



**HOSTIGAMIENTO
SEXUAL EN EL ÁMBITO
LABORAL
CAPACITACIÓN
CONTINUA/PERIODICA**

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO



Nuestro Propósito



Nuestro propósito y compromiso con los grupos de interés



***“CONFIAMOS EN
EL TALENTO Y
CONSTRUIMOS
VALOR AL
OPERAR”.***



Objetivos Organizacionales



Presentamos los O-KR, resumidos inicialmente en 3 objetivos organizacionales, como parte de nuestro direccionamiento estratégico 2022-2024:



1

Garantizar la satisfacción de nuestros clientes



2

Incrementar la rentabilidad y solidez financiera



3

Impulsar el crecimiento sostenible

Contenido / Temas a tratar



01

Como identificar un acto de hostigamiento sexual

02

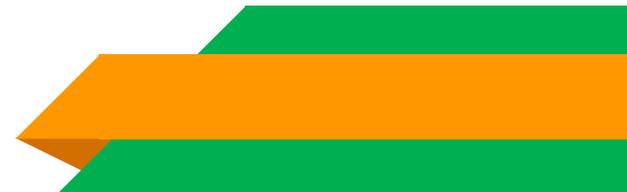
Derechos y Obligaciones de los trabajadores y del empleador.

03

Estrategia de prevención.

04

Procedimiento Interno de Investigación y Sanción



INICIO



NORMATIVA NACIONAL

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Constitución Política del Perú de 1993: respeto a la dignidad (art.1), libertad e intimidad (art. 2), trabajo (art. 23). | <ul style="list-style-type: none">• Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. |
| <ul style="list-style-type: none">• Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. | <ul style="list-style-type: none">• Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942. |

Conducta de naturaleza sexual

Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.

SON EJEMPLOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO:



Promesas de beneficios especiales a cambio de favores sexuales.



Amenazas mediante las cuales se exija una conducta no deseada.



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



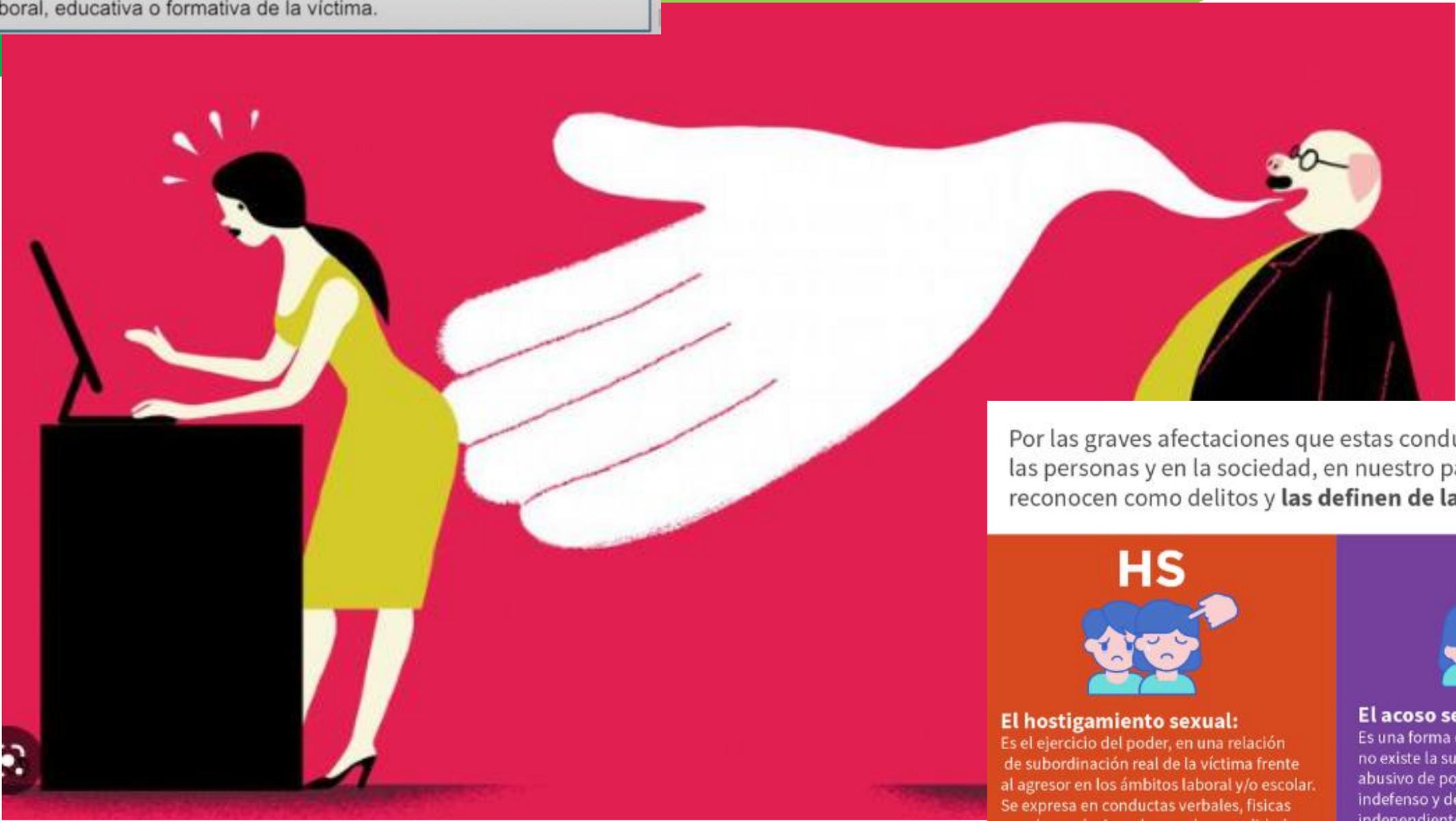
Uso de términos de connotación sexual o sexista, insinuaciones sexuales, gestos obscenos o exhibición de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles u ofensivos.



Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas anteriormente.



EL ACOSO SEXUAL ES UN DELITO, penado con una pena privativa de libertad no menor de cuatro ni mayor de ocho años e inhabilitación, cuando la conducta se lleva a cabo en el marco de una relación laboral, educativa o formativa de la víctima.



Por las graves afectaciones que estas conductas tienen en las personas y en la sociedad, en nuestro país las leyes las reconocen como delitos y **las definen de la siguiente manera:**

HS



El hostigamiento sexual:

Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

AS



El acoso sexual:

Es una forma de violencia en el que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado indefenso y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Hostigado/a: Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.

Hostigador/a: Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.

Queja o denuncia: Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a las instituciones comprendidas en el presente Reglamento, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.

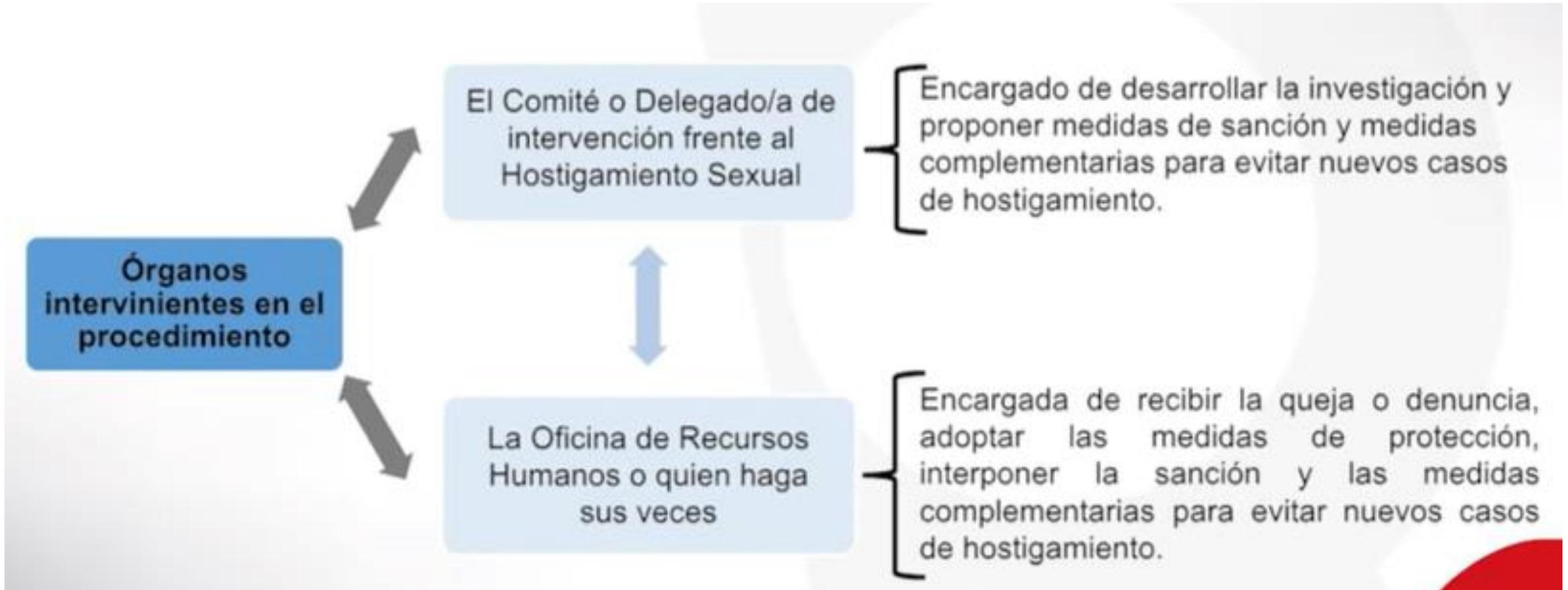


PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Una (1) capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral, educativa, formativa, contractual u otra relación de autoridad o dependencia.

Una (1) capacitación anual especializada para el área de Recursos Humanos, el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual.



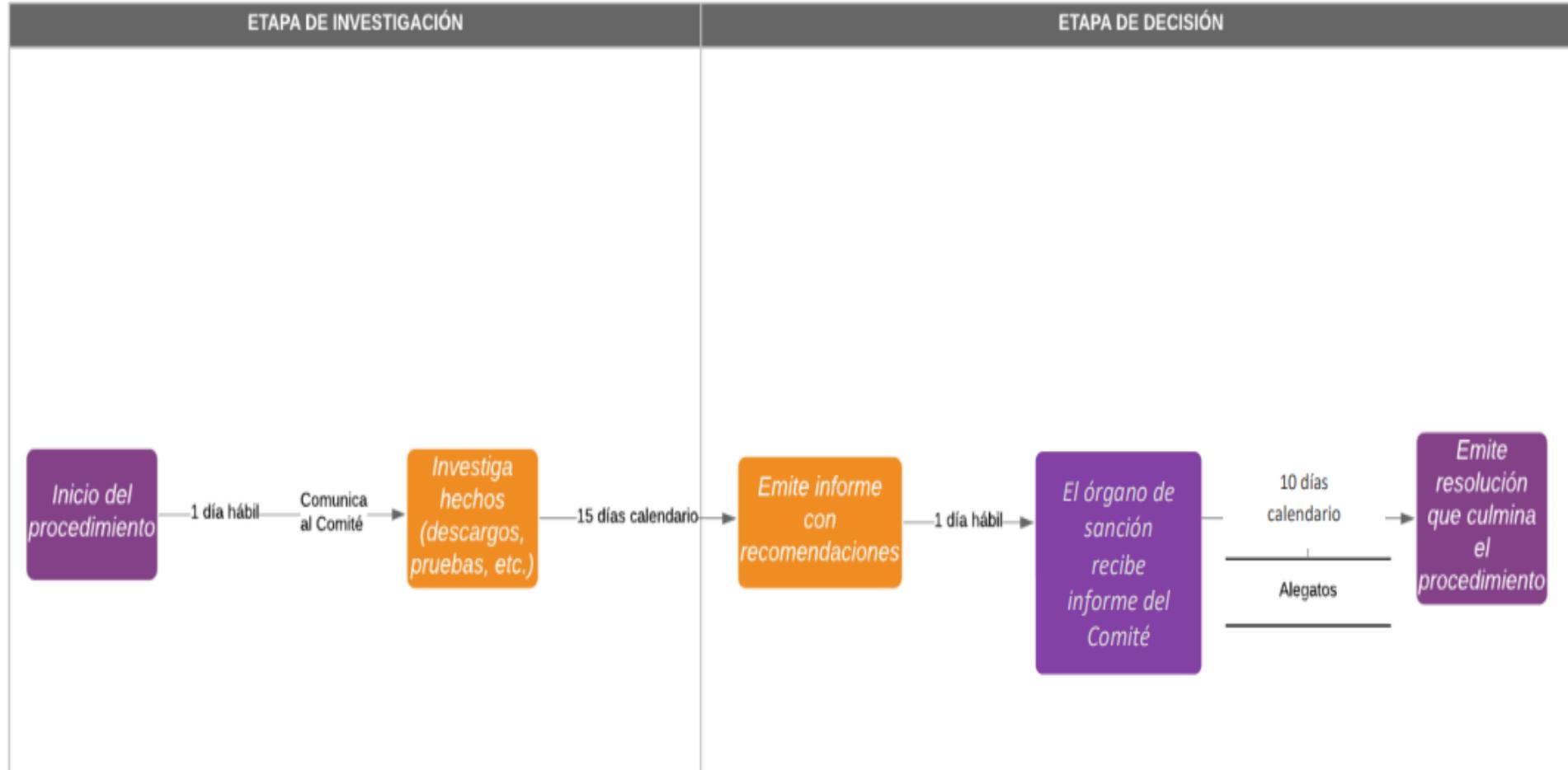


Víctima o testigo

Institución empleadora

Recursos humanos (o quien haga sus veces)

Comité



La Ley y el Reglamento establecen que, ante el conocimiento de hechos que posiblemente constituyan un caso de hostigamiento sexual, las instituciones empleadoras inicien un procedimiento interno de investigación y sanción, el cual consta de tres (3) etapas: protección, investigación y decisión / sanción.

a) ETAPA DE PROTECCIÓN

Este es el procedimiento para sancionar a quien se agredió:

Recuerda que, el personal que recibe tu queja o denuncia, y en general todos los representantes del centro de trabajo, tienen prohibido realizar alguna conducta que revictimice.

INICIO

Empieza con una denuncia o queja, que la puede hacer el/la agraviado (a), o una persona testigo que conozca el caso. Además, si el centro de trabajo conoce o cuenta con algún indicio de lo que está sucediendo, está en la obligación de iniciar el procedimiento interno a pesar de no haber existido una denuncia previa.

Las quejas o denuncias deben ser presentadas ante la institución empleadora, que pueden ser i) la Oficina de Recursos Humanos o el personal que cumpla con tal función, ii) el Comité de intervención frente al hostigamiento sexual o iii) tu jefa o jefe. En cualquiera de los tres casos, la institución tiene la obligación de iniciar el procedimiento.

En caso no se inicie el procedimiento interno y se omite tomar alguna acción, se puede acudir directamente a la SUNAFIL, para que realice una acción de inspección que constate el incumplimiento del procedimiento e imponga una multa administrativa a tu institución empleadora.

ATENCIÓN MÉDICA Y PSICOLÓGICA

Luego de recibir la denuncia o queja, la institución empleadora debe ofrecerte los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuente. De no contar con dichos servicios, deberá derivarte a los servicios públicos o privados de salud a los que puedes acudir.

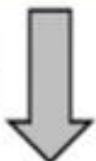
Plazo máximo para ejecutar esta medida: un (1) día hábil desde la recepción de la denuncia o queja o de conocidos los hechos de hostigamiento sexual.

MEDIDAS DE PROTECCIÓN EN EL MARCO DE LA RELACIÓN LABORAL



La Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces.

No mayor a tres (3) días hábiles



De interpuesta la queja o denuncia.

Dicta y ejecuta **medidas de protección a la víctima**

- a) Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
- b) Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a. (**suspensión imperfecta**).
- c) Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
- d) Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima.
- e) Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

El/la empleador/a debe cumplir con **comunicar** al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo:

no mayor a seis (6) días hábiles de recibida



- La recepción de una queja o denuncia.
- El inicio de oficio de una investigación por hostigamiento sexual.
- Informa acerca de las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima

Plazo máximo para ejecutar esta medida: tres (3) días hábiles desde iniciado el procedimiento hasta que se tome la decisión final.

b) ETAPA DE INVESTIGACIÓN

En las empresas con veinte (20) o más trabajadores, la investigación estará a cargo de un Comité de intervención contra el Hostigamiento Sexual.

Cuatro (4) personas: dos (2) representantes de las trabajadoras y trabajadores, dos (2) representantes de la institución empleadora.

Igual número de hombres y mujeres

Su implementación es una obligación de la empresa

Debe mantenerse vigilante ante cualquier signo o hecho que te revictimice.

RECEPCIÓN DE PRUEBAS

El Comité se encargará de recibir los medios de prueba que la víctima considere pertinente presentar.

El primer medio de prueba es el testimonio, que debe valorarse tomando en cuenta el contexto y la vulnerabilidad

También pueden presentar los informes médicos o psicológicos que den cuenta de la afectación generada.

Otros medios de prueba podrían ser:

- Declaraciones de testigos.
- Documentos públicos o privados.
- Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto, fotografías, objetos, cintas de grabación.
- Pericias psicológicas, médicas, análisis biológicos, entre otros.
- Otros medios de prueba que permitan acreditar los hechos denunciados en torno al hostigamiento sexual

INVESTIGACIÓN Y EMISIÓN DEL INFORME

El Comité investigará los hechos y emitirá un informe que contenga la descripción de los hechos, la valoración de los medios probatorios, la propuesta de sanción o de archivamiento y de ser el caso la recomendación de medidas adicionales para evitar nuevamente el hostigamiento sexual.

Plazo máximo para ejecutar esta medida: quince (15) días calendario

ENTREGA DE INFORME A INSTANCIA COMPETENTE

Deberá enviar el informe a la instancia del centro de trabajo que se encargue de la sanción (la Oficina de Recursos Humanos u otro organismo que cumpla ese rol).

Plazo máximo para ejecutar esta medida: un (1) día hábil desde emitido el informe.

c) ETAPA DE DECISIÓN / SANCIÓN

EMISIÓN DE DECISIÓN FINAL

La Oficina de Recursos Humanos trasladará a la víctima y al denunciado/a el informe del Comité o Delegado/a, para que presenten sus alegatos, luego emitirá una decisión

Plazo máximo para ejecutar esta medida: diez (10 días calendario desde la recepción del informe

Si se advirtiera los indicios de la comisión de un delito, la empresa deberá comunicarse con el Ministerio Público, con conocimiento de la persona afectada.



Plazo máximo para ejecutar esta medida: veinticuatro (24) horas desde conocidos los hechos

CONTENIDO DEL INFORME

El Informe que emita el Comité debe contener como mínimo:

- (i) una descripción de los hechos investigados;
 - (ii) la valoración de los medios de prueba (es decir, cómo están siendo considerados);
 - (iii) una propuesta de sanción o archivamiento el caso, debidamente justificado; (iv)
- Recomendaciones de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento

Conclusiones



El ambiente laboral deberá procurar ser siempre respetuoso con la denuncia, quedando prohibido exponer a la víctima. No se debe permitir exposición a estigmatización ni juzgamiento de la víctima.

Si se considerara que ha ocurrido un hecho de hostigamiento sexual, es recomendable que la empresa tome medidas preventivas para el futuro.

Durante la entrevista que se realiza a una presunta víctima de actos de violencia o violación sexual, es necesario que la declaración de ésta se realice en un ambiente cómodo y seguro, que le brinde privacidad y confianza, y que la declaración se registre de forma tal que se evite o limite la necesidad de su repetición

Los testimonios tienen un valor probatorio y, en especial, la declaración de la víctima puede ser determinante si se comprueban hechos indiciarios que se plantean en la narración.

En la toma de decisión final, la oficina de recursos humanos debe realizar la valoración de los medios probatorios tomando en cuenta la situación de vulnerabilidad de la presunta víctima y las particularidades del caso

«El acoso laboral no es tolerable; no permitas que se convierta en la norma».





“Confiamos en el talento y construiremos valor al operar”



DEYFOR EIRL

www.deyfor.net



GRACIAS...