CONGRESO DE LA REPÚBLICA

JORGE LUIS FLORES ANCACHI
Congresista de la República

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
22 MAYO 2024
RECIBIDO
Hora: 10:05

SUMILLA: LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA Y ACOSO EN ESTABLECIMIENTOS DE SALUD

Proyecto de Ley

El Congresista de la República que suscribe, **JORGE LUIS FLORES ANCACHI**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa previsto por el artículo 107° de la Constitución Política del Perú y según lo regulado por los artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la Republica, presenta a consideración del Congreso de la Republica la siguiente iniciativa legislativa:

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
REPÚBLICA DEL PERÚ
Dr. Jorge Luis Flores Ancachi

FORMULA LEGAL

LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA Y ACOSO EN ESTABLECIMIENTOS DE SALUD

Artículo 1°. Objeto de la Ley
La presente Ley tiene por objeto establecer mecanismos eficaces para identificar, prevenir, sancionar y erradicar el acoso y la intimidación en todos los establecimientos de salud, tanto públicos como privados, en el territorio nacional.

Artículo 2°. Ámbito de Aplicación
Esta Ley es aplicable a todo el personal de los establecimientos de salud, incluyendo médicos, enfermeras, técnicos, administrativos, y cualquier otro trabajador, así como también aplica a los pacientes y visitantes, garantizando un entorno seguro y respetuoso para todos.

Artículo 3°. Definición de Acoso
Se entiende por acoso cualquier conducta que implique abuso de poder, hostigamiento, intimidación, discriminación o exclusión, ejercida contra cualquier miembro del personal o pacientes, y que afecte la dignidad o la integridad física o psicológica de las personas.

Artículo 4°. Proceso Administrativo Disciplinario
Los casos de acoso serán tramitados conforme al proceso administrativo disciplinario estipulado en la Ley de Servicio Civil N° 30057, garantizando un procedimiento justo y conforme a derecho.

Artículo 5°. Capacitación Obligatoria

Se establece como obligatoria la capacitación periódica sobre prevención de acoso para todo el personal de los establecimientos de salud. Estas capacitaciones incluirán módulos específicos sobre gestión de conflictos, comunicación asertiva, y sensibilización sobre las consecuencias del acoso.

Artículo 6°. Protocolos de Denuncia y Procedimientos Disciplinarios

1. Implementación de Protocolos: Cada establecimiento de salud implementará protocolos claros y accesibles para la denuncia de casos de acoso. Estos protocolos garantizarán la confidencialidad y protección contra represalias para los denunciantes.
2. Inicio del Proceso Administrativo: Al recibir una denuncia, se iniciará inmediatamente un proceso administrativo disciplinario de acuerdo con la Ley de Servicio Civil N° 30057 y las políticas internas del establecimiento. Este proceso considerará la naturaleza y la gravedad de la acusación para determinar las acciones correspondientes.
3. Facilitación de Denuncias Penales: En casos donde la conducta denunciada pueda constituir un delito penal, el establecimiento de salud facilitará y apoyará a la víctima en la presentación de la denuncia penal ante las autoridades competentes. Esto incluirá proporcionar asesoramiento legal y apoyo durante el proceso penal, según sea necesario.
4. Medidas de Protección Inmediata: A fin de proteger a la víctima y mantener la integridad del proceso, se adoptarán medidas cautelares apropiadas, que pueden incluir la reubicación temporal de los involucrados dentro del establecimiento, dependiendo de la gravedad y las circunstancias del caso reportado.

Artículo 7°. Medidas Correctivas y Sanciones

Las medidas correctivas y las sanciones aplicables variarán desde amonestaciones escritas hasta la conclusión del contrato de trabajo, según la gravedad del caso y en conformidad con los procedimientos legales vigentes.

Artículo 8°. Protección y Asistencia a las Víctimas

Se garantizará asistencia psicológica y, de ser necesario, asistencia legal a las víctimas de acoso. Adicionalmente, se tomarán medidas para asegurar que las víctimas no sufran deterioro en su situación laboral o atención médica como consecuencia de haber denunciado.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. El Ministerio de Salud será el ente encargado de supervisar la implementación de esta Ley, y deberá elaborar un informe anual sobre su cumplimiento y eficacia.

Segunda. Todos los establecimientos de salud públicos y privados deberán adecuarse a las disposiciones de esta Ley dentro de un plazo de 60 días desde su promulgación.

Lima, mayo de 2024

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Arq. Jorge Luis Flores Ancachi
JORGE LUIS FLORES ANCACHI
CONGRESISTA DE LA REPUBLICA

Vocero

Luis Vegara R.

Wilson Soto P.

Luis Aragón C.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. INTRODUCCIÓN

El acoso laboral, es una forma de abuso psicológico que puede manifestarse de diversas maneras en el entorno laboral. En el contexto de la salud, los trabajadores pueden enfrentar situaciones de acoso de parte de colegas, superiores jerárquicos o incluso pacientes. Este acoso puede manifestarse a través de comportamientos intimidatorios, comentarios humillantes, exclusión social, asignación de tareas injustas o cualquier otra acción que tenga como objetivo causar daño psicológico a la víctima.

En el Perú, aunque no hay estadísticas específicas sobre el acoso laboral en el sector de la salud, es un problema que afecta a trabajadores en diversas industrias. Sin embargo, el sector de la salud presenta sus propias características y desafíos. Los trabajadores de la salud pueden enfrentar altos niveles de estrés debido a la naturaleza demandante de su trabajo, lo que puede aumentar su vulnerabilidad al acoso laboral.

Para abordar este problema, es fundamental que las instituciones de salud implementen políticas y protocolos claros para prevenir y manejar el acoso laboral. Esto puede incluir capacitación del personal en habilidades de comunicación y resolución de conflictos, así como la creación de canales de denuncia seguros y confidenciales. Es importante que los trabajadores conozcan sus derechos y se sientan empoderados para denunciar cualquier forma de acoso que experimenten.

Además, es fundamental promover una cultura organizacional basada en el respeto, la colaboración y el apoyo mutuo. Esto puede incluir actividades de sensibilización y campañas educativas sobre el acoso laboral y sus impactos en la salud y el bienestar de los trabajadores.
En última instancia, abordar el acoso laboral en el sector de la salud no solo es importante para proteger a los trabajadores, sino también para garantizar la calidad y la seguridad de la atención médica que se brinda a la población. Un entorno laboral saludable y respetuoso es fundamental para el funcionamiento eficaz de cualquier sistema de salud.

1. **Acoso verbal:** Incluye insultos, amenazas, comentarios despectivos o humillantes hacia el trabajador. Esto puede ocurrir tanto en privado como en público.

2. **Acoso social o exclusiones:** Consiste en aislar o marginar al trabajador, excluyéndolo de actividades laborales o sociales, y creando un ambiente de trabajo hostil.

3. **Acoso psicológico:** Se refiere a acciones que tienen como objetivo dañar la autoestima o la salud mental del trabajador, como manipulaciones emocionales, difamación, ridiculización o desacreditación de su trabajo.

4. **Acoso laboral por parte de superiores:** Esto ocurre cuando un superior jerárquico utiliza su posición de poder para ejercer presión indebida sobre un trabajador, asignándole tareas injustas, negándole oportunidades de desarrollo o evaluándolo de manera injusta.

5. **Acoso sexual:** Aunque menos común en el sector de la salud, también puede ocurrir. Esto incluye comportamientos sexuales no deseados, insinuaciones, comentarios inapropiados, avances no deseados o incluso agresiones sexuales por parte de colegas, superiores o pacientes.

En el Perú, el acoso laboral en el sector de la salud es un problema preocupante que afecta la integridad y el bienestar de los trabajadores. Aunque no existen datos específicos sobre esta problemática, los trabajadores de la salud pueden enfrentarse a diversas formas de abuso psicológico, como el acoso verbal, social, psicológico y en algunos casos, acoso sexual.

Para abordar esta situación, es crucial que las instituciones de salud implementen políticas y protocolos claros para prevenir y manejar el acoso laboral. Esto implica proporcionar capacitación al personal, establecer canales de denuncia seguros y fomentar una cultura organizacional basada en el respeto y la colaboración.

Proteger a los trabajadores de la salud contra el acoso laboral no solo es fundamental para su bienestar individual, sino también para garantizar la calidad y la seguridad de la atención médica que se

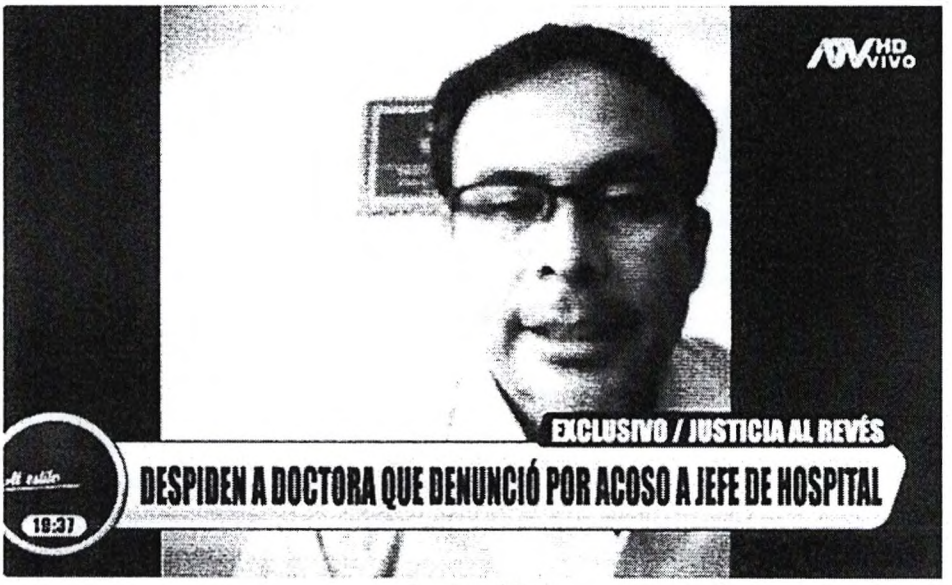
brinda a la población peruana. Un entorno laboral saludable y respetuoso es esencial para el adecuado funcionamiento del sistema de salud en el país.

En el Departamento de MOQUEGUA **Doctora denuncia por acoso sexual a jefe de hospital y la despiden.**

El pasado diciembre de 2022, una médica denunció, ante la dirección de la Red Asistencial de Essalud Moquegua, por presuntos actos de hostigamiento sexual a su jefe inmediato, William Alber Pinto Samanez, quien fue decano del Colegio Médico de esta región. Hasta la fecha, el caso se encuentra en investigación; sin embargo, la doctora fue despedida de su cargo.

La profesional de salud laboraba en el área de endocrinología en el Hospital 2 de Moquegua, cuando su jefe inmediato le enviaba mensajes vía WhatsApp que no tenían relación con cuestiones laborales.

Por esto, la médica también lo denunció por **hostilidad** y acoso moral ante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) y por acoso sexual ante el Ministerio Público, acusaciones que aún se encuentran en proceso de indagación.



Fuente: Infobae

II. ANALISIS COSTO BENEFICIO

El proyecto de Ley, no requerirá ni generará gasto publico alguno. Por el contrario, contribuirá a la prevención y sanción de la violencia y acoso en establecimientos de salud y en el entorno laboral, por lo que se establece un marco normativo efectivo que permita proteger a las víctimas.

III. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa legislativa tiene relación directa con las siguientes Política de Estado y Agenda Legislativa del acuerdo nacional.

7. Erradicación de la violencia y fortalecimiento del civismo y de la seguridad ciudadana.

Nos comprometemos a normar y fomentar las acciones destinadas a fortalecer el orden público y el respeto al libre ejercicio de los derechos y al cumplimiento de los deberes individuales.

IV. IMPACTO DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La aprobación de la presente iniciativa legislativa no contraviene el ordenamiento legal vigente, no incide negativamente en la legislación nacional ni pretende modificar ley alguna; por el contrario, se busca lograr la prevención contra la violencia.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
JORGE LUIS FLORES ANCACHI

Arq. JORGE LUIS FLORES ANCACHI
Congresista de la República