

Guía de Retrospección de Procesos de Hostigamiento Sexual Laboral



Guía de Retrospección de Procesos de Hostigamiento Sexual Laboral

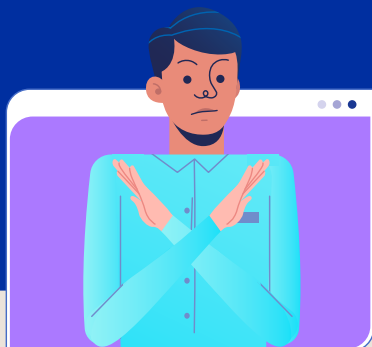
Nuestra “Guía de Retrospección de procesos de Hostigamiento Sexual Laboral” ha sido diseñada con el objetivo de compartir una estructura base y recomendaciones para que todos los líderes de Gestión Humana y líderes de Comités de Diversidad, Equidad e Inclusión de cada una de las empresas del Grupo Intercorp **puedan realizar ejercicios anuales o semestrales para evaluar su gestión durante el año, identificando buenas prácticas y oportunidades de mejora.**

Estrategias de aprendizaje continuo como las retrospectivas anuales o semestrales son una herramienta clave para mejorar la gestión de los procesos de hostigamiento sexual laboral en tanto, a partir de la casuística, podemos mejorar los procesos, incorporar aprendizajes y continuar **fortaleciendo nuestra política de tolerancia cero al acoso sexual laboral.**

¿Qué entendemos por “Retrospección de procesos de Hostigamiento Sexual Laboral”?



Nos referimos a un espacio anual o semestral, preferiblemente presencial, en el que se reúnan los líderes de Gestión Humana, los miembros del Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión y, de considerarlo, representantes del Comité de Intervención frente al **Hostigamiento Sexual Laboral, para evaluar su gestión.**



¿Cómo construimos esta guía?

- Partimos de un levantamiento de información sobre gestión del hostigamiento sexual laboral e identificamos que **el 45% de nuestras empresas realizan retrospectivas anuales.**
- Luego revisamos las buenas prácticas de gestión en varias de las empresas, particularmente en Interbank, Promart y SPSA para utilizarlas como base en el diseño de esta guía. Estas empresas fueron seleccionadas por su nivel de madurez y uso de **ELSA, herramienta que les permite direccionar estrategias segmentadas.**

¿Cómo aprovechar esta guía?

Esta guía se diseñó para brindar herramientas estandarizadas que permitan un ejercicio de revisión comparable para todas las empresas.



Aplica tus retrospectivas en 4 pasos:

1.

Convoca actores clave

2.

Prepara la data

3.

Estructura la sesión

4.

Prepara un acta de acuerdos

1.

Convoca actores clave



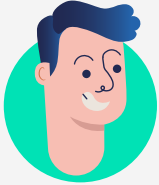


Convoca actores clave

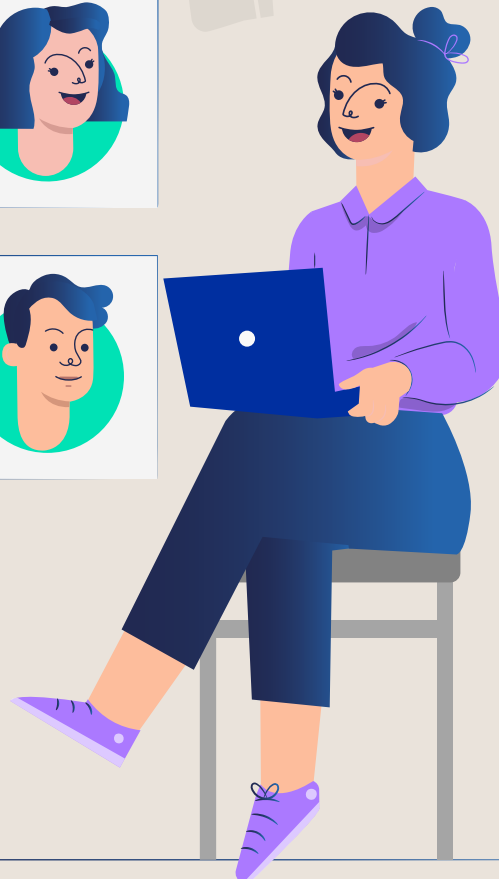
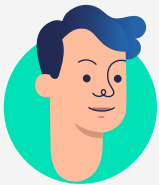


- **Duración:** 1.5 horas
- **Invitados:** Líderes de Gestión Humana y Relaciones Laborales, miembros del Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión y sus respectivos gestores de cultura y bienestar.

Considerar incluir a miembros del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual Laboral.







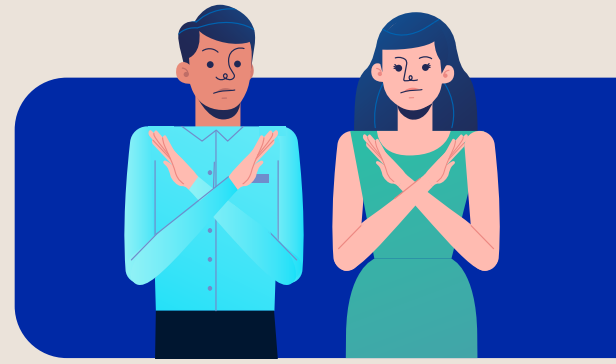
2.

Prepara la data





Prepara la data



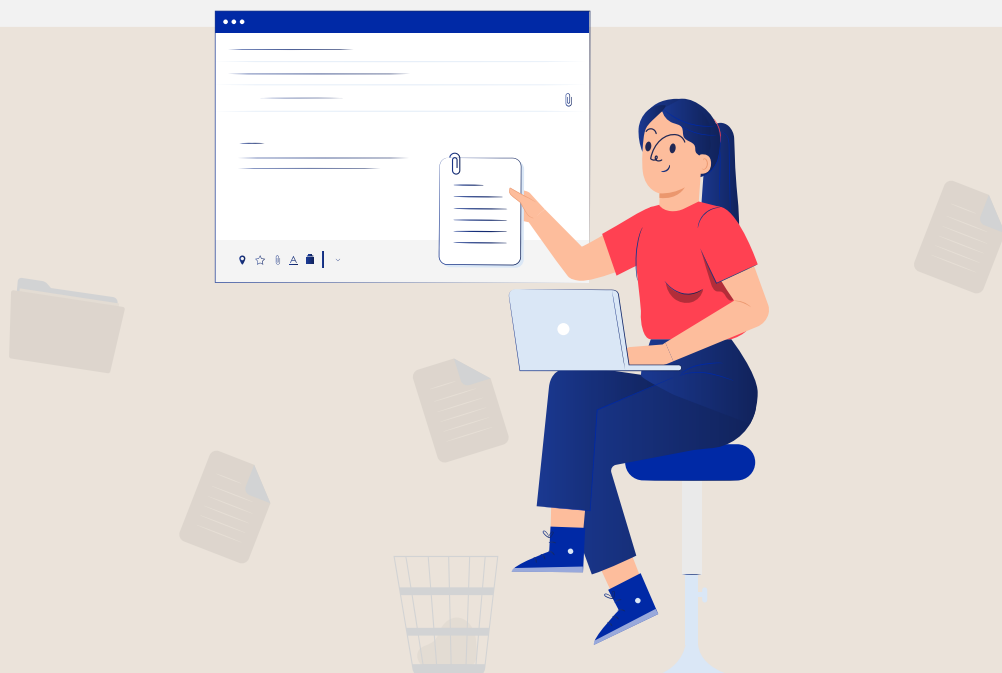
Data necesaria para realizar las retrospectivas:

- Para realizar el análisis es necesario contar con la data histórica que incluya data cuantitativa y cualitativa.

Importante

La data debe corresponder al periodo anterior al de ejecución del ejercicio de retrospección.

- En cuanto a la data cualitativa, recomendamos aplicar entrevistas con miembros del Comité de prevención de HSL y con personas que hayan pasado por una situación de acoso. Se pueden hacer preguntas como “**¿Qué podemos mejorar del proceso de gestión de hostigamiento sexual laboral?**”.
- En el caso de entrevistas a personas que han pasado por una situación de acoso, siempre hay que considerar el contexto y la gravedad del caso para evitar preguntas que puedan generar revictimización.



- En cuanto a la **data cuantitativa** recomendamos contar con, por lo menos, **los siguientes data sets**:

| # | CATEGORÍA DE DATA SET | EJEMPLOS |
|---|--|--|
| 0 | Cultura de prevención HSL | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Resultado de preguntas sobre HSL en encuesta GPTW ➤ Resultado de preguntas de HSL en la encuesta de clima laboral ➤ Resultados de la plataforma ELSA ➤ # de personas que completaron curso de HSL |
| 1 | Tipología de casos de HSL | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Acoso ➤ Conductas sexistas |
| 2 | Subtipología de casos de HSL | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Hostigamiento físico ➤ Hostigamiento verbal ➤ Hostigamiento digital ➤ Pornovenganza ➤ Chantaje sexual ➤ Conductas sexistas |
| 3 | Tipo de denunciante | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Persona afectada ➤ Testigo ➤ Anónimo |
| 4 | Status de denuncia recibida (confirmado o desestimado) | <ul style="list-style-type: none"> ➤ # de casos de HSL confirmados ➤ # de casos de HSL desestimados |
| 5 | Datos demográficos de quienes denuncian y son denunciados | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Área ➤ Cargo ➤ Edad ➤ Género ➤ Orientación Sexual ➤ Nacionalidad |
| 6 | Canales de denuncia utilizados | <ul style="list-style-type: none"> ➤ # de casos denunciados por línea ética ➤ # de casos denunciados a través de GDH ➤ # de casos denunciados a través de líder |
| 7 | Tiempo promedio de resolución de los casos | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Cantidad de tiempo en resolver el caso (un caso resuelto se toma como aquel que ha pasado por todas las instancias del proceso de gestión de HSL) |

✓ TIP:

Recomendamos incluir en la presentación de data sets un slide que muestre claramente el flujo de gestión de casos de Hostigamiento Sexual Laboral, con el objetivo de situar a todos en los pasos que se siguen desde Gestión Humana y los propios Comités de Intervención frente al hostigamiento sexual laboral.



Plantilla Data Sets HSL



Compartimos una **plantilla de Excel** con todos los campos de data necesarios para hacer un **seguimiento detallado** de los casos de hostigamiento sexual laboral en tu empresa.

Click aquí



3.

Estructura la sesión





Estructura la sesión



 **Recomendamos estructurar la sesión de la siguiente forma:**

I. Análisis de data sets del periodo:

El líder de la Gerencia de RRHH lidera la presentación de los datos.

***Objetivo:** Compartir y analizar los data sets preparados previamente

***Tiempo:** Aproximadamente 30 minutos

¿Qué analizar?:

Compartimos algunas preguntas que se pueden plantear **al analizar sus data sets**. En caso no cuentes actualmente con una encuesta con preguntas sobre hostigamiento sexual laboral, estas **preguntas de análisis de datos** pueden orientarte para diseñar las preguntas a incorporar en una encuesta interna.

■ Cultura de prevención HSL

— ¿Cómo se correlaciona la percepción de seguridad psicológica con la confianza en los líderes?

Selecciona preguntas asociadas a estos conceptos y cruza sus resultados.

— ¿Existen diferencias en la percepción de seguridad psicológica por género, departamento o antigüedad en la empresa?

Cruza tu data de cultura con tu data set demográfico.

— ¿Cuáles son las barreras percibidas más comunes para la denuncia?

Esta información puede ser cuantitativa al recabarse de encuestas de clima interna o resultados de ELSA o GPTW, o puede ser cualitativa al recabarse de focus groups o entrevistas.

— ¿Existen áreas o equipos en los que se reportan incidentes de hostigamiento con mayor frecuencia que en otras?

Identifica patrones recurrentes en áreas, departamentos o equipos de trabajo, para evaluar si hay una cultura/ambiente de trabajo más hostil en ciertas partes de la organización.

■ Tipología de casos de HSL

— ¿Cuál es la relación entre la gravedad del caso y la severidad de la sanción aplicada?

Compara la gravedad percibida de los casos (leve, moderada, grave) y las sanciones impuestas (advertencia, despido, capacitación obligatoria, etc.) para evaluar la coherencia en las respuestas disciplinarias.

— ¿Existen diferencias en la aplicación de sanciones según el nivel jerárquico de la persona denunciada?

Evalúa si hay patrones en la severidad de las sanciones dependiendo del nivel jerárquico de la persona denunciada, para detectar posibles inequidades o tendencias a proteger a personas en posiciones de poder.

■ Canales de denuncia

— ¿Existen diferencias en la confianza en los canales de denuncia según el género u otros factores demográficos?

Cruza tu data de canales de denuncia con tu data set demográfico.

— ¿Existen diferencias en la confianza en el sistema de gestión según la experiencia previa con dicho sistema?

Segmenta las respuestas entre aquellos que han utilizado el sistema de gestión de hostigamiento sexual laboral y aquellos que no, para analizar si la experiencia previa influye en la confianza futura.

■ Tiempo de resolución de casos

— ¿Las denuncias se están resolviendo con la rapidez necesaria?

Analiza el tiempo que tomó resolver cada caso desde la denuncia hasta la decisión final

— ¿El proceso de gestión de hostigamiento sexual laboral se está cumpliendo en tiempos según lo indicado por la normativa?

Verifica si se cumplieron los plazos establecidos para cada etapa del proceso (investigación, presentación del informe, decisión final)
Identifica posibles cuellos de botella que puedan haber retrasado el proceso

— ¿Cuáles son los procesos que toman más tiempo y por qué?

Identifica posibles cuellos de botella que puedan haber retrasado el proceso

2. Retrospectiva ágil:

Te compartimos una plantilla con preguntas clave para realizar tu retrospectiva.

[Descargar aquí](#)



***Objetivo:** Identificar las áreas de mejora en data sets, capacitaciones, procesos y tiempos de gestión de casos de hostigamiento sexual laboral

***Tiempo:** Aproximadamente 30 - 40 minutos

3. Plan de acción:

En base a los resultados del análisis de los data sets y a la retrospectiva aplicada podrán armar un plan de acción para abordar las principales necesidades que hayan identificado.

Compartimos una plantilla de Excel con los campos para armar tu plan de acción.

[Descargar aquí](#)



4.

Prepara un acta de acuerdos



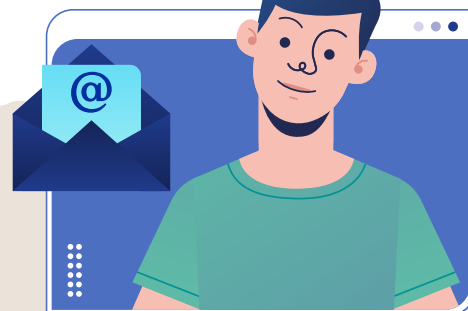
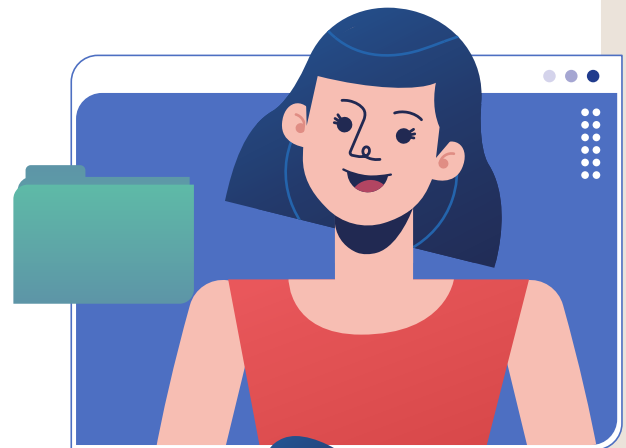


Prepara un acta de acuerdos



Al final de la sesión es importante que se redacte un acta de la sesión. Recomendamos incluir lo siguiente:

- ⌚ Quiénes asistieron
- ⌚ Quiénes no asistieron
- ⌚ Cuáles fueron los acuerdos principales, responsables y áreas de soporte que tendrán que involucrarse y fechas de ejecución
- ⌚ Anexar la data presentada durante la sesión de retrospectiva



Este documento fue elaborado por el Squad de **Diversidad, Equidad e Inclusión de Intercorp**, que tiene como propósito promover la diversidad, equidad e inclusión como palanca estratégica para reflejar nuestro propósito y acelerar el crecimiento de nuestras empresas.

Nuestra visión es generar, sostener y acelerar la convicción para que las empresas adopten las mejores prácticas y estrategias innovadoras de diversidad, equidad e inclusión.

Si necesitas más información sobre alguna de las prácticas mencionadas, puedes ponerte en contacto con nosotros.



Chiara Inglesi

✉ cinglesi@intercorp.com.pe
☎ 963 752 132



Andrea de Izcue

✉ adeizcue@intercorp.com.pe ✉
☎ 941 102 427 ☎

