

GRUPO DE TRABAJO: PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL EN EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Comisión
de la Mujer
y Familia

INTRODUCCIÓN

El Grupo de Trabajo de Prevención de Acoso Sexual y Hostigamiento Laboral en el Congreso de la República se encuentra orientada a fomentar un entorno laboral seguro y libre de violencia para todos los empleados del Congreso.

La creación de este grupo de trabajo se origina con el propósito de abordar el problema en cuestión y poder examinar la aseguración de un entorno laboral libre de acoso y hostigamiento. A través de su labor, se busca identificar posibles áreas de vulnerabilidad y oportunidades de mejora en los protocolos y políticas vigentes, así como proponer medidas concretas para fortalecer la prevención y atención de estas problemática



Reforzamiento de la capacitación inicial

Publicar informes semestrales

Informar sobre denuncias y medidas de mejora

Capacitación especializada bimestral

Atención y seguimiento de denuncias

Realizar campañas mensuales de difusión

Diagnóstico semestral de situaciones de hostigamiento

Brindar apoyo a las víctimas

Reforzamiento de la capacitación inicial

1

Ampliar la capacitación en hostigamiento sexual a todos los empleados del Congreso, sin importar su posición jerárquica.

2

Enfatizar la importancia de combatir el hostigamiento y capacitar a los empleados para identificar situaciones de hostigamiento.

3

Proporcionar información clara sobre los canales de denuncia disponibles para fomentar un entorno seguro y confiable.

Capacitación especializada bimestral

1

Realizar capacitaciones bimestrales para el personal involucrado en la investigación y sanción del hostigamiento sexual.

2

Abordar el tratamiento adecuado de las víctimas, los procedimientos de investigación y sanción, y la aplicación de los enfoques establecidos en la ley.

3

Dirigidas al Departamento de Recursos Humanos y la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios.

Diagnóstico semestral de situaciones de hostigamiento

1

Realizar un diagnóstico anual para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual.

2

Implementar medidas de prevención específicas y abordar áreas problemáticas de manera proactiva.

3

Identificar riesgos de hostigamiento sexual y prevenir su ocurrencia.

Publicar informes semestrales

1

Publicar informes semestrales detallando las acciones tomadas contra el hostigamiento laboral y los resultados obtenidos.

2

Fomentar la transparencia y la rendición de cuentas en todos los niveles de la organización.

3

Crear un registro de las acciones tomadas para combatir el hostigamiento laboral.

Atención y seguimiento de denuncias

1

El Departamento de Recursos Humanos debe recibir las denuncias y quejas de manera adecuada.

2

Brindar orientación a las presuntas víctimas sobre el procedimiento de investigación y sanción.

3

Garantizar un seguimiento constante a los procedimientos en el ámbito laboral.

Brindar apoyo a las víctimas

1

Proporcionar canales de atención médica y psicológica adecuados y accesibles para las presuntas víctimas.

2

Brindar apoyo psicológico y asesoramiento legal a las presuntas víctimas.

3

Asegurarse de que tengan acceso a recursos y servicios de apoyo.

Informar sobre denuncias y medidas de mejora

1

Informar semestralmente a todos los congresistas sobre el número de denuncias recibidas y las medidas implementadas.

2

Incluir datos generales, acciones tomadas y el estado de las investigaciones dentro de los plazos legales.

3

Salvaguardar la confidencialidad de las investigaciones de denuncias por acoso sexual y hostigamiento laboral.

Realizar campañas mensuales de difusión

1

Realizar campañas mensuales de difusión para prevenir el hostigamiento sexual.
Incluir información sobre el procedimiento de denuncia y sanción.

2

Destacar las manifestaciones de hostigamiento sexual y las sanciones correspondientes.