



Garantías

La Institución asegura confidencialidad, garantía del debido proceso y protección.

Medida Cautelar

Se puede determinar la rotación y/o el impedimento de acercamiento físico del presunto hostigador.

Asesoría

La víctima de hostigamiento sexual laboral, necesita buscar asesoría legal, laboral y psicológica.

Sanciones

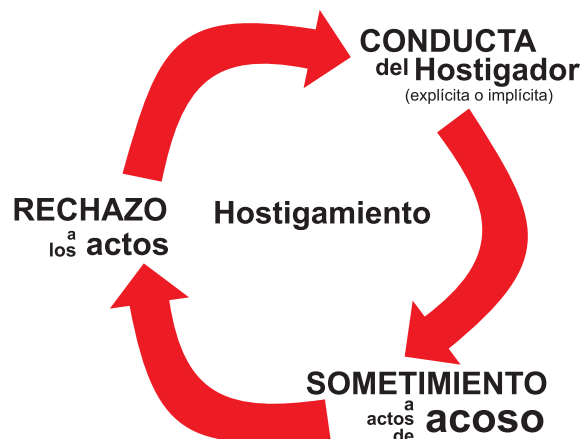
Sanciones son: cese temporal, destitución, rescisión de contrato y/o convenio.

Queja falsa

Si la demanda de hostigamiento sexual se declara infundada por resolución firme y acreditada la mala fe del demandante, el imputado tiene derecho a denunciar el pago de indemnización.

**A CADA PERSONA LE
CORRESPONDE DETERMINAR EL
COMPORTAMIENTO QUE
APRUEBA O TOLERA**

ELEMENTOS del acoso sexual



Por lo tanto:

En el centro de trabajo, las personas tienen derecho: al respeto de su intimidad, a la consideración debida de su dignidad y a la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual.

Tiene derecho a ejercer sus actividades en un ambiente saludable, armonioso y seguro de tal forma que preserve su salud física y mental estimulando el desarrollo y desempeño profesional que genere su bienestar.



Gobierno Regional Cajamarca
Dirección de Personal
www.regioncajamarca.gob.pe
076 599015 anexo 1026



GOBIERNO REGIONAL
Cajamarca

DIRECCIÓN DE PERSONAL

¿HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL?



DELITO INTOLERABLE

La ley te protege, previene,
investiga y sanciona.

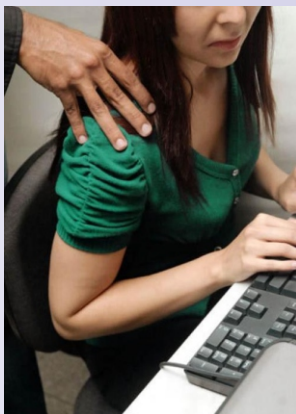
¡DENÚNCIALO!

LEY N° 27942 MODIFICADA POR LEY N° 29430

DIRECTIVA N° 03- 2011-GR.CAJ.GRPPAT/SGDI
Aprobada con R.E.R. N° 454-2011-GR.CAJ/P (16-08-11)

¿Qué es?

Consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa en contra de otra u otras quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad.



Manifestaciones



Conductas físicas:

Acercamientos corporales, tocamientos, palmaditas, pellizcos, silbidos, miradas o gestos impúdicos, exhibición de imágenes de contenido sexual, en carteles, calendarios, pantallas de computadoras, mensajes de texto, exhibición de fotos, revistas pornográficas, etc; coacción para relaciones sexuales.

Conductas verbales:

Comentarios, proposiciones e insinuaciones sexuales; amenazas, burlas, preguntas y gestos obscenos, filtros, promesas de trato preferente a cambio de favores sexuales, que resultan insoportables, hostiles, humillantes para la víctima, como consecuencia del rechazo de las conductas señaladas

Formas

- Chantaje o acoso de intercambio.
- Abuso de autoridad desde una posición de poder.

Niveles de conducta

Leve: Chistes
Piropos
Conversaciones de tipo sexual

Moderado: Miradas
Gestos lascivos
Muecas

Fuerte: Manoseo
Sujetar o acorralar

Muy fuerte: Chantaje
Presiones para tener contacto íntimo

EFFECTOS que ocasiona este comportamiento

• SALUD

Dolor de cabeza, tensión muscular, trastornos gastrointestinales, alergias.

• PSICOLÓGICOS

Depresión, ansiedad, angustia, irritabilidad, agresividad, humillación, indignación, trastornos del sueño, stress, desesperación, indefensión, impotencia, ira, aversión, altera el libre desarrollo de la personalidad, indemnidad o integridad sexual, inseguridad.

• LABORALES

Menor productividad en cantidad y calidad de trabajo, ausentismo laboral, infravaloración, desmotivación, ambiente hostil, degradante, intimidatorio.

• FAMILIAR

Conflicto familiar, disminución de la calidad de vida, mala comunicación, tensión, irritabilidad.

PROCEDIMIENTO

DENUNCIA

Solicitar el cese de hostilidad mediante una queja dirigida a la autoridad administrativa en caso de la sede regional y al titular de la entidad en las unidades orgánicas.

QUEJA

En la queja se debe señalar los datos de identificación de la persona hostigada y del presunto hostigador, describir clara y concretamente los actos denunciados en narración cronológica y adjuntar los medios probatorios.

ATENCIÓN DE QUEJA

El director(a) de personal en un plazo de 05 días eleva informe al titular de la entidad con las recomendaciones del caso.

TRASLADO DE QUEJA

La autoridad administrativa corre traslado de la queja al presunto hostigador para que en 03 días hábiles presente sus descargos.

TRASLADO DE DESCARGOS

Dentro de los 03 días hábiles de recibido el descargo, éste será trasladado al quejoso para que, si lo desea, presente sus aclaraciones dentro de los 05 días hábiles siguientes.

INFORME DE PROCEDIMIENTO

Vencido el plazo otorgado al quejoso, la Dirección de Personal tendrá un plazo máximo de 05 días para emitir su informe, y en caso de estar comprobada la queja recomendará la sanción a aplicar.

SANCIÓN

Los trabajadores adscritos al régimen laboral del D.Leg. N° 276 podrán ser sancionados con cese temporal o destitución; los trabajadores que no se encuentren bajo los alcances de dicha norma, serán sancionados con la rescisión de su contrato o convenio.

1

2

3

4

5

6

7