



CEP "EL CARMELO"

PLAN PARA LA PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

2024

INDICE

PRESENTACIÓN	3
---------------------	---

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

1. OBJETIVOS	4
2. ALCANCE	4
3. BASE LEGAL	4
4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN	4
5. RESPONSABILIDAD DE SU EJECUCIÓN	4

CAPITULO II

EVALUACIÓN PARA EL DIAGNÓSTICO DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

1. FINALIDAD	5
2. PÚBLICO OBJETIVO	5
3. FORMA DE EVALUACIÓN	5
4. PERIODICIDAD	5
5. ESTRUCTURA	5

CAPITULO III

ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN

1. FINALIDAD	6
2. PÚBLICO OBJETIVO	6
3. PERIODICIDAD	6
4. LINEAMIENTOS BÁSICOS	6

CAPITULO IV

DIFUSIÓN PERIÓDICA DE INFORMACIÓN


1. FINALIDAD	7
2. PÚBLICO OBJETIVO	7
3. PERIODICIDAD	7
4. CONTENIDO	7
5. MEDIO DE DIFUSIÓN	7

CAPITULO V

CAPACITACION ANUAL ESPECIALIZADA

1. OBJETIVOS	8
2. PUBLICO OBJETIVO	8
3. PERIODICIDAD	8
4. LINEAMIENTOS	8

ANEXOS	9
---------------	---

	<p align="center">PLAN PARA LA PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</p> <p align="center">CEP "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PPHSL-01 Revisión: Marzo 2024 Aprobación: Marzo 2024</p>
---	---	--

PRESENTACIÓN

La Institución reconoce la importancia y trascendencia del valor del respeto al otro como principio básico para su desarrollo, la sana convivencia y el intercambio armonioso y recíproco entre el personal; y que el hostigamiento sexual, en cualesquiera de sus manifestaciones, es un acto de violencia que infringe la dignidad del ser humano.


Solo en un ambiente de trabajo donde el hostigamiento sexual no sea un tabú y donde se pueda libremente dar nuestra opinión y/o reclamo sobre las acciones o actos que nos hacen sentir incómodos o agredidos podremos crear una verdadera cultura contra el hostigamiento sexual.

Por lo expresado, es indispensable entender que la lucha contra el hostigamiento sexual es una labor en conjunto. Si el cambio no proviene de las personas, no estaremos en capacidad de garantizar un ambiente libre de hostigamiento sexual, que es el fin al que todos buscamos conseguir.

Por lo que, el presente Plan de Prevención representa un conjunto de medidas que favorecen un ambiente de trabajo saludable, respetuoso y que fomenta la igualdad entre varones y mujeres.

.....

DIRECCIÓN

	<p align="center">PLAN PARA LA PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</p> <p align="center">CEP "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PPHSL-01 Revisión: Marzo 2024 Aprobación: Marzo 2024</p>
---	---	--

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

1. OBJETIVOS

1.1. OBJETIVO GENERAL

- a) Prevenir el hostigamiento sexual laboral en la Institución educativa mediante acciones de diagnóstico, sensibilización y difusión de información dirigida al personal (trabajadores y practicantes) de la Institución.

1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- a. Establecer los lineamientos de la evaluación para el diagnóstico del hostigamiento sexual laboral en la Institución.
- b. Establecer las acciones de sensibilización para prevenir el hostigamiento sexual laboral.
- c. Establecer el alcance y contenido de la difusión de información dirigida al personal de la Institución.
- d. Establecer los lineamientos para la capacitación anual especializada dirigida a la Representante de la Promotoría y Comité.

2. ALCANCE

El presente Plan se aplica a todo el personal de la Institución; por lo que, alcanza a trabajadores y practicantes.

3. BASE LEGAL


- a. Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- b. Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, modificado mediante Decreto Supremo 021-2021-MIMP Reglamento de la Ley N° 27942.

4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

- a. Evaluación anual (encuesta) para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual laboral o riesgo de que suceda.
- b. Acción de sensibilización: Capacitación al iniciar la relación laboral para crear conciencia y erradicar este tipo de violencia.
- c. Difusión periódica a través de los medios de comunicación interna disponibles sobre las manifestaciones del hostigamiento sexual laboral, mitos y verdades sobre esta problemática, tratamiento de las presuntas víctimas, procedimiento de investigación y sanción, mensajes reflexivos, entre otros.
- d. Capacitación anual especializada en hostigamiento sexual laboral dirigida a la Representante de la Promotoría y Comité.

5. RESPONSABILIDAD DE SU EJECUCIÓN

El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual Laboral es el responsable de la ejecución de las acciones señaladas en los capítulos siguientes.

	<p align="center">PLAN PARA LA PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</p> <p align="center">CEP "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PPHSL-01 Revisión: Marzo 2024 Aprobación: Marzo 2024</p>
---	---	--

CAPITULO II EVALUACIÓN PARA EL DIAGNÓSTICO DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

1. FINALIDAD

Realizar una evaluación anual a través de una encuesta a todos los trabajadores y practicantes de la Institución para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual laboral, o riesgos de que estas sucedan.

2. PÚBLICO OBJETIVO

Todo el personal de la Institución; por lo que, alcanza a trabajadores y practicantes de la Institución.

3. FORMA DE EVALUACIÓN

- La evaluación es totalmente anónima, debiéndose asegurar la participación de todos los trabajadores y practicantes de la Institución.
- Se realiza mediante una encuesta virtual en que se mantenga el anonimato, si han identificado que existe personal que se les dificultaría utilizar estos formularios virtuales pueden habilitar un ánfora en la recepción para que deje el cuestionario.
- Con los resultados se desarrolla las acciones de prevención e intervención frente a los casos o riesgos de hostigamiento sexual laboral, como determinar el contenido de la información que se difunde al personal.

4. PERIODICIDAD


La evaluación se realiza de forma anual en MARZO, a través de una encuesta.

5. ESTRUCTURA (Anexo 1)

Contiene preguntas cerradas sobre los siguientes aspectos:

- Sobre su experiencia.
- Sobre sus conocimientos y creencias frente al hostigamiento sexual laboral.

IMPORTANTE: El Comité debe conservar las pruebas de ejecución de esta actividad y de los resultados en un archivo físico o digital.

	<p align="center">PLAN PARA LA PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</p> <p align="center">CEP "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PPHSL-01 Revisión: Marzo 2024 Aprobación: Marzo 2024</p>
---	---	--

CAPITULO III ACCIÓN DE SENSIBILIZACIÓN: CAPACITACIÓN

1. FINALIDAD

Sensibilizar a los trabajadores y practicantes sobre la problemática de hostigamiento sexual laboral.

2. PÚBLICO OBJETIVO

La capacitación se realiza para el personal nuevo o que no tenga capacitación alguna en este tema.


3. PERIODICIDAD

La capacitación se realiza durante el PRIMER SEMESTRE DEL AÑO.

4. LINEAMIENTOS BÁSICOS

- La capacitación puede adaptarse para satisfacer las necesidades específicas de la Institución,
- La capacitación debe ser interactiva, lo que significa que requiere cierto nivel de retroalimentación por parte de quienes la reciben.
- El profesional que dicte la capacitación debe precisar en un informe los detalles de la actividad.

IMPORTANTE: El Comité debe conservar las pruebas de ejecución de esta actividad en un archivo físico o digital: Lista de asistencia, debe contener como mínimo el tema de capacitación, fecha, datos como nombre, DNI, y firma. En caso de que se ejecute de manera virtual se debe conservar el video y los participantes deben registrar su asistencia en una lista de asistencia física.

	<p align="center">PLAN PARA LA PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</p> <p align="center">CEP "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PPHSL-01 Revisión: Marzo 2024 Aprobación: Marzo 2024</p>
---	---	--

CAPITULO IV

DIFUSIÓN PERIÓDICA DE INFORMACIÓN

1. FINALIDAD

Informar a todos los trabajadores y practicantes sobre todos los aspectos del hostigamiento sexual laboral, así como difundir mensajes reflexivos.

2. PÚBLICO OBJETIVO

Todo el personal de la Institución; por lo que, alcanza a trabajadores y practicantes de la Institución.

3. PERIODICIDAD

Se difunde en los meses de JUNIO Y SETIEMBRE.

4. CONTENIDO


El material sobre hostigamiento sexual laboral contiene información sobre las manifestaciones del hostigamiento sexual laboral, mitos y verdades sobre esta problemática, tratamiento de las presuntas víctimas, los canales para la presentación de queja, procedimiento, sanciones, mensajes reflexivos entre otros.

5. MEDIOS DE DIFUSIÓN

Difusión periódica a través de los medios de comunicación interna disponibles (medios digitales y periódico mural), utilizando los siguientes materiales:

- a. Campaña.
- b. Flyers informativos.

IMPORTANTE: El Comité debe conservar las pruebas de ejecución de esta actividad en un archivo físico o digital: Como informes dirigidos a la Dirección sobre su ejecución con fotografías o imágenes de la información que se encuentra en las instalaciones de la Institución y/o pruebas de que han sido compartidas en la plataforma o enviado a correos electrónicos de todo el personal.

	<p align="center">PLAN PARA LA PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</p> <p align="center">CEP "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PPHSL-01 Revisión: Marzo 2024 Aprobación: Marzo 2024</p>
---	---	--

CAPITULO V

CAPACITACIÓN ANUAL PARA PERSONAL ESPECIALIZADO (REPRESENTANTE DE LA PROMOTORÍA Y MIEMBROS DEL COMITÉ)

1. OBJETIVOS

- Fortalecer las capacidades de los participantes en el reconocimiento de casos de hostigamiento sexual en el centro de trabajo.
- Explicar el correcto tratamiento de la víctima, desde el conocimiento del caso de hostigamiento sexual hasta la emisión de la decisión final.
- Explicar el tratamiento de las pruebas durante el procedimiento de investigación.

2. PÚBLICO OBJETIVO

- La Representante de la Promotoría.
- El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual Laboral.

El Comité debe realizar las coordinaciones respectivas para que sea dictada.


3. PERIODICIDAD

La capacitación se realiza 1 vez al año, durante el SEGUNDO SEMESTRE DEL AÑO.

4. LINEAMIENTOS

- La capacitación debe ser interactiva, lo que significa que requiere cierto nivel de retroalimentación por parte de quienes la reciben. Se puede proporcionar los materiales de capacitación o que se encuentre al acceso del personal a través de medios virtuales.
- Puede ser dictada por el(la) abogado (a) y/o (la) psicólogo (a) que tenga experiencia o conocimiento sobre temas de violencia.
- El profesional que dicte la capacitación debe precisar en un informe los detalles de la actividad.

IMPORTANTE: El Comité debe conservar las pruebas de ejecución de esta actividad en un archivo físico o digital: Lista de asistencia, que debe contener como mínimo el tema de capacitación, fecha, datos como nombre, DNI, y firma. En caso de que se ejecute de manera virtual se debe conservar el video y los participantes deben registrar su asistencia en una lista de asistencia física.

 C.E.P. El Carmelo Cusco	<p align="center">PLAN PARA LA PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</p> <p align="center">CEP "EL CARMELO"</p>	Código: EC-PPHSL-01 Revisión: Marzo 2024 Aprobación: Marzo 2024
---	---	---

ANEXO N° 01

ENCUESTA 2024 PARA EL DIAGNÓSTICO DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

DATOS GENERALES:

Género	
Edad	
Área de Trabajo (Directivo, docente, administrativo, servicios generales)	

(No coloques tu nombre, este cuestionario es anónimo)

INDICACIONES:

“Las siguientes preguntas deben ser respondidas con sinceridad y responsabilidad, de ello depende que la Institución educativa pueda contar con un adecuado diagnóstico respecto al hostigamiento sexual y realizar las acciones preventivas que se requieran.”

¡RECUERDA QUE ES ANÓNIMO!

PREGUNTAS

1.- ¿Has presenciado o conoces de situaciones en la Institución donde se emiten bromas y/o burlas de contenido sexual (doble sentido)?

SI ()

NO ()

2.- ¿Has presenciado o conoces de situaciones en la Institución donde se emiten comentarios de tipo sexual o despectivos sobre la sexualidad de alguna persona?

SI ()


NO ()

3.- ¿Consideras que en algún momento has estado expuesto a situaciones de hostigamiento sexual en la Institución?

SI ()

NO ()

4.- ¿Has sentido miradas insinuantes y/o morbosas por parte de algún trabajador o practicante de la Institución?

	<p align="center">PLAN PARA LA PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</p> <p align="center">CEP "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PPHSL-01 Revisión: Marzo 2024 Aprobación: Marzo 2024</p>
---	---	--

SI ()

NO ()

5.- ¿Te han enviado o mostrado comunicaciones de contenido sexual y/o pornográfico (fotos, videos, mensajes, notas escritas, etc.) que te hayan incomodado por parte de algún trabajador o practicante de la Institución?

SI ()

NO ()

6.- ¿Alguien dentro de tu entorno laboral actual, ha tocado tu cuerpo (besar, abrazar, acorralar, pellizcar, etc.) de manera no deseada para ti?

SI ()

NO ()

7.- ¿Los comentarios en doble sentido sin consentimiento son una manifestación del hostigamiento sexual laboral?

SI ()

NO ()

8.- ¿Consideras que los piropos son manifestaciones del hostigamiento sexual laboral si la persona que los recibe se incomoda?

SI ()

NO ()

9.- ¿Se necesita que el acto de hostigamiento sexual laboral suceda más de una sola vez para presentar la queja ante la Institución?

SI ()

NO ()

10.- ¿Un testigo puede presentar una queja por hostigamiento sexual para que se investigue el hecho?

SI ()

NO ()

¡Gracias por tu participación