



## Resolución Jefatural N°00192-2011-INIA

27 MAYO 2011

Lima,

VISTO:

La Resolución Jefatural N° 00176-2011-INIA, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 27492, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento tienen por 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 hostigamiento sexual es una de las formas más ocultas de discriminación agravada por su invisibilización ya que la condición de desigualdad en la que generalmente se encuentra la persona hostigada frente a la persona que hostiga, genera el silencio respecto a estos actos, ya sea por razones de inseguridad económica, social y/o laboral;

Que, el Hostigamiento Sexual es una práctica extendida que afecta mayoritariamente a las mujeres y se produce en centros de trabajo públicos y privados, instituciones educativas, instituciones policiales y militares, y entre personas que tienen relaciones de sujeción no reguladas por el derecho laboral, produciendo secuelas en la salud física y mental de la víctima, limitando su desarrollo personal, lo que incide negativamente en el desarrollo laboral, personal y social;

Que, en el contexto de lo dispuesto por el artículo 7° de la Ley N° 29430 : **De la responsabilidad del empleador**, inciso b)" Adoptar las medidas necesarias para que cesen las amenazas o represalias ejercidas por el hostigador, así como las conductas físicas o comentarios de carácter sexual o sexista que generen un clima hostil o de intimidación en el ambiente donde se produzcan"; es necesario expedir una Directiva que regule el procedimiento de las denuncias por hostigamiento o acoso sexual que serán materia de comprobación de la Comisión de Verificación de casos regulados por la Ley N° 29430 que modifica la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual designada por Resolución Jefatural N° 00176-2011-INIA;

Estando a las facultades conferidas por el Reglamento de organización y Funciones del INIA aprobado por el Decreto Supremo N°031-2005-AG y Decreto Supremo N°027-2008-G y la Ley N° 29430 que modifica la Ley N° 27942;

SE RESUELVE:

**ARTÍCULO ÚNICO**.- Aprobar la Directiva para Regular el Procedimiento de Verificación de Actos de Acoso u Hostigamiento Sexual en el INIA que consta de Dieciocho (18 Artículos), VIII Títulos y Dos Disposiciones Finales.

Regístrese y comuníquese,



ING. CESAR ALBERTO PAREDES PANA

JEFE

Instituto Nacional de Innovación Agraria

1950-1951

1950-1951

1950-1951





## DIRECTIVA: PARA REGULAR EL PROCEDIMIENTO DE VERIFICACIÓN DE ACTOS DE ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL INIA

Elaborada por: Comisión de Verificación de Casos de Acoso u Hostigamiento Sexual  
Fecha : 25 de Mayo de 2011

### I. OBJETIVO

La presente Directiva tiene por objetivo establecer los lineamientos que permitan normar, orientar, prevenir y sancionar los actos de hostigamiento o acoso sexual en las relaciones laborales del personal del INIA, cual sea su modalidad contractual y jerarquía administrativa.

### II. FINALIDAD

Normar el procedimiento, la adopción de medidas y sanciones de conductas constitutivas de acoso sexual

### III. ALCANCE

La presente Directiva es de aplicación universal a los funcionarios, servidores y trabajadores de la Sede Central del INIA y de las Estaciones Experimentales Agrarias en los casos de hostigamiento o acoso 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.

### IV. DE LA CONDUCTA A INVESTIGAR Y EL PROCEDIMIENTO EN GENERAL

**Artículo 1.-** Constituyen conductas de hostigamiento o acoso sexual y por ende una grave falta a los derechos de las personas y a las obligaciones impuestas por el contrato de trabajo, los requerimientos de carácter sexual que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, no consentidos por quien recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

**Artículo 2.-** Todo aquel trabajador o trabajadora del INIA que incurra en la conducta descrita en el artículo anterior, será objeto de una investigación interna y eventualmente sancionado, de conformidad con las normas contenidas en la presente Directiva.

**Artículo 3.-** Todo trabajador o trabajadora del INIA, cualquiera sea su sexo, jerarquía o función y que sea objeto de hostigamiento sexual en los términos descritos en el Artículo 1, podrá efectuar la denuncia ante la Comisión de Verificación de Casos regulados por la Ley N° 29430 que modifica la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual, en adelante COMISION DE VERIFICACIÓN, la que conociendo de los hechos deberá disponer, a más tardar, al día hábil siguiente a la fecha de la denuncia la realización de la investigación pertinente.

**V. DE LA COMISION DE VERIFICACION**

**Artículo 4.-** La Comisión de Verificación es la competente para recibir toda denuncia de hostigamiento o acoso sexual producido al interior del INIA, derivada de las relaciones laborales y le corresponderá efectuar las investigaciones sobre la materia. Los miembros de la Comisión de Verificación serán designados por Resolución Jefatural, teniendo a su cargo la comprobación de presuntos actos de acoso sexual que le sean denunciados; debiendo en caso de ser necesario, trasladarse al lugar de los hechos.

La Comisión de Verificación deberá realizar las diligencias que se enuncian sin que éstas sean limitativas:

- a) Recepcionar, a través de la Oficina de Recursos Humanos de la sede central del INIA, las quejas o denuncias de acoso u hostigamiento sexual a que se refieren las normas citadas; debiendo convocar a los demás miembros de la Comisión de Verificación para el inicio del proceso de comprobación de los hechos denunciados.
- b) Emitir Decretos (notificaciones, informes, solicitudes de descargo, traslado de documentos, incorporación de garantes, etc)
- c) Decretar medidas cautelares y de protección, bajo el procedimiento señalado en la presente Directiva.
- d) Tomar declaraciones durante el proceso de verificación.
- e) Llevar el expediente administrativo de la queja de tal manera que se protejan las pruebas que lo integran.
- f) Emitir el Informe Final a la Jefatura del INIA, en los términos señalados en la presente Directiva.

**VI. DE LA QUEJA**

**Artículo 5.-** Las quejas podrán ser presentadas por la persona objeto del hostigamiento o acoso sexual, en forma escrita o verbal ante la Comisión de Verificación (directamente ante el Responsable de la Oficina de Recursos Humanos de la sede central del INIA) y deberá contener los siguientes requisitos:

- Identificación del (la) presunto(a) hostigado(a): Nombre, cargo, función que realiza, relación laboral con el quejado(a)
- Identificación del (la) presunto(a) hostigador(a): Nombre, cargo, función que realiza, relación laboral con el quejado.
- Descripción de los actos que considera manifestaciones de hostigamiento sexual y las circunstancias de tiempo y lugar en que se produjeron (fundamentación)
- Medios probatorios que acrediten la queja.
- Solicitud de un garante del debido proceso del mismo sexo de la persona denunciante y del denunciado, quien tendrá acceso a toda la información y a lo dispuesto por las instancias que investigan el caso. (opcional)
- No serán objeto de investigación las quejas que no contengan, como mínimo los requisitos señalados

**Artículo 6.-** La Comisión de Verificación dentro de 24 horas de recibida la queja, previa calificación de la denuncia, comunicará a la Jefatura el inicio de la comprobación de los hechos denunciado.



Con la denuncia o queja admitida, se iniciará el expediente foliado y en estricta reserva, garantizando que ambas partes puedan fundamentar sus dichos y de ser necesario recabar sus declaraciones y/o confrontación entre las partes, siempre que sea solicitada por la persona presuntamente hostigada. La investigación será el único medio formal para establecer hechos constitutivos de acoso sexual, sujetos involucrados, grado de participación y responsabilidad de los trabajadores que hayan incurrido en los hechos.

## DE LA INVESTIGACION

**Artículo 7.-** Iniciada la investigación, la Comisión de Verificación, tendrá un máximo de 3 días hábiles de recibida la queja para correr traslado al quejado(a) y como primera medida procederá a citarlo(a), notificándolo(a) formalmente del inicio del procedimiento, acto en el cual también fijará el o los días en que se podría tomar las declaraciones pertinentes, sin perjuicio de la presentación de sus descargos.

**Artículo 8.-** El quejado(a) tiene 5 días hábiles, contados a partir del día siguiente de notificado para presentar su respectivo descargo, el mismo que será por escrito y deberá contener la exposición ordenada de los hechos en el que fundamente su defensa y las pruebas en que se basa para contradecir la queja. Las pruebas podrán ser presentadas hasta antes que la Comisión de Verificación emita el Informe final.

**Artículo 9.-** La Comisión de Verificación cuenta con el plazo de diez (10) días para realizar su labor: correrá traslado de la contestación al quejoso(a) dentro del tercer (3) día hábil de recibida dicha contestación o descargo y deberá poner en conocimiento de ambas partes todos los documentos que se presenten; y realizará las diligencias que considere necesarias.

**Artículo 10.-** La Comisión de Verificación, teniendo en consideración los antecedentes y gravedad de los mismos podrá decretar, dentro del plazo de cinco días de iniciada la investigación, las medidas cautelares pertinentes, con el objeto de proteger la integridad física y/o psíquica del trabajador(a) hostigado(a), o bien para prevenir futuras acciones de represalia del hostigador. Las medidas serán comunicadas a la Oficina de Recursos Humanos, para que las implemente en forma inmediata y en un plazo no superior a 48 horas de notificada.

Estas medidas podrían incluir:

- a) Rotación del lugar y puesto de trabajo del/a hostigador(a).
- b) Rotación de la víctima a solicitud de la misma implicada(o).
- c) Disponer que se brinde asistencia profesional psicológica o que se brinden otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral de la víctima, por el hostigamiento sexual sufrido.
- d) Cualquier otra medida que garantice la integridad física, psíquica y moral de la víctima.

**Artículo 11.-** Para determinar la existencia del hostigamiento sexual, la Comisión de Verificación podrá valerse de todos los medios que le permitan formarse el pleno convencimiento de la veracidad de los hechos materia de la queja y si estos configuran el hostigamiento o acoso sexual.

**Artículo 12.-** Los medios de prueba que podrá utilizar la Comisión de Verificación, con el objeto de establecer la veracidad de los hechos denunciados, serán entre otros:

- Declaración de Testigos, la cual deberá constar en un Acta firmada por el quejoso(a) y la Comisión de Verificación, documento que se agregará el expediente de la investigación.
- Documentos públicos o privados.
- Declaración del o los imputados
- Declaración de la víctima de acoso
- Atendida las características de hostigamiento sexual se consideraran como medios para acreditar los hechos y establecer las posibles conclusiones, todos aquellos a través de los cuales se pueda formular requerimientos de esta naturaleza, entre otros, mensajes telefónicos, grabaciones, correos electrónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros.
- Pericias psicológicas, psiquiátricas, forenses, grafotécnicas, análisis biológicas, químicos, entre otros.
- Cualquier otro medio probatorio idóneo para la verificación y prueba de los actos de Hostigamiento sexual que se investiga.

**Artículo 13.-** La Comisión de Verificación tendrá la facultad de citar a cualquier funcionario o trabajador, con contrato de trabajo vigente con el INIA, para que preste declaración a tenor de los hechos investigados, en calidad de testigo, pudiendo decretar medidas de protección personal y laboral, entre otras, dentro del ámbito administrativo.

Asimismo, podrá solicitar de cualquier funcionario toda documentación concerniente a la investigación la que deberá ser remitida en el plazo máximo de dos días de solicitada formalmente.

**Artículo 14.-** El incumplimiento de lo señalado en el artículo anterior dará lugar a una investigación administrativa por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, elevándose a ineludible la obligación de declarar y cooperar en toda investigación de acoso sexual.

**Artículo 15.-** La investigación deberá efectuarse en el plazo máximo de quince días hábiles, pudiendo solicitar una ampliación excepcional de 05 días adicionales, pero en ningún caso debe superar los 20 días. Dicho plazo se contará a partir de la fecha en que la Comisión de Verificación decreta la instrucción de la investigación.

**Artículo 16.-** En la investigación además de establecer los hechos de connotación sexual, se deberá investigar cualquier otra situación que permita comparar las condiciones en que se desempeñaba la persona pasiva de hostigamiento o acoso sexual, hasta antes del inicio de tal conducta, con la situación en que se encuentra luego de iniciado éste.

## VII. DEL INFORME DE INVESTIGACION

**Artículo 17.-** Terminada la investigación, la Comisión de Verificación decretará cerrada la comprobación sobre la base de los antecedentes reunidos que consten en el expediente y diligencias realizadas, incluyendo el Informe de Investigación, que deberá contener una de las conclusiones siguientes:

a) **No existe hostigamiento sexual.-** De conformidad con los antecedentes que se lograron reunir o en torno al caso, no ha sido posible determinar la existencia del acoso sexual.

b) **Eventual existencia de hostigamiento sexual.-** De conformidad con los antecedentes logrados en torno al caso, si bien existen algunos elementos que permiten suponer un eventual acoso sexual, ellos no son suficientes para acreditar tal conducta.



- c) **Existe hostigamiento sexual.**- Sólo si de los antecedentes que se han logrado reunir en torno al caso es posible deducir y comprobar que ha existido acoso.

Recomendará a la Jefatura la emisión de una Resolución debidamente motivada que declara infundada la queja en los supuestos a) y b) y fundada en el supuesto c).

De identificarse al hostigador(a), como personal CAP, el inicio del proceso administrativo disciplinario por constatación de falta administrativa grave, deberá seguirse de manera sumarísima, dada la calidad probatoria de la falta; y de tratarse de un personal CAS, se seguirá el procedimiento administrativo precisado por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N°03818-2009-PA/TC; y, para los contratados por servicios no personales o consultorías, se recomendará la resolución contractual.

En todos los casos, la sanción recomendada tendrá en cuenta la proporcionalidad de la falta y el ámbito de aplicación de la misma.

## VIII. DE LAS MEDIDAS Y SANCIONES

**Artículo 18.-** En atención a la gravedad de los hechos, la instancia sancionadora (Comité de Honor – CAP, y Oficina General de Administración – CAS) podrá aplicar algunas de las siguientes sanciones:

A LOS FUNCIONARIOS, TRABAJADORES CON REGIMEN LABORAL – CAP Y CONTRATADOS - CAS


- a) **Amonestación verbal**, comunicando a la Oficina de Recursos Humanos, para que sea expuesta como medida en su file personal CAP o CAS.
- b) **Separación o cese temporal**: esta sanción podrá ser de 20 días a 30 días hábiles, y la comunicación se hará llegar también a la Oficina de Recursos Humanos para que sea archivada como medida de sanción o disciplinaria en su file personal CAP o CAS. Así también se comunicará a la central de riesgos de funcionarios de la PCM.
- c) **Separación definitiva (Despido) o Cese o Resolución Contractual**: esta sanción se hará llegar también a la Oficina de Recursos Humanos, quien comunicará al sancionado y archivará como medida de sanción disciplinaria en su file personal CAP o CAS. Así también se comunicará a la central de riesgos de funcionarios de la PCM.

## DISPOSICIONES FINALES


### PRIMERA.- SERVICIOS NO PERSONALES

Cuando la persona se encuentre bajo una contratación SNP y sufra un acto de hostigamiento sexual por otra persona bajo su mismo nivel contractual, en la que medie una situación de ventaja, poder sobre la persona para ejercer presión y someterla(o) mediante chantaje al hostigamiento sexual, el procedimiento se sujetará a lo establecido en el Régimen Laboral Público, en aplicación del art. 239 de la Ley 27444.

En general se sujetarán al procedimiento de acuerdo al Régimen Laboral del presunto hostigador (a).

  
**SEGUNDA.- ACCIONES JUDICIALES**

La queja de hostigamiento sexual declarada infundada, faculta al perjudicado a interponer las acciones judiciales pertinentes y a la autoridad competente a imponer las sanciones contra quien formuló falsa queja, previa acreditación del 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 N°279423 modificada por la Ley N°29430.



El hostigado(a) podrá accionar directamente ante el Órgano Jurisdiccional, para exigir el pago de una indemnización, la cual se tramita en la vía civil en proceso sumarísimo sujetándose a las normas del Código Civil y del Código Procesal Civil vigente.