



## **Día de la lucha contra el hostigamiento sexual en el ámbito laboral**

**27 DE FEBRERO**

### **¿Qué es el hostigamiento sexual?**

El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se manifiesta a través de:

- Una conducta de naturaleza o connotación **sexual** o **sexista**
- Que no es deseada por la persona contra la que se dirige
- Que crea un ambiente intimidatorio, hostil o humillante
- Que afecta la actividad o situación laboral o de cualquier otra índole.





## IMPORTANTE



- No es un requisito que la víctima acredite haber rechazado los actos, ni que los actos hayan sido reiterados.

# Conducta con connotación sexual



### Actos físicos

Tocamientos, roces o acercamientos corporales



### Actos verbales

Comentarios e insinuaciones, exigencias, amenazas, o proposiciones sexuales



### Actos gestuales

Observaciones o miradas lascivas, gestos con las manos



### Otros actos de connotación sexual

Por ejemplo, exhibición o exposición de material pornográfico



## CONDUCTA SEXISTA

Son actos que promueven o refuerzan estereotipos, en los cuales se le asignan a las mujeres y a los hombres determinados atributos, roles o espacios, suponiendo la superioridad de un sexo o género respecto del otro.



## **Día internacional de la lucha contra el hostigamiento sexual en el ámbito laboral**

A través de la Resolución Ministerial N° 041-2018-TR, ha declarado el 27 de febrero de cada año como el Día de la Lucha contra el Hostigamiento Sexual en el Ámbito Laboral, a fin de generar conciencia en las empresas y en la población en general acerca de la importancia de la prevención de actos de hostigamiento sexual en los lugares de trabajo, para hacer de ellos lugares seguros y saludables para toda la colectividad trabajadora, en especial para las mujeres, quienes estadísticamente hablando son las que mayoritariamente sufren estos actos.

### **¿Qué deben hacer las empresas para prevenir el hostigamiento sexual?**

- Elaborar una política de prevención y sanción del HST, así como un procedimiento para la investigación de casos de HST.
- Realizar evaluaciones anuales (encuestas) para detectar situaciones potenciales o existentes de HST.
- Capacitar a todos sus trabajadores y trabajadoras en la prevención del HST al iniciar el vínculo laboral (inducción) y sensibilizarlos periódicamente.
- Informar a todos los trabajadores y trabajadoras los canales de denuncia de HST.
- Implementar un Comité de intervención frente al HST con la participación de los trabajadores y trabajadoras, para empresas con 20 o más trabajadores.
- Para empresas con menos de 20 trabajadores elegir a un delegado o delegada.
- Implementar medidas de protección para resguardar a la víctima de HST.
- No re victimizar a la víctima (no ponerla en una situación en la que la persona revive la situación traumática de manera innecesaria).
- Promover la declaración única de la víctima realizando entrevistas adecuadas y oportunas.



# Qué derechos tengo si soy víctima de hostigamiento sexual en mi centro de trabajo

- > Tengo derecho a que mi denuncia sea recibida y registrada por el área de Recursos Humanos.
- > A que mi denuncia sea investigada dentro de los plazos establecidos en la normativa.
- > A recibir atención médica física y psicológica y a utilizar los informes médicos, como medios de prueba durante la investigación.
- > A que mi caso sea tratado con la confidencialidad de ley, incluso aún después de concluida la investigación y/o mi vínculo laboral con LA EMPRESA.
- > A dar mi testimonio y alegatos en un ambiente de seguridad, confianza y confidencialidad, sin ser revictimizado/a.
- > A presentar los medios de prueba que considere pertinentes o, en caso de no tenerlos a indicar qué medios de prueba podrían ser considerados por el Comité de Intervención frente al HST durante la investigación.
- > A recibir las medidas de protección que me correspondan según la normativa y las circunstancias del caso, de forma oportuna.

## Reflexiones y recomendaciones

**01** > Recuerda que todos los aspectos de la vida sexual de las personas forman parte de su vida personal e íntima y no deben formar parte de los espacios laborales.

**02** > Evita en todo momento realizar gestos, comentarios y proposiciones con contenido sexual directo o indirecto cuando estés laborando.

**03** > Abstente de invadir el espacio físico personal de tus compañeros de trabajo y demás personas con las que laboras con acercamientos, roces o tocamientos innecesarios, indebidos y no solicitados.

**04** > Si la otra persona no ha manifestado expresamente que está de acuerdo con tus expresiones o actos, y baja la mirada, se retira, o simplemente guarda silencio, debes asumir que no desea y no está de acuerdo con tus actitudes, debes abstenerte de realizar dichos actos.

**05** > **Recuerda que cometer actos de hostigamiento sexual en el trabajo se considera como una FALTA laboral y puede tener sanciones como la amonestación escrita, la suspensión e incluso el despido, a través del procedimiento disciplinario correspondiente.**



[portal.mapfre.com.pe](http://portal.mapfre.com.pe)



APP MAPFRE

Lima

213-3333

Celular

\*3001

Provincia

0801-1-1133



999 919 133

[mapfre.com.pe](http://mapfre.com.pe)