

Alza tu voz

Ante el acoso, acusa



PERÚ

Ministerio
del Ambiente



Comité para la
Igualdad de Género



Organismo
de Evaluación
y Fiscalización
Ambiental

EDITORIAL

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el hostigamiento o acoso sexual laboral es un comportamiento no deseado y ofensivo que ocurre en el lugar de trabajo, cuyas víctimas pueden ser tanto hombres como mujeres. Sin embargo, los estudios evidencian que son las mujeres las más vulnerables.

Es por ello que este segundo boletín del Comité para la Igualdad de Género (CIG) tiene como tema central el hostigamiento sexual laboral, con el objetivo de difundir y dar a conocer las políticas aprobadas a nivel nacional y los mecanismos de defensa ante esta problemática cuyas consecuencias negativas afectan la salud, integridad y seguridad de las personas.

Al respecto, queremos resaltar que el hostigamiento sexual en el trabajo es considerado una violación a los derechos fundamentales de las personas, es por ello que la normativa nacional vigente lo reconoce como una falta grave que debe ser sancionada, tanto en el ámbito administrativo como en el ámbito judicial.

Una encuesta que el CIG realizó en el OEFA a inicios de este año, mostró que la mayor parte del personal no conoce los canales institucionales para denunciar el acoso sexual laboral: un 62% de encuestados mencionó no saber si existen y un 27 % señaló expresamente que no existen.

La información que hemos recogido demuestra que son pocos los casos que se denuncian, por lo que hemos recopilado noticias e información desarrollada por otras entidades del Estado para afrontar y prevenir el acoso sexual en los espacios laborales.

Aprovechamos la oportunidad para agradecer la asistencia técnica que ha recibido el CIG por parte de la Cooperación Alemana – GIZ a través de PROAMBIENTE 2.

Finalmente, como CIG buscamos que el equipo de trabajo del OEFA se sienta más involucrado con los temas de igualdad de género. En tal sentido, compartimos el correo comiteparalaigualdaddegenero@oefa.gob.pe, en el cual esperamos recibir ideas y sugerencias de temas que les gustaría que sigamos trabajando y difundiendo.

¡Contamos con ustedes para prevenir el acoso sexual en el OEFA y alzar nuestra voz!

NOTICIAS

Víctimas de acoso sexual laboral podrán denunciar marcando el 1819

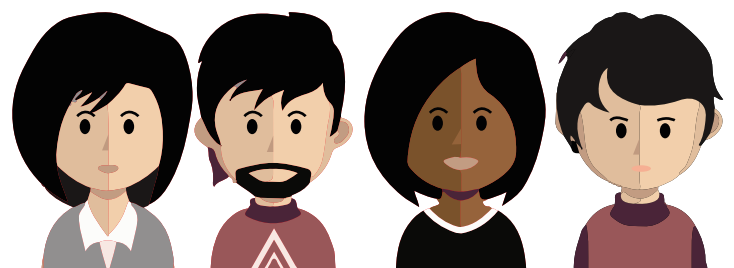
El presidente de la República, Martín Vizcarra, lideró el lanzamiento de la línea 1819, implementada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para la atención de denuncias por acoso sexual laboral.

El código telefónico denominado “Línea de Denuncias de Hostigamiento Sexual en el Ámbito Laboral”, es totalmente gratuito, desde números fijos y celulares. Las víctimas por acoso no solo podrán denunciar, sino que también podrán solicitar orientación legal e información sobre el proceso de la denuncia.

Asimismo, se informó que esta línea se encuentra conectada con la Línea 100 que promueve el Ministerio de la Mujer y Población Vulnerable, esto con el objetivo de trabajar de manera articulada y eficaz para disminuir la violencia contra la mujer en nuestro país.

**Trabaja
sin acoso**

Descarga aquí la guía del Ministerio de Trabajo para la prevención y sanción del hostigamiento sexual laboral.



CONCEPTOS CLAVES


¿Qué es el
hostigamiento
sexual?

Es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige.

¿Qué genera
esta conducta?

Un ambiente hostil,
intimidatorio o humillante
que puede afectar la
actividad o situación laboral,
docente, formativa o de
cualquier otra índole.

Acoso sexual laboral: panorama internacional



“A pesar de que el acoso sexual laboral puede afectar a cualquier persona, diversos estudios revelan que las mujeres son las más afectadas”

Imagen: freepik

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el hostigamiento sexual laboral como una conducta no deseada de índole sexual, la cual humilla, ofende e intimida a la persona que lo sufre. A pesar de que este problema social puede afectar a cualquier persona, diversos estudios revelan que son las mujeres quienes principalmente sufren acoso en los espacios laborales.

Una encuesta realizada en el 2014 por el Ministerio de Trabajo de Colombia mostró que, de las personas encuestadas que afirmaron sufrir acoso sexual en el trabajo, el 63% eran mujeres. Asimismo, en el 2007 la Dirección de Trabajo de Chile informó que el 96,8% de denuncias por acoso laboral fue realizada por mujeres¹.

El hostigamiento sexual laboral no solo se considera una violación de los derechos fundamentales, sino que también es una forma de discrimi-

minación por motivo de sexo y una forma de **violencia de género***

Este tipo de acoso no solo tiene consecuencias económicas, al alterar el clima laboral y disminuir la productividad, sino también sociales, impactando a la persona, su espacio familiar y a la sociedad en general.

La OIT no cuenta con una norma específica para la protección del acoso sexual laboral. No obstante, tiene como marco fundamental el Convenio N° 111 sobre discriminación en materia de empleo y ocupación, firmado en 1958 y ratificado por el Estado peruano. En este se busca eliminar toda clase de discriminación por motivo de raza, color, sexo, religión, origen social, entre otros.

A este se suman otros tres convenios que aplican a la problemática del acoso sexual laboral: el Convenio N° 155 sobre la seguridad y salud de

los trabajadores y las trabajadoras (1981), el Convenio N° 161 sobre los servicios de salud en el trabajo (1985) y el Convenio N° 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo (2006).

En ese sentido, los países que han ratificado estos convenios deben formular e impulsar políticas de Estado que promuevan la igualdad de oportunidades y trato en los espacios laborales.

*¿Qué es violencia de género?

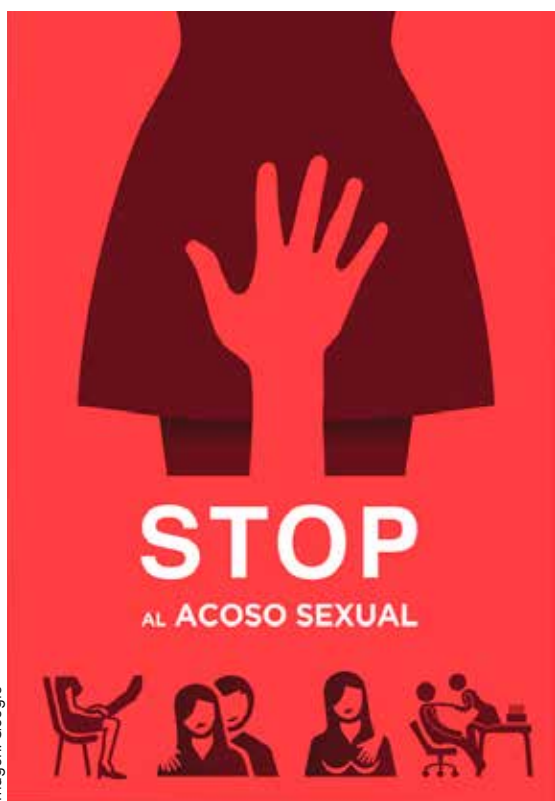
Es la violencia que se ejerce sobre una persona por su género y que causa daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado.

1. El acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral y educativo: violencia contra las mujeres invisibilizada (Cepal, 2016: 1).

Panorama del

hostigamiento sexual

laboral en el Perú



Un estudio realizado por Aptitus en el 2015, revela que el 19% de mujeres que trabajan en el Perú han sufrido actos de hostigamiento sexual en sus centros laborales.

Considerando que la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual entró en vigencia en el 2003, las cifras mostradas evidencian un nivel bajo de casos denunciados, situación que se presume se debe a la falta de información, temor a las represalias por parte del hostigador o porque la institución no cuenta con mecanismos necesarios que permitan visibilizar y sancionar estos casos de manera oportuna.

abrió proceso disciplinario al vocal, quien el 23 del mismo mes presentó su descargo negando las acusaciones. Sin embargo, el CNM valoró los indicios y pruebas para reconstruir situaciones que ayudaron a aclarar los hechos. Finalmente,

Según la Defensoría del Pueblo, de los 25 gobiernos regionales, el 44% (11) cuenta con normativa interna que regula el procedimiento para la prevención y sanción de los actos de hostigamiento sexual laboral. Asimismo, de los 18 ministerios, 3 de ellos -Producción, Salud y Cultura- no cuentan con ninguna norma al respecto³.

En setiembre del 2007, Diana, quien trabajaba como secretaria en el despacho de Jovino, vocal y presidente de la Corte Superior de Justicia de Lima, lo denunció por actos de hostigamiento sexual. De acuerdo a la queja verbal formulada por ella, desde un primer momento, Jovino tuvo actitudes de hostigamiento como tocarle la mano, abrazarla, besarle el cuello y hacerle comentarios sobre su cuerpo². Así como Diana, otra ex colaboradora también acusó a este magistrado por actos similares.

En mayo del 2008, el Consejo Nacional de la Magistratura (CNM)

el CNM concluyó el proceso disciplinario y resolvió la destitución de Jovino Guillermo Cabanillas Zaldívar.

Un estudio realizado por Aptitus en el 2015, revela que el 19% de mujeres que trabajan en el Perú han sufrido actos de hostigamiento sexual en sus centros laborales, una cifra relevante que se contrasta con los casos de acoso sexual laboral denunciados. Durante el 2017 y 2018, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) identificó, en el sector público y privado, 45 casos de hostigamiento sexual concluidos y 19 en proceso.

Finalmente, teniendo en cuenta que el Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021 establece como meta al 2021 que un 50% de entidades públicas implementen acciones para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual laboral, resulta necesario seguir trabajando para lograr una concientización del problema, impulsando y promoviendo mecanismos que protejan, de manera legal y segura, a las víctimas de acoso sexual.

² <https://www.cnm.gob.pe/webcnm/archivos/pdf/2009/gpd/PDR1402008PCNM Cabanillas.pdf>.

³ Aproximación a la problemática del hostigamiento sexual laboral contra mujeres (Defensoría del Pueblo 2018: 56).

Conoce la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento sexual

En el Perú, el hostigamiento sexual se encuentra regulado desde el 2003 a través de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, la cual acaba de ser modificada mediante el Decreto Legislativo 1410.

Según esta normativa, el hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través

de una conducta de connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole.

Esta ley, que tiene como objetivo prevenir y sancionar el hostiga-

miento sexual, es aplicable a los centros de trabajo públicos y privados, instituciones educativas, instituciones policiales y militares, prestación de servicios sujetas a las normas del Código Civil, programas de capacitaciones para el trabajo y otras modalidades similares.

El hostigamiento sexual se califica como una falta de carácter disciplinario que puede ser sancionada con la suspensión temporal o la destitución, previo procedimiento administrativo.



HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

¿QUÉ ES Y CUÁLES SON LAS CONSECUENCIAS?

• Acto de carácter o connotación sexual que puede ser físico, verbal o escrito

• Acto no deseado o rechazado por la víctima

• Afecta en el trabajo de la víctima, creando un ambiente intimidante u hostil

Conductas que manifiestan el hostigamiento sexual

Roces, tocamientos u otras conductas de naturaleza sexual



Miradas lascivas, chistes o piropos de contenido sexual



Exposiciones indecentes con contenido sexual y ofensivo



Insinuaciones y/o proposiciones sexuales



Promesa de trato preferente a cambio de favores sexuales



Amenaza que exija una conducta no deseada



Sanción del hostigamiento en el régimen laboral público

Sanción administrativa: suspensión, cese temporal o destitución



Sanción civil: pago de indemnización



Te contamos que...

A inicios del 2018 se realizó una encuesta para identificar fortalezas y debilidades respecto a la igualdad de género en el OEFA.



Sobre igualdad de oportunidades

89%

de las personas encuestadas concuerdan que existe igualdad de oportunidades y el

59% son mujeres



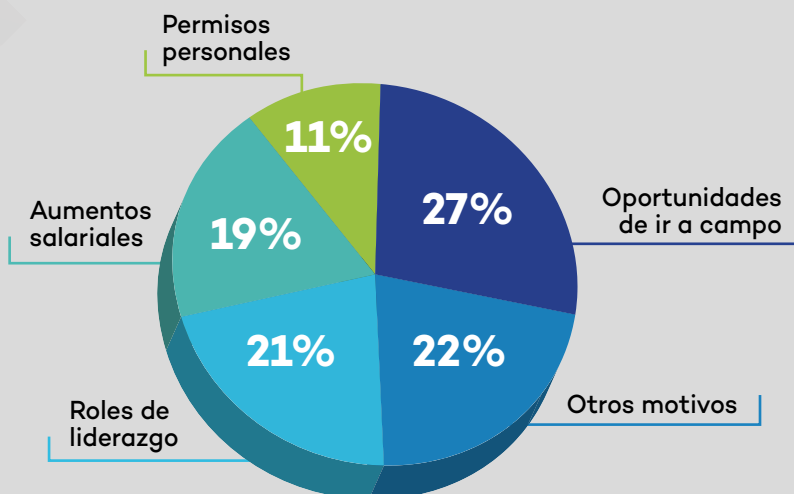
41% son varones

11%

restante considera que no existe igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

¿Cuáles son sus razones?

Las razones por las que el 11% de encuestados piensa que no existe igualdad de oportunidades son:



95%

indica que sus jefes no tienen conductas sexistas

¿Qué hacer si eres víctima de hostigamiento sexual?

Presenta una queja

- Vía correo electrónico a: alzatuvoz@oefa.gob.pe
- De manera presencial: acercándote a la **Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios** (ubicada en la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, piso 19).

Tu queja debe contener:

- Nombre completo, dependencia en la que presta servicios, DNI, domicilio, e-mail y teléfono del presunto hostigado y hostigador.
- Descripción de los actos de hostigamiento sexual y las circunstancias, tales como tiempo y lugar en que se produjeron.
- Medios probatorios que acrediten la queja (fotos, videos, mensajes de texto)

Recuerda que...

- Tu queja será tramitada con total **confidencialidad**.
- Tienes el derecho de solicitar las medidas de protección que resulten aplicables.
- Sin perjuicio de la aplicación de la sanción administrativa, tienes derecho a acudir a la vía civil para exigir el pago de una indemnización.

Alza tu voz

Por un clima laboral de respeto y equidad

Envía tu denuncia a:
alzatuvoz@oefa.gob.pe



CRÉDITOS

Boletín del Comité para la Igualdad de Género

Reporte #2, octubre 2018

Alza tu voz

Ante el acoso, acusa

Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA)

Av. Faustino Sánchez Carrión 603, 607 y 615, Jesús María

Teléfono: +511 2049900

www.oefa.gob.pe

Elaborado por:

Karina Rocío Montes Tapia

Silvia Esther Esquivés Pérez

Daniel Ernesto Alpaca Febres

Pamela Edith Chávez Aza

Roy Fernando Cárdenas Velarde

Angie Valeska Ruiz Peña

Roxana Magaly Aguilar Rúa

Con el apoyo técnico de:

Valeria Huerta León

Diseño y diagramación:

Carla Magaly Ochoa Quisel

Fotografía:

Carlos Sebastián Llerena Tolmos

La versión digital de este documento se encuentra disponible en:

www.oefa.gob.pe/publicaciones/boletines

Impresión: Tarea Asociación Gráfica Educativa

Pj. María Auxiliadora Nro. 156 Urb. Breña Lima -

Lima - Breña

RUC: 20125831410

Tiraje: 5000

Hecho en el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2018-16271

