



¿Cómo garantizar ambientes libres de Hostigamiento Sexual?



25%

De las personas encuestadas reportó alguna vez haberse sentido acosado sexualmente, en el trabajo.

4%

Indicó haber realizado una denuncia por hostigamiento sexual



1/5

**personas sufren de
hostigamiento sexual en
sus centros de trabajo**

En toda latinoamérica

49%

**Es realizado por los
propios colegas**

31%

Es realizado por los jefes

Fuente: Estudio realizado por Espacios Laborales Sin Acoso (ELSA)

Ley N° 27942

Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP (Reglamento)

**Conducta de
naturaleza y/o
connotación

sexual o sexista**

**NO DESEADA
por la víctima**

Que crea un ambiente:

- **hostil**
- **intimidatorio**
- **humillante**

✓ No se requiere acreditar rechazo expreso o reiterancia.

✓ No importa el grado de jerarquía.

✓ No importa el lugar, o si ocurrió dentro o fuera de la jornada.



**¡El Hostigamiento
Sexual se puede dar
en cualquier
contexto!**



No estas lista para el puesto, eres mujer_

Yo no contrato gays porque me salan el negocio

Seguro esta amargada porque esta en sus días

Que buenos brazos se nota que estas yendo al gimnasio

Acabaremos la reunión antes para que las mujeres vayan a cocinar

Conducta sexual

Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones, entre otras de similar naturaleza.

Conducta sexista

Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.

El beso en la boca no consentido del presidente de la Real Federación Española de Fútbol, a una jugadora genera polémica mundial.

Luis Rubiales:

“Fue un beso fraterno, no hubo intención sexual.”

“Me emocioné y perdí el control.”

“No voy a renunciar.”

Jenny Hermoso:

“No fue consentido”

“No me sentí respetada”

Redes:

“No dijo que no, entonces dijo que sí.”

“Debe renunciar, es una falta de respeto.”

“Estaban celebrando, no paso nada.”

“Es una exagerada, no es para tanto.”



Caso: Christian Domínguez

2021: Despiden a Melissa Paredes del programa “América Hoy” tras ser ampayada besando a Anthony Aranda.

2024: Christian Domínguez se da un descanso de su programa “América Hoy” tras infidelidad y decir que tiene un trastorno.



Los 4 **NO** en el Hostigamiento Sexual

Es una conducta sexual o sexista

NO deseada por la víctima.



1

NO requiere acreditar rechazo expreso o reiterancia.



2

NO importa el grado de jerarquía.



3

NO importa el lugar, o si ocurrió durante la jornada de trabajo.



4

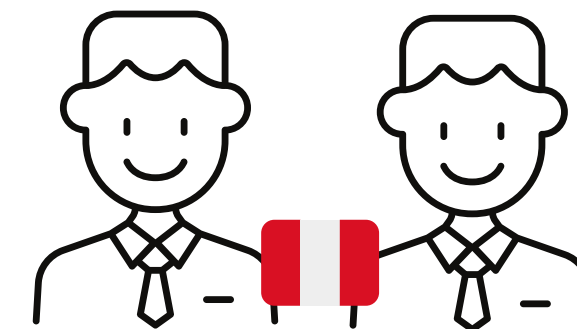
¿A quiénes aplica la regulación sobre prevención y sanción del Hostigamiento Sexual en el sector público?



Todos los Servidores Civiles

**Procedimiento sancionador de la
Ley 30057 – Ley del Servicio Civil**

Independiente del régimen



Practicantes Pre o Pro

**Modalidades formativas en el
sector público**

¿A quiénes puedo acudir si soy víctima o testigo de un hecho de hostigamiento sexual en el OSITRAN?

1

Jefatura de Gestión de Recursos Humanos

2

**Secretaría Técnica de Procedimiento
Administrativo Disciplinario**



**24 horas para para trasladar la denuncia
a la Secretaría Técnica del PAD.**

¿Cómo acoger a la víctima?

¿Estás seguro(a)?

¿Qué llevabas puesto?

Seguro fue una broma

¿Y cómo fue?

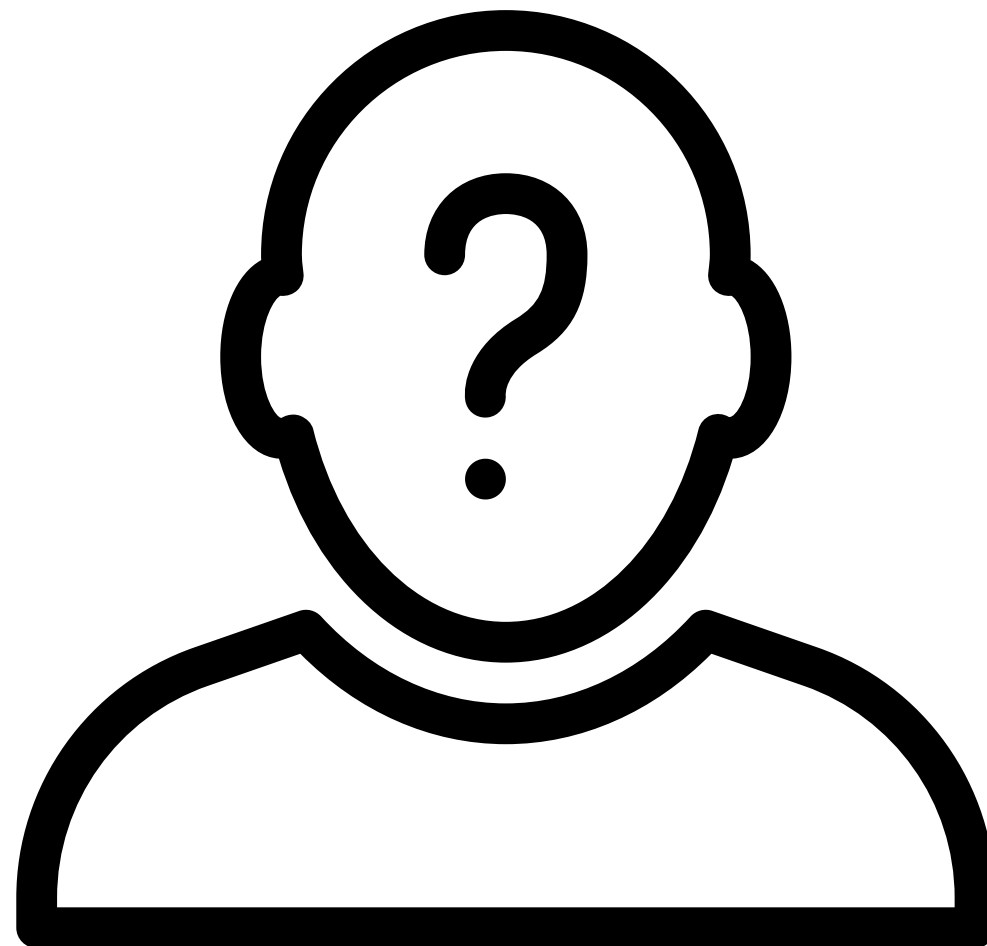
¡NO PREGUNTAR!



¿Cuáles crees que son las características más comunes de un acosador(a) / hostigador (a)?

machismo / personalidad dominante / persona del sexo masculino / jefe o superior

¿Crees que se cumple para todos los casos?



¿Cuáles crees que son las características más comunes de una víctima de hostigamiento sexual?

mujer / persona tímida / subordinado(a)

¿Crees que se cumple para todos los casos?

El Hostigamiento Sexual **NO** es
sinónimo de despecho o venganza

Principios de la investigación:

Debido procedimiento:

- Respeto del derecho de defensa de ambas partes.
- Recopilación de medios probatorios suficientes.
- Cumplimiento de plazos establecidos en la ley.

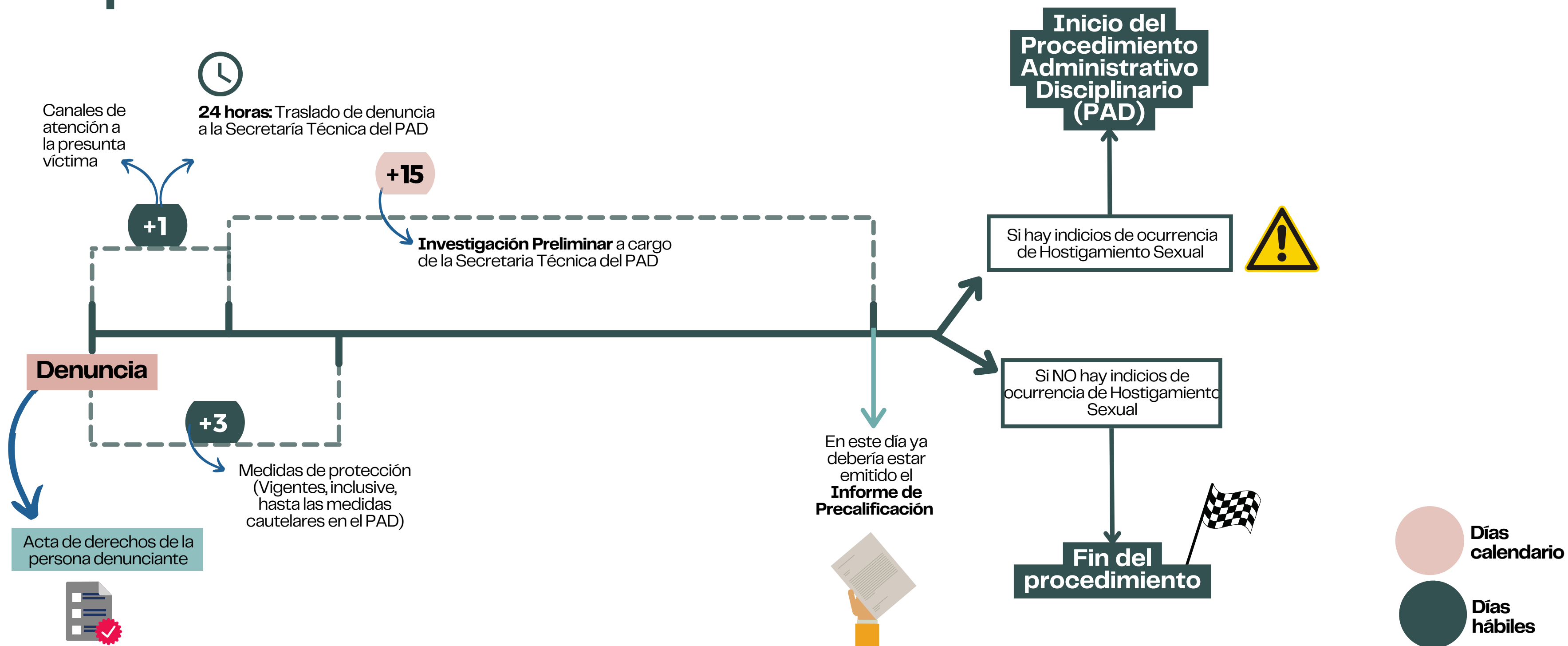
Razonabilidad:

- Racionabilidad para valorar los medios probatorios (p.e. puntajes o peso).
- Proporcionalidad para establecer una sanción: es una medida idónea? ¿Necesaria?.

Procedimiento de investigación

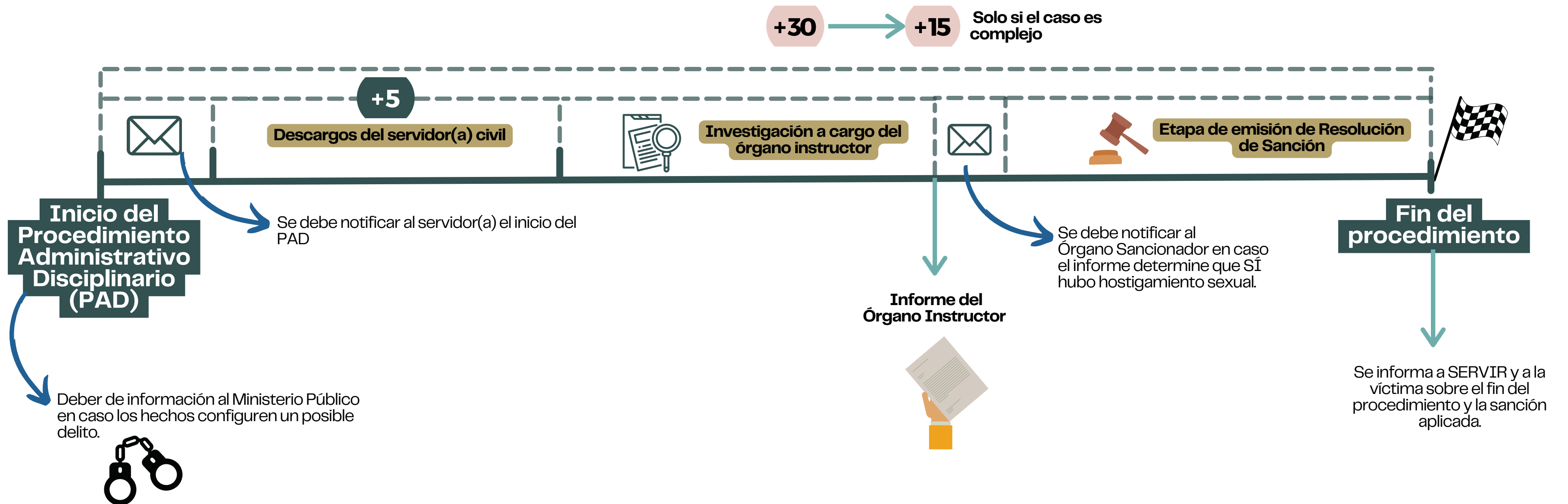


Etapa Preliminar



Procedimiento de investigación

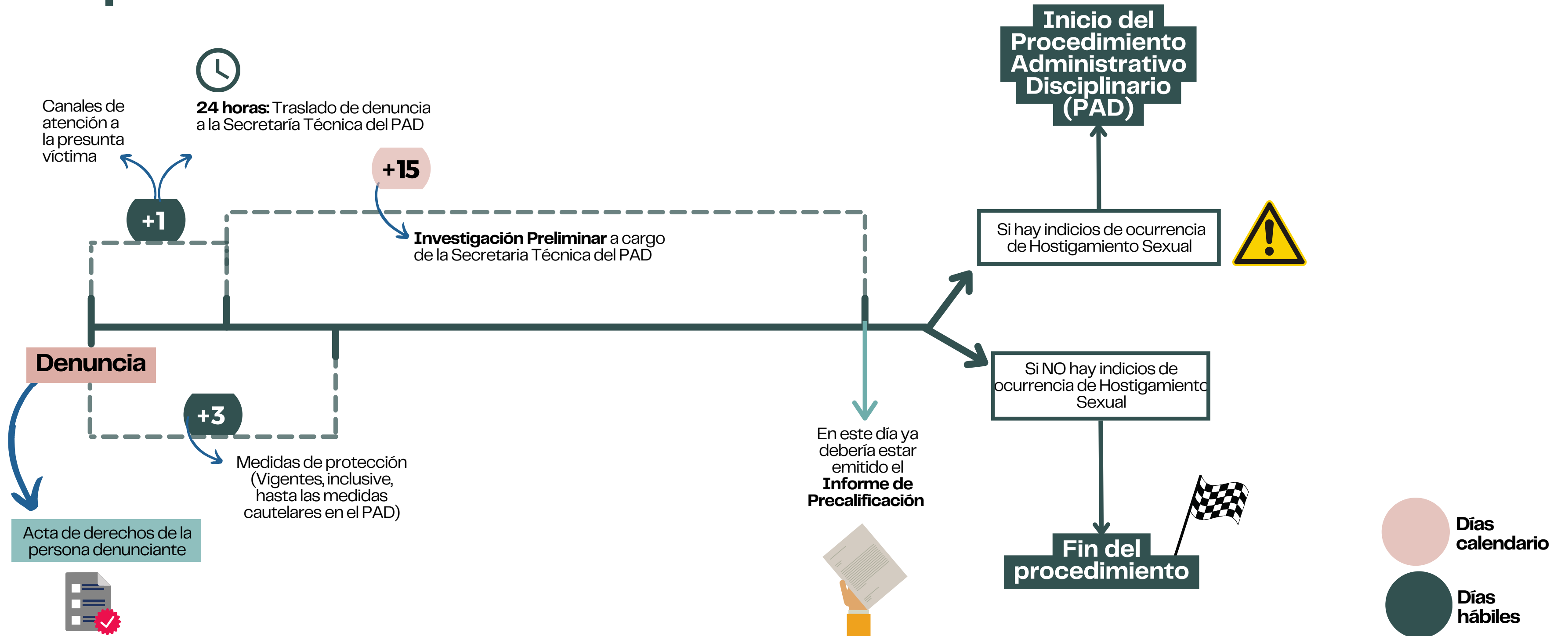
Etapas de Instrucción y Sanción



Procedimiento de investigación

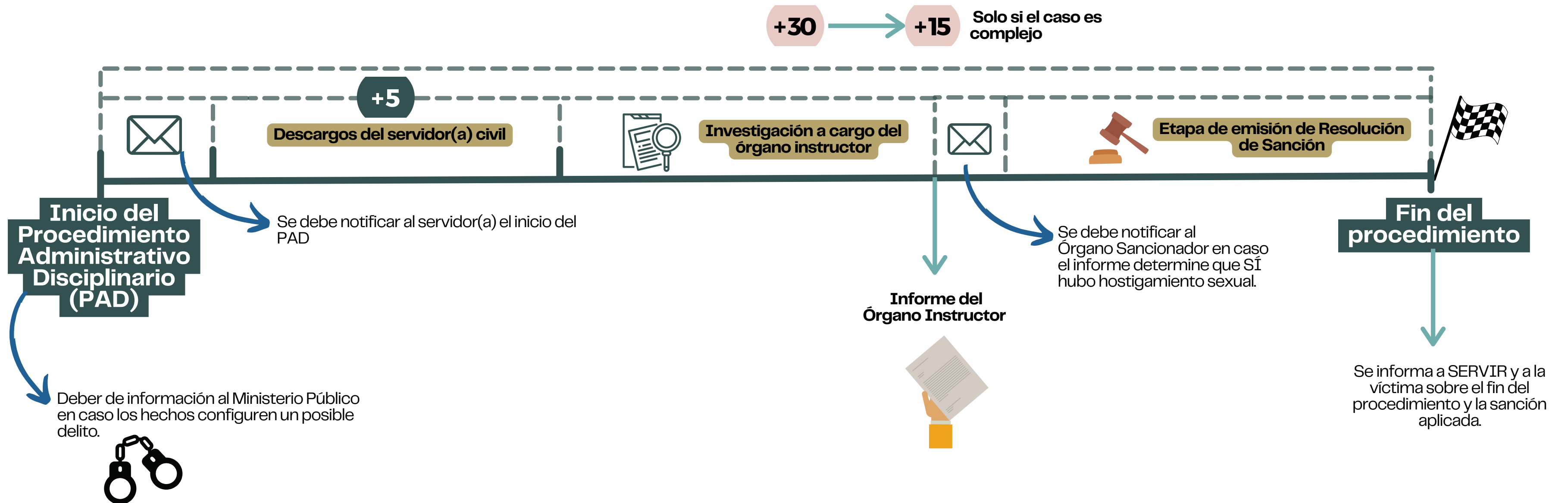


Etapa Preliminar



Procedimiento de investigación

Etapas de Instrucción y Sanción



Repasemos funciones específicas...



RRHH

**U oficina que
realice
funciones
similares**

- Recibe denuncia del denunciante (presunta víctima o tercero).
 - Presenta los canales de atención a la presunta víctima.
 - Traslada la denuncia a la Secretaría Técnica del PAD dentro de las 24 horas de recibida, conjuntamente con el testimonio que ha recogido para evitar revictimización.
-
- Evalúa y analiza si los hechos quejados configuran un acto de hostigamiento sexual o no.
 - Si la Oficina de Recursos Humanos determina que los hechos no constituyen hostigamiento debe comunicarlo a las partes junto con una serie de medidas correctivas o de reforzamiento de las medidas preventivas.

Repasemos funciones específicas...



Secretaría Técnica del PAD

- Encargados de la Investigación Preliminar
 - Emite la Resolución que inicia el PAD
 - Dicta medidas cautelares en favor de la víctima de hostigamiento sexual
-
- Informa al Ministerio Público en caso los hechos configuren un posible delito.
-
- Garantiza la confidencialidad de la denuncia, protege los derechos de la persona afectada y previene la represalia o discriminación.

Canales de atención:

- Médico.
- Psicológico.
- Físico.

1 Día hábil desde que recibe la denuncia.

- Puedes derivar a la presunta víctima a entidades del sector público o del sector privado.
- Línea 100.
- Trabajo Sin Acoso.
- Centro de Emergencias Mujer (CEM).
- **Se deberá tener una constancia de la aceptación o renuncia al ofrecimiento de los canales de atención, en documento físico o virtual con firma electrónica o huella.**
- El informe emitido por estas entidades puede ser incluido en la investigación.

Medidas de protección:

- Rotación a la víctima, si lo solicita.
- Rotación al presunto hostigador.
- Suspensión temporal al presunto hostigador.
- Solicitud de alejamiento ante las autoridades.

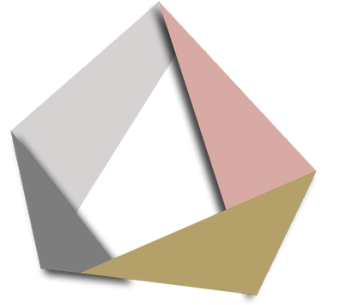
3 días hábiles desde que RRHH (u oficina similar) recibe la denuncia.

- Pueden ser solicitadas por la presunta víctima en su denuncia.
- Su duración será hasta finalizar el procedimiento, es decir, hasta la emisión de la decisión final.

Requisitos para la presentación de una denuncia de HS

- Consentimiento de la víctima
- Medios probatorios
- Requisitos de forma, por escrito
- ¿Ser la víctima?

Límites y formalidades en la recolección de medios probatorios



Grabaciones de testimonios y entrevistas vs. toma de notas y levantamiento de acta

- ✓ Identifica cómo es la cultura y el clima en tu organización. Recuerda, la forma en que se conduzca el procedimiento de investigación influirá en el clima laboral del área afectada y en la confianza de los colaboradores en los órganos a cargo.
- ✓ Como área de RRHH y como organización ¿Qué sensación quieres transmitir a los trabajadores respecto de la recolección de pruebas?
- ✓ La confidencialidad de la información durante el procedimiento no solo debe asumirse como una obligación legal, sino como una herramienta para generar confianza de que se está llevando a cabo una investigación eficiente e imparcial.



¿Cuales son las problemáticas del sector?



De enero a abril del 2024, se han denunciado 80 casos de hostigamiento sexual ocurridos en las unidades del Metropolitano

Fuente: Autoridad de transporte Urbano para Lima y Callao (ATU)



70% de trabajadoras de peajes son víctimas de violencia verbal, violencia física, acoso, entre otros.

Fuente: Lima Expresa

¿Y tú, a qué te comprometes?



¡Gracias por tu participación!