



MINISTERIO SALUD
HOSPITAL HERMILIO VALDIZAN
DIRECCION GENERAL



Nº 025-DG/HHV-2013

Resolución Directoral

Santa Anita, 08 de Febrero del 2013.

Visto el Memorando N° 0095-OEA-HHV-13, de la Oficina Ejecutiva de Administración;

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, la aprobación de la citada Ley significa el cumplimiento por parte del Estado peruano de obligaciones contraídas ante la comunidad internacional al suscribir y ratificar la convención sobre todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer;

Que, mediante Decreto Supremo N° 010-2003-MINDES, se aprobó el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual;

Que, en este sentido, resulta pertinente contar con un instrumento normativo acorde con las nuevas disposiciones que regulan la materia, siendo conveniente la aprobación de una Directiva sobre las Normas y Procedimientos para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Hospital Hermilio Valdizán;

En uso de las facultades conferidas por el Artículo 11º inc. c) del Reglamento de Organización y Funciones del Hospital "Hermilio Valdizán", aprobado por R.M. N° 797-2003-SA/DM; y, contando con la visación de la Dirección Ejecutiva de Administración, Oficina de Asesoría Jurídica y la Oficina de Personal;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Aprobar la Directiva Administrativa N° 005-OEA-OP-HHV-2013 – "Normas y Procedimientos para la sanción del Hostigamiento sexual en el hospital Hermilio Valdizán", que forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo Segundo.- La Directiva s que se aprueba con la presente Resolución es de observancia, aplicación y cumplimiento obligatorio de todo el personal que labore o preste servicios bajo cualquier modalidad en los órganos y unidades orgánicas del Hospital Hermilio Valdizán y Centro de Rehabilitación de Ñaña.

Artículo Tercero.- La Oficina de Estadística e Informática queda encargada de la publicación de la presente Directiva en el Portal Web del Hospital Hermilio Valdizán.

Regístrese y Comuníquese,

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL HERMILIO VALDIZAN


Dra. Amelia Arias Albino
Directora General (e)
C.M.P. 12667 RNE 4326

Patricia R.

Distribución:
OAJ
OEA
OP
INFORMATICA

File : Resoluciones I-2013



PERÚ

Ministerio
de
SaludHospital Hermilio Valdizán
Oficina Ejecutiva de Administración
Oficina de Personal"AÑO DE LA INTEGRACION NACIONAL Y EL RECONOCIMIENTO DE
NUESTRA DIVERSIDAD"

DIRECTIVA ADMINISTRATIVA N° 005-OP-OEA-HHV-2013

NORMAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA PREVENCION Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL HOSPITAL "HERMILIO VALDIZÁN"

I.- FINALIDAD

Lograr los criterios y procedimientos para la prevención, investigación y sanción de los actos de Hostigamiento sexual en el Hospital Hermilio Valdizán.

II.- OBJETIVO

Establecer medidas para la prevención, investigación y sanción de los actos de hostigamientos sexual en el Hospital Hermilio Valdizán.

III.- BASE LEGAL

- Constitución Política del Estado
- Declaración Universal de los Derechos Humanos aprobada por el Perú con Resolución Legislativa N°13282.
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "CONVENCION DE BELEM DO PARA", aprobada por el Perú con Resolución Legislativa N° 26583.
- Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer CEDAW, aprobada por el Perú, con Resolución Legislativa N° 23432, del 04 de Junio de 1982 y ratificada el 20 de agosto de 1982.
- Recomendación General N°19 del Comité de la CEDAW, sobre violencia contra la mujer.
- 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.
- Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General
- Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento aprobado con Decreto Supremo N°005-90-PCM.
- Decreto Legislativo N° 1057 regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y su Reglamento aprobado con 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.
- Disposiciones sobre los Procesos Administrativos Disciplinarios que se instauran en el Hospital Hermilio Valdizán-
- Resolución Ministerial N° 797-2003-SA/DM – Aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Hospital Hermilio Valdizán.



D. BUSTAMANTE V.





PERÚ

Ministerio
de
Salud

Hospital Hermilio Valdizán
Oficina Ejecutiva de Administración
Oficina de Personal

"AÑO DE LA INTEGRACION NACIONAL Y EL RECONOCIMIENTO DE
NUESTRA DIVERSIDAD"

- Resoluciones Directorales N° 217, 221 y 230-DG-HHV-2012, aprueban el Manual de Organización y Funciones del Hospital Hermilio Valdizán.
- Decreto Supremo N° 023-2005-SA, aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud y sus modificatorias.
- Decreto Supremo N° 003-2010-SA, que aprueba la modificatoria del Reglamento de Organización y Funciones de Ministerio de Salud.

IV.- ALCANCE

Las normas contenidas en la presente directiva, serán de aplicación al personal nombrados y contratado del régimen laboral del decreto Legislativo 276, así como al personal sujeto al régimen laboral de Decreto Legislativo N° 1057, los que en adelante se denominarán "El servidor" que laboran en los Órganos y Unidades Orgánicas del Hospital Hermilio Valdizán.

V.- DISPOSICIONES GENERALES

5.1 De los Conceptos:

- a) 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.
- b) 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.

5.2 Manifestaciones que constituyen hostigamiento sexual:

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

- a) Promesa implícita o expresa a la persona hostigada un trato preferente o beneficioso, respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la persona hostigada que atente o agravie su dignidad.
- c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, a través de cualquier medio, de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la persona hostigada, tales como: escritos con mensajes de contenido sexual, exposiciones indecentes con contenido sexual y ofensivos, bromas obscenas, preguntas, chistes o piropos de contenido sexual; conversaciones con términos de corte sexual, miradas lascivas reiteradas con contenido sexual, llamadas telefónicas con contenido sexual, proposiciones reiteradas para citas con quien ha rechazado tales solicitudes, comentarios de contenido sexual o de la vida sexual de la persona agraviada, mostrar reiteradamente dibujos, grafitis, fotos, revistas, calendarios con contenido sexual; entre otros actos de similar naturaleza.



D. BUSTAMANTE V.





PERÚ

Ministerio
de
Salud

Hospital Hermilio Valdizán
Oficina Ejecutiva de Administración
Oficina de Personal

"AÑO DE LA INTEGRACION NACIONAL Y EL RECONOCIMIENTO DE
NUESTRA DIVERSIDAD"

- d) Acercamientos corporales, roces tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la persona hostigada, tales como: rozar, recostarse, arrinconar, besar, abrazar, pellizcar, palmear, obstruir intencionalmente el paso, entre otras conductas de similar naturaleza.
- e) Trato ofensivo u hostil como consecuencia del rechazo de las conductas señaladas en los literales precedentes.

5.3 Elementos constitutivos del hostigamiento sexual:

Para configurar el hostigamiento sexual se requiere la presencia de alguno de los elementos constitutivos siguientes:

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

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.

VI.- DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

6.1 Presentación de queja:

La queja de hostigamiento sexual será presentada por el quejado en forma verbal o escrita, según el siguiente detalle:

- a) Ante la Oficina de Personal, en caso el quejado sea funcionario o servidor público sujeto al régimen laboral del Decreto legislativo N° 276, sea trabajador sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 1057.
- b) Ante la Oficina Ejecutiva de Administración, en caso el quejado preste servicios bajo otro régimen contractual o el presunto hostigador sea personal que presta servicios en la Oficina de Personal.

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

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

6.2 Contenido de la queja.-

El acta que se levante ante la queja verbal o, en su caso, el escrito de queja que presente el quejado, 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 consideran manifestaciones de hostigamiento sexual, presentados en





PERÚ

Ministerio
de
Salud

Hospital Hermilio Valdizán
Oficina Ejecutiva de Administración
Oficina de Personal

"AÑO DE LA INTEGRACION NACIONAL Y EL RECONOCIMIENTO DE
NUESTRA DIVERSIDAD"

una narración cronológica, 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. En caso de pruebas documentales, estas deberán ser presentada al momento de la presentación de la queja
- e) Solicitud de medidas cautelares a favor de la presunta persona hostigada, de considerarlo necesario.

En caso no se cumpla con presentar dichos requisitos se dará por no presentada la queja.

6.3 Los medios probatorios.

La carga de la prueba corresponde a la presunta persona hostigada. Durante la tramitación de la denuncia, de evidenciar el órgano a cargo de la investigación que los medios probatorios son insuficientes para formar convicción, podrá ordenar la actuación de los medios probatorios adicionales que cree conveniente, son admitidos los siguientes medios probatorios:

- a) Declaración de testigos.
- b) Documentos públicos o privados, salvaguardando el derecho a la intimidad de las personas involucradas.
- c) Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto electrónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, siempre que hayan sido obtenidos por medios lícitos.
- d) Pericias psicológicas, psiquiátricas, grafo técnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros, que sean ofrecidos por las partes.
- e) Cualquier otro medio de prueba idóneo para la verificación de los actos de hostigamiento sexual.

6.4 Procedimiento de la queja.

- a) En caso el quejado sea funcionario o servidor público sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público. Recibida la queja, la Oficina de Personal, correrá traslado en un plazo de dos (02) días a la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios o a la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios, según corresponda. En caso que el quejado sea miembro titular de algunas de las referidas Comisiones, deberá ser reemplazado por un miembro suplente.

La Comisión procederá conforme a las reglas y procedimientos establecidos en la normatividad legal vigente.

- b) En caso el quejado sea personal sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 1057.- Recibida la queja, la Oficina de Personal correrá traslado de la queja al presunto hostigador, para que en un plazo no mayor de cinco (05) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la notificación, presente los descargos correspondientes.

La Oficina de Personal, una vez recibidos los descargos, correrá traslado al quejado dentro del tercer día hábil de recibido el descargo a fin que, si lo desea, pueda presentar las aclaraciones que corresponda en un plazo máximo de cinco (05) días hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación, prorrogable por cinco (05) días hábiles mas,



D. BUSTAMANTE V.





siempre que se sustente por causa justificada y a solicitud expresa del interesado. Toda la documentación que se presente deberá ser de conocimiento de ambas partes.

Vencido el plazo la Oficina Personal, tiene un plazo de doce (12) días hábiles para emitir el informe correspondiente, calificando la falta, evaluando las pruebas presentadas y solicitando de oficio las que considere pertinente. En caso de estar comprobada la queja se procederá a la aplicación de la sanción correspondiente, mediante la emisión de una Resolución. Dicha sanción será comunicada al infractor por la Oficina de Personal.

En caso la queja se interponga contra el personal que presta servicios en la Oficina de Personal, esta deberá presentarse ante la Oficina Ejecutiva de Administración, quien procederá con los tramites y plazos citados en el presente numeral.

c) En caso el quejado preste servicios bajo otro régimen contractual.-

Recibida la queja, la Oficina Ejecutiva de Administración, correrá traslado de la queja, al presunto hostigador, para que en un plazo no mayor a cinco (05) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la notificación, presente los descargos correspondientes.

La Oficina Ejecutiva de Administración, un vez recibido los descargos, correrá traslado al quejado dentro del tercer día hábil de recibido el descargo a fin que, si lo desea, pueda presentar las aclaraciones que corresponda en un plazo máximo de cinco (05) días hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación, prorrogable por cinco (05) días hábiles mas, siempre que se sustente por causa justificada y a solicitud expresa del interesado. Toda la documentación que se presente deberá ser de conocimiento de ambas partes.

Vencido el plazo la Oficina Ejecutiva de Administración, tiene un plazo de doce (12) días hábiles, para emitir el informe correspondiente, calificando la falta, evaluando las pruebas presentadas y solicitando de oficio las que considere pertinente. En caso de estar comprobada la queja, se procederá a la aplicación de la sanción correspondiente, mediante la emisión de una Resolución. Dicha sanción será comunicada al infractor por la Oficina Ejecutiva de Administración.

6.5 Garantías del Procedimiento.

a) Confidencialidad:

Todos los actos y documentos en el proceso de queja tienen carácter de reservado. La infidencia producida en los procesos de queja por hostigamiento sexual será calificada de acuerdo a la normatividad vigente.

b) Garantía del debido proceso:

Durante la tramitación de la queja hasta el fin del procedimiento, la persona designada para el seguimiento del proceso tendrá acceso a la información y a los actos realizados por las entidades encargadas de la investigación, con la finalidad de asegurar la transparencia y el debido proceso al tramite de queja. Esta facultad incluye la posibilidad de sugerir actos tendientes al esclarecimiento.

c) Protección de los testigos:

Se adoptaran las medidas que correspondan a cada caso en particular, que protejan a los testigos frente a represalias de naturaleza personal o laboral





6.6 Medidas Cautelares.

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

Estas medidas deberán ajustarse a la intensidad, proporcionalidad y necesidad a que hubiera lugar, y que podrán ser:

- a) Rotación o separación física del presunto hostigador.
- b) Rotación del quejado a su solicitud.
- c) Impedimento de acercarse al quejado a su entorno familiar, para lo cual se deberá efectuar una constatación policial respectiva.
- d) Asistencia psicológica u otras medidas de protección, que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral del quejado, por ser el (la) mayor afectado (a) con el hostigamiento sexual sufrido.

6.7 Sanciones.

Las conductas de hostigamiento sexual que se comprueben, serán sancionadas según su gravedad y de conformidad a la normatividad vigente que correspondan al régimen legal de contratación del presunto hostigador.

6.8 Medidas de prevención y difusión.

La Oficina Ejecutiva de Administración a través de la Oficina de Personal, efectuara las siguientes acciones:

- a) Realizara campañas de prevención y difusión de la información sobre hostigamiento sexual.
- b) Difundir a través de la intranet, periódicos murales, paneles y otros lugares visibles, información sobre el procedimiento para denunciar y sancionar el hostigamiento sexual.

6.9 Falsa queja.

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

VII.- RESPONSABILIDADES

- 7.1 Las personas que prestan servicios, bajo cualquier modalidad laboral o contractual, en el Hospital Hermilio Valdizán, son responsables del cumplimiento de la presente directiva.
- 7.2 La supervisión y verificación del cumplimiento de las disposiciones contenida en la presente directiva, estar a cargo de la Oficina de Personal.
- 7.3 Los aspectos no previstos en la presente directiva, podrán ser resuelto por la Oficina Ejecutiva de Administración, en el marco de su competencia.
- 7.4 Las entidades encargadas de a investigación, responderán solidariamente en forma conjunta por la indemnización que previo proceso se fijara al hostigador por no haber instaurado dentro del plazo de ley el proceso administrativo disciplinario no obstante haber tenido conocimiento de dichos actos en virtud a la queja presentada oportunamente por el quejado. La responsabilidad pecuniaria recaída responderá además administrativamente por haber incurrido en falta, sin perjuicio de la responsabilidad penal a que hubiere lugar.

