MINISTERIO DE SALUD

No. 226-2019/MINSA

REPUBLICA DEL PERU

Resolución Ministerial

Lima, 07 de MARZO del 2019

Z. TOMAS

N. Santillán R.

S. YANCOURT

E. SAN MARTIN B.

G. Rosell

R. TAPIA

VISTOS; los Expedientes Nos. 18-007827-001/002/004/006, que contienen el Informe N° 029-2018-MTAZ-DPROM-DGIESP/MINSA de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública, el Memorando N° 419-2019-OGGRH-ODRH/MINSA de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos y el Informe N° 397-2018-OTRANS-SG/MINSA de la Oficina de Transparencia y Anticorrupción de la Secretaría General;

CONSIDERANDO:

Que, mediante el Decreto Legislativo N° 1161, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, modificada por la Ley N° 30895, Ley que fortalece la función rectora del Ministerio de Salud, éste es la Autoridad de Salud a nivel nacional, según lo establece la Ley 26842, Ley General de Salud, tiene a su cargo la función rectora a nivel nacional, la formulación, dirección y gestión de la política nacional de salud y es la máxima autoridad rectora en el sector. Su finalidad es la promoción de la salud, la prevención de enfermedades, la recuperación de la salud y la rehabilitación de la salud de la población;

Que, la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada por el Decreto Legislativo N° 1410, Decreto Legislativo que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual; tiene por objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual, en los centros de trabajo públicos y privados, en las instituciones educativas y en instituciones policiales y militares;

Que, el artículo 4 de la citada Ley N° 27942, establece que el hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole; precisa además que en dichos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta;

Que, la Primera Disposición Complementaria del Reglamento de la Ley N° 27942, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, establece que por Resolución Ministerial, los Sectores podrán aprobar normas específicas y complementarias que requieran para implementar las disposiciones establecidas en la citada Ley y su Reglamento;

Que, el numeral 6.5 de la NTS N° 047-MINSA/DGPS-V.01: "Norma Técnica de Salud para la Transversalización de los Enfoques de Derechos Humanos, Equidad de Género e Interculturalidad en Salud", aprobada por Resolución Ministerial N° 638-2006/MINSA, establece que las instancias del sector salud deben: *"Emitir las directivas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar conductas de hostigamiento sexual entre los trabajadores y trabajadoras del sector salud, a fin de promover un ambiente laboral respetuoso de los derechos humanos, libre de discriminación y con equidad de género"*;

Z. TOMAS

Que, mediante el documento de Visto, la Dirección de Promoción de la Salud de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública, propone y sustenta la aprobación de la Directiva Administrativa "Prevención, Atención de Denuncias y Procedimiento de Sanción del Hostigamiento Sexual en el Ministerio de Salud", que tiene por objetivo establecer las disposiciones internas para la prevención y sanción de los actos que configuren hostigamiento sexual, así como el procedimiento para la atención oportuna de las denuncias de los presuntos actos de hostigamiento sexual en el Ministerio de Salud;

N. Santillán R.

Que, estando a lo propuesto por la Dirección de Promoción de la Salud de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública y contándose con la opinión favorable de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos y la Oficina de Transparencia y Anticorrupción de la Secretaría General, corresponde aprobar la Directiva Administrativa "Prevención, Atención de Denuncias y Procedimiento de Sanción del Hostigamiento Sexual en el Ministerio de Salud";

S. YANCOURT

Con el visado del Director General de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública, del Director General de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, de la Directora General de la Oficina General de Asesoría Jurídica, de la Secretaria General y del Viceministro de Salud Pública, y;

E. SAN MARTÍN B.

De conformidad con lo previsto en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y sus modificatorias; su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES; el Decreto Legislativo Nº 1161, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, modificada por la Ley N° 30895, Ley que fortalece la función rectora del Ministerio de Salud; el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2017-SA y sus modificatorias, y la Resolución Ministerial N° 850-2016/MINSA, que aprueba las "Normas para la Elaboración de Documentos Normativos del Ministerio de Salud";

G. Roselli

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar la Directiva Administrativa N°260 /MINSA/2019/DGIESP "Prevención, Atención de Denuncias y Procedimiento de Sanción del Hostigamiento Sexual en el Ministerio de Salud".

R. TAPIA

MINISTERIO DE SALUD

No. 226-2019/MINSA

REPUBLICA DEL PERU

Resolución Ministerial

Lima, 07 de MARZO del 2019

Artículo 2.- Disponer que la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, con la asistencia técnica de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública, realice la difusión, implementación y supervisión de la Directiva Administrativa que se aprueba a través de la presente Resolución Ministerial.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

ELIZABETH ZULEMA TOMÁS GONZÁLES
Ministra de Salud

N. Bartillán R.

E. SAN MARTIN B.

S. YANCOURT

G. Rosell

R. TAPIA

DIRECTIVA ADMINISTRATIVA N°260- MINSA/2019/DGIESP "PREVENCIÓN, ATENCIÓN DE DENUNCIAS Y PROCEDIMIENTO DE SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL MINISTERIO DE SALUD"

I. FINALIDAD

La presente Directiva Administrativa tiene por finalidad prevenir y sancionar los actos que configuren hostigamiento sexual que puedan ocurrir en el Ministerio de Salud, así como la atención oportuna de las denuncias de los presuntos actos de hostigamiento sexual, en resguardo del derecho a una vida libre de violencia.

II. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

La presente Directiva Administrativa tiene por objetivo establecer las disposiciones internas para la prevención y sanción de los actos que configuren hostigamiento sexual, así como el procedimiento para la atención oportuna de las denuncias de los presuntos actos de hostigamiento sexual que puedan ocurrir en el Ministerio de Salud.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

2.2.1 Definir las acciones a cargo de la Oficina de Recursos Humanos orientadas a la prevención, sanción de los actos que configuren hostigamiento sexual en el Ministerio de Salud.

2.2.2 Establecer el procedimiento para la presentación de la denuncia por presuntos actos de hostigamiento sexual, la emisión de medidas de protección, la investigación de dichos actos y la sanción de los actos que configuren actos de hostigamiento sexual según las normas vigentes.

2.2.3 Promover la participación de los servidores civiles, beneficiarios de modalidades formativas y personas contratadas bajo cualquier modalidad en el Ministerio de Salud, en la identificación y denuncia de los actos de hostigamiento sexual, así como en la implementación de medidas de prevención ante el hostigamiento sexual y la erradicación del mismo en el Ministerio de Salud.

III. ÁMBITO DE APLICACIÓN

3.1 La presente Directiva Administrativa es de aplicación obligatoria en todos los órganos, unidades orgánicas, programas y órganos desconcentrados (incluye a los hospitales e institutos especializados) del Pliego 011: Ministerio de Salud. Asimismo, sirve de referente para las demás entidades que conforman el Sector Salud.

3.2 Los servidores civiles del Ministerio de Salud, independientemente del régimen laboral o de carrera en el que se encuentren; así como aquellos que ejerzan función pública o presten servicios en el Ministerio de Salud, indistintamente de su modalidad de contratación; y los beneficiarios de modalidad formativa, se

G. Rosell

encuentran sujetos a lo dispuesto en la presente Directiva Administrativa, en lo que corresponda.

IV. BASE LEGAL

- Ley Nº 26842, Ley General de Salud.
- Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, TUO aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.
- Ley N° 27815, Ley de Código de Ética de la Función Pública.
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Ley Nº 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil.
- Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- Decreto Legislativo N° 1410, Decreto Legislativo que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.
- Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, que aprueba el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP, que aprueba el Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021.
- Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- Decreto Supremo N° 008-2017-SA, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud.
- Resolución Ministerial N° 638-2006-MINSA, que aprueba la Norma Técnica para la Transversalización de los enfoques de derechos humanos, equidad de género e interculturalidad en salud.
- Resolución Ministerial N° 141-2007/MINSA, que aprueba la "Guía Técnica para la Atención Integral a las Personas Afectadas por la Violencia de Género".
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, que aprueba el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil.

G. Rosell

V. DISPOSICIONES GENERALES

5.1 DEFINICIONES OPERATIVAS

5.1.1 Acoso: Acción realizada de forma reiterada, continua o habitual, y por cualquier medio, para vigilar, perseguir, hostigar, asediar o buscar

establecer contacto o cercanía con una persona sin su consentimiento, de modo que pueda alterar el normal desarrollo de su vida cotidiana.

5.1.2 Acoso Sexual: Acción realizada de cualquier forma, para vigilar, perseguir, hostigar, asediar o buscar establecer contacto o cercanía con una persona, sin el consentimiento de esta, para llevar a cabo actos de connotación sexual.

5.1.3 Ambiente laboral hostil: Es aquel que, producto del hostigamiento sexual laboral, genera un ambiente intimidatorio o humillante y desagradable para la persona que sufre el hostigamiento, y para las personas que comparten dicho ambiente (otros servidores civiles, pacientes, proveedores, clientes, personas que colaboran con la entidad).

5.1.4 Chantaje sexual: Amenaza o intimidación a una persona, por cualquier medio, incluyendo el uso de tecnologías de la información o comunicación, para obtener de ella una conducta o acto de connotación sexual. Es producido por una persona que puede ser de superior jerarquía o no, o por personas cuyas decisiones tienen o pueden tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de las personas acosadas. El chantaje sexual puede ser explícito y directo (mediante una solicitud sexual o coacción física) o implícito cuando se sabe que otras personas del mismo estatus laboral obtienen mejoras laborales por someterse al chantaje sexual.

5.1.5 Denuncia: Mecanismo mediante el cual se formaliza la comunicación de uno o más supuestos hechos de hostigamiento sexual que ocurren en la entidad.

5.1.6 Denunciado: Presunto hostigador. Puede ser, entre otros, un servidor civil, persona que indistintamente de su modalidad de contratación ejerza función pública o presta servicios en el Ministerio de Salud o beneficiario de modalidad formativa; así como un tercero ajeno a la entidad.

5.1.7 Denunciante: Persona que formaliza la comunicación que contiene la denuncia. Puede tratarse del presunto hostigado o víctima de hostigamiento sexual, servidor civil, beneficiario de modalidad formativa, persona contratada bajo cualquier modalidad en el Ministerio de Salud o tercero ajeno a la entidad.

5.1.8. Hostigado: Toda persona que es víctima de hostigamiento sexual, indistintamente si tiene o no vinculación laboral con el Ministerio de Salud, pudiendo ser, entre otros, un servidor civil, un beneficiario de modalidad formativa, una persona contratada bajo cualquier modalidad en el Ministerio de Salud o un administrado.

5.1.9 Hostigador: Persona que realiza el hostigamiento sexual.

5.1.10 Hostigamiento Sexual: El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, académica, formativa o de cualquier otra índole.

5.1.11 Oficina de Recursos Humanos: Se refiere a la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 001: Administración Central, o la que haga sus veces en los programas y órganos desconcentrados del Pliego 011: Ministerio de Salud.

5.1.12 Relación de jerarquía: Es toda relación originada por una escala de poder legítimo, formal o investidura jerárquica, en la que una persona tiene poder sobre otra por el grado que ocupa.

5.1.13 Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario (Secretaría Técnica): Se refiere a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Ministerio de Salud, o la que haga sus veces en los programas y órganos desconcentrados del Pliego 011: Ministerio de Salud.

5.1.14 Servidor civil: Comprende a los funcionarios y servidores que tienen una relación laboral con el Ministerio de Salud.

5.1.15 Situación ventajosa: Se produce en una relación en la que no existe una posición de autoridad atribuida, pero sí un poder de influencia de una persona frente a la otra, aun cuando dichas personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual sean de igual o inferior cargo, nivel o jerarquía.

5.2 PRINCIPIOS PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

5.2.1 Principio de respeto a la dignidad y la defensa de la Persona: Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad. Los actos de hostigamiento sexual dañan la dignidad de la persona.

5.2.2 Principio de igualdad de oportunidades sin discriminación: Toda persona debe ser tratada de forma igual y con el mismo respeto dentro de su ámbito laboral.

5.2.3 Principio de protección a un ambiente laboral libre de violencia de género: Toda persona tiene el derecho a vivir y laborar en un ambiente sano y seguro que preserve su integridad física, sexual y emocional.

5.3 GARANTÍAS

En la atención de las denuncias y la tramitación de procedimientos relacionados con actos de hostigamiento sexual, es obligación y responsabilidad de las autoridades del Ministerio de Salud velar por el cumplimiento de las siguientes garantías:

5.3.1 Garantía de confidencialidad: Todos los actos y documentos relacionados con la denuncia de actos de hostigamiento sexual tienen carácter reservado.

5.3.2 Garantía del debido proceso: Toda persona tiene derecho a exponer sus argumentos; a ofrecer y producir pruebas; a obtener una decisión motivada y fundada en el Derecho.

5.3.3 Garantía de la debida información a las partes: La presunta víctima de actos de hostigamiento sexual, así como el presunto autor de dichos actos, tendrán, por sí mismas o por sus representantes, acceso a la información y a los actos realizados por las autoridades de la entidad encargadas de la investigación de los presuntos actos de hostigamiento sexual, garantizando así la transparencia y el debido proceso.

DPROM

MINISTERIO DE SALUD
DG
G. Rosell

5.3.4 Garantía de no hostilización: El Ministerio de Salud velará que la persona afectada por actos de hostigamiento sexual no sufra ningún tipo de hostilización de índole laboral.

5.3.5 Garantía de protección de la víctima: Es responsabilidad del Ministerio de Salud y sus autoridades evitar la re-victimización, mediante la exposición a nuevas y continuas acciones de hostigamiento sexual.

5.3.6 Garantía de protección al testigo: Corresponde a la Oficina de Recursos Humanos, implementar las medidas necesarias para garantizar que el testigo de una conducta de hostigamiento sexual no sufra ningún tipo de hostilidad.

5.4. Toda persona que sea víctima de actos de hostigamiento sexual ocurridos en el Ministerio de Salud, indistintamente si tiene o no relación laboral o contractual con el Ministerio, puede interponer denuncia ante la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario

5.5. En las denuncias de hostigamiento sexual no se requiere acreditar el rechazo ni la reiteración de la conducta.

VI. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

6.1 MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

El hostigamiento sexual puede manifestarse, entre otras, a través de las siguientes conductas:

a. Promesa 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. 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. Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escrito o verbal), 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.

d. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.

e. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.

f. Otras conductas que encajen en el concepto de Hostigamiento Sexual.

6.2 PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

La Oficina de Recursos Humanos, es responsable de promover, organizar, conducir y apoyar la implementación de acciones referentes a la prevención del hostigamiento sexual. Así mismo la Dirección de Promoción de la Salud, participa en las acciones de prevención del hostigamiento sexual. Para ello debe realizar, entre otras, las siguientes acciones:

6.2.1 Sensibilizar a los servidores civiles, beneficiarios de modalidades formativas y personas contratadas bajo cualquier modalidad en el Ministerio de Salud, sobre la importancia de trabajar en un ambiente laboral libre de violencia por

hostigamiento sexual. Estas acciones incluyen colocar en lugares visibles de la entidad información respecto del procedimiento para denunciar el hostigamiento sexual.

6.2.2 Capacitar o informar, según corresponda, a los servidores civiles, beneficiarios de modalidades formativas y personas contratadas bajo cualquier modalidad en el Ministerio de Salud, sobre las normas y políticas de prevención y sanción contra el hostigamiento sexual, los patrones socioculturales que toleran o legitiman el hostigamiento sexual, la importancia de incorporar los enfoques de derechos humanos, género e interculturalidad en las intervenciones en salud.

6.2.3 Realizar campañas de detección, prevención y difusión contra el hostigamiento sexual dentro de la entidad, tales como encuestas de opinión, buzón de sugerencias, entre otras.

6.2.4 Establecer alianzas, con las entidades gubernamentales y no gubernamentales, para adoptar acciones afirmativas con relación a la prevención de la violencia de género y del hostigamiento sexual.

6.2.5 Difundir la presente Directiva Administrativa entre el personal de los órganos desconcentrados, los diferentes órganos y las unidades orgánicas del Ministerio de Salud y sus programas y órganos desconcentrados. Asimismo, se difunde a través de mensajes sobre la prevención del hostigamiento sexual, el procedimiento y responsables de tramitar las denuncias sobre el hostigamiento sexual, mediante diversas estrategias:

a. Orientar continuamente a los servidores civiles, beneficiarios de modalidades formativas y personas contratadas bajo cualquier modalidad en el Ministerio de Salud, para que logren identificar las conductas de hostigamiento sexual promoviendo la presentación oportuna de denuncias.

b. Establecer módulos itinerantes que promuevan la toma de conciencia y los cambios en los patrones socioculturales que toleran o legitimen el hostigamiento sexual.

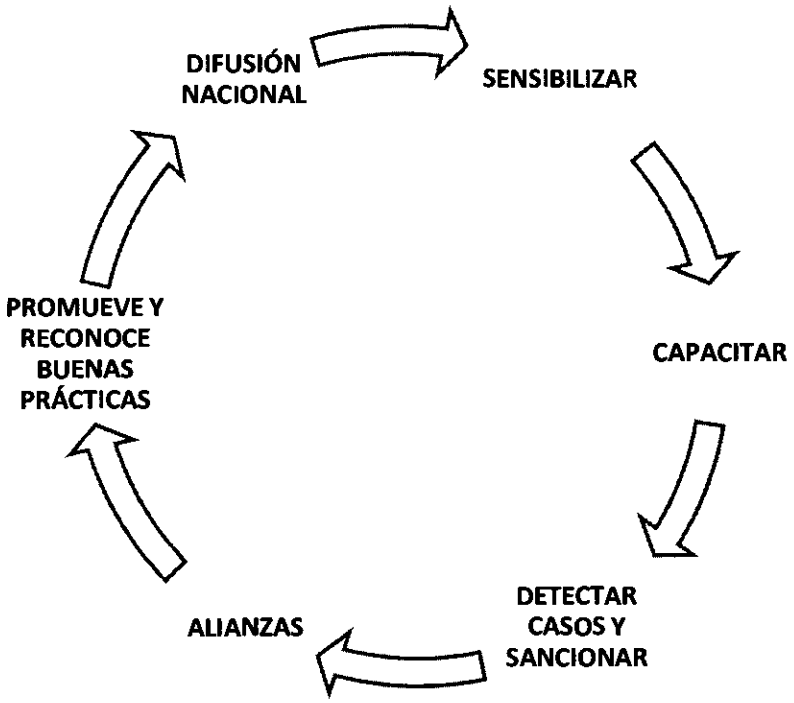
c. Comunicar mediante tecnologías de información y comunicación (TIC) a todo el personal y beneficiarios de modalidades formativas del Ministerio de Salud y aquellos que se incorporen, sobre la existencia de la política de prevención y sanción del hostigamiento sexual; entregando información sobre la presente Directiva Administrativa.

6.2.6 Reconocer buenas prácticas sobre ambientes laborales libres de hostigamiento sexual, que promueven el derecho al trabajo libre de violencia en todas sus formas.

Las acciones de la Prevención del Hostigamiento Sexual se pueden apreciar en el gráfico siguiente:

G. Rosell

GRÁFICO
PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL



6.3 DE LA DENUNCIA ADMINISTRATIVA, LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

6.3.1. Presentación de la denuncia administrativa

a. Interposición de la denuncia: La denuncia puede ser presentada por la persona presuntamente hostigada (víctima) u otra persona que tenga conocimiento del hecho, en forma verbal o escrita, ante la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario (en adelante, Secretaría Técnica).

En el caso de la denuncia verbal se levantará un acta con la información detallada en el siguiente literal. La persona que formula la denuncia debe firmar el acta.

b. Requisitos de la denuncia: La denuncia escrita o el acta que se levante de la denuncia verbal, debe contener los siguientes requisitos:

b.1 Identificación del denunciante: Nombres y apellidos; número de documento de identidad; cargo o función que realiza en la entidad, de ser el caso, precisando el órgano o unidad orgánica donde presta servicios, de ser el caso; número de teléfono y correo electrónico de contacto.

b.2 Identificación de la presunta víctima: Nombres y apellidos, cargo o función que realiza en la entidad, de ser el caso; precisando el órgano o unidad orgánica donde presta servicios, de ser el caso.

G. Rosell

b.3 Identificación del denunciado: Nombres y apellidos; cargo o función que realiza en la entidad, de ser el caso, precisando el órgano o unidad orgánica donde presta servicios, de ser el caso.

b.4 Descripción clara y concreta de los hechos que se consideran manifestaciones de hostigamiento sexual y las circunstancias de tiempo y lugar en que se produjeron.

c. De contarse con medios probatorios que sustenten la denuncia, estos se adjuntarán a la misma.

d. En caso que la denuncia se formule contra el Secretario Técnico, corresponderá que la misma se presente ante el mismo titular de la Oficina de Recursos Humanos.

e. De acuerdo con la Garantía de Confidencialidad prevista en la presente Directiva Administrativa, todos los actos y documentos relacionados con la denuncia de actos de hostigamiento sexual tienen carácter reservado, por lo que las personas involucradas, la Secretaría Técnica, la Oficina de Recursos Humanos y las demás autoridades administrativas del Ministerio de Salud, deben adoptar las acciones necesarias para garantizar la confidencialidad de la información.

6.3.2. Denuncia inoficiosa

Cuando se acredite la mala fe del denunciante al culminar la precalificación por la Secretaría Técnica o el procedimiento administrativo disciplinario con resolución firme, la entidad, de oficio dispone las acciones para las aclaraciones de responsabilidades que correspondan contra dicho denunciante en caso este sea servidor civil de la entidad.

6.3.3. De las medidas de protección

La Oficina de Recursos Humanos, antes del inicio del PAD, podrá de oficio y para salvaguardar la integridad física y psicológica de la presunta víctima dictar las medidas de protección que sean necesarias.

La Oficina de Recursos Humanos, dicta la medida de protección en el plazo de tres (3) días hábiles como máximo, desde conocido el hecho. Cuando la Secretaría Técnica toma directamente conocimiento del hecho, debe informar inmediatamente a la Oficina de Recursos Humanos, para que adopte la medida de protección correspondiente.

Las medidas de protección que se adopten deben ajustarse a criterios de razonabilidad, proporcionalidad y necesidad, y esta incluyen:

a. Desplazamiento del presunto infractor, sin afectar sus condiciones laborales o de servicio.

b. Desplazamiento de la víctima, a solicitud de la misma, sin afectar sus condiciones laborales o de servicio.

c. Asistencia psicológica a la víctima.

d. Otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral de la víctima.

Una de las 2 primeras debe ser realizada de manera inmediata a la denuncia, teniendo la persona denunciante la prioridad para acogerse o no a la que corresponda.

G. Rosell

Las medidas de protección antes señaladas se aplican sin perjuicio de las medidas cautelares que las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario y la Oficina de Recursos Humanos, adopten conforme a las disposiciones de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General y demás disposiciones complementarias.

La Oficina de Recursos Humanos brinda el soporte necesario a la presunta víctima de hostigamiento sexual ocurrido en el Ministerio de Salud, para lo cual coordina con los órganos competentes de la entidad las acciones requeridas para dicho efecto.

6.4 DE LA INVESTIGACIÓN

La Secretaría Técnica efectúa las investigaciones que considere necesarias a fin de determinar la existencia de los actos de hostigamiento sexual denunciados y las responsabilidades administrativas que correspondan. La Secretaría Técnica emite el informe de precalificación en un plazo no mayor a quince (15) días calendario desde que toma conocimiento del hecho, bajo responsabilidad.

En caso la Oficina de Recursos Humanos, tome conocimiento directamente del hecho denunciado, remite la denuncia a la Secretaría Técnica dentro de las veinticuatro (24) horas de recibida la misma.

En caso el informe de precalificación recomiende la apertura del PAD, la Secretaría Técnica lo remite en el plazo de veinticuatro (24) horas al órgano instructor competente.

El órgano instructor tiene un plazo máximo de cinco (5) días hábiles para emitir el acto de inicio del PAD, de ser el caso.

6.5 TRAMITACIÓN DEL PAD

6.5.1 El Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) tiene la finalidad de determinar la existencia o configuración del hostigamiento sexual, así como la responsabilidad del presunto infractor para la aplicación de la sanción correspondiente, garantizando el debido proceso para las partes involucradas.

La determinación de la responsabilidad administrativa del presunto infractor, se tramita conforme al procedimiento administrativo disciplinario previsto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, independientemente del régimen laboral en el que se encuentre.

6.5.2 De los medios probatorios.

Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes y producir certeza en las autoridades a cargo del procedimiento administrativo disciplinario. Para ello:

a. Las autoridades del PAD deben evaluar los medios probatorios, así como todos los indicios existentes, que coadyuven a determinar las responsabilidades administrativas.

b. De manera enunciativa los medios probatorios que pueden presentarse son, entre otros, los siguientes:

- Declaración de testigos.

G. Rosell

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

c. Las partes podrán presentar las pruebas que estimen convenientes durante la investigación y hasta antes de la emisión de la resolución que pone fin al PAD, las mismas que deberán actuarse e incorporarse en el procedimiento.

d. Debe tenerse en cuenta la intangibilidad del contenido de los medios probatorios que formarán parte del expediente, no pudiendo introducirse enmendaduras, alteraciones o entrelineados, ni agregados a los mismos.

6.5.3 Plazo para resolver

El procedimiento administrativo disciplinario tiene una duración máxima de treinta (30) días calendario. Excepcionalmente y atendiendo a la complejidad del caso, el procedimiento disciplinario puede extenderse por un plazo adicional de quince (15) días calendario. El incumplimiento de los plazos antes indicados, implica responsabilidad administrativa pero no la caducidad o prescripción del procedimiento.

6.5.4 De las Sanciones

Los servidores civiles del Ministerio de Salud, que hayan incurrido en actos de hostigamiento sexual serán sancionados, según la gravedad, conforme al literal k) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Sin perjuicio de la aplicación de la sanción administrativa, el hostigado tiene derecho a acudir a la vía judicial correspondiente.

VII. RESPONSABILIDADES

7.1 La Oficina de Recursos Humanos, es responsable de la difusión y cumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente Directiva Administrativa, así como de brindar asistencia técnica, y supervisar su cumplimiento.

7.2 Los niveles de dirección de los órganos y unidades orgánicas del Ministerio de Salud y de sus programas y órganos desconcentrados, son responsables de implementar las disposiciones contenidas en la presente Directiva Administrativa.

7.3 La Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Ministerio de Salud y de sus programas y órganos desconcentrados, son responsables de remitir un reporte trimestral a la Oficina de Transparencia y Anticorrupción de la Secretaría General, respecto de la atención de denuncias por presuntos actos de hostigamiento sexual a fin de realizar recomendaciones orientadas a promover la ética pública.

7.4 Es responsabilidad de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública, a través de la Dirección de Promoción de la Salud, brindar asistencia técnica a la Oficina de Recursos Humanos, sobre los procesos de empoderamiento

de servidores civiles para garantizar los derechos humanos, la prevención de la violencia de género y promover el derecho a una vida libre de violencia.

7.5 Es responsabilidad de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), respecto de los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados por hostigamiento sexual y de ser el caso sobre las sanciones impuestas, dentro de los treinta (30) días calendario siguientes, contados desde la fecha de la resolución final del procedimiento.

VIII. DISPOSICIONES FINALES.

8.1 Las denuncias y los resultados del proceso serán registradas e informadas al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables semestral y anualmente.

8.2 En caso que el acto de hostigamiento sexual ocurrido en el Ministerio de Salud haya sido cometido por un tercero ajeno a la entidad (por ejemplo, un administrado o usuario de los servicios), la entidad a través de la Oficina de Recursos Humanos y los órganos competentes, bridan el soporte necesario a la víctima, sin perjuicio de las medidas de protección que, de ser el caso, correspondan. Asimismo, la entidad comunica sobre los actos de hostigamiento sexual ocurridos a la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud para que, de ser el caso, presente de manera inmediata la denuncia respectiva ante el Ministerio Público.

8.3 Los supuestos de hostigamiento sexual que involucren a algún beneficiario de modalidad formativa serán tramitados de conformidad con el Decreto Legislativo N° 1401, Decreto Legislativo que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público, su reglamento respectivo, y la presente Directiva Administrativa en lo que corresponda.

8.4 Las denuncias de hostigamiento sexual presentadas contra las personas que prestan servicios en el Ministerio de Salud bajo modalidades especiales de contratación, se tramitan de acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, su Reglamento, la presente Directiva Administrativa en lo que corresponda y demás disposiciones aplicables según su modalidad de contratación.

8.5 En lo no previsto en la presente Directiva Administrativa, resulta de aplicación las disposiciones de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, su Reglamento, así como el Decreto Legislativo N° 1410, Decreto Legislativo que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al 2Código Penal, y la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General, en lo que corresponda.

DPROM

MINISTERIO DE SALUD

G. Rosell