

LINEAMIENTOS SOBRE MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN ANTE EL
HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN EL FITEL

29 DIC. 2007

1. OBJETIVO GENERAL

Prevenir y sancionar de forma efectiva todo acto de hostigamiento y acoso sexual en contra de cualquier servidor público del FITEL sin considerar el género, condición, orientación sexual, dependencia laboral u otro factor similar, con la finalidad de promover la igualdad y el respeto entre nuestros servidores públicos, propiciando un ambiente laboral sano e igualitario.

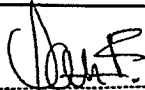
2. ELEMENTOS DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

El hostigamiento y acoso existen cuando se presentan los siguientes elementos:

- La conducta de hostigamiento y acoso sexual, considerado como una conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada y/o rechazada.
- El sometimiento a la conducta del hostigador(a), implica que se permita el hostigamiento y acoso porque, de no ser así el acosador(a) podría de alguna forma perjudicar la situación laboral del hostigado(a) o acosado(a).
- El rechazo a la conducta del hostigador, se considera como la decisión de no permitir el hostigamiento o acoso hacia uno mismo, considerando que esto podría recaer en venganza por haber rechazado los actos del hostigamiento y acoso sexual.

3. CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

- Insinuaciones sexuales que podrían ser gestos obscenos insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos.
- Acercamientos corporales, tocamientos indebidos o roces intencionales de naturaleza sexual o intimidante.
- Mensajes escritos, llamadas telefónicas y exposición indecente de contenido sexual.
- Bromas obscenas y piropos de contenido sexual, con falta de confianza o sin pleno consentimiento.
- Conversaciones y comentarios con términos de corte sexual o de la vida íntima.
- Miradas lascivas reiteradas con insinuaciones sexuales o aberrantes a la integridad física.
- Propositiones reiteradas para encuentros o citas no deseadas, ni consentidas.
- Muestras reiteradas de dibujos, gráficos, fotos, revistas, calendarios u otros de contenido sexual.
- Entre otros actos de similar naturaleza.

Elaborado por:	Revisión y Conformidad:
TORALVA & ASOCIADOS S.C. Auditores - Consultores	 VANESSA A. YUPANQUI RAMOS Recursos Humanos Coordinación Administrativa

Fondo de Inversión en Telecomunicaciones

29 DIC. 2017

NICOLÁS ANTONIO ESCOBAR CANCHAYA
FEDATARIO TITULAR
R.M. N° 714-2015 - MTC / 01

Reg. N°
ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

4. OPCIONES A SEGUIR FRENTE AL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL


- Solicitar el cese de hostilidad, mediante la presentación de una queja formal ante la Coordinación Administrativa o de ser el caso la Secretaría Técnica del FITEL.

El solicitante tiene derecho a:

- o Un proceso confidencial, reservado, imparcial y eficaz.
 - o Garantía de un debido proceso.
 - o Garantías a los testigos con medidas de protección personal y laboral.
- Optar por el cese del vínculo laboral, solicitando el pago de indemnización mediante demanda judicial, haciendo uso pleno de sus derechos laborales.

9

f
yaf
x
m
y
s

Elaborado por:	Revisión y Conformidad:
TORALVA & ASOCIADOS S.C. Auditores - Consultores	 VANESSA AL YUPANQUI RAMOS Recursos Humanos Coordinación Administrativa Fondo de Inversión en Telecomunicaciones