

HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

¿Qué es el hostigamiento sexual?

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, humillante o que puede afectar su actividad o situación laboral.

No se requiere la presencia ni la acreditación de: i) reiterancia de la conducta, ii) rechazo de la conducta por parte de la víctima y iii) posición de auto-ridad o situación ventajosa del hostigador.

NORMAS QUE PROTEGEN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil
- Decreto Legislativo N° 1410, Norma que modifica el procedimiento de sanción de hostigamiento sexual.
- Decreto Supremo N° 010-2003-MINDES, Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
- Resolución Vice Ministerial N° 005-2017-MTPE/2, Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público

IMPORTANTE:

Comprender que este tipo de acciones constituyen una violación de derechos fundamentales de el/la servidor/a, así como un problema para la salud mental y seguridad en el trabajo.



¿Qué comportamientos pueden considerarse como hostigamiento sexual laboral?

Son ejemplos de hostigamiento:

- 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.
- Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agrave su dignidad.
- Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivas para la víctima.
- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas anteriormente señaladas.

(De acuerdo al artículo 6° de la Ley N° 27942)

¿Solo los jefes o jefas hostigan sexualmente en el centro de trabajo?

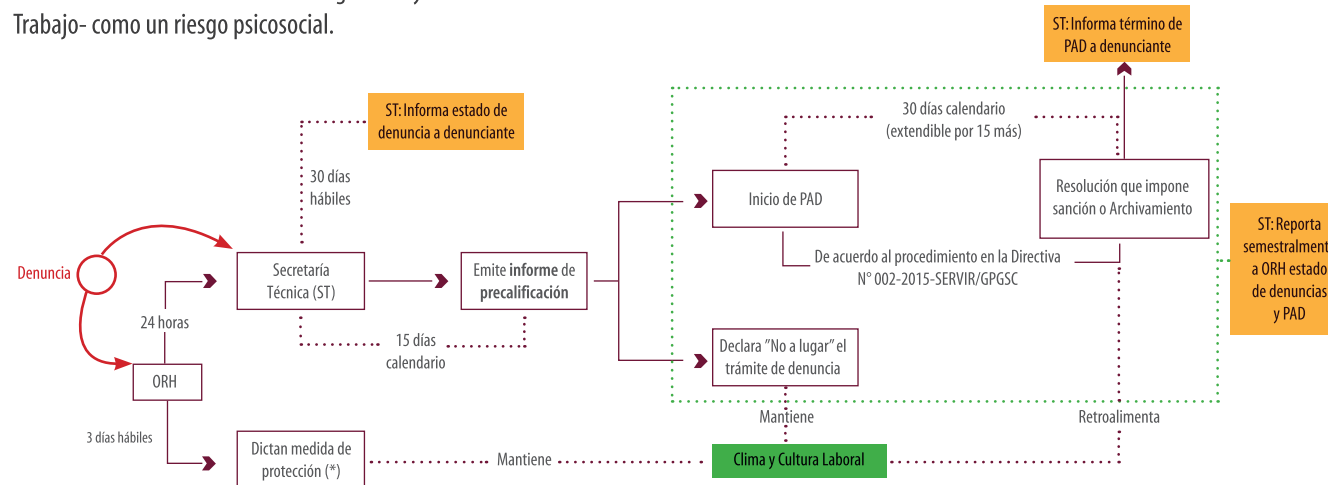
No. El hostigamiento sexual puede realizarlo un/una jefe/a en aprovechamiento de su autoridad o situación ventajosa, pero -también- por compañeros de trabajo. El hostigador puede ser un varón o mujer.

¿Cuál es el impacto del hostigamiento sexual laboral en la víctima?

El hostigamiento sexual laboral tiene un gran impacto en la salud psicológica y física de quien sufre estos actos indeseados (reacciones relacionadas con el estrés como traumas emocionales, ansiedad, depresión, estados de autoestima, disminución de la productividad, ausentismo, trastorno de sueño, dolor de cabeza, posible abuso de alcohol, tensión muscular, etc).

¿Cuáles son las obligaciones de la ORH?

La prevención del hostigamiento sexual es parte del Sub-sistema de Gestión de relaciones laborales individuales y colectivas en el proceso de Bienestar Social; además, se debe entender -en términos de Seguridad y Salud en el Trabajo- como un riesgo psicosocial.



La prevención supone gestionar, prever, planificar y comprometerse para anticiparse a los peligros, evaluar los riesgos y adoptar medidas antes de que ocurra el hecho que se pretende evitar.

Además, la ORH debe tomar en cuenta:

- Establecer los mecanismos de confidencialidad que deben respetarse tanto para la víctima como el presunto hostigador.
- Otorgar credibilidad y ser empático con el relato de el/la servidor/a y explicar que no tiene la culpa de lo sucedido, evitando en todo momento su victimización.
- Dictar medidas de protección a la víctima. Por ejemplo: rotación de el/la presunto/a hostigador/a, impedimento de acercamiento de el/la presunto/a hostigador/a a la presunta víctima, entre otros.

¿Qué puedo hacer como ORH para prevenir este tipo de conductas en mi entidad?

- Capacitar y sensibilizar a los/las servidores/as sobre las conductas que califican como hostigamiento sexual y sus consecuencias, de manera periódica través de programas de inducción de personal.
- Elaborar afiches u otros materiales que permitan conocer el procedimiento de denuncia cuando un/una servidor/a es víctima de hostigamiento sexual dentro de la entidad. De preferencia colocarlos en lugares visibles como ascensores, salas de espera, periódicos murales, etc.
- La máxima autoridad debe hacer público su compromiso de no tolerancia hacia conductas de hostigamiento sexual en la entidad y, en general, hacia cualquier forma de discriminación de género.

¿Qué hago si un/una compañero/a de trabajo me cuenta que es víctima de hostigamiento sexual?

- Escúchalo(a), ponte en su lugar y no juzgues.
- Brindar un mensaje en el que se recalque lo importante y valiente que ha sido contar lo sucedido.
- Buscar la intervención inmediata de la ORH.
- Acompañar a la persona o representarlo para formalizar la denuncia.



¿Puedo denunciar estos hechos ante SERVIR?

Comunicarse a los siguientes canales de atención:

- Para denuncias virtuales: supervision@servir.gob.pe
- Para denuncias telefónicas: 2063370 anexo 2550
- Para denuncias escritas: mesa de partes de SERVIR, en Psje. Francisco de Zela 150, Jesús María.



Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N°2019-05164

Esta es una obra colectiva

Editado por: Gerencia de Desarrollo del Sistema Administrativo de Recursos Humanos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR

Pasaje Francisco de Zela 150, piso 10, Jesús María - 15072 - Perú

Se terminó de imprimir en abril de 2019 en: Mirza Editores e Impresores S.A.C

Av. Domingo Orué-Block C-N° 565 Int. 401-Lima

1ª edición - Abril 2019

Algunos mitos asociados al hostigamiento sexual . . .

“Eres muy sensible, puede ser un mal entendido, no te está hostigando”

¡FALSO! Cualquier conducta sexual que te afecte puede ser considerada hostigamiento.

“Las mujeres nos provocan con sus gestos y su forma de vestir”

¡FALSO! Considerar a la mujer como responsable y no como víctima, es un prejuicio habitual. Respetemos la forma de ser de los demás.

“Todo piropo es un cumplido, deberás sentirte halagada”

¡FALSO! Todo piropo de naturaleza sexual o piropo no bienvenido puede ser acoso sexual.

“Las mujeres u hombres siempre denuncian por venganza”

¡FALSO! Muchos servidores(as) utilizan este argumento para defender su mal comportamiento.

“Si demoró en denunciar es porque le gustó”

¡FALSO! Nunca es tarde para denunciar. Infórmate en la Oficina de Recursos Humanos de tu entidad