



000388

GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA

Resolución Ejecutiva Regional

Nº 703-2011-GR/MOQ.

Fecha: 25 de Agosto del 2011

GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA
 CERTIFICADO que el presente documento es una copia fiel a la original, teniendo en cuenta que el número de Registro N° 382-343 de la Dirección General Regional de Moquegua.

SALOMON ZEVALLOS GAMEZ

Hora: 10:36

VISTO:
 El Informe N° 409 2011 DRA/GR MOQ con proveído de Gerencia

CONSIDERANDO:
 Que, mediante la Ley N° 27867 "Ley Orgánica de Gobiernos Regionales" y su modificatoria Ley 27902, establece que los Gobiernos Regionales son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, teniendo por finalidad esencial fomentar el desarrollo regional integral sostenible, promoviendo la inversión pública - privada, así mismo es responsable de organizar, planificar y conducir la gestión regional, ejecutando las políticas de desarrollo económico, social, de recursos naturales y medio ambiente, de infraestructura inversión y acondicionamiento territorial, en armonía concertación y coexistencia con las autoridades locales y la sociedad civil de la Región orientando sus esfuerzos al desarrollo y a la prosperidad de nuestra sociedad,

Que, la Jefatura de la Oficina de Desarrollo Institucional mediante el Informe N° 141-2011-ODI-GRPPAT/GR MOQ, eleva el proyecto de la "Directiva de Procedimientos para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Gobierno Regional de Moquegua" para su aprobación correspondiente, la misma que tiene como objetivo la prevención y sanción de los actos de hostigamiento sexual en los órganos y dependencias del Gobierno Regional de Moquegua:

Que, la Directiva tiene como finalidad normar los procedimientos de obligatorio cumplimiento para todos los órganos y dependencias del Gobierno Regional de Moquegua, así como establecer las competencias y responsabilidades de los Órganos Administrativos para la Aplicación de los Mecanismos de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual:

Por lo tanto estando con la autorización de Gerencia General Regional y de conformidad con la Ley N° 27942, D.S. N° 010-2003-MINDES y en uso de las facultades y atribuciones conferidas a la Presidencia Regional, en virtud de lo dispuesto en el inciso d) del Art. 21° de la Ley 27867 y visaciones correspondientes,

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR, la directiva denominada "Directiva de Procedimientos para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Gobierno Regional de Moquegua", Directiva que consta de VIII ítems y que en fojas seis (06) forma parte integrante de la presente resolución.

ARTICULO SEGUNDO.- REMITIR, copia de la presente Resolución a Presidencia Regional Consejo Regional, Gerencia General Regional, Órgano Regional de Control Institucional, Gerencia Regional de Planificación, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial, Gerencia Regional de Infraestructura, Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente, Gerencia Regional de Desarrollo Social, Gerencia Regional de Desarrollo Económico, Dirección Regional de Administración, Dirección de Supervisión, Oficina de Desarrollo Institucional, Gerencias Sub-Regionales de Ilo y General Sánchez Cerro y dependencias sectoriales del Gobierno Regional, para su conocimiento y fines.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE.

MAYE PERM
KCC/DRA
S/RAIKG

GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA
 PRESIDENCIA
 ING. MARTÍN A. VIZCARRA CORNEJO



 <p>GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA</p>	<p>Título</p> <p>"DIRECTIVA DE PROCEDIMIENTOS PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL GOBIERNO REGIONAL DE MOQUEGUA"</p>
	<p>Código</p> <p>003-2011-DRH-DRA/GR.MOQ</p>
<p>DIRECTIVA DE APOYO</p>	<p>Reemplaza a</p>
<p>Fecha</p> <p>10-06-2011</p>	<p>Preparado por</p> <p>DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS</p>
	<p>Páginas</p> <p>06</p>

I. OBJETIVO

El objetivo de la presente Directiva es la prevención y sanción de los actos de hostigamiento Sexual en los órganos y dependencias del Gobierno Regional de Moquegua

II. FINALIDAD

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

III. BASE LEGAL

- 3.1 Constitución Política del Perú.
- 3.2 Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General.
- 3.3 Ley N° 27867 – Ley Orgánica de Gobiernos Regionales
- 3.4 Ley N° 27942 – Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
- 3.5 Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- 3.6 Decreto Supremo N° 005-90-PCM – Reglamento de la Carrera Administrativa
- 3.7 Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES – Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 3.8 O. R. N° 002-2003-CR/GRM que aprueba la estructura orgánica y el ROF Institucional

IV. ALCANCE

Lo establecido en la presente directiva es de cumplimiento obligatorio por parte de todos los órganos y dependencias del Gobierno Regional de Moquegua



V. DISPOSICIONES GENERALES

5.1 CUANDO EN LA PRESENTE DIRECTIVA SE HACE REFERENCIA A:

- a) La Ley, se entiende que es la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
- b) El Reglamento, se entiende que es el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES

5.2 GLOSARIO DE TÉRMINOS

- a) Hostigamiento Sexual: Conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos de connotación sexual no deseados o rechazados por la persona contra la cual se dirige y que afectan la dignidad de la persona.
- b) Relación de autoridad: Todo vínculo existente entre dos personas a través de la cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tienen una situación ventajosa frente a la otra. Este concepto incluye el de relación de dependencia.
- c) Relación de Jerarquía: Es toda relación que se origina en una escala de poder ilegítimo o investidura jerárquica, en la que una persona tiene poder sobre otra por el grado que ocupa dentro de la escala organizacional.
- d) Situación ventajosa: Es aquella que 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, aún cuando dichas personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual sean de igual cargo, nivel o jerarquía.

5.3 SE CONSIDERAN MANIFESTACIONES DE CONDUCTA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LAS SIGUIENTES:

- 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 una conducta no deseada que atenta o agravia la dignidad de la presunta víctima o ejercer actitudes de presión o intimidatorias 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, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima, tales como: escritos con mensajes 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 de contenido sexual, proposiciones reiteradas para citas con quien ha rechazado tales solicitudes, comentarios de contenido sexual o de la vida sexual agraviada, mostrar reiteradamente dibujos, grafitis, fotos, revistas, calendarios con contenido sexual, entre otros actos de similar naturaleza. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima tales como: rozar, recostarse, arrinconar, besar, abrazar, pellizcar, palmear, obstruir intencionalmente el paso, entre otras conductas de similar naturaleza. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este punto.

5.4 SON ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

- a) Una relación de autoridad o dependencia, o jerarquía o situación ventajosa



- b) Un acto de carácter o connotación sexual. Estos actos pueden ser físicos, verbales, escritos o de similar naturaleza
- c) El acto no es deseado o es rechazado manifiestamente por la víctima
- d) El sometimiento o el rechazo a 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

5.5 SON OBLIGACIONES DEL GOBIERNO REGIONAL DE MOQUEGUA

Respecto de las acciones de prevención, el órgano responsable es la Dirección Regional de Administración (DRA) a través de la Dirección de Recursos Humanos, que deberá realizar las siguientes acciones:

- a) Capacitar a los funcionarios, servidores, trabajadores y personas contratadas bajo cualquier modalidad sobre las políticas y normas de prevención y sanción contra el Hostigamiento Sexual.
- b) Realizar campañas de difusión para la prevención del Hostigamiento Sexual dentro de la Entidad.
Además de acuerdo a su competencia, la Dirección de Recursos Humanos deberá
 1. Elaborar una base de datos con carácter confidencial que se registrará a quienes han merecido sanción por hostigamiento sexual, a fin de evaluar y/o analizar futuras contrataciones con dicho personal
 2. Insertar en el legajo personal de los funcionarios y/o empleados públicos, las sanciones por hostigamiento sexual
 3. Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre los procesos instaurados por Hostigamiento Sexual y, de ser el caso, sobre las sanciones impuestas
 4. Informar a la Presidencia del Consejo de Ministros sobre las sanciones de destitución, por causal de Hostigamiento Sexual.
 5. Respecto de las acciones en su calidad de empleador, la Dirección de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Moquegua o la Unidad Orgánica que hace sus veces, deberán orientar a los denunciados que son víctimas de Hostigamiento Sexual, sobre el procedimiento que corresponde al trámite de su queja

VI. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

6.1 PRESENTACIÓN DE LA QUEJA

La queja será presentada por el/la hostigado/a en forma verbal o escrita ante la Dirección de Recursos Humanos en un plazo que no deberá exceder de treinta (30) días calendario desde que se produjo el último acto de Hostigamiento Sexual. En caso que la queja se formule contra el Director de Recursos Humanos, corresponderá que se interponga ante el órgano superior jerárquico, esto es, ante la Dirección Regional de Administración.

6.2 REQUISITOS DE LA QUEJA

La queja deberá contener los siguientes requisitos:

1. Identificación del/la presunto/a hostigado/a. Nombre, cargo, función que realiza



- relacion laboral con el denunciado
- 2 Identificación del/la presunto/a hostigador/a Nombre, cargo, relación laboral con el denunciante
 - 3 Descripción de los actos que considera manifestaciones de hostigamiento sexual y las circunstancias de tiempo y lugar en que se produjeron.
 - 4 Medios probatorios que acrediten la queja
 - 5 Solicitud de mediadas cautelares de considerarlo necesario
 - 6 Identificación de la persona que velará por el debido proceso en el trámite de la queja, en calidad de garante La aceptación de este mecanismo de vigilancia es opcional y depende de la decisión del/la hostigado/a, no siendo requisito para que la queja proceda

6.3 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:

- 1 Declaración de Testigos
2. Documentos públicos o privados
- 3 Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías objetos cintas de grabación, entre otros
- 4 Pericias psicológicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
5. Cualquier otro medio probatorio idóneo para la verificación de los actos de hostigamiento sexual.

6.4 PROCEDIMIENTOS DE LA QUEJA

6.4.1. FUNCIONARIOS Y SERVIDORES BAJO EL RÉGIMEN LABORAL PÚBLICO, ESTABLECIDO EN EL DECRETO LEGISLATIVO N° 276

Están comprendidos en este numeral los funcionarios y servidores públicos nombrados y contratados, en este último caso en lo que les sea aplicable, aún en la situación que hayan concluido su vínculo laboral con el Estado

La queja será recibida por la Dirección de Recursos Humanos y en un plazo no mayor a veinticuatro (24) horas será derivada, según corresponda a

1. Las Comisiones Especial y Permanentes de Procesos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional de Moquegua (en el caso de funcionarios y servidores), en caso que el/la hostigador/a sea miembro titular de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios, será reemplazado por el miembro suplente elegido por la víctima
- 2 Realizado esto, las Comisiones antes referidas calificarán la queja y elevarán un informe al Despacho Presidencial, pronunciándose sobre la procedencia o la no procedencia de la apertura de proceso.
3. En caso de instaurarse el proceso administrativo disciplinario es de aplicación los plazos establecidos en el artículo 32° del Reglamento de la Ley N° 27942, aprobado por D S N° 010-2003-MIMDES concordante con el procedimiento establecido en el Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM



6.4.2. FUNCIONARIOS Y TRABAJADORES BAJO EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACION ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS

Cuando la persona se encuentra en el sistema de contratación del CAS y

es víctima de un acto de hostigamiento sexual por una persona sujeta al régimen laboral del D. Leg. N° 276, el procedimiento se sujetará a lo establecido en el numeral precedente.

En caso de que la persona se encuentra en el sistema de contratación del CAS y es víctima de un acto de hostigamiento sexual por una persona sujeta al mismo régimen especial y en la que media una situación de ventaja, el procedimiento se sujetará al procedimiento del régimen laboral Público a que se contrae el numeral precedente.

6.5 INVESTIGACIÓN

La Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios, podrá efectuar las investigaciones que considere necesarias a fin de determinar la existencia y responsabilidad de los actos de hostigamiento sexual denunciados. El periodo de investigación no excederá el plazo de diez (10) días hábiles.

6.6 PLAZO PARA RESOLVER

La comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios, contará con un plazo máximo de veinte (20) días hábiles improrrogables para resolver la queja planteada, bajo responsabilidad.

6.7 CONCLUSIÓN DEL PROCEDIMIENTO

- a) Funcionarios y Servidores bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276: La resolución concluye el procedimiento administrativo disciplinario, la cual es impugnable en la vía administrativa de acuerdo a legislación vigente.
- b) Personal CAS: La resolución que concluye el procedimiento administrativo disciplinario el cual es impugnable en la vía administrativa de acuerdo a legislación vigente.

6.8 GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

- a) Confidencialidad: Todos los actos y documentos del proceso de queja tienen carácter reservado. La infidencia producida en los procesos de queja por hostigamiento sexual será sancionada conforme el artículo 10° del Reglamento.
- 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 trámite de queja. Esta facultad incluye posibilidad de sugerir la realización de acciones tendientes al esclarecimiento de la queja. El Gobierno Regional de Moquegua adoptará los mecanismos necesarios de manera que esta persona no sufra ningún tipo de hostilización de índole laboral como consecuencia de su labor de vigilancia del proceso.
- c) Protección a los Testigos: Se brindará a los testigos del procedimiento. La protección necesaria frente a posibles represalias, debiendo adoptar las medidas personales y laborales que correspondan dentro del ámbito administrativo.

6.9 SANCIONES

- a) Funcionarios y Servidores bajo el Régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276:
Según la gravedad de la falta, pueden ser sancionados con suspensión, cese temporal o destitución, previo proceso administrativo disciplinario.
- b) Funcionarios y trabajadores bajo el Régimen Especial CAS:



De acuerdo a la gravedad de la falta. Tratándose de una falta leve, corresponderá la sanción de amonestación escrita o suspensión. En caso de falta grave, puede darse por concluido contrato de servicios administrativos.

6.10 MEDIDAS CAUTELARES

A fin de asegurar la protección de la víctima, así como la eficacia de la sanción, el/la hostigado/a podrá solicitar medidas cautelares. Asimismo, el órgano a cargo del proceso de queja puede disponer de oficio, las medidas cautelares que considere convenientes, previamente consultadas a la persona designada para el seguimiento del procedimiento y son las siguientes:

- a) Rotación o separación física del/la presunto hostigador/a.
- b) Rotación de la víctima, a solicitud.
- c) Solicitar ante la autoridad competente para el otorgamiento de garantías personales para la presunta víctima y su entorno familiar.
- d) Disponer que se brinde asistencia psicológica o que se adopten otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral de la víctima, por el hostigamiento sexual sufrido. En la Sede Central, la asistencia estará a cargo del área de Bienestar Social de la Dirección de Recursos Humanos.

VII. RESPONSABILIDAD

Todos los funcionarios, servidores, trabajadores y personas contratadas y CAS, son responsables de dar cumplimiento a las disposiciones de la presente Directiva.

VIII. DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- El hostigado/a podrá accionar directamente ante el Órgano Jurisdiccional, para exigir el pago de una indemnización, la cual se tramita en la vía civil en proceso sumarísimo.

SEGUNDA.- ACCIONES JUDICIALES: La queja de hostigamiento sexual declarada infundada, faculta al perjudicado a interponer las acciones judiciales pertinentes y a la autoridad competente a imponer las sanciones contra quien formuló la falsa queja, previa acreditación del dolo o nexa causal y daño establecidos en el Código Civil, para ser indemnizado conforme a lo dispuesto en la Décima Disposición Final y Complementaria de la Ley.

La queja de hostigamiento sexual declarada fundada, faculta a el/la hostigado/a a incoar las acciones ante el Órgano Jurisdiccional competente.

Moquegua, Junio de 2011.

