

Ormaiación



RESOLUCION DIRECTORAL

N° 357 - 2014-DG-HVLH

Magdalena del Mar, 31 de octubre de 2014

Vistos; el Memorando N° 397 y 495-2014-OEA-HVLH/2014, emitido por el Director Ejecutivo de la Oficina de Administración y la Nota Informativa N°181-OEPE-HVLH-2014, emitida por el Director de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico del Hospital Víctor Larco Herrera y;

CONSIDERANDO:

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-MINDES, 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 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 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, el documento del Visto, resulta necesario aprobar la Directiva Administrativa denominada "Procedimiento para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Hospital Víctor Larco Herrera";

Estando a lo propuesto por el Director Ejecutivo de la Oficina de Administración y a lo informado por el Director de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico del hospital Víctor Larco Herrera;

Con el visado del Director de la Oficina Ejecutiva de Administración; del Director de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico y de la Jefa de la Oficina de Asesoría Jurídica del Hospital "Víctor Larco Herrera". y;

De conformidad con lo previsto en el literal c) del artículo 11° del Reglamento de Organización y Funciones del Hospital "Víctor Larco Herrera" aprobado por Resolución Ministerial N° 132-2005/MINSA,

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar la Directiva Administrativa N° 001-OEA-DG-HVLH/MINSA-2014, denominada "Procedimiento para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Hospital Víctor Larco Herrera", que en documento adjunto como anexo forma parte integrante de la presente Resolución;





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

Artículo 3°.- Disponer a la Oficina de Comunicaciones la publicación de la presente Resolución en el Portal de Internet del Hospital "Víctor Larco Herrera".

Regístrese y comuníquese

Ministerio de Salud
Hospital "Víctor Larco Herrera"

Med. Cristina Espinoza L.
Departamento de Asesoría
P.O. B. 12899 R.N.E. 8219



CAEL/MYRV.

Distribución:

- Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico
- Oficina Ejecutiva de Administración
- Oficina de Asesoría Jurídica
- Unidades Orgánicas
- Archivo

DIRECTIVA ADMINISTRATIVA N° 001-OEA-DG-HVLH/MINSA-2014

“PROCEDIMIENTOS PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL HOSPITAL VÍCTOR LARCO HERRERA”

I. OBJETIVO

La prevención y sanción de los actos de hostigamiento sexual producidos en las relaciones de autoridad o dependencia - cualquiera sea la forma jurídica de esta relación- en las diferentes unidades orgánicas del Hospital “Víctor Larco Herrera”.

II. FINALIDAD

Normar los procedimientos y establecer las competencias y responsabilidades para la aplicación de los mecanismos de prevención y sanción del hostigamiento sexual en el Hospital “Víctor Larco Herrera”.

III. ALCANCE

La presente Directiva es de aplicación a los funcionarios y servidores del Hospital “Víctor Larco Herrera”, independientemente del régimen laboral que les sea aplicable, así como para todo el personal sujeto a otras modalidades de contratación.

IV. VIGENCIA

La presente Directiva entrará en vigencia a partir del día siguiente de su aprobación, mediante Resolución Directoral.

V. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por el Perú con Resolución Legislativa N° 13282, de fecha 19 de diciembre de 1959.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada por el Perú mediante Resolución Legislativa N° 23432, de fecha 04 de junio de 1982, ratificada el 20 de agosto de 1982 y su Protocolo Facultativo (Recomendación N° 19).
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "CONVENCIÓN DE BELÉM DO PARÁ", aprobada por el Perú con Resolución Legislativa N° 26583, de fecha 01 de marzo de 1996, ratificada el 02 de abril de 1996.
- Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

- Ley N° 27815, Ley de Código de Ética de la Función Pública y su Reglamento aprobado con Decreto Supremo N° 033-2005-PCM.
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada por la Ley N° 29430 y su Reglamento aprobado con Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES.
- Decreto Legislativo N° 1057, Ley de Contratación Administrativa de Servicios y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y modificatorias, Decreto Supremo N° 065-2011-PCM.
- Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057 y otorga derechos laborales.
- Decreto Supremo N° 003-2009-MIMDES, aprueban el Plan Nacional Contra la Violencia hacia la mujer 2009 – 2015.
- Reglamento de Organización y Funciones del Hospital "Víctor Larco Herrera, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 132-2005/MINSA.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil



VI. DISPOSICIONES GENERALES

6.1 De los Conceptos:

- El hostigamiento sexual típico o chantaje sexual consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan esta conducta por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales.
- El hostigamiento sexual ambiental consiste en la conducta física o verbal de naturaleza sexual o sexista de una o más personas hacia otra y otras con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.

6.2 Elementos constitutivos del hostigamiento sexual:

- Existencia de una relación de autoridad o dependencia, de jerarquía o situación ventajosa.
- Desarrollo de actos de carácter o connotación sexual, llámense físicos, verbales, escritos o de similar naturaleza.
- Actos no deseados o rechazados manifiestamente por la víctima.



- d) El sometimiento o el rechazo de una persona a dicha conducta se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo y/o dicha conducta creando un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

La reiteración 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.

6.3 De las manifestaciones del hostigamiento sexual:

El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las conductas siguientes:

- a) Prometer de forma implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b) Realizar amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
- c) Usar términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima, tales como:
- Escritos con mensajes de contenido sexual.
 - Exposiciones indecentes con contenido sexual y ofensivo.
 - Bromas obscenas.
 - Preguntas, chistes o piropos de contenido sexual.
 - Conversaciones con términos de corte sexual.
 - Miradas lascivas reiteradas con contenido sexual.
 - Llamadas telefónicas o correos electrónicos con contenido sexual.
 - Proposiciones reiteradas para citas con quien ha rechazado solicitudes de naturaleza sexual.
 - 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) Efectuar acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima; tales como: rozar, recostarse, arrinconar,



besar, abrazar, pellizcar, palmear, obstruir intencionalmente el paso, entre otras conductas de similar naturaleza.

- e) Tratar de manera ofensiva u hostil por el rechazo de las conductas antes señaladas.

VII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

7.1 Presentación de la Queja:

La queja de hostigamiento sexual será presentada por el/la hostigado/a en forma verbal o escrita, ante la Secretaría Técnica de los órganos del procedimiento administrativo disciplinario correspondiente, el mismo que tramitará la denuncia conforme al procedimiento establecido en la Ley de Hostigamiento Sexual y su Reglamento en concordancia con la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM .

El plazo para la presentación de la queja, no podrá exceder de treinta (30) días calendario de producido el último acto de hostigamiento sexual o indicio del mismo.

En caso que la presentación de la queja se haga en forma verbal, se deberá levantar un acta entre el/la hostigado/a y el órgano que ha recibido la queja.

7.2 Contenido de la Queja:

El acta que se levante ante la queja verbal o, en su caso, el escrito de queja que presente el/la hostigado/a deberá contener los siguientes requisitos:

- a) Datos generales de la presunta persona hostigada: nombre completo, cargo, órgano o unidad orgánica, régimen laboral, relación contractual o de otra índole con el presunto hostigador.
- b) Datos generales del presunto hostigador: nombre completo, cargo, órgano o unidad orgánica, régimen laboral, relación contractual o de otra índole con la presunta persona hostigada.
- c) Descripción clara y concreta de los actos denunciados que se consideren manifestaciones de hostigamiento sexual, presentados en una narración cronológica, las circunstancias de tiempo y lugar en que se produjeron y la reacción de la presunta persona hostigada frente a estos hechos.
- d) Ofrecimiento de medios probatorios que acrediten la queja.
- e) Solicitud de medidas cautelares a favor de la presunta persona hostigada, de considerarlo necesario.

7.3 Los medios probatorios:

La víctima de hostigamiento sexual para probar lo que afirma en la queja podrá presentar, entre otros, los siguientes medios probatorios:

- a) Declaración de testigos.
- b) Documentos públicos o privados.
- c) Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros.
- d) Pericias psicológicas, psiquiátricas, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
- e) Cualquier otro medio probatorio idóneo.

7.4 Medidas Cautelares:

Podrá solicitarse y/o dictarse medidas cautelares a fin de asegurar la eficacia de la Resolución Final y la protección a la víctima.

Estas medidas serán recomendadas a la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, de la Oficina Ejecutiva de Administración o por la Secretaría Técnica de los órganos del procedimiento administrativo disciplinario y deberán ajustarse a la intensidad, proporcionalidad y necesidad a que hubiera lugar, y que podrán ser:

- a) Separar al servidor de sus funciones y ponerlo a disposición de la Oficina de recursos humanos, o la que haga sus veces, para realizar trabajos que le sean asignados de acuerdo con su especialidad.
- b) Exonerar al servidor civil de la obligación de asistir al centro de trabajo

Las medidas cautelares pueden ser adoptadas al inicio o durante el procedimiento administrativo disciplinario sin perjuicio del pago de la compensación económica correspondiente.

Excepcionalmente, pueden imponerse antes del inicio del procedimiento, siempre que el órgano instructor determine que la falta presuntamente cometida genera la grave afectación del interés general.

La medida provisional se encuentra condicionada al inicio del procedimiento.



7.5 Apertura del procedimiento

La Secretaría Técnica de los órganos del procedimiento administrativo disciplinario, al tomar conocimiento de la denuncia, calificará y emitirá pronunciamiento sobre la procedencia o improcedencia de instauración del Proceso Administrativo Disciplinario, en un plazo de cinco (05) días hábiles de recibida la queja. Excepcionalmente y por causa justificada, dicho plazo podrá ampliarse hasta por tres (03) días hábiles.

7.6 Improcedencia de la queja

De no ser procedente la instauración del proceso administrativo disciplinario, la Secretaría Técnica de los órganos del procedimiento administrativo disciplinario elevará lo actuado al titular de la entidad con los fundamentos de su pronunciamiento, a través de un Informe para los fines pertinentes.

De encontrarlo conforme, el titular de la entidad pondrá en conocimiento del/la hostigado/a, el resultado de la calificación de la queja.

De estimarlo necesario, el/la hostigado/a, podrá solicitar la reevaluación de la decisión, aportando medio de prueba idóneo, en el plazo de tres (03) días hábiles de recibida la comunicación de la calificación de la denuncia.

7.7 Instauración de Proceso Administrativo Disciplinario

En caso de ser procedente la instauración del procedimiento administrativo disciplinario, la Secretaría Técnica de los órganos del procedimiento administrativo disciplinario elevará un Informe con todo lo actuado a la autoridad competente para conocer el procedimiento administrativo disciplinario:

- a) En el caso de la sanción de amonestación escrita, al jefe inmediato quien instruye y sanciona, siendo el jefe de recursos humanos o el que haga sus veces, oficializa dicha sanción
- b) En el caso de la sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos o el que haga sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción
- c) En el caso de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos es el órgano instructor, y el titular de la entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.

La resolución que instaura el proceso administrativo disciplinario por hostigamiento sexual, será comunicada al Órgano de Control Institucional de la entidad.



7.8 Responsabilidades

De conformidad con lo estipulado en el Artículo 15° de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, en el caso que haya conocido del acto de hostilidad, el titular de la entidad, los demás órganos del procedimiento administrativo disciplinario o la Secretaría Técnica de los órganos del procedimiento administrativo disciplinario, y no haya adoptado las acciones oportunas y adecuadas para tramitar, investigar y sancionar los hechos, será responsable solidario por el pago de la indemnización que corresponde al hostigador, sin perjuicio de la responsabilidad penal que corresponda.

En el caso que el funcionario que recepciona la denuncia y no la tramita y/o Secretaría Técnica de los órganos del procedimiento administrativo disciplinario que omite emitir pronunciamiento dentro del plazo de ley o el titular de la entidad no emita la resolución que instaura el proceso administrativo disciplinario, respectivamente, incurrir en falta de carácter disciplinario de negligencia funcional pasible de las sanciones a que hubiera lugar.



7.9 De la investigación

Una vez instaurado el proceso administrativo disciplinario, el órgano del procedimiento administrativo disciplinario competente tendrá un plazo máximo de tres (03) días hábiles para correr traslado de la queja a el/la hostigador/a.

El/la hostigador/a tendrá cinco (05) días hábiles para presentar sus descargos, contados a partir del día siguiente de recibida la notificación. El descargo se hará por escrito, debiendo exponer ordenadamente los hechos y pruebas con las que se desvirtúen los cargos.

Excepcionalmente, cuando exista causa justificada y a petición del/la hostigador/a, el órgano del procedimiento administrativo disciplinario competente podrá otorgar una prórroga de cinco (05) días hábiles más en el plazo de presentación del descargo.

Recibidos o sin recibir los descargos del/la hostigador/a en el plazo señalado precedentemente, el órgano del procedimiento administrativo disciplinario competente cuenta con diez (10) días hábiles para realizar la investigación, plazo en el que deberán actuarse todas las pruebas, de ser el caso correrá traslado del descargo al/la hostigador/a dentro del tercer día hábil de recibido dicho descargo; pondrá en conocimiento de ambas partes todos los documentos que se presenten y realizará las investigaciones que considere necesarias a fin de determinar la configuración del acto de hostigamiento sexual, actuando además las pruebas no ofrecidas por el/la agraviado(a), a fin de determinar la



existencia y responsabilidad de los actos del hostigamiento sexual denunciados.

El órgano del procedimiento administrativo disciplinario competente al concluir la investigación, emitirá su pronunciamiento a través de un Informe Final, el cual deberá estar debidamente motivado señalando los fundamentos de hecho y de derecho en que ampare sus conclusiones y recomendaciones referentes a la imposición de la sanción correspondiente de acuerdo al régimen laboral y/o contractual al que pertenece el quejado.

7.10 Plazo máximo del procedimiento y de la Resolución

El proceso administrativo disciplinario tendrá una duración de treinta (30) días hábiles improrrogables. En caso no se concluya en el plazo establecido, asume responsabilidad el órgano del procedimiento administrativo disciplinario competente, configurándose una falta de carácter disciplinario, de conformidad con lo estipulado en el segundo párrafo del artículo 98° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.



7.11 Sanciones

En caso de determinarse el acto de hostigamiento sexual, las sanciones aplicables dependerán de la gravedad y podrán ser:

- a) Amonestación verbal
- b) Amonestación escrita
- c) Suspensión sin goce de compensaciones desde un día hasta por
- d) doce (12) meses; y,
- e) Destitución.

Asimismo, para el caso de los ex servidores la sanción que les corresponde es la inhabilitación para el reingreso al servicio civil hasta por cinco (5) años, de conformidad a lo establecido en la Ley N° 27444.

En caso del personal destacado, la Resolución de sanción se pondrá en conocimiento de la Entidad de origen, para la ejecución de la sanción y su inserción en el Legajo Personal.

7.12 Garantías del procedimiento

Confidencialidad: Todos los actos y documentos del proceso de la denuncia tienen carácter reservado, para lo cual la Secretaría Técnica de los órganos del procedimiento administrativo disciplinario implementará sus comunicaciones a través de cartas, las que deberán



ser registradas en un Libro de Ingreso de Denuncias por Hostigamiento Sexual. La infidencia producida en los procesos de denuncia por hostigamiento sexual será sancionada conforme a lo dispuesto en el artículo 10° del Reglamento de la Ley del Hostigamiento Sexual.

Protección de los testigos: Se brindará a los testigos del procedimiento, la protección necesaria frente a posibles represalias, debiendo adoptar la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, de la Oficina General de Administración, las medidas personales y laborales que correspondan dentro del ámbito administrativo.

VIII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

8.1 Medidas de prevención y difusión

Corresponde a la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, de la Oficina General de Administración efectuar las siguientes acciones:

- a) Comunicar a todo el personal de la institución y aquellos que se incorporen a las mismas, sobre la existencia de una política de prevención y sanción del hostigamiento sexual, brindando información completa, asequible y comprensible.
- b) Realizar campañas de detección, prevención y difusión del hostigamiento sexual dentro de la institución, tales como encuestas de opinión, buzón de sugerencias, entre otras.
- c) Colocar en lugares visibles de la institución, información sobre el procedimiento para denunciar y sancionar el hostigamiento sexual.
- d) Realizar talleres de capacitación y módulos itinerantes que promuevan la toma de conciencia y los cambios en los patrones socioculturales que toleren o legitimen el hostigamiento sexual.
- e) Coordinar con las entidades gubernamentales y no gubernamentales sobre acciones afirmativas a adoptar con relación a la prevención de la violencia de género y del hostigamiento sexual.
- f) Difundir la presente Directiva y las normas sobre el hostigamiento sexual a través de la página web institucional, periódicos murales, paneles y otros en lugares visibles.
- g) Insertar en el Legajo Personal o en el expediente de contratación de los funcionarios y servidores, la resolución de sanción por hostigamiento sexual. Cuando la sanción impuesta sea la de destitución, copia de la resolución pertinente deberá ser remitida a la Presidencia del Consejo de Ministros o quien ésta designe para su inserción en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido.



- h) Elaborar una base de datos con carácter confidencial para registrar las sanciones por hostigamiento sexual impuestas en el Hospital Víctor Larco Herrera.

8.2 Relaciones de sujeción no reguladas por el derecho laboral

En caso de una persona comprendida en una relación no regulada por el derecho laboral, sea hostigado/a por un servidor o funcionario bajo el Régimen Laboral Público o por otro de su mismo nivel contractual, el procedimiento se sujetará a lo estipulado por la Ley de Hostigamiento Sexual y su Reglamento en concordancia con la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, en aplicación del artículo 239° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, respectivamente.

La víctima de hostigamiento sexual en una relación no regulada por el derecho laboral, tiene derecho a exigir una indemnización en la vía civil, la misma que podrá tramitar en proceso sumarísimo, sujetándose a las normas del Código Civil y Procesal Civil vigentes, según lo establecido en el artículo 22° de la Ley N° 27942.

8.3 Falsa Queja

La queja de hostigamiento sexual declarada infundada por resolución firme y en la cual se acredite la mala fe del demandante, facultará al perjudicado con la falsa queja a interponer las acciones judiciales pertinentes y a la autoridad competente a imponer las sanciones a que hubiera lugar contra quien realizó la falsa queja.

DISPOSICIÓN FINAL

Todo el personal del Hospital Víctor Larco Herrera, sea cual sea su régimen laboral o contractual al que pertenecen, así como al personal de confianza, destacado, entre otros, son responsables del cumplimiento de la presente Directiva.

