en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA";

Contando con el visado de la Oficina de Administración, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y la Oficina de Asesoría Jurídica;

En uso de las atribuciones conferidas por el inciso h) del artículo 17° del Reglamento de Organización y Funciones del OEFA, aprobado por el Decreto Supremo N° 022-2009-MINAM;

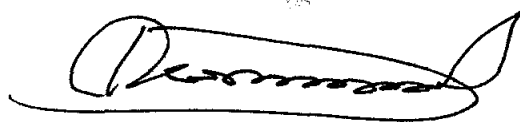
SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar la Directiva N° 004-2010-OEFA-OA denominada "Medidas de Prevención y Sanción ante el Hostigamiento y Acoso Sexual en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA", que como anexo forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2°.- Encargar a la Oficina de Administración la implementación y ejecución de la Directiva aprobada por el artículo 1° de la presente resolución, quien deberá adoptar las acciones administrativas necesarias para su cumplimiento.

Artículo 3°.- Encargar a la Oficina de Tecnologías de la Información que publique la presente resolución en el portal institucional.

Regístrese, comuníquese y publíquese.



RUPERTO TABOADA DELGADO
Secretario General (e)
Organismo de Evaluación y
Fiscalización Ambiental - OEFA





PERÚ

Ministerio
del Ambiente

Organismo de
Evaluación y
Fiscalización Ambiental

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Consolidación Económica y Social del Perú"

DIRECTIVA N°004-2010-OEFA/OA

"MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y SANCION ANTE EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN EL ORGANISMO DE EVALUACIÓN Y FISCALIZACIÓN AMBIENTAL - OEFA"

I. OBJETIVO:

Establecer los lineamientos y procedimientos institucionales con 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, así como establecer las competencias y responsabilidades de los órganos administrativos para la aplicación de los mecanismos de prevención y sanción.

II. FINALIDAD:

La presente Directiva tiene por finalidad la prevención y sanción de los actos de hostigamiento sexual en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA.

III. BASE LEGAL

- 3.1. Constitución Política del Perú
- 3.2. Declaración Universal de los Derechos Humanos proclamada el 10 de diciembre de 1948, aprobada por el Perú con Resolución Legislativa N° 13282 de 19 de diciembre de 1959
- 3.3. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem Do Pará" de 09 de Junio de 1994, aprobada por Resolución Legislativa N° 26583 de 01 de marzo de 1996 y ratificada el 02 de abril de 1996 y su Protocolo Facultativo
- 3.4. Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo
- 3.5. Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General
- 3.6. Ley N° 27584, Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo
- 3.7. Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
- 3.8. Ley N° 29430, Ley que modifica la Ley N° 27942.
- 3.9. Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES - Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

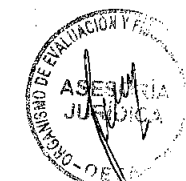
IV. ALCANCE:

La presente Directiva es de observancia obligatoria para todas las personas que prestan servicios en la entidad, independientemente de su vínculo laboral o contractual, incluyendo a los prestadores de servicios bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS).

V. DISPOSICIONES GENERALES:

5.1. En la presente Directiva se hace referencia a lo siguiente:

- a) Ley N° 27942 - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su modificatoria, la Ley N° 29430, en adelante la Ley.





PERÚ

Ministerio
del Ambiente

Organismo de
Evaluación y
Fiscalización Ambiental

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Consolidación Económica y Social del Perú"

- b) Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES - Reglamento de la Ley N° 27942, en adelante el Reglamento.

5.2. Para efectos de lo dispuesto en la presente Directiva, se utilizarán los siguientes términos:

- a) **Falsa Queja:** Aquella queja o demanda de hostigamiento sexual declarada infundada por resolución firme, la cual faculta a interponer una acción judicial consistente en exigir la indemnización o resarcimiento y dentro de la cual deberá probarse el dolo, nexo causal y daño establecidos en el Código Civil.
- b) **Hostigado:** Toda persona que sufre o sufrió el hostigamiento de otra. Este concepto recoge el de víctima al que hace referencia la Ley.
- c) **Hostigador:** Toda persona que dirige a otros comportamientos de naturaleza sexual no deseados, cuya responsabilidad ha sido determinada y que ha sido sancionada previa queja o demanda, según sea el caso, por hostigamiento sexual, de acuerdo al procedimiento establecido en la Ley y el Reglamento.
- d) **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 las personas.
- e) **Indemnización:** Resarcimiento económico al que tiene derecho el hostigado, exigible a través de los procedimientos establecidos en la Ley.
- f) **Quejado, demandado, denunciado:** Presunto hostigador.
- g) **Quejoso, demandante, denunciante:** Presunta víctima.
- h) **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.
- i) **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 organizacional.
- j) **Responsabilidad Solidaria:** Es el grado de responsabilidad atribuible al titular de la investigación o al funcionario encargado de la instauración del procedimiento administrativo disciplinario por hostigamiento sexual, por no haber iniciado el proceso dentro del plazo y en los supuestos establecidos por la Ley.
- k) **Situación Ventajosa:** Es aquella que se produce en una 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 dichas personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual, sean de igual cargo, nivel o jerarquía.

5.3. Se entiende como manifestaciones de la conducta de hostigamiento sexual, las siguientes:

- a) Promesa explícita o implícita a la víctima, de un trato preferente y/o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las que se exige explícita o implícita 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





PERÚ

Ministerio
del Ambiente

Organismo de
Evaluación y
Fiscalización Ambiental

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Consolidación Económica y Social del Perú"

favores de naturaleza sexual, o para reunirse o salir con la persona agraviada.

- c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual escritos o verbales, insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos, 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 con contenido sexual, llamadas telefónicas de contenido sexual, cantar canciones incluyendo gestos obscenos, 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, graffitis, fotos revistas, calendarios con contenido sexual, entre otros actos de similar naturaleza.
- d) 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.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.

5.4. Para que se configure el hostigamiento sexual, debe presentarse alguno de los elementos constitutivos siguientes:

- a) El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual es la condición a través de la cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral, contractual o de otra índole.
- b) El rechazo a los actos de hostigamiento sexual genera que se tomen decisiones que afectan a la víctima en cuanto a su situación laboral, contractual o de otra índole de la víctima.
- c) La conducta del hostigador, sea explícita o implícita, que afecte el trabajo de una persona, interfiriendo en el rendimiento en su trabajo creando un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo.

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

VI.- DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

- 6.1 **De la finalidad del procedimiento.** El procedimiento tiene por finalidad determinar la existencia o configuración del hostigamiento sexual y la responsabilidad correspondiente, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, 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 a prestar servicios, así como el derecho a un ambiente saludable y armonioso que genere un bienestar personal.

6.2 Etapas y Plazos del Procedimiento General:

6.2.1 Interposición de la queja.- Las quejas pueden ser presentadas de forma verbal o escrita ante el Secretario General del OEFA. En ningún caso se puede obligar a la víctima a interponer la queja ante el presunto hostigador, por ser coincidentemente la autoridad encargada del proceso, debiendo corresponderle al inmediato superior o quien haga sus veces.

La queja debe contener los siguientes requisitos:

- Identificación del presunto hostigado: Nombre completo, dependencia donde presta servicios, DNI, domicilio, teléfono, e-mail.
- Identificación del presunto hostigador: Nombre completo, dependencia donde presta servicios, DNI, domicilio, teléfono, e-mail.
- Descripción de los actos que considera manifestaciones de hostigamiento sexual y las circunstancias de tiempo y lugar en que se produjeron.
- Medios probatorios que acrediten la queja.
- Solicitud de medidas cautelares, de considerarlo necesario.

6.2.2 Medidas cautelares.- Con la finalidad de asegurar la eficacia de la resolución final y la protección a la víctima, se podrá solicitar o dictar medidas cautelares. Las medidas que adopte la Secretaría General del OEFA deberán ajustarse a la intensidad, proporcionalidad y necesidad, y podrán ser:

- Suspensión temporal del presunto hostigador.
- 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, para lo cual, la Oficina de Administración efectuará las coordinaciones del caso.

6.2.3 Traslado de la queja.- El Secretario General del OEFA designará en un plazo de veinticuatro (24) horas la instancia encargada de realizar la investigación, quien en el plazo de tres (3) días hábiles de haber tomado conocimiento de la queja, correrá traslado de ésta al quejado.

El quejado contará con cinco (5) días hábiles para presentar sus descargos, contados a partir del día siguiente de la notificación. 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 la presente Directiva y podrán ser presentadas hasta antes que se emita la resolución final.

6.2.4 Investigación.- La instancia encargada de realizar la investigación luego de recibir el descargo del quejado contará con diez (10) días hábiles para realizar las investigaciones que considere necesarias a fin de determinar





PERÚ

Ministerio
del AmbienteOrganismo de
Evaluación y
Fiscalización Ambiental"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Consolidación Económica y Social del Perú"

la configuración del acto de hostigamiento sexual, de acuerdo a los criterios establecidos en la Ley y el Reglamento. La resolución motivada que se derive de esta investigación pondrá fin al respectivo procedimiento interno, la misma que deberá ser una resolución de Secretaría General, contando con el visado de la Oficina de Asesoría Jurídica.

6.2.5 Plazo máximo.- El procedimiento durará como máximo veinte (20) días hábiles.

6.3 Finalidad, oportunidad y tipo de medios probatorios.- Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes y producir certeza en la instancia encargada de realizar la investigación a cargo del proceso de investigación por hostigamiento sexual. La instancia encargada de realizar la investigación deberá evaluar los medios probatorios, así como todos los indicios existentes que coadyuven a determinar la comisión de los hechos por los actos denunciados. En aplicación del principio constitucional de presunción de inocencia, corresponde a la víctima del hostigamiento sexual probar lo que afirma en la queja presentada, al punto de crear una duda razonable a su favor para que la queja sea admitida a trámite.

Las pruebas que podrán presentarse son, entre otras: declaración de testigos; documentos públicos o privados; grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, pericias psicológicas, psiquiátricas, forenses, grafo técnicas, análisis biológicos, químicos y cualquier otro medio probatorio idóneo.

El quejoso y el quejado podrán presentar las pruebas que estimen convenientes en la oportunidad que señala cada procedimiento, las mismas que se actuarán. Incluso, se podrá realizar una confrontación entre las partes, siempre que sea solicitada por la persona presuntamente hostigada. Deberá tenerse en cuenta la intangibilidad del contenido de los medios probatorios e incidentes que formarán parte de la documentación relativa a la investigación, tramitación y resolución en el procedimiento respectivo, no pudiendo introducirse enmendaduras, alteraciones o entrelíneas, ni agregados.

6.4 Protección a testigos.- Se debe garantizar debidamente a los testigos ofrecidos por las partes con medidas de protección personales, laborales o contractuales, entre otras, dentro del ámbito administrativo, a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación, más aún si el testigo facilitó el esclarecimiento de los hechos relativos al hostigamiento sexual contra la víctima.

6.5 Sanción por infidencia de la reserva o confidencialidad.- Cualquier infidencia respecto a las actuaciones substanciadas dentro de una causa disciplinaria de hostigamiento sexual, consistente en difundir de cualquier modo o permitir el acceso a la información confidencial, será sancionada, en concordancia con el numeral 10 del artículo 239° y el numeral 160.1 del artículo 160° de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General. En el caso del personal que presta servicios bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios y los locadores de servicios, la infidencia de la reserva o confidencialidad se considerará como



PERÚ

Ministerio
del Ambiente

Organismo de
Evaluación y
Fiscalización Ambiental

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Consolidación Económica y Social del Perú"

incumplimiento de sus obligaciones contractuales, para efectos de la renovación o resolución de sus contratos.

6.6 Criterio para evaluar la existencia o configuración del hostigamiento sexual.- La Secretaría General al emitir la resolución que resuelve la queja, podrá emplear el criterio objetivo de razonabilidad o discrecionalidad, efectuando el examen de los hechos tomando en cuenta el género del quejoso de hostigamiento sexual, cualidades, trayectoria laboral y personal, así como la situación jerárquica del quejado, entendiéndose que tanto varones como mujeres son iguales en derechos pero que tienen condiciones físicas, biológicas y psicológicas distintas.

6.7 Conclusión del procedimiento.- El procedimiento general concluye con la emisión de la resolución emitida por la Secretaría General, con el visado de la Oficina de Asesoría Jurídica, la cual deberá ser motivada y en la que deberá señalarse, de ser el caso, la sanción correspondiente teniendo en cuenta la proporcionalidad en función de la gravedad del hecho y el ámbito de aplicación de la misma. Queda expedito el derecho a la doble instancia, que se ejerce a través del recurso de apelación, siendo la autoridad competente para resolver dicho recurso el Presidente del Consejo Directivo.

6.8 Responsabilidad Solidaria.- La autoridad competente del procedimiento de investigación por hostigamiento sexual, responderá solidariamente en forma conjunta por la indemnización que previo proceso se fijará al hostigador por no haber instaurado dentro del plazo de ley el proceso administrativo, no obstante haber tenido conocimiento de dichos actos en virtud a la queja presentada oportunamente por la víctima. Además de la responsabilidad pecuniaria, responderá administrativamente por haber incurrido en falta, sin perjuicio de la responsabilidad penal a que hubiere lugar.

6.9 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, se deberá tomar en cuenta la reiterancia y la concurrencia de las citadas manifestaciones. La severidad de la conducta hostilizadorá 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.

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

- a. Amonestación verbal o escrita.
- b. Resolución contractual.
- c. Otras, de acuerdo al ámbito de aplicación.

6.11 Falsa queja.- Cuando la queja de hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme y queda acreditada la mala fe del denunciante, la persona a quien se le imputan los hechos en la queja tiene expedito su derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes. En este caso, el supuesto hostigado denunciante queda obligado a pagar la indemnización que fije el juez respectivo.





PERÚ

Ministerio
del Ambiente

Organismo de
Evaluación y
Fiscalización Ambiental

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Consolidación Económica y Social del Perú"

VII.- DEL ÓRGANO RESPONSABLE DE LAS ACCIONES DE PREVENCIÓN

7.1 El órgano responsable de las acciones de prevención de hostigamiento sexual, producido en las relaciones de autoridad o dependencia del OEFA, es la Oficina de Administración, quien tiene a su cargo la ejecución de las siguientes acciones:

- a) Capacitar y sensibilizar al personal que presta sus servicios en el OEFA sobre las conductas a sancionar por hostigamiento sexual de acuerdo a ley, a fin de promover un ambiente laboral saludable y un cambio de conductas contrarias al mismo.
- b) Poner en conocimiento de quienes prestan servicios bajo cualquier modalidad contractual, las normas sobre el hostigamiento sexual.
- c) Realizar campañas de difusión para la prevención del hostigamiento sexual.

7.2 Además, de acuerdo a su competencia, la Oficina de Administración deberá:

- a) Elaborar una Base de Datos con carácter confidencial para registrar a quienes han merecido sanción por hostigamiento sexual, a fin de descartar futuras contrataciones.
- b) Insertar en la Ficha Personal de los funcionarios, servidores y prestadores de servicios bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, las sanciones por hostigamiento sexual.
- c) Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre los procedimientos instaurados en el OEFA 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.

7.3 La Oficina de Administración deberá orientar a los denunciantes que son víctimas de hostigamiento sexual, acerca del procedimiento que corresponde al trámite de su queja.

VIII.- DISPOSICIONES FINALES

8.1 La presente Directiva entrará en vigencia a partir del día siguiente de su aprobación por el Secretario General.

8.2 Los asuntos no previstos en la presente Directiva serán resueltos por la Secretaría General.

