

BIBLIOTECA



ESPECIALIZADA

Beatty Egusquiza / Ana Hilario / Gabriela Salas
Elmer Huamán / Melissa Bohórquez / Mercedes Rosales
Jose Ponce / Giannina Sánchez / Liliana Quispe

HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO

ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN,
ATENCIÓN Y SANCIÓN



PRAXIS

SERIE DERECHO LABORAL

Presentación	11
Abreviaturas	15

CAPÍTULO I

COMPRENDER PARA ERRADICAR MARCO TEÓRICO Y JURÍDICO DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

LILIANA QUISPE CALDERÓN
ANA HILARIO MELGAREJO

I.	¿De qué hablamos cuando hablamos de hostigamiento sexual laboral (HSL)?	19
1.	Definiendo el problema para erradicarlo: violencia de género y sus cifras en el mercado de trabajo	19
2.	El hostigamiento sexual laboral como una violación de los derechos humanos	29
3.	Diferencias para la acción: hostigamiento sexual, acoso sexual, acoso por razón de sexo/género	36
II.	Identificando las conductas: manifestaciones e impacto del hostigamiento sexual laboral	39
1.	Definición de conductas sexuales	39
2.	Definición de conductas sexistas	45
3.	Impacto del hostigamiento sexual: en la víctima, en la organización de trabajo y en la sociedad	50

III. Instrumentos normativos que proponen mecanismos de abordaje del HSL	56
1. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Convenio 190	56
2. Naciones Unidas	61
3. Regulación nacional del hostigamiento sexual laboral	63
Casos prácticos	66

CAPÍTULO II

DE LA OBLIGACIÓN A LA ACCIÓN

OPERATIVIZANDO LA PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL DESDE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

MELISSA BOHÓRQUEZ QUITO
JEANNETE ROSALES GARCÍA

I. Recomendaciones de la OIT en la prevención de hostigamiento sexual laboral y su vinculación con la seguridad y salud en el trabajo	71
1. Prevención del hostigamiento sexual laboral	73
2. Vinculación con la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	76
II. La prevención como obligación legal del empleador	79
1. El deber de garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable	79
2. El HSL como riesgo psicosocial: implicaciones para la gestión de SST	81
3. La obligación de adoptar un enfoque de género en la evaluación de riesgos laborales	82
III. Integrando la prevención del HSL en la estructura de SST	87
1. El Sistema de Gestión de SST como marco para la prevención de la violencia y el acoso	87

2.	Factores de riesgo psicosocial que propician el HSL	91
3.	La participación de los trabajadores y sus representantes en la prevención del HSL	93
IV.	Herramientas prácticas para la prevención: diagnósticos y encuestas	94
1.	La importancia de medir para prevenir	94
2.	Herramientas para la evaluación y diagnóstico	94
3.	Análisis e interpretación de resultados	99
V.	Medidas de prevención primarias, secundarias y tercerías	102
1.	Prevención primaria (organizacionales)	103
2.	Prevención secundaria: detección e intervención temprana	104
3.	Prevención terciaria: intervención	105
4.	Retroalimentación del sistema	106
	Casos prácticos	112

CAPÍTULO III ATENCIÓN DE LA VÍCTIMA Y EL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO

SUB CAPÍTULO I ÓRGANOS INTERVINIENTES Y EL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO

GABRIELA SALAS ZUÑIGA

I.	Órganos que intervienen en el procedimiento de atención e investigación de denuncias de hostigamiento sexual	123
1.	Área de Recursos Humanos o quien haga sus veces	124
2.	Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual	130

II.	Procedimiento de atención e investigación de actos de hostigamiento sexual	145
1.	Fase de atención y contención a cargo de Recursos Humanos	145
2.	Fase de investigación a cargo del CIHS	146
3.	Fase de resolución a cargo de Recursos Humanos	172
III.	Riesgos legales frente a incumplimiento de normativa legal en materia de atención e investigación de denuncias de hostigamiento sexual	175
1.	Riesgos judiciales	175
	Casos prácticos	184

SUB CAPÍTULO II

ATENCIÓN Y DECLARACIÓN DE LA VÍCTIMA PRINCIPALES CONSIDERACIONES

ELMER HUAMÁN ESTRADA

I.	Atención de la víctima de hostigamiento sexual	189
1.	Durante la toma de conocimiento de actos de hostigamiento sexual	189
2.	Durante el procedimiento de investigación	190
3.	Medidas de protección a la víctima de hostigamiento sexual	193
4.	Canales de atención	194
5.	Posibles reclamos privados, administrativos o judiciales a disposición de la víctima de hostigamiento sexual	195
II.	La declaración de la víctima como prueba exclusiva en los casos de hostigamiento sexual laboral	198
1.	La declaración de la víctima como prueba exclusiva en los casos de hostigamiento sexual	198
2.	Valoración probatoria de la declaración de la víctima como única prueba	199

3.	Evaluación de la declaración de la víctima como prueba única en los procedimientos de hostigamiento sexual laboral	202
4.	Criterios adicionales en la valoración de la declaración de la víctima como prueba única	207
III.	La presunción de inocencia del trabajador denunciado en los procedimientos de hostigamiento sexual con declaración de la víctima como prueba exclusiva	209
IV.	La labor del CIHS y del área de recursos humanos en los procedimientos de hostigamiento sexual con declaración de la víctima como prueba exclusiva	211
	Casos prácticos	215

CAPÍTULO IV FISCALIZACIÓN DE LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR PRIVADO EN MATERIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

BEATTY EGUSQUIZA PALACIN
JOSÉ PONCE QUISPE

I.	De los objetivos institucionales para la fiscalización en materia de hostigamiento sexual y del enfoque de la fiscalización laboral a partir de la entrada en vigor del Convenio 190 de la OIT	230
II.	Actuaciones inspectivas de investigación respecto de las obligaciones en materia de hostigamiento sexual para el empleador del sector privado	242
1.	Competencia de la Inspección del Trabajo para fiscalizar las disposiciones en materia de hostigamiento sexual	242
2.	Fiscalización en materia de prevención del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo	252

3.	Fiscalización en materia de protección ante un caso de hostigamiento sexual	267
4.	Fiscalización en materia de investigación y sanción ante un caso de hostigamiento sexual	275
	Casos prácticos	306

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL SECTOR PÚBLICO

GIANNINA MARÍA SÁNCHEZ YARINGAÑO

I.	Alcances generales del procedimiento de investigación	318
1.	Alcance del concepto de hostigamiento sexual	318
2.	Alcance del procedimiento de investigación - PAD	320
3.	Aplicación del procedimiento en casos de personas sin vínculo laboral	321
II.	Características del procedimiento de investigación	
1.	Procedimiento de investigación	322
2.	Fases del procedimiento de investigación y del procedimiento administrativo disciplinario	330
III.	Función supervisora en el sector público	349
1.	Procedimiento y capacidad supervisora del sector público	349
2.	Competencia de Sunafil para fiscalización	350
IV.	Rol de servicios adicionales: estado sin acoso	351
V.	Conclusiones	352
	Casos prácticos	356