

Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú
"Año de la Unión Nacional Frente a la Crisis Externa"



Resolución de Presidencia

N° 024 -2009-CONADIS-PRE

VISTO:

El Informe N° 125-2008-CONADIS-AFB, sobre propuesta de Directiva de Hostigamiento Sexual en el Trabajo, del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad-CONADIS.

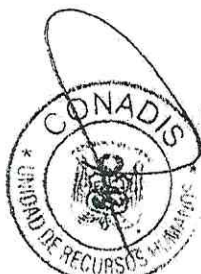
CONSIDERANDO:

Que, en virtud a lo dispuesto en la Ley N° 29146 que deja sin efecto la fusión por absorción del CONADIS al MIMDES, que de conformidad al artículo 6° de la Ley N° 27050, Ley General de la Persona con Discapacidad, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 28164, Resolución Suprema N° 088-2008-MIMDES, con la visación de la Gerencia Administrativa, y la Oficina de Asesoría Jurídica;

Que, es necesario establecer los lineamientos que permitan normar, orientar, prevenir y sancionar los actos de hostigamiento sexuales en las relaciones laborales del personal de la Institución, sea cual sea su modalidad contractual u jerárquica administrativa del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad, en adelante CONADIS, a nivel nacional;

Que, las unidades orgánicas o quienes hagan de sus veces deberán dar estricto cumplimiento a lo dispuesto en la Directiva propuesta por Recursos Humanos a través de la Gerencia de Administración, con la finalidad de fortalecer los valores morales personales e institucionales coadyuvando a un clima laboral de armonía y de buenas costumbres;

Que, es función de la Presidencia, dar cumplimiento a la normatividad legal vigente, tal como la Ley N° 27942, Ley de Prevención del Hostigamiento Sexual y la política del sector MIMDES; así como establecer las políticas de gestión en aras de la transparencia, ética y moral que caracteriza este nuevo CONADIS;



	Consejo Nacional para la Integración de la persona con discapacidad
GERENCIA DE ADMINISTRACION	
09 MAR 2009	
RECIBIDO	
Hora: Firma:	

Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú
"Año de la Unión Nacional Frente a la Crisis Externa"



Resolución de Presidencia N° 024 -2009-CONADIS-PRE

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar la Directiva N° 003 -2009-CONADIS/PRE "HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad - CONADIS", que en anexo adjunto forma parte de la presente Resolución.

Artículo 2.- La Directiva materia de aprobación, entrará en vigencia a partir de la expedición de la presente Resolución.

Artículo 3.- La Gerencia de Administración será encargada de conducir y velar por el cumplimiento de la presente Resolución, o quienes hagan sus veces, en coordinación con los demás órganos del CONADIS.

REGISTRESE, CUMPLASE Y NOTIFIQUESE

CONSEJO NACIONAL PARA LA INTEGRACION
DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD

ABG. GUILLERMO CESAR VEGA ESPEJO
PRESIDENTE



Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú
"Año de la Unión Nacional Frente a la Crisis Externa"



Resolución de Presidencia
N° 024 -2009-CONADIS-PRE

03 MAR 2009

VISTO:

El Informe N° 125-2008-CONADIS-AFB, sobre propuesta de Directiva de Hostigamiento Sexual en el Trabajo, del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad-CONADIS.

CONSIDERANDO:

Que, en virtud a lo dispuesto en la Ley N° 29146 que deja sin efecto la fusión por absorción del CONADIS al MIMDES, que de conformidad al artículo 6° de la Ley N° 27050, Ley General de la Persona con Discapacidad, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 28164, Resolución Suprema N° 088-2008-MIMDES, con la visación de la Gerencia Administrativa, y la Oficina de Asesoría Jurídica;

Que, es necesario establecer los lineamientos que permitan normar, orientar, prevenir y sancionar los actos de hostigamiento sexuales en las relaciones laborales del personal de la Institución, sea cual sea su modalidad contractual u jerárquica administrativa del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad, en adelante CONADIS, a nivel nacional;

Que, las unidades orgánicas o quienes hagan de sus veces deberán dar estricto cumplimiento a lo dispuesto en la Directiva propuesta por Recursos Humanos a través de la Gerencia de Administración, con la finalidad de fortalecer los valores morales personales e institucionales coadyuvando a un clima laboral de armonía y de buenas costumbres;

Que, es función de la Presidencia, dar cumplimiento a la normatividad legal vigente, tal como la Ley N° 27942, Ley de Prevención del Hostigamiento Sexual y la política del sector MIMDES; así como establecer las políticas de gestión en aras de la transparencia, ética y moral que caracteriza este nuevo CONADIS;



Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú
"Año de la Unión Nacional Frente a la Crisis Externa"



Resolución de Presidencia Nº 024 -2009-CONADIS-PRE

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar la Directiva Nº 003 -2009-CONADIS/PRE "HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad - CONADIS", que en anexo adjunto forma parte de la presente Resolución.

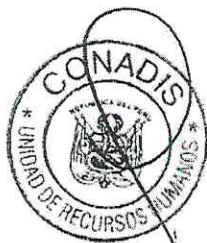
Artículo 2.- La Directiva materia de aprobación, entrará en vigencia a partir de la expedición de la presente Resolución.

Artículo 3.- La Gerencia de Administración será encargada de conducir y velar por el cumplimiento de la presente Resolución, o quienes hagan sus veces, en coordinación con los demás órganos del CONADIS.

REGISTRESE, CUMPLASE Y NOTIFIQUESE

CONSEJO NACIONAL PARA LA INTEGRACION
DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD

ABG. GUILLERMO CESAR VEGA ESPINO
PRESIDENTE





Resolución de Presidencia N° 024 -2009-CONADIS-PRE

HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO

I. OBJETIVO

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

II. ALCANCE

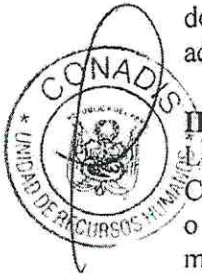
La presente Directiva, es de aplicación al personal de todas las Unidades Orgánicas del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad, que presten servicios o realicen labores bajo cualquier modalidad: servidores, funcionarios, contratados bajo la modalidad de Locación de Servicios, Contratados Administrativos de Servicios, Practicantes, Secigristas, Consultores y otro personal incluyendo contratistas y personal temporal.

III. FINALIDAD

Normar los procedimientos, así como establecer las competencias y las responsabilidades de los órganos administrativos para la aplicación de los mecanismos de prevención y sanción del hostigamiento sexual.

III. BASE LEGAL

- 3.1 Ley N° 27050, Ley General de la Persona con Discapacidad y modificada por la Ley N° 28164.
- 3.2 Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 3.4 Ley N° 27584, Ley del Proceso Contencioso Administrativo.
- 3.5 Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General.
- 3.6 Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- 3.7 Declaración de los Derechos Humanos 1948.
- 3.8 La Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la mujer "Convención de Belem do Pará" Art.2° y primer párrafo resolutorio.
- 3.9 Decreto Legislativo N° 276 de la Carrera Administrativa del Sector Público.

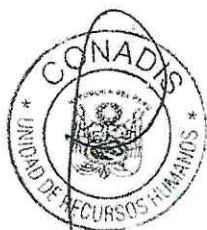


Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú
"Año de la Unión Nacional Frente a la Crisis Externa"



Resolución de Presidencia N° 024 -2009-CONADIS-PRE

- 3.10 Decreto Supremo N° 003-2000-PROMUDEH, Aprueba el Reglamento de la Ley N° 27050 Ley General de la Persona con Discapacidad, y modificado por el Decreto Supremo N° 003-2006-MIMDES.
- 3.11 Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 3.11 Decreto Legislativo N° 1057, Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios
- 3.12 Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, Aprueba el Reglamento del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios
- 3.13 Resolución de Presidencia N° 021-2008-CONADIS-PRE, Aprueba el Reglamento Interno de Trabajo del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad.



IV. RESPONSABILIDAD

Es responsabilidad de la Presidencia y de las unidades orgánicas del CONADIS, y de todo el personal cumplir y hacer cumplir la presente directiva acorde a la normatividad vigente.



V Disposiciones Generales.

5.1 GLOSARIO DE TERMINOS.-

- **Definición de Hostigamiento Sexual:** Una conducta de naturaleza sexual, y toda otra conducta basada en el sexo y que afecte a la dignidad de mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe (OIT).

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 afecta la dignidad de la persona. Pueden el hostigado y el hostigador haber mantenido relaciones personales de cualquier índole en forma voluntaria previamente al hostigamiento sin que este hecho impida la denuncia.



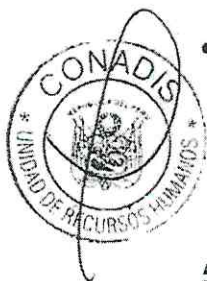
- **Relación de Autoridad:** Vínculo existente entre dos personas a través de la cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de otra, o tiene una situación ventajosa frente a la otra. Este concepto incluye el de la relación de dependencia.

Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú
"Año de la Unión Nacional Frente a la Crisis Externa"



Resolución de Presidencia Nº 024 -2009-CONADIS-PRE

- **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.
- **Situación Ventajosa:** Se produce en una relación en la que no existe una posición de autoridad atribuida; pero sí un poder notorio 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 y siempre que estén comprendidas en las instituciones a que alude la Ley.



5.3 SON CAUSALES DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

- 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 explícitamente o implícitamente una conducta no deseada por la víctima que atenta o agravia su dignidad, o ejercer actitudes de presión o intimidatorios con la finalidad de recibir atenciones o 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 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; proposiciones reiteradas para citas con quien ha rechazado tales solicitudes, comentarios de contenido sexual o de la vida sexual de la persona agraviada.
- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos y otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas.



Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú
"Año de la Unión Nacional Frente a la Crisis Externa"



Resolución de Presidencia N° 024 -2009-CONADIS-PRE

- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas.

5.4 DISPOSICIONES ESPECIFICAS

5.4.1 DEL PLAZO Y PROCEDIMIENTO GENERAL

- a) Las quejas podrán ser presentadas en forma escrita o verbal ante la máxima autoridad administrativa del CONADIS.

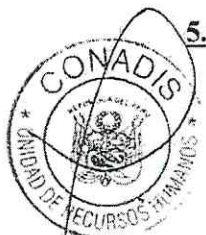
La queja debe contener los siguientes requisitos:

- Identificación del (la) presunto (a) hostigado (a): Nombre, cargo, función que realiza, relación laboral con el denunciado.
- Identificación del (la) presunto (a) hostigador (a): Nombre, cargo, función que realiza, relación laboral con el denunciante.
- 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.

- b) El (la) Presidente(a) del CONADIS, tiene un plazo de 24 horas para elevar la queja debidamente fundamentada a la instancia encargada de realizar la investigación; en un plazo no mayor de 72 horas de recibida la queja, para correr traslado al investigado.

- c) El (la) investigado (a) tiene 5 cinco días hábiles contados a partir del día siguiente de notificado, para dar atención con su respectivo descargo.

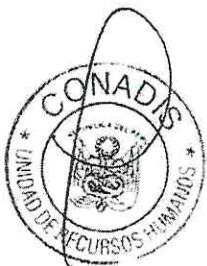
- d) El Comité de Sanciones Disciplinarias, tiene un plazo para presentar sus recomendaciones e informe final en un plazo no mayor de 10 diez días, pudiendo solicitar una ampliación de 10 días adicionales, pero en ningún caso superar los 20 días.





Resolución de Presidencia N° 024 -2009-CONADIS-PRE

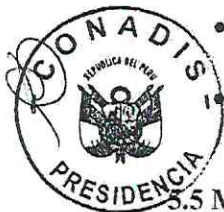
- e) El descargo, deberá efectuarse tomando en consideración las siguientes características:
- Será por escrito en papel bond tamaño A4.
 - Exposición ordenada de los hechos.
 - Pruebas que fundamenten y desvirtúen la queja.
- f) La instancia de la investigación recomendará las medidas a adoptar, acorde a la normatividad vigente, que pueden ser cautelares y de sanciones.
- g) El (la) Presidente(a) del CONADIS, comunicará a las partes de las medidas adoptadas, y cautelares, así como comunicando a la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces.



3.5 MEDIOS PROBATORIOS

La carga de la prueba corresponde al (la) hostigado(a). También pueden solicitarse de oficio, por el órgano a cargo de la investigación. Se admitirán los siguientes:

- Declaración de Testigos.
 - Documentos públicos o privados.
 - Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros.
 - Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafo técnicas, análisis biológicas, químicos, entre otros.
- Cualquier otro medio probatorio idóneo para la verificación de los actos de hostigamiento sexual.



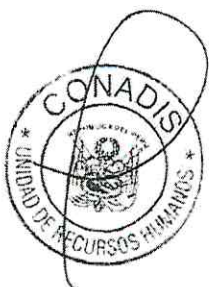
3.5 MEDIDAS CAUTELARES

- Rotación del lugar y puesto de trabajo del hostigador.
- Rotación de la víctima a solicitud de la misma implicada.

Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú
"Año de la Unión Nacional Frente a la Crisis Externa"



Resolución de Presidencia N° 024 -2009-CONADIS-PRE



- c) Comunicarle a los familiares la asistencia profesional psicológica del hostigador a fin de garantizar la integridad física, psíquica y moral de la víctima, así como comunicar al área de salud, dejando la responsabilidad en dicho sector.
- d) Suspensión temporal mientras duren las investigaciones a cargo de la unidad orgánica designada para tal fin.

5.6 DE LAS SANCIONES

Se aplicarán teniendo los siguientes niveles:

- a) **Amonestación verbal**, comunicando al área de Recursos Humanos, para que sea expuesta como medida en su file personal CAS.
- b) **Separación o cese temporal**, esta sanción podrá ser de 15 días a 30 días hábiles, y la comunicación se hará llegar también al área de recursos humanos, para que sea archivada como medida de sanción o disciplinaria en su file personal CAS. Así también se comunicará a la central de riesgos de funcionarios de la PCM.
- c) **Separación definitiva o cese o Resolución Contractual**, esta sanción se hará llegar también al área de recursos humanos, quien comunicará al sancionado, y para que esta sea archivada como medida de sanción disciplinaria en su file personal CAS. Así también se comunicará a la central de riesgos de funcionarios de la PCM.



MEDIDAS DE GESTION



- a) Difundir la Ley y Reglamento de hostigamiento sexual laboral en toda la institución así como la directiva, a todo el personal fuese cual fuese su modalidad contractual y jerarquía.
- b) Brindar información al personal sobre las sanciones al hostigador sexual en forma clara, completa y en un lenguaje fácil y asequible.
- c) Colocar en lugares visibles de la institución el procedimiento para realizar las denuncias y sanciones para el hostigador sexual y las implicancias legales en caso de una falsa queja.

Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú
"Año de la Unión Nacional Frente a la Crisis Externa"



Resolución de Presidencia
Nº 024 -2009-CONADIS-PRE



- d) Realizar campañas de difusión al interior de la institución referente a la aplicabilidad de la directiva.
- e) Garantizar la reserva de las investigaciones tanto de la víctima como del investigado hasta que se hayan efectivizado las sanciones administrativas determinadas por la máxima autoridad del CONADIS.

VII. DISPOSICIONES FINALES



7.1 La presente directiva, también es de aplicación a los practicantes y Secigristas que prestan servicios en el CONADIS.

7.2 Lo que no este regulado en la presente directiva, será de aplicación supletoria y vinculante lo dispuesto en el reglamento de hostigamiento sexual laboral.

7.3 Las investigaciones que se efectúen bajo la presente directiva tienen carácter de reservado y de confidencialidad.

7.4 El titular de la Entidad deberá, designar un Comité Especial conforme se establece en el reglamento de procesos administrativos disciplinarios del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad



7.5 Las Comisiones son totalmente autónomas en el ejercicio de sus atribuciones, estando facultadas para solicitar los informes y la documentación que consideren necesaria, directamente a las diferentes dependencias del CONADIS.

7.6 Los Contratados Administrativos de Servicios están regulados por el Decreto Legislativo Nº 1057, Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, y Decreto Supremo Nº 075-2008-PCM, Aprueba el Reglamento del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.



Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú
"Año de la Unión Nacional Frente a la Crisis Externa"



Resolución de Presidencia
N° 024 -2009-CONADIS-PRE

- 3.10 Decreto Supremo N° 003-2000-PROMUDEH, Aprueba el Reglamento de la Ley N° 27050 Ley General de la Persona con Discapacidad, y modificado por el Decreto Supremo N° 003-2006-MIMDES.
- 3.11 Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 3.11 Decreto Legislativo N° 1057, Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios
- 3.12 Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, Aprueba el Reglamento del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios
- 3.13 Resolución de Presidencia N° 021-2008-CONADIS-PRE, Aprueba el Reglamento Interno de Trabajo del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad.

IV. RESPONSABILIDAD

Es responsabilidad de la Presidencia y de las unidades orgánicas del CONADIS, y de todo el personal cumplir y hacer cumplir la presente directiva acorde a la normatividad vigente.

V Disposiciones Generales.

5.1 GLOSARIO DE TERMINOS.-

- **Definición de Hostigamiento Sexual:** Una conducta de naturaleza sexual, y toda otra conducta basada en el sexo y que afecte a la dignidad de mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe (OIT).
- 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 afecta la dignidad de la persona. Pueden el hostigado y el hostigador haber mantenido relaciones personales de cualquier índole en forma voluntaria previamente al hostigamiento sin que este hecho impida la denuncia.
- **Relación de Autoridad:** Vínculo existente entre dos personas a través de la cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de otra, o tiene una situación ventajosa frente a la otra. Este concepto incluye el de la relación de dependencia.

Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú
"Año de la Unión Nacional Frente a la Crisis Externa"



Resolución de Presidencia
N° 024 -2009-CONADIS-PRE

HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO

I. OBJETIVO

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

II. ALCANCE

La presente Directiva, es de aplicación al personal de todas las Unidades Orgánicas del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad, que presten servicios o realicen labores bajo cualquier modalidad: servidores, funcionarios, contratados bajo la modalidad de Locación de Servicios, Contratados Administrativos de Servicios, Practicantes, Secigristas, Consultores y otro personal incluyendo contratistas y personal temporal.

III. FINALIDAD

Normar los procedimientos, así como establecer las competencias y las responsabilidades de los órganos administrativos para la aplicación de los mecanismos de prevención y sanción del hostigamiento sexual.

III. BASE LEGAL

- 3.1 Ley N° 27050, Ley General de la Persona con Discapacidad y modificada por la Ley N° 28164.
- 3.2 Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 3.4 Ley N° 27584, Ley del Proceso Contencioso Administrativo.
- 3.5 Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General.
- 3.6 Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- 3.7 Declaración de los Derechos Humanos 1948.
- 3.8 La Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la mujer "Convención de Belem do Pará" Art.2° y primer párrafo resolutorio.
- 3.9 Decreto Legislativo N° 276 de la Carrera Administrativa del Sector Público.

Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú
"Año de la Unión Nacional Frente a la Crisis Externa"



Resolución de Presidencia
Nº **-2009-CONADIS-PRE**

- **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.
- **Situación Ventajosa:** Se produce en una relación en la que no existe una posición de autoridad atribuida; pero sí un poder notorio 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 y siempre que estén comprendidas en las instituciones a que alude la Ley.

5.3 SON CAUSALES DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

- 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 explícitamente o implícitamente una conducta no deseada por la víctima que atenta o agravia su dignidad, o ejercer actitudes de presión o intimidatorios con la finalidad de recibir atenciones o 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 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; proposiciones reiteradas para citas con quien ha rechazado tales solicitudes, comentarios de contenido sexual o de la vida sexual de la persona agraviada.
- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos y otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas.

Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú
"Año de la Unión Nacional Frente a la Crisis Externa"



Resolución de Presidencia
Nº **-2009-CONADIS-PRE**

- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas.

5.4 DISPOSICIONES ESPECIFICAS

5.4.1 DEL PLAZO Y PROCEDIMIENTO GENERAL

- a) Las quejas podrán ser presentadas en forma escrita o verbal ante la máxima autoridad administrativa del CONADIS.
La queja debe contener los siguientes requisitos:
- Identificación del (la) presunto (a) hostigado (a): Nombre, cargo, función que realiza, relación laboral con el denunciado.
 - Identificación del (la) presunto (a) hostigador (a): Nombre, cargo, función que realiza, relación laboral con el denunciante.
 - 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.
- b) El (la) Presidente(a) del CONADIS, tiene un plazo de 24 horas para elevar la queja debidamente fundamentada a la instancia encargada de realizar la investigación; en un plazo no mayor de 72 horas de recibida la queja, para correr traslado al investigado.
- c) El (la) investigado (a) tiene 5 cinco días hábiles contados a partir del día siguiente de notificado, para dar atención con su respectivo descargo.
- d) El Comité de Sanciones Disciplinarias, tiene un plazo para presentar sus recomendaciones e informe final en un plazo no mayor de 10 diez días, pudiendo solicitar una ampliación de 10 días adicionales, pero en ningún caso superar los 20 días.

Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú
"Año de la Unión Nacional Frente a la Crisis Externa"



Resolución de Presidencia
Nº **-2009-CONADIS-PRE**

- e) El descargo, deberá efectuarse tomando en consideración las siguientes características:
- i. Será por escrito en papel bond tamaño A4.
 - ii. Exposición ordenada de los hechos.
 - iii. Pruebas que fundamenten y desvirtúen la queja.
- f) La instancia de la investigación recomendará las medidas a adoptar, acorde a la normatividad vigente, que pueden ser cautelares y de sanciones.
- g) El (la) Presidente(a) del CONADIS, comunicará a las partes de las medidas adoptadas, y cautelares, así como comunicando a la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces.

5.5 MEDIOS PROBATORIOS

La carga de la prueba corresponde al (la) hostigado(a). También pueden solicitarse de oficio, por el órgano a cargo de la investigación. Se admitirán los siguientes:

- Declaración de Testigos.
- Documentos públicos o privados.
- Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros.
- Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafo técnicas, análisis biológicas, químicos, entre otros.
- Cualquier otro medio probatorio idóneo para la verificación de los actos de hostigamiento sexual.

5.5 MEDIDAS CAUTELARES

- a) Rotación del lugar y puesto de trabajo del hostigador.
- b) Rotación de la víctima a solicitud de la misma implicada.

Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú
"Año de la Unión Nacional Frente a la Crisis Externa"



Resolución de Presidencia
Nº -2009-CONADIS-PRE

- c) Comunicarle a los familiares la asistencia profesional psicológica del hostigador a fin de garantizar la integridad física, psíquica y moral de la víctima, así como comunicar al área de salud, dejando la responsabilidad en dicho sector.
- d) Suspensión temporal mientras duren las investigaciones a cargo de la unidad orgánica designada para tal fin.

5.6 DE LAS SANCIONES

Se aplicarán teniendo los siguientes niveles:

- a) **Amonestación verbal**, comunicando al área de Recursos Humanos, para que sea expuesta como medida en su file personal CAS.
- b) **Separación o cese temporal**, esta sanción podrá ser de 15 días a 30 días hábiles, y la comunicación se hará llegar también al área de recursos humanos, para que sea archivada como medida de sanción o disciplinaria en su file personal CAS. Así también se comunicará a la central de riesgos de funcionarios de la PCM.
- c) **Separación definitiva o cese o Resolución Contractual**, esta sanción se hará llegar también al área de recursos humanos, quien comunicará al sancionado, y para que esta sea archivada como medida de sanción disciplinaria en su file personal CAS. Así también se comunicará a la central de riesgos de funcionarios de la PCM.

VI. MEDIDAS DE GESTION

- a) Difundir la Ley y Reglamento de hostigamiento sexual laboral en toda la institución así como la directiva, a todo el personal fuese cual fuese su modalidad contractual y jerarquía.
- b) Brindar información al personal sobre las sanciones al hostigador sexual en forma clara, completa y en un lenguaje fácil y asequible.
- c) Colocar en lugares visibles de la institución el procedimiento para realizar las denuncias y sanciones para el hostigador sexual y las implicancias legales en caso de una falsa queja.

Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú
"Año de la Unión Nacional Frente a la Crisis Externa"



Resolución de Presidencia
Nº -2009-CONADIS-PRE

- d) Realizar campañas de difusión al interior de la institución referente a la aplicabilidad de la directiva.
- e) Garantizar la reserva de las investigaciones tanto de la víctima como del investigado hasta que se hayan efectivizado las sanciones administrativas determinadas por la máxima autoridad del CONADIS.

VII. DISPOSICIONES FINALES

- 7.1 La presente directiva, también es de aplicación a los practicantes y Secgristas que prestan servicios en el CONADIS.
- 7.2 Lo que no este regulado en la presente directiva, será de aplicación supletoria y vinculante lo dispuesto en el reglamento de hostigamiento sexual laboral.
- 7.3 Las investigaciones que se efectúen bajo la presente directiva tienen carácter de reservado y de confidencialidad.
- 7.4 El titular de la Entidad deberá, designar un Comité Especial conforme se establece en el reglamento de procesos administrativos disciplinarios del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad
- 7.5 Las Comisiones son totalmente autónomas en el ejercicio de sus atribuciones, estando facultadas para solicitar los informes y la documentación que consideren necesaria, directamente a las diferentes dependencias del CONADIS.
- 7.6 Los Contratados Administrativos de Servicios están regulados por el Decreto Legislativo Nº 1057, Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, y Decreto Supremo Nº 075-2008-PCM, Aprueba el Reglamento del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.

Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú
"Año de la Unión Nacional Frente a la Crisis Externa"



Resolución de Presidencia
Nº -2009-CONADIS-PRE

VISTO:

El Informe Nº 125-2008-CONADIS-AFB, sobre propuesta de Directiva de Hostigamiento Sexual en el Trabajo, del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad-CONADIS.

CONSIDERANDO:

Que, en virtud a lo dispuesto en la Ley Nº 29146 que deja sin efecto la fusión por absorción del CONADIS al MIMDES, que de conformidad al artículo 6º de la Ley Nº 27050, Ley General de la Persona con Discapacidad, modificado por el artículo 1º de la Ley Nº 28164, Resolución Suprema Nº 088-2008-MIMDES, con la visación de la Gerencia Administrativa, y la Oficina de Asesoría Jurídica;

Que, es necesario establecer los lineamientos que permitan normar, orientar, prevenir y sancionar los actos de hostigamiento sexuales en las relaciones laborales del personal de la Institución, sea cual sea su modalidad contractual u jerárquica administrativa del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad, en adelante CONADIS, a nivel nacional;

Que, las unidades orgánicas o quienes hagan de sus veces deberán dar estricto cumplimiento a lo dispuesto en la Directiva propuesta por Recursos Humanos a través de la Gerencia de Administración, con la finalidad de fortalecer los valores morales personales e institucionales coadyuvando a un clima laboral de armonía y de buenas costumbres;

Que, es función de la Presidencia, dar cumplimiento a la normatividad legal vigente, tal como la Ley Nº 27942, Ley de Prevención del Hostigamiento Sexual y la política del sector MIMDES; así como establecer las políticas de gestión en aras de la transparencia, ética y moral que caracteriza este nuevo CONADIS;

Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú
"Año de la Unión Nacional Frente a la Crisis Externa"



Resolución de Presidencia Nº -2009-CONADIS-PRE

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar la Directiva N° -2009-CONADIS/PRE "HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad - CONADIS", que en anexo adjunto forma parte de la presente Resolución.

Artículo 2.- La Directiva materia de aprobación, entrará en vigencia a partir de la expedición de la presente Resolución.

Artículo 3.- La Gerencia de Administración será encargada de conducir y velar por el cumplimiento de la presente Resolución, o quienes hagan sus veces, en coordinación con los demás órganos del CONADIS.

REGISTRESE, CUMPLASE Y NOTIFIQUESE



PERÚ

Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social

Viceministerio de la Mujer

Consejo Nacional para la Integración de la persona con Discapacidad-CONADIS

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Unión Nacional Frente a la Crisis Externa"

INFORME N° 045-2009-OAJ/CONADIS

A : Dr. Guillermo Vega Espejo
 Presidente del CONADIS

Asunto : Informe Técnico legal sobre propuesta de Directiva
 Hostigamiento Sexual en el Trabajo - CONADIS

Ref. : Informe N° 023-2009-CONADIS-AFB

Fecha : 27 de febrero de 2009



Por el presente me dirijo a usted con relación al asunto del rubro a fin de manifestarle lo siguiente:

I. ANTECEDENTES:

- 1.1 Mediante Informe N° 011-2009-AOJ/CONADIS de fecha 15 de enero del presente, esta Oficina cumple con emitir opinión legal respecto de la propuesta de Directiva- Hostigamiento Sexual en el Trabajo – CONADIS, elaborado por el señor Alfredo Feijoo Baste, apoyo profesional en Gestión de Recursos Humanos. Es así que se presentan observaciones y recomendaciones a dicho proyecto.
- 1.2 Mediante Informe N° 023-2009-CONADIS-AFB de fecha 12 de febrero del presente, el señor Alfredo Feijoo Baste, remite la propuesta de Directiva que regula el hostigamiento sexual en el trabajo- CONADIS, con modificaciones.

II.- BASE LEGAL:

- 2.1 Constitución Política del Perú de 1993.
- 2.2 Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belem do Pará".
- 2.3 Declaración de los Derechos Humanos.
- 2.4 Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.
- 2.5 Ley N° 27050, Ley General de la Persona con Discapacidad, modificado por la Ley N° 28164.
- 2.6 Ley N° 27793, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social.
- 2.7 Ley N° 27942, Ley de Prevención del Hostigamiento Sexual.
- 2.8 Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- 2.9 Ley N° 27584, Ley del Proceso Contencioso Administrativo.
- 2.10 Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- 2.11 Decreto Legislativo N° 276, Ley de la Carrera administrativa del Sector Público.
- 2.12 Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.





PERÚ

Ministerio
de la Mujer
y Desarrollo Social

Viceministerio
de la Mujer

Consejo Nacional para la Integración de
la persona con Discapacidad - CONADIS

2.13 Resolución de Presidencia N° 021-2008-COANDIS-PRE, aprueban el Reglamento Interno de Trabajo del CONADIS.

III.- ANÁLISIS:

- 2.1 Resulta necesario establecer los lineamientos que permitan normas, orientar, prevenir y sancionar los actos de hostigamiento sexual en las relaciones laborales del personal de la Institución.
- 2.2 Respecto de la propuesta de Directiva que regula el Hostigamiento Sexual en el Trabajo - CONADIS, se observa que ha sido presentado con las modificaciones que recomendó esta Oficina y subsanando las observaciones planteadas.

IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:

En virtud a lo expuesto en los párrafos precedentes, esta Oficina procede a la visación de la Resolución que aprueba la Directiva Hostigamiento Sexual en el Trabajo - CONADIS, siendo que se ha subsanado las observaciones propuestas.

Es todo cuanto tengo que informar, para los fines correspondientes.

Atentamente,

CONSEJO NACIONAL PARA LA INTEGRACION
DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD


ABOG. SANDRA PIZARRO PIROS MARCOS
GERENTE
OFICINA DE ASESORIA JURIDICA





PERÚ

Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social

Viceministerio de la Mujer

Consejo Nacional para la Integración de la persona con Discapacidad CONADIS

INFORME N° 023 - 2009-CONADIS-AFB.

A : **Abog. GUILLERMO C. VEGA ESPEJO**
 Presidente del CONADIS

DE : **ALFREDO EMILIO FEIJOO BASTE**
 Apoyo Profesional en Gestión de RR. HH.

Asunto : **PROYECTO DIRECTIVA HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO-CONADIS**

Ref. : **INFORME N° 011-2009-OAJ/CONADIS**

Fecha : **Lima, 12 de Febrero de 2009**

Es grato dirigirme a usted, a fin de alcanzar el documento del asunto, para establecer los lineamientos que permitan normar, orientar, prevenir y sancionar los actos de Hostigamiento Sexual en las relaciones laborales del personal de la Institución, sea cual sea su modalidad contractual y jerarquía administrativa, que presten servicios o realicen labores: servidores, funcionarios, contratados bajo la modalidad de Locación de Servicios; Contratos Administrativos de Servicios, Practicantes, Secigristas, Consultores y otro personal incluyendo contratistas y personal temporal.

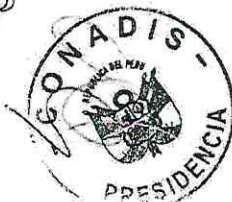
Sin otro en particular, es cuanto alcanza en calidad de **Urgente**, esperando su aprobación, y ejecución para los fines del caso.



ALFREDO E. FEIJOO BASTE
 Apoyo Profesional en Gestión de Recursos Humanos



Asesoría Jurídica



Sra Ferrada
26/02/09



PERÚ

Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social

Viceministerio de la Mujer

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Unión Nacional Frente a la Crisis Externa"

INFORME N° 011-2009-OAJ/CONADIS



A : Dr. Guillermo Vega Espejo
Presidente del CONADIS

Asunto : Informe Técnico legal sobre propuesta de Directiva Hostigamiento Sexual en el Trabajo - CONADIS

Ref. : Proveído del Informe N° 1265-2008-CONADIS-AFR

Fecha : 15 enero de 2009

Por el presente me dirijo a usted con relación al asunto del rubro a fin de manifestarle lo siguiente:

I. ANTECEDENTES:

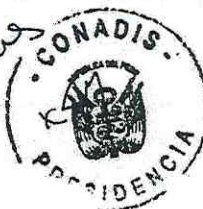
- 1.1 Con el Proveído del Informe N° 1265-2008-CONADIS-AFR, el Despacho de la Presidencia solicita opinión sobre el Proyecto de Directiva de Hostigamiento Sexual en el Trabajo - CONADIS.
- 1.2 Por el Informe N° 1265-2008-CONADIS-AFR, el Bach. Alfredo E. Feijoo Baste, Apoyo Profesional en Gestión de Recursos Humanos, presenta el Proyecto de Directiva de Hostigamiento Sexual en el Trabajo - CONADIS.

II.- BASE LEGAL:

- 2.1 Constitución Política del Perú de 1993.
- 2.2 Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belem do Pará".
- 2.3 Declaración de los Derechos Humanos.
- 2.4 Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.
- 2.5 Ley N° 27050, Ley General de la Persona con Discapacidad, modificado por la Ley N° 28164.
- 2.6 Ley N° 27793, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social.
- 2.7 Ley N° 27942, Ley de Prevención del Hostigamiento Sexual .
- 2.8 Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- 2.9 Ley N° 27584, Ley del Proceso Contencioso Administrativo.
- 2.10 Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- 2.11 Decreto Legislativo N° 276, Ley de la Carrera administrativa del Sector Público.
- 2.12 Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 2.13 Resolución de Presidencia N° 021-2008-COANDIS-PRE, aprueban el Reglamento Interno de Trabajo del CONADIS.



*Alfredo Feijoo
Tenor en cuenta
de la resolución*



www.mimdes.gob.pe

Av. Arequipa N° 375
Santa Beatriz - Cercado Lima
Lima 01, Perú
T: (511) 332-0808



III.- ANÁLISIS:

3.1 Sobre observaciones de fondo del Proyecto de Directiva.-

- 3.1.1 La propuesta de Directiva no define cual es su finalidad, debiéndose incluir como artículo primero, recomendándose la siguiente redacción.

Artículo 2º.- Finalidad

La finalidad de la presente Directiva es normar los procedimientos, así como establecer las competencias y las responsabilidades de los órganos administrativos para la aplicación de los mecanismos de prevención y sanción del Hostigamiento Sexual.

- 3.1.2 Los numerales 5.1 y 5.2 comprenden conceptos básicos de la propuesta de Directiva por lo que se recomienda consignarlos en un solo numeral denominándose: Glosario de términos.
- 3.1.3 El numeral 5.3 debería eliminarse debido a que éste no constituye parte de un procedimiento comprendido en una Directiva de tal naturaleza.
- 3.1.4 No se aclara cuál es la Unidad Orgánica encargada de la prevención, investigación y sanción de los actos de Hostigamiento Sexual, por lo que se recomienda incluir como un numeral dentro de las Disposiciones Generales.
- 3.1.5 El numeral 5.5 en adelante debería consignarse dentro de un rubro denominado Disposiciones Específicas. Asimismo, se recomienda consignar en el inciso a) los requisitos de la queja. De este modo, el texto quedaría de la siguiente manera:
- a) Las quejas podrán ser presentadas en forma escrita o verbal ante la máxima autoridad administrativa del CONADIS.
La queja debe contener los siguientes requisitos:
- Identificación del(la) presunto(a) hostigado(a): Nombre, cargo, función que realiza, relación laboral con el denunciado.
 - Identificación del(la) presunto(a) hostigador(a): Nombre, cargo, relación laboral con el denunciante.
 - 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.
- 3.1.6 Se recomienda incluir en el rubro de Disposiciones Específicas un numeral consignando los medios probatorios, el texto tendría la siguiente redacción:

X.X Medios Probatorios

La carga de la prueba corresponde al (la) hostigado(a). También pueden solicitarse de oficio, por el órgano a cargo de la investigación. Se admitirán los siguientes:

- Declaración de testigos.
- Documentos públicos o privados.





PERÚ

Ministerio
de la Mujer
y Desarrollo Social

Viceministerio
de la Mujer

Consejo Nacional para la Integración de
la persona con Discapacidad - CONADIS

- Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, 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 de los actos de Hostigamiento Sexual.

3.1.7 Respecto de la Resolución de Presidencia, el cuarto párrafo de la misma vendría se ubicarse en el primer párrafo, de esta manera los demás párrafos se trasladan al siguiente orden.

3.2 Sobre observaciones de forma del Proyecto de Directiva.-

3.2.1 Al respecto, el documento de la referencia contiene todas las observaciones de forma consignadas con lápiz para tenerlas en cuenta.

3.2.2 Efectuamos las siguientes recomendaciones a fin de que se regule adecuadamente el Hostigamiento Sexual dentro de la Institución.

IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:

En virtud a lo expuesto en los párrafos precedentes, esta Oficina presenta el presente informe con las respectivas recomendaciones.

Es todo cuanto tengo que informar, para los fines correspondientes.

Atentamente,

CONSEJO NACIONAL PARA LA INTEGRACION
DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD


Abog. SANDRA PILAR PIROS MARCOS
GERENTE
OFICINA DE ASESORIA JURIDICA





PERÚ

Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social

Viceministerio de la Mujer

Consejo Nacional para la Integración de la persona con Discapacidad - CONADIS



INFORME N° 0125 - 2008-CONADIS-AFB.

A : **Abog. GUILLERMO C. VEGA ESPEJO**
Presidente del CONADIS

DE : **ALFREDO EMILIO FEIJOO BASTE**
Apoyo Profesional en Gestion de RR. HH.

Asunto : **PROYECTO DIRECTIVA HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO - CONADIS**

Fecha : **Lima, 27 e noviembre de 2008**

Es grato dirigirme a usted, a fin alcanzar el documento del asunto, para establecer los lineamientos que permitan normar, orientar, prevenir y sancionar los actos de Hostigamiento sexual en las relaciones laborales del personal de la Institución, sea cual sea su modalidad contractual y jerarquía administrativa. que presten servicios o realicen labores: servidores, funcionarios, contratados bajo la modalidad de Locación de Servicios, Contratados Administrativos de Servicios, practicantes, secigristas, consultores y otro personal incluyendo contratistas y personal temporal.

Sin otro en particular, es cuanto se alcanza en calidad de **Urgente**, esperando su aprobación, y ejecución para los fines del caso.



ALFREDO E. FEIJOO BASTE
Apoyo Profesional en Gestión de Recursos Humanos

Asesoría Jurídica





PERÚ

Ministerio
de la Mujer
y Desarrollo Social

Viceministerio
de la Mujer

Consejo Nacional para la Integración de
la persona con Discapacidad-CONADIS

DIRECTIVA N° -2008-CONADIS-PRE

HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO

I. OBJETIVO

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

II. ALCANCE

La presente Directiva es de aplicación al personal de todas las Unidades Orgánicas del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad, que presten servicios o realicen labores bajo cualquier modalidad: servidores, funcionarios, contratados bajo la modalidad de Locación de Servicios, Contratados Administrativos de Servicios, practicantes, secigristas, consultores y otro personal incluyendo contratistas y personal temporal.

III. BASE LEGAL

- 3.1 Ley N° 27050 - Ley General de la Persona con Discapacidad
- 3.2 Ley 27942 Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual
- 3.4 Ley 27584 Ley del Proceso Contencioso Administrativo
- 3.5 Ley 27444 Ley de Procedimiento Administrativo General
- 3.6 Ley 27815 Ley del Código de Ética de la Función Pública
- 3.7 D. Leg. 276 de la Carrera Administrativa del Sector Público
- 3.8 D.S. 010-2003-MIMDES Reglamento de la Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual.
- 3.9 Resolución de Presidencia N° 021-2008-CONADIS-PRE Aprueba el Reglamento Interno de Trabajo del CONADIS
- 3.10 La Convención Interamericana para Prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la mujer "Convención de Belem do Pará" Art.2° y primer párrafo resolutorio.
- 3.11 Declaración de los Derechos Humanos 1948

IV. RESPONSABILIDAD

Es responsabilidad de la Presidencia y de las unidades orgánicas del CONADIS, y de todo el personal cumplir y hacer cumplir la presente Directiva acorde a la normatividad vigente y a lo acotado en la presente directiva.



XI



PERÚ

Ministerio
de la Mujer
y Desarrollo Social

Viceministerio
de la Mujer

Consejo Nacional para la Integración de
la persona con Discapacidad - CONADIS

V Disposiciones Generales.

5.1 DEFINICION DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL.-

- Una conducta de naturaleza sexual, y toda otra conducta basada en el sexo y que afecte a la dignidad de mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe (OIT).
- 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 afecta la dignidad de la persona. Pueden el Hostigado y el Hostigador haber mantenido relaciones personales de cualquier índole en forma voluntaria previamente al hostigamiento sin que este hecho impida la denuncia.

color de
letra

5.2 CONCEPTOS BASICOS

- **Relación de Autoridad:** Vínculo existente entre dos personas a través de la cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de otra, o tiene una situación ventajosa frente a la otra. Este concepto incluye el de la relación de dependencia.
- **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.



Situación Ventajosa: Se produce en una relación en la que no existe una posición de autoridad atribuida; pero sí un poder notorio 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 y siempre que estén comprendidas en las instituciones a que alude la Ley.

5.3 CONSECUENCIAS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO.-

- Las consecuencias del Hostigamiento ^{FS (mayorista)} sexual pueden ser demoledoras para la víctima. Además de los dañinos efectos psíquicos y físicos (estrés emocional, ansiedad, depresión, ira, impotencia, fatiga y enfermedad física), la víctima corre el riesgo de perder su trabajo o experiencias relacionadas con él, tales como su formación profesional, o llegar a sentir que la única solución posible es renunciar a todo ello.
- El acoso sexual lleva a la frustración, pérdida de autoestima, ausentismo y una merma de la productividad.
- El acoso sexual puede ser la razón oculta de que empleados valiosos abandonen o pierdan su puesto de trabajo, incluso cuando habían dado muestras de un buen rendimiento.