

MUNDOLEGAL



ROBERTO PEREIRA
Socio de Benites, Vargas
y Ugaz Abogados*

LA TAREA DE LOS PRIVADOS CONTRA EL ACOSO

Ya todo empleador privado debe contar con una política interna, acorde con la ley contra el hostigamiento sexual. Evitemos ser cómplices.

●● Hoy se vence el plazo para que todo empleador privado cuente con una política interna, acorde con la ley contra el hostigamiento sexual. Definida como una forma de violencia que se manifiesta a través de una conducta de connotación sexual o sexista no deseada. La norma incorpora obligaciones para el sector privado, público, educativo, Fuerzas Armadas y PNP. Las obligaciones incluyen la capacitación al personal, abordando los aspectos de concepto, ejemplos, consecuencias y canales de denuncia.

●● Además, en el sector privado es obligatorio contar con un comité de intervención (CI) en los centros de trabajo, con 20 o más traba-

jadores para investigación de denuncias, formulación de recomendaciones de sanción y proposición de medidas para evitar nuevos casos. Deberá estar compuesto por representantes del empleador y trabajadores y ser formado a más tardar el 23 de enero del 2020. El empleador define la sanción aplicable, luego de valorar la recomendación del CI.

●● Desde un enfoque penal—según el laboralista Franklin Altamirano— este delito sanciona a quien vigila, persigue, asedia, busca contacto o cercanía con otra persona, con el propósito de llevar a cabo actos de connotación sexual, sin consentimiento. En consecuencia, el mero silencio

frente a este tipo de conductas no puede ser interpretado como una aceptación de las mismas. A su vez, este delito tampoco exige que las conductas sean reiteradas, por lo que una sola conducta puede ser realizado a través de cualquier medio, como conversaciones, mensajería electrónica, llamadas o incluso gestos.

●● La pena básica para este delito está fijada en no menos de 3 ni más de 5 años de privación de la libertad. Y, cuando se realice en el marco de una relación laboral, la pena será no menor de 4 ni mayor de 8 años.

●● Cabe resaltar que, si bien la sanción penal recae so-

bre la persona que realiza el acoso, en determinadas circunstancias, las omisiones del empleador—por ejemplo, si ello propicia o facilita el acoso—podría responder a título de complicidad o, en casos más graves, hasta de autoría, bajo la figura de la “comisión por omisión”.

●● En consecuencia, el riesgo de prisión efectiva es significativo, por lo que la tendencia será la aplicación de este delito a las conductas de acoso más graves.

* **Es máster en Derecho Penal por las universidades de Barcelona y Pompeu Fabra.**

El Comercio no necesariamente coincide con las opiniones de los articulistas que las firman, aunque siempre las respeta.

¿Dónde están las directoras de empresas?

Equilibrio. Women CEO Perú creó un repositorio virtual de talento para directorios. Dictará un programa de liderazgo en 6 ciudades de provincias.



MANUELA ZURITA

La organización Women CEO—que promueve la equidad de género al interior de las empresas—puso en línea hace dos meses una ‘plataforma de directores’ que busca captar y visibilizar el talento peruano disponible para integrar los directorios de las empresas.

La iniciativa, que se alinea al Objetivo de Desarrollo Sostenible N°5 (igualdad de género), es impulsada asimismo por la consultora global

PwC, Procapitales (el gremio que agrupa a las empresas listadas en la Bolsa de Valores de Lima) y la ‘headhunter’ internacional Korn Ferry.

“Es un portal web para cualquier persona con el perfil para ser miembro de directorio”, precisa Cecilia Flores, presidenta y fundadora del capítulo peruano de Women CEO, cuya base está en España y también opera en México.

Con 70 personas registradas -5% son hombres-, la expectativa de Flores es que el número de inscritos se duplique en los próximos 10 meses. Con el proyecto, la organización busca equilibrar una realidad de fondo, que logró dimensionar el año pasado: apenas el 9,2% de los

miembros de los directorios de las empresas de la BVL son mujeres.

En esa línea, la plataforma busca reclutar tres posibles perfiles de directores: Por experiencia: la persona es miembro del directorio de una de mil empresas que lideran el ranking Perú The Top 10000 de las organizaciones que más facturan en el país.

Por suficiencia: la persona cuenta con más de 15 años de experiencia, reconocida trayectoria y solvencia reputacional.

Por ser experto: la persona cuenta con probada experiencia en el mundo académico. En este perfil encajan, por ejemplo, las personas que cuentan con el grado de doctor.

Tras registrarse (la inscripción está abierta todo el año), un comité evaluador, formado por los promotores de la iniciativa, aprueba o no la postulación. Este proceso se realiza alrede-



ROLLY REVINA

Para agosto próximo, Women CEO Perú prevé contar con al menos 150 potenciales directoras en la plataforma.

“La realidad es que los espacios de toma de decisión evidencian estar reservados más para hombres que para mujeres”.

Cecilia Flores
Fundadora y presidenta de Women CEO Perú.

dor de una vez al mes, cuando al menos 15 personas se registran en la plataforma. Una vez aceptada, la persona pasa a ser parte de una base de datos, que puede actualizar de manera personal, y a la que empresas—que también pueden registrarse en la plataforma—ingresan para buscar candidatos a directores.

Flores aspira a que la plataforma se convierta en un espacio de referencia en su tipo en el Perú, promoviendo el acceso de talento femenino a los directorios y considerando la meta de largo plazo de la organización: que al 2030 al menos el 30% de los miembros de los directorios en las empresas locales sean mujeres.

APROVINCIA
En línea con la herramienta virtual, Women CEO llevará desde este año a provincias la formación Women Development Program, enfocado en forjar habilidades en las ejecutivas para que logren visibilizar su liderazgo.

En noviembre próximo empezarán a dictarlo en Trujillo y en marzo próximo en Arequipa. A dichas plazas le seguirán Cusco, Piura, Iquitos y Cajamarca. “Estos programas fortalecen tus habilidades blandas y operativas”, asegura Flores, quien anticipa que el mayor reto que enfrentarán en provincia será involucrar sobre todo a las microempresarias y microempresarios.

www.learningonthego.org

Refresher Course
Si ya lo sabes, ¡practícalo!
No dejes que se te olvide

- Diagnóstico de necesidad
- Asesoría Académica
- Metodología adecuada a tu forma de aprender
- Clases personalizadas
- A domicilio u oficina
- Programas para Empresas

DESCUENTOS 15.20 y 25% por packs de horas

INGLES

También tenemos Clases en tiempo real ONLINE. Preparación Toefl, Toeic, Fce, Ielts, Cae, etc. Español. Cursos para personas mayores. Refuerzo escolar (3 a 18 años)

Learning on the go

945 990 700
ventas@learningonthego.org

f l in

CCCL

PROYECTO:

VENTA DE TERRENOS INDUSTRIALES - PISCO PARACAS KM 15.5

OPORTUNIDAD DE INVERSIÓN
PRECIO:
S/ 56.62
US\$16.90 x m²

ÁREA DESDE:
10,000 M²

- ZONIFICACIÓN: I2 INDUSTRIAL LIVIANA
- A 20 MIN DEL TERMINAL PORTUARIO PARACAS
- CERCA DE GRANDES EMPRESAS INDUSTRIALES
- 7 MIN DEL AEROPUERTO DE PISCO

ypaz@alexcapital.pe 997 775 291

OPORTUNIDAD DE INVERSIÓN, VENDO TERRENO INDUSTRIAL ALEX CAPITAL

VENEZUELA

PRECIO:
US\$1,956 x m²
S/6,552.6

Área:
818 M²

AV VENEZUELA

- EXCELENTE ZONA INDUSTRIAL
- 20 MIN DEL AEROPUERTO DEL CALLAO
- A 30 MIN DEL TERMINAL PUERTO DEL CALLAO
- ZONIFICACION: I2 INDUSTRIAL LIVIANA

ypaz@alexcapital.pe 997 775 291