

Política de Intervención frente al Hostigamiento Sexual Laboral

I. INTRODUCCIÓN

En **Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado-Peruano de Cine y Creatividad S.A.C.**, en adelante "el Instituto", se compromete a garantizar un ambiente de trabajo libre de violencia, hostigamiento sexual y cualquier forma de discriminación. El hostigamiento sexual laboral es una forma de violencia que puede manifestarse de manera verbal, no verbal o física, y tiene efectos graves sobre la salud mental, emocional y física de las personas afectadas.

El objetivo de esta política es prevenir, identificar, erradicar y sancionar el hostigamiento sexual en el ámbito laboral y académico dentro del Instituto, asegurando un entorno educativo y profesional respetuoso e inclusivo.

II. MARCO LEGAL

Esta política se basa en las siguientes leyes y disposiciones peruanas:

- **Ley N° 27942: Ley contra el Hostigamiento Sexual**

Establece disposiciones claras para prevenir, sancionar y erradicar el hostigamiento sexual en diversos ámbitos, incluido el laboral. Define qué constituye hostigamiento sexual y los procedimientos de denuncia y sanción.

- **Ley N° 29783: Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Establece la obligación del empleador de crear un ambiente laboral seguro y libre de riesgos, incluido el hostigamiento sexual.

- **Ley N° 28983: Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres**

Promueve la igualdad de género y establece que las instituciones deben tomar medidas para prevenir y erradicar la discriminación por razón de género, incluyendo el hostigamiento sexual.

- **Reglamento Interno del Instituto**

Las disposiciones del reglamento interno deben estar alineadas con esta política y las normas de seguridad, salud y bienestar en el trabajo.

III. DEFINICIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

De acuerdo con la Ley N° 27942, se entiende por hostigamiento sexual cualquier comportamiento de naturaleza sexual no deseado que se presenta en el lugar de trabajo o en el entorno educativo. Este puede ser verbal, no verbal o físico y puede involucrar a cualquier persona del Instituto, ya sea en su calidad de trabajador, estudiante o autoridad.

Los ejemplos de hostigamiento sexual incluyen, pero no se limitan a:

- Comentarios o insinuaciones sexuales no deseadas.
- Avances o toques físicos no consentidos.
- Mostrar contenido sexual explícito.
- Ofrecer recompensas o amenazas a cambio de favores sexuales.

IV. COMPROMISO DEL INSTITUTO

- **Cero tolerancia al hostigamiento sexual:**

El Instituto mantiene una política de cero tolerancia ante cualquier forma de hostigamiento sexual y se compromete a tomar medidas efectivas para prevenirlo, identificarlo y erradicarlo.

- **Responsabilidad de todos los miembros del Instituto:**

Todos los trabajadores, estudiantes y personal docente tienen la responsabilidad de prevenir y reportar cualquier situación de hostigamiento sexual. La denuncia debe ser tratada con seriedad y confidencialidad.

- **Protección de las víctimas:**

El Instituto garantiza la protección de las personas que denuncian casos de hostigamiento sexual, asegurando que no haya represalias en su contra.

V. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

1. Canales de denuncia:

Las denuncias de hostigamiento sexual pueden realizarse a través de los siguientes canales:

- Oficina de Recursos Humanos.
- Comité de Igualdad de Género y Prevención de Violencia.
- Línea telefónica o correo electrónico confidencial.

2. Proceso de recepción de denuncias:

- Toda denuncia recibida será registrada y se dará inicio a una investigación interna.
- Se asegurará que la persona denunciante reciba apoyo y protección durante todo el proceso.
- La persona denunciada será informada de la denuncia y se abrirá un proceso de investigación con imparcialidad y diligencia.

3. Plazos para la investigación:

- El Instituto se compromete a concluir la investigación en un plazo máximo de 30 días. Si la investigación requiere más tiempo, se informará a las partes involucradas sobre los plazos adicionales.

4. Medidas cautelares:

- Si se considera necesario, el Instituto puede aplicar medidas cautelares, como el cambio temporal de puesto de la persona denunciada o de la persona denunciante, para evitar el contacto entre ambas durante el proceso de investigación.

VI. SANCIONES Y CONSECUENCIAS

Si se confirma la existencia de hostigamiento sexual, las sanciones podrán incluir:

1. Para estudiantes:

- Amonestación o suspensión temporal.
- Expulsión en casos graves o reincidentes.

2. Para trabajadores y docentes:

- Amonestación escrita.
- Suspensión temporal sin goce de sueldo.
- Despido con causa justificada.

Las sanciones estarán basadas en la gravedad del hostigamiento y el impacto causado a la víctima. El Instituto garantiza que todas las personas involucradas en el proceso de investigación recibirán un trato justo y equitativo.

VII. MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE SENSIBILIZACIÓN

- **Capacitación continua:**

El Instituto llevará a cabo talleres y cursos de sensibilización sobre el hostigamiento sexual, igualdad de género y derechos laborales, dirigidos a todos los miembros de la comunidad educativa.

- **Información accesible:**

El Instituto pondrá a disposición de todos los trabajadores y estudiantes material informativo sobre qué constituye el hostigamiento sexual y cómo denunciarlo.

- **Fomento de la cultura de respeto:**

Se promoverá una cultura organizacional basada en el respeto mutuo y la igualdad, implementando programas de concientización sobre diversidad y derechos humanos.

VIII. CONFIDENCIALIDAD Y NO REPRESALIAS

- El Instituto garantizará que las denuncias sean tratadas de manera confidencial y que la identidad de las personas involucradas en el proceso de denuncia e investigación sea protegida.
- No se permitirán represalias contra las personas que denuncien o sean testigos de hostigamiento sexual. Cualquier intento de represalia será sancionado conforme al reglamento.

IX. EVALUACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA

- La política será revisada anualmente para asegurar su efectividad. Las actualizaciones estarán orientadas a mejorar la prevención, la intervención y el tratamiento de los casos de hostigamiento sexual, según los cambios normativos y las necesidades del Instituto.

DULANTO VEGA RICAR DARWIN
GERENTE GENERAL

CODIFICACIÓN	VERSIÓN	FECHA DE ELABORACIÓN	FECHA DE APROBACIÓN
IHSL-PO-01	01	27/03/2025	28/03/2025