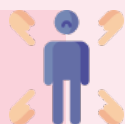


27 de febrero: Día de la lucha contra el Hostigamiento Sexual en el trabajo

¿Cómo se configura el hostigamiento sexual?

Conducta de
naturaleza sexual



Actos físicos, verbales, gestuales u otros (comentarios e insinuaciones, miradas, tocamientos, acercamientos, proposiciones sexuales y otras conductas similares).

Conducta de naturaleza
o connotación 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 subordinación de un sexo o género respecto del otro.

Rol de los empleadores

Promover un clima de respeto y dignidad entre sus trabajadores.



Realizar evaluaciones anuales que permitan identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual en el centro de trabajo.



Capacitar periódicamente a los trabajadores sobre normas y políticas contra el hostigamiento sexual.



Iniciar el procedimiento de investigación y sanción ante una queja o denuncia, adoptando las medidas de protección respectivas.



Adoptar medidas necesarias para que cesen las amenazas o represalias ejercidas por el hostigador.



Informar al Ministerio de Trabajo los casos denunciados y las investigaciones realizadas.



El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la prevención y sanción del hostigamiento sexual puede ser sancionado hasta con **S/ 281,035.50 Soles**.

Es importante que los empleadores cuenten con las políticas de prevención y atención de los casos de hostigamiento sexual y que capaciten al personal para iniciar el procedimiento de investigación cuando corresponda

Cristina Oviedo
coa@prcp.com.pe

SOCIA

VER PERFIL



Brian Ávalos
bar@prcp.com.pe

SOCIO

VER PERFIL

