



Resolución Vice-Ministerial No. 005-2017-MTPE/2

Lima, 04 de diciembre de 2017

VISTOS: El Informe Técnico N° 024-2017-MTPE/2/15 de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, y el Informe N° 1468-2017-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

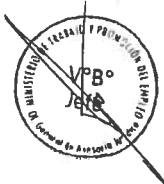
Que, el Estado Peruano ratificó el Convenio OIT N° 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, el 10 de agosto de 1970; el Convenio sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer – CEDAW por sus siglas en inglés, el 13 de setiembre de 1982; y, la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención Belém do Pará”, mediante Resolución Legislativa N° 26583 de fecha 22 de marzo de 1996;

Que, de conformidad con el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley, por lo que nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole;

Que, el artículo 23 de la Constitución Política del Perú establece que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador;

Que, de conformidad con el literal f) del artículo 6 de la Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, el Poder Ejecutivo, los gobiernos regionales y los gobiernos locales, en todos los sectores, adoptan políticas, planes y programas destinados a garantizar el derecho a un trabajo productivo, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, incorporando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, entre mujeres y hombres, en el acceso al empleo, en la formación, promoción y condiciones de trabajo, y en una idéntica remuneración por trabajo de igual valor; se incluye entre los derechos laborales la protección frente al hostigamiento sexual y la armonización de las responsabilidades familiares y laborales;

Que, el numeral 1 del artículo 4 de la referida ley determina que uno de los roles del Estado consiste en promover y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, adoptando todas las medidas necesarias que permitan remover obstáculos que



impiden el ejercicio pleno de este derecho, con el fin de erradicar todas las formas de discriminación;

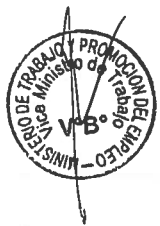
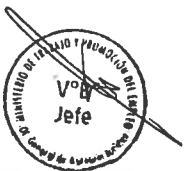
Que, el artículo 1 de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada por la Ley N° 29430, establece que su objeto consiste en prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridades o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación. Igualmente; cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo;

Que, de acuerdo con el numeral 1 del artículo 2 de esta norma, la misma se aplica a los centros de trabajo públicos y privados, a los trabajadores o empleadores, al personal de dirección o de confianza, al titular, asociado, director, accionista o socio de la empresa o institución; asimismo, a los funcionarios o servidores públicos cualquiera sea su régimen laboral;

Que, el literal a) del artículo 4 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señala que una de las áreas programáticas de acción del Sector son los derechos fundamentales en el ámbito laboral y en virtud de ello se vienen desarrollando acciones orientadas a promover la igualdad de oportunidades y no discriminación en el ámbito laboral;

Que, el inciso 5.1 del artículo 5 de la misma ley establece que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es el organismo rector en materia de trabajo y promoción del empleo y ejerce competencia exclusiva y excluyente respecto de otros niveles de gobierno en todo el territorio nacional para formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales, entre otras, en materia de derechos fundamentales en el ámbito laboral;

Que, asimismo, los literales a) y d) del inciso 8.1 del artículo 8 de la ley citada en el considerando precedente establece que, en el marco de sus competencias, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo cumple funciones compartidas con los gobiernos regionales y locales, entre ellas promover el empleo digno y productivo y la inserción en el mercado de trabajo en un marco de igualdad de oportunidades, especialmente para los grupos vulnerables de la población, mediante la definición de planes, estrategias, programas y proyectos nacionales; así como ejercer funciones ejecutoras en materia de difusión de la normativa laboral y de mecanismos de defensa ante el incumplimiento de la





Resolución Vice-Ministerial No. 005-2017-MTPE/2

normativa laboral, mecanismos alternativos de solución de conflictos en materia laboral y promoción del empleo en aquellos casos específicos de alcance nacional o suprarregional, en coordinación con los gobiernos regionales y gobiernos locales respectivos;

Que, de conformidad con el artículo 8 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR, los viceministros tienen competencia para conducir, ejecutar y supervisar, por encargo y en coordinación con el Ministro, la aplicación de las políticas sectoriales y la dirección de las actividades de los órganos del Ministerio así como de las entidades públicas que estén dentro de su ámbito de competencia;

Que, de conformidad con el artículo 52 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2014-TR, la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo es el órgano de línea responsable de formular las políticas públicas y funciones sustantivas orientadas a la promoción de la igualdad de oportunidades y no discriminación, entre otros derechos fundamentales en el trabajo;

Que, conforme al marco normativo expuesto se considera necesario aprobar una herramienta didáctica que oriente a empleadores/as, trabajadores/as y sus organizaciones, así como a los gobiernos regionales y locales en la aplicación de medidas destinadas a prevenir, erradicar y sancionar los actos de hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en los sectores público y privado;

Con las visaciones de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, y de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

En uso de las facultades conferidas por la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR y modificado por Decreto Supremo N° 020-2017-TR;





SE RESUELVE:

Artículo 1.- Objeto

Aprobar el documento denominado "*Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el Sector Privado y Público*", el que como anexo forma parte integrante de la presente resolución viceministerial.

Artículo 2.- Publicación

Disponer que la presente resolución viceministerial y su anexo se publiquen en el Portal Institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.trabajo.gob.pe) en la misma fecha de la publicación de la presente resolución viceministerial en el Diario Oficial El Peruano, siendo responsable de dicha acción la Jefa de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

AUGUSTO EGUIGUREN PRAELI
Viceministro de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



Noviembre, 2017

**GUÍA PRÁCTICA PARA LA
PREVENCIÓN Y SANCIÓN
DEL HOSTIGAMIENTO
SEXUAL EN EL LUGAR DE
TRABAJO EN EL SECTOR
PRIVADO Y PÚBLICO**



ÍNDICE

I. PRESENTACIÓN

II. ASPECTOS GENERALES

1. Objetivos de la guía
2. Quiénes pueden utilizar esta Guía
3. Marco normativo

III. MARCO CONCEPTUAL PARA LA PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL LUGAR DE TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO Y PÚBLICO

1. Qué es el hostigamiento sexual
2. Cuáles son los tipos de hostigamiento sexual
3. Quiénes son los sujetos del hostigamiento sexual
4. Cuáles son los elementos constitutivos del hostigamiento sexual
5. Cuáles son los efectos del hostigamiento sexual
6. Qué tipo de afectaciones en el empleo genera el hostigamiento sexual
7. Medidas de prevención en el lugar de trabajo

IV. INTERVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL LUGAR DE TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO Y PÚBLICO

1. Cuáles son las obligaciones de los/las empleadores/as del sector privado y público
2. Procedimiento en el sector privado y público
3. Elementos probatorios a tomar en cuenta en la investigación de actos de hostigamiento sexual
4. Demanda de indemnización
5. Consecuencias de la falsa queja

V. ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL



PRESENTACIÓN

El hostigamiento sexual es una de las manifestaciones más usuales de las relaciones de poder en el ámbito laboral. Constituye una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores y un problema de seguridad y salud en el trabajo; así como también una intolerable situación laboral. Todo lo cual se encuentra relacionado con la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación¹. Además, representa una forma específica de violencia de género y una manifestación de la discriminación hacia lo femenino; motivo por el cual las mujeres tienen los índices de hostigamiento sexual más altos.

De acuerdo con las estadísticas del Servicio de Defensa y Asesoría Legal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el año 2015 se atendieron 235 consultas sobre hostigamiento sexual, la cifra más alta registrada respecto de los últimos cinco años. Por su parte, conforme a los registros de consultas telefónicas atendidas en la Línea 100 del Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual, durante los años 2014, 2015 y 2016, respectivamente, se reportaron un total de 40 casos de personas afectadas por hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

Si bien el hostigamiento sexual ocurre con frecuencia, las cifras presentadas no estarían reflejando la magnitud de la problemática dado que las víctimas no suelen denunciar tales hechos. Las explicaciones para la ausencia de denuncias se pueden hallar en la falta de información sobre la normativa vigente, la falta de conocimiento sobre los mecanismos de denuncia y el temor que existe entre las víctimas por las represalias que pudieran darse; de otro lado, la ausencia de denuncias se explica también en la vergüenza o culpa que sienten las víctimas debido a la estigmatización de la que son víctimas y el cuestionamiento que reciben por sus actos o también en la falta de reconocimiento de que el problema existe al interior de los lugares de trabajo, entre otras causas.

Frente a ello, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo tiene una función esencial en la promoción y difusión de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, así como en la implementación de acciones y medidas concretas destinadas a prevenir y sancionar efectivamente esta clase de agresiones. Por esa razón, la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo presenta la **"Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el Sector Privado y Público"**, herramienta útil dirigida a empleadores/as y trabajadores/as del país que busca contribuir en la identificación, prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público.

Sobre el particular, agradecemos la colaboración y los aportes brindados por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, organismo técnico especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado; así como, la colaboración y los aportes brindados por la Dirección General Contra la Violencia de Género del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Lima, octubre de 2017.

¹ OIT. 2013. *La perspectiva de género en salud y seguridad en el trabajo*. Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja informativa núm. 1. Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. En: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227395.pdf





ASPECTOS GENERALES

1. OBJETIVOS DE LA GUÍA

1. Difundir entre empleadores/as, trabajadores/as, organizaciones sindicales, incluyendo funcionarios/as y servidores/as civiles, los alcances e importancia de la normativa sobre la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.
2. Establecer pautas para identificar, prevenir y sancionar eficazmente el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector público y privado, facilitando con ello el cumplimiento de la normativa sobre la materia.

2. ¿QUIÉNES PUEDEN UTILIZAR ESTA GUÍA?

1. Empleadores/as, independientemente del sector, de la actividad o del número de trabajadores/as con el que cuente la unidad productiva.
2. Trabajadores/as y sus organizaciones sindicales.
3. Funcionarios/as y servidores/as civiles.

3. MARCO NORMATIVO

Normativa internacional

- Convención Interamericana para Prevenir y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belém Do Pará, ratificada por el Perú con fecha 6 de abril de 1996.
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer- CEDAW, ratificada por el Perú con fecha 13 de setiembre de 1982.
- Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la discriminación (empleo y ocupación), ratificado por el Perú con fecha 10 de agosto de 1970.
- Recomendación N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo.
- Recomendación N° 19 del Comité para la Eliminación de Discriminación contra la Mujer.

Otras normas internacionales²

- Convenio N° 155 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre seguridad y salud de los trabajadores
- Convenio N° 161 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre los servicios de salud en el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo
- Convenio N° 187 Sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo

Normativa nacional

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, norma que fue modificada por la Ley N° 29430.
- Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.
- Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.



² Complementariamente, nos hemos basado en estas normas internacionales que son instrumentos valiosos para abordar de forma integral el hostigamiento sexual.

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

- Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de remuneraciones del Sector Público.
- Decreto Legislativo N° 1057, Régimen de Contratación Administrativa de Servicios
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Decreto Supremo N° 004-2014-TR, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del MTPE.
- Decreto Supremo N° 019-2006-TR que aprueba el Reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.
- Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP, Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016 – 2021.

MARCO CONCEPTUAL PARA LA PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL LUGAR DE TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO Y PÚBLICO

1. ¿QUÉ ES EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL?

El hostigamiento sexual es una conducta no deseada de naturaleza sexual que acontece en el lugar de trabajo, a través de cual la persona afectada se siente ofendida, humillada y/o intimidada. Puede darse entre trabajadores/as que tienen una relación laboral jerárquica o entre aquellas personas que tienen cargos del mismo nivel jerárquico³.

También puede perpetrarse entre trabajadores/as que se encuentran destacados o desplazados en una empresa o entidad pública con la cual no tienen vínculo contractual directo, respecto del/ la empleador/a o agentes de la empresa o entidad pública. Asimismo, puede cometerse entre trabajadores/as que prestan servicios en un mismo espacio físico pero cuyo/a empleador/a es distinto/a.

La OIT considera que este tipo de conducta constituye un problema de seguridad y salud en el trabajo que debe ser tomado en cuenta por el/la empleador/a a fin de respetar los derechos fundamentales de los/las trabajadores/as.

³ OIT. 2013. *El hostigamiento o acoso sexual*. Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja informativa núm. 4. Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. En: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf





“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

El hostigamiento sexual afecta los siguientes derechos fundamentales:

1. La dignidad humana.
2. La integridad personal.
3. La no discriminación por motivos de género.
4. La libertad sexual.
5. La intimidad personal.
6. La salud y el derecho a trabajar en un ambiente seguro.

Mitos o falsas creencias acerca del hostigamiento sexual

Existen **mitos o falsas creencias** que impiden que el hostigamiento sexual sea identificado o reconocido. Estos responden a estereotipos o ideas preconcebidas, que son resultado de una visión de las mujeres víctimas como objetos sexuales y las relaciones desiguales entre hombres y mujeres. Asimismo, los mitos relacionados al hostigamiento sexual suelen naturalizar la violencia y culpar a la víctima en lugar del/la acosador/a.

MITOS O FALSAS CREENCIAS SOBRE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

*El hostigamiento sexual es un problema poco frecuente y sólo afecta a ciertos lugares de trabajo. **FALSO**, el hostigamiento sexual es un problema muy común en los lugares de trabajo que ha sido minimizado. Usualmente se piensa que el acoso sexual no constituye una forma de violencia, además se suele guardar silencio cuando se produce un chantaje sexual.*

*En realidad los hostigadores no quieren ofender a la víctima. Se trata solo de un malentendido o de una mala interpretación motivada por la extrema sensibilidad de la víctima. **FALSO**, cualquier conducta sexual que afecte a la víctima puede ser considerada hostigamiento.*

*La víctima provocó al hostigador con sus gestos o su forma de vestir. **FALSO**, el respeto no está condicionado a determinados factores. Se trata de un derecho de hombres y mujeres. Habitualmente, las mujeres víctimas son consideradas responsables de esta clase de actos. Todo ello forma parte de los estereotipos y prejuicios de género que se encuentran en los/las empleadores/as, colegas e incluso en autoridades administrativas y judiciales.*

*Las conductas sancionadas por la Ley son las acciones; por lo tanto, las miradas o comentarios no constituyen violación a los derechos. **FALSO**. Toda conducta de naturaleza sexual no bienvenida y rechazada es acoso sexual.*

*Las denuncias son una forma de venganza de las mujeres. **FALSO**, lo que sucede es que existe tolerancia frente a los casos de hostigamiento sexual, pues se considera a este tipo de conductas como formas de expresión masculinas.*

*Los hombres son así, hay que comprenderlos. La naturaleza masculina es así. **FALSO**, esta creencia forma parte de los prejuicios y estereotipos de género que también afecta a los hombres. La creencia de que los hombres tienen un instinto sexual particular justifica este tipo de conductas.*

*Solo las mujeres jóvenes y atractivas pueden ser acosadas sexualmente. **FALSO**, el hostigamiento sexual puede darse contra cualquier persona independientemente de su edad, sexo o aspecto físico. Pensar que sólo puede dirigirse a un tipo de mujer supone desproteger a todas las mujeres e incluso hombres que pueden sufrir actos de acoso.*



La prevalencia de estos y otros mitos hace que el hostigamiento sexual permanezca oculto y que las denuncias formuladas tengan un tratamiento inadecuado. Como medida preventiva, es muy importante que se deje claro a los/las trabajadores/as, incluyendo al personal directivo, que el hostigamiento sexual no es natural sino que se trata de un comportamiento aprendido socialmente, el cual se ve reforzado por estereotipos, prejuicios, ideas preconcebidas y normas culturales.

2. ¿CUÁLES SON LOS TIPOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL?

El artículo 4 de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, define los tipos de hostigamiento sexual:

El hostigamiento sexual típico o "chantaje sexual"

Se produce cuando un/a empleador, un/a de sus agentes – gerentes/as, supervisores/as, jefes/as, entre otros/as, e incluso contratistas y proveedores/as, entre otros/as agentes y terceros/as que no pertenecen a la empresa o entidad pública, condiciona el otorgamiento o mantenimiento de ciertos beneficios laborales a favores sexuales de un/a trabajador/a, o cuando se le sanciona por rehusarse a otorgarlos⁴. Esta situación se puede expresar a través de una conducta física o verbal de naturaleza sexual no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa en contra de otra u otras personas. Dicha conducta puede darse una sola vez como también puede ser reiterada; empero, en cualquier caso se considerará como hostigamiento sexual.

El primer elemento del hostigamiento sexual típico o "chantaje sexual" es la calidad que tiene el/la hostigador/a frente a la víctima. El/la hostigador/a es una persona que ejerce una posición de autoridad o jerarquía o cualquier situación ventajosa respecto de la persona destinataria de la conducta sexual indeseada. Aquél/Aquella se vale de su posición para someter a la víctima y lograr que ésta tolere o acepte sus comportamientos o invitaciones de naturaleza o connotación sexuales.

El otro elemento característico del hostigamiento sexual típico o "chantaje sexual" es el condicionamiento que el/la hostigador/a produce sobre su víctima, de forma directa o indirecta, para que atienda sus reclamos de naturaleza sexual, bajo la promesa de experimentar una mejora (de sus condiciones laborales) o la amenaza de sufrir un daño respecto de sus condiciones y expectativas laborales. No obstante, solo se configurará el chantaje sexual cuando se produzca el daño real a la víctima (es decir, cuando el daño con el cual se amenazó a la víctima se ejecute); pues, de lo contrario, será considerado como hostigamiento sexual por ambiente hostil de trabajo.

En el chantaje sexual se puede condicionar el acceso al empleo de la persona acosada, sus condiciones de trabajo, el acceso a la formación profesional, la continuidad del contrato de trabajo, la promoción profesional, el salario, entre otros aspectos de la relación laboral.



⁴ BALTA VARILLAS, José. El acoso sexual en las relaciones laborales privadas. Lima, Ara Editores, 2005.

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Ejemplos de chantaje sexual:

1. *María trabaja en la empresa "MECÁNICOS S.A." desde hace cinco años como ingeniera mecatrónica. Ella está buscando ascender al cargo de subdirectora de su área, para lo cual se ha esforzado el último año en lograr superar la meta productiva. Conforme se acercaba la fecha de evaluación, el director de su área comenzó a sugerirle la idea de salir con él. María no ha rechazado estas invitaciones de manera expresa por temor a no ser reconocida para el ascenso, pero tampoco ha aceptado y prefiere esquivar el tema cuando el director se lo sugiere. Ante ello, el director se despide al final del día señalando que "ya falta poco para el día de la evaluación" mientras la mira fijamente.
El día de la evaluación, María no fue ascendida al cargo de subdirectora de su área, a pesar de haber superado su meta productiva en creces, respecto de otros trabajadores y trabajadoras.*
2. *Yesenia trabaja hace dos años en el sector público bajo el régimen 728. Desde hace un mes su jefe le hace comentarios acerca de su cuerpo y le sugiere de manera recurrente que sería positivo para su desempeño profesional que mejore su vestimenta utilizando sus "dotes femeninas". Yesenia prefiere no decir nada o solo asentir para no generar inconvenientes. Sin embargo, después de recibir los consejos de una colega suya ha decidido expresar su malestar en Recursos Humanos. El jefe ha señalado que jamás supo que le incomodaban esos comentarios porque ella no lo expresó así desde un primer momento. Desde ese día su jefe empezó delegarle menos trabajo que a sus colegas y sólo a través de correos electrónicos o de terceras personas. Asimismo, le ha denegado su derecho a descanso vacacional.*

El hostigamiento sexual por ambiente hostil de trabajo – Acoso ambiental

Se produce cuando en el lugar de trabajo se verifican conductas físicas o verbales de carácter sexual que puedan crear un clima de intimidación, humillación u hostilidad que afecte las labores de una persona. A diferencia del hostigamiento sexual típico, en este caso, las conductas sexuales pueden provenir de los/las pares de la víctima, los/las clientes, los/las jefes/as y cualquier tercero/a que pueda interferir en el ambiente laboral. Asimismo, tampoco se requiere que la víctima de las conductas sexuales haya sufrido un daño o pérdida de un beneficio de índole laboral.

Ejemplos de hostigamiento sexual por ambiente hostil de trabajo:

1. *Jimena ha ingresado a trabajar como ejecutiva de ventas en la prestigiosa empresa "GLOBOS S.A.". Desde el primer día de trabajo ha percibido que sus compañeros hacen bromas de mal gusto con alto contenido sexual. Ella no ha expresado su disconformidad para no generar ambientes tensos desde su ingreso, pero no participa de las bromas y prefiere no intervenir salvo para conversar acerca del trabajo. Producto de la lejanía en su trato, sus compañeros han comenzado a hacer bromas sexuales sobre ella y a mandar indirectas entre ellos. El día de hoy, Jimena encontró una caricatura ofensiva sobre su cuerpo y su complexión física. Por otro lado, cuando le ha comentado esto a su jefa, ella le ha dicho que "así son los hombres" y trate de no ser tan problemática.*
2. *Juan es un trabajador del hogar joven que trabaja en una casa desde hace unos meses. Desde su primer día, el padre de la familia donde trabaja ha cuestionado su orientación sexual debido a sus comportamientos considerados afeminados. Asimismo, de manera frecuente cuenta chistes con alto contenido sexual y realiza comentarios sobre el cuerpo de otras mujeres cuando sus amigos van a su casa. Cuando Juan pasa siempre suben el tono de los chistes y se miran entre ellos maliciosamente. El día de ayer el padre de la familia le preguntó a Juan si quería realizarse una operación de cambio de sexo ya que él le podía recomendar que "cambios" hacerse.*



3. ¿CUÁLES SON LOS SUJETOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL?

El/La hostigador/a.-

El/La hostigador/a es quien realiza las conductas o comportamientos de naturaleza o connotación sexual hacia la víctima; puede ser hombre o mujer. En el hostigamiento sexual típico (chantaje sexual), el/la hostigador/a ejerce una posición de autoridad, jerarquía, o una situación ventajosa respecto de la víctima. Es decir, el/la hostigador/a puede ser el/la director/a, gerente/a, subgerente/a, jefe/a, supervisor/a, coordinador/a o quien haga sus veces.

Hay que tener en cuenta que no es necesario que la autoridad o jerarquía que ostente el/la hostigador/a se ejerza de manera directa sobre la víctima. Es posible que se trate de un/a accionista o de un/a socio/a de la empresa que no ejerce un poder directo de mando sobre la víctima o sobre los/las trabajadores/as. Incluso, podría tratarse de un/a director/a, gerente/a, jefe/a o supervisor/a de un área distinta a aquella en la que presta servicios la víctima.

También puede ocurrir que el/la hostigador/a no ejerza formalmente ningún cargo jerárquico o de autoridad; pero, en los hechos o por una circunstancia concreta, tenga la posibilidad de influir en la situación laboral de la víctima. Puede tratarse, por ejemplo, de un/a compañero/a de trabajo que haga las veces de "líder del equipo", o que tenga mayor responsabilidad en razón de su antigüedad en el lugar de trabajo, entre otros supuestos en los que sus funciones revelen autoridad sobre la víctima.

En todos los casos mencionados, el/la hostigador/a utiliza su posición de jerarquía, autoridad o una situación específica para obligar a la víctima a soportar o aceptar sus comportamientos de naturaleza o connotación sexual.

En el hostigamiento ambiental, en cambio, no es necesario que el/la hostigador/a sea una persona con autoridad o jerarquía o que ostente una situación ventajosa. Lo relevante es que, a consecuencia del hostigamiento sexual, se genera un clima adverso y humillante para la víctima. Es posible (y frecuente) que los/las hostigadores/as sean uno/a o varios/as compañeros/as de trabajo, o incluso personas sin ningún vínculo laboral con el/la empleador/a, como los/as clientes o terceros/as que acuden al lugar de trabajo.

La víctima.-

La víctima puede ser un hombre o una mujer de cualquier edad, estado civil, origen étnico, raza, religión, condición económica, características físicas, orientación sexual, identidad de género o cualquier otra índole. No obstante, frecuentemente las víctimas son mujeres.

Se trata además de una de las formas de violencia de género más comunes en el ámbito laboral que afecta de manera particular y mayoritariamente a las mujeres⁵. Como tal

⁵ Esta situación ha sido reconocida en el ámbito internacional, a través de la OIT y el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Comité CEDAW por su siglas en inglés), y en el ámbito nacional, a través de la Ley N° 30364. En esta última, la norma define entre las formas de violencia contra las mujeres, a la violencia física, sexual, psicológica o económica, tres de las cuales pueden llegar a ser manifestaciones del hostigamiento sexual en el trabajo.



“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

constituye una manifestación de la discriminación en razón del género que inhibe gravemente la capacidad de las mujeres de gozar de sus derechos fundamentales⁶.

Según la Convención de Belem do Pará, **LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER** es toda acción o conducta basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. La violencia de género se refiere principalmente a la violencia contra las mujeres por cuanto las afecta a ellas de manera desproporcionada o exclusiva. Esta definición incluye las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada (Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, Res. A.G. 48/104 del 20 de diciembre de 1993).

Si bien tanto hombres como mujeres pueden ser víctimas de hostigamiento sexual, las mujeres jóvenes, económicamente dependientes, solteras o divorciadas, son las más afectadas (principalmente las trabajadoras adolescentes)⁷. Frecuentemente, las mujeres padecen más que los hombres la discriminación y acoso sexual en el lugar de trabajo, en particular cuando participan en sectores donde tradicionalmente han predominado los hombres⁸. Asimismo, si las mujeres son lesbianas, transgénero, miembros de minorías étnicas, están en situación de mayor vulnerabilidad.

Asimismo, en el caso de las mujeres, quienes están más expuestas al hostigamiento sexual en el trabajo son las trabajadoras del hogar. Debido a múltiples factores presentes en el trabajo del hogar como la dificultad de fiscalización, la condición de pobreza asociada a este trabajo o la discriminación racial, las trabajadoras del hogar suelen estar más expuestas al hostigamiento sexual. Por tanto, esta guía contempla el trabajo del hogar como un espacio donde se puede manifestar el hostigamiento sexual. Todos los elementos señalados pueden y deben ser tomados en cuenta, a efectos de tratar correctamente este problema.

En el caso de los hombres víctimas, los mayores niveles de acoso a nivel mundial suelen ocurrir contra jóvenes, homosexuales, miembros de minorías étnicas o raciales.

Adicionalmente, es preciso indicar que la orientación sexual y la identidad de género son condiciones que exponen al hostigamiento sexual en hombre y mujeres, particularmente las mujeres lesbianas y los hombres gays presentan altos niveles de acoso sexual debido a estereotipos e ideas discriminatorias que permanecen en el pensamiento colectivo⁹.

4. CUÁLES SON LOS ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Los artículos 4 y 5 de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y el artículo 5 de su Reglamento (aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES), establecen que para que se configure el hostigamiento sexual, debe presentarse alguno de los elementos constitutivos:

⁶ Comité CEDAW. *Recomendación General N° 19. La violencia contra la mujer.*

⁷ OIT. 2013. *El hostigamiento o acoso sexual.* Op. Cit., p. 3.

⁸ OIT. 2009. *Seguridad y salud en el trabajo para hombres y mujeres.* Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente. En: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_106520.pdf

⁹ OIT, 2015. “Orgullo (PRIDE) en el Trabajo: Un estudio sobre discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina”. P. 30.

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

- a. La **conducta** del/la hostigador/a, sea explícita o implícita, que afecte el trabajo de una persona y que interfiera en el rendimiento de su trabajo, creando un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo.
- **Un acto de carácter o connotación sexual:** *Estos actos pueden ser físicos, verbales, escritos o de similar naturaleza (literal b. del artículo 5 del Reglamento).*
- b. El **sometimiento** a los actos de hostigamiento sexual es la condición a través de la cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole.
- **El sometimiento o el rechazo de una persona a dicha conducta se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo y/o dicha conducta creando un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma (literal d. del artículo 5 del Reglamento).**
- c. El **rechazo** a los actos de hostigamiento sexual genera que se tomen decisiones que afectan a la víctima en cuanto a su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole de la víctima.
- **El acto no es deseado o es rechazado manifiestamente, por la víctima (literal c. del artículo 5 del Reglamento).**

a. **La conducta, comportamiento o acto de carácter o connotación sexual:**

La conducta o comportamiento de connotación sexual o sexista puede traducirse en mensajes escritos, expresiones verbales o simples acciones como gestos, rozamientos, entre otros. Incluso, los mensajes y las expresiones verbales pueden transmitirse a través de cualquier medio como cartas; correos electrónicos, aplicativos de mensajería (chats), teléfonos celulares o cualquier otro medio físico o telemático.

b. **El sometimiento:**

Es importante destacar que no es necesario que la conducta de connotación o contenido sexual ocurra tanto en el lugar de trabajo como en los horarios de trabajo. Esto debe tenerse en cuenta en el caso del hostigamiento sexual típico o "chantaje sexual", en el que aun cuando las conductas de connotación sexual ocurran fuera del lugar de trabajo, (por ejemplo, en un almuerzo o reunión social), será considerado un hostigamiento sexual laboral, si el sometimiento de la víctima a tal conducta, se convierte en una condición para mantener la relación laboral o modificarla (a través del despido personal, por ejemplo).

c. **Acto no deseado o rechazado manifiestamente por la víctima:**

Lo esencial para que se configure un acto de hostigamiento sexual es que la conducta realizada por el/la hostigador/a sea indeseada o no bienvenida; es decir, que la persona afectada no otorgue su consentimiento. Por lo tanto, para que se configure un acto de acoso sexual, es suficiente que existan ciertos elementos en la conducta que hayan disminuido la capacidad de la víctima de dar su consentimiento de forma voluntaria y libre.





"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Por ejemplo, frente a una amenaza de despido, la víctima puede verse tan afectada que en un inicio acepte la conducta de naturaleza sexual; pero, luego, si persiste la conducta, la rechace. Ese entorno de intimidación -por la amenaza de despido- afecta el consentimiento de la víctima, el cual nunca fue libre ni voluntario.

Ejemplo de rechazo explícito:

1. *Jenny vive una situación de hostilidad con su nuevo compañero de trabajo. Desde su primer día la ha invitado a salir y ella le ha dicho claramente que no está interesada. Sin embargo, esta situación ha permanecido y ahora le deja regalos en su sitio para presionarla a que salga con él. Ella no sabe qué más hacer pues le ha dejado bastante en claro que no está interesada. Producto de este hecho la situación laboral se ha tornado muy hostil.*

Ejemplo de rechazo implícito:

2. *Roberto, joven economista afroperuano, tiene una jefa que frecuentemente le hace cumplidos sobre su apariencia física. Él se siente incómodo pero para no desautorizarla solamente ríe y agradece. Sin embargo, los cumplidos y bromas sobre su físico se incrementan, él solo asiente avergonzado y en ocasiones guarda silencio. La jefa no solo lo molesta a solas sino ahora lo hace en público. Él una vez más, baja la mirada, sonríe y guarda silencio. Sin embargo, no manifiesta explícitamente su rechazo a estas conductas. Además, cuando le comentó su disconformidad a sus compañeros de trabajo, ellos le dijeron que no se comporte como "nena" y que debería agradecer que lo halaguen tanto.*

En el caso del hostigamiento sexual ambiental, por ejemplo, una serie de comentarios con connotaciones sexuales que el/la hostigador realiza, entendiéndolos como "broma", puede incluso considerarse como hostil u ofensivo para la víctima. Por ello, es importante que medie la falta de consentimiento o el rechazo ante comportamientos que resulten humillantes. Todo lo cual implica que la conducta que constituye el acoso puede no ser bienvenida, inclusive si la víctima toleró y hasta participó en determinados actos.

➤ **La reiteración no será relevante para los efectos de la constitución del acto de hostigamiento sexual. Sin embargo, podrá ser un elemento indiciario que coadyuve a constatar su efectiva presencia.** La conducta hostigadora puede configurarse con una sola conducta o con la reiteración. Así pues, habrá que prestar atención a determinadas conductas que tal vez de forma aislada no constituirían una situación ofensiva para la víctima -hostigamiento sexual-; pero, al ser reiterativas y persistentes, acaban produciendo un entorno hostil, humillante y ofensivo en la víctima. (Por ejemplo, ciertos comentarios sobre la apariencia física de una persona, aparentemente inofensivos, pero que al repetirse se convierten en hostigamiento sexual).

El literal c) del artículo 6 de la Ley N° 27942 menciona las manifestaciones del hostigamiento sexual, distinguiendo entre las conductas escritas y verbales y las conductas no verbales:

CONDUCTAS ESCRITAS O VERBALES

- Propositiones o insinuaciones sexuales, explícitas o implícitas, que pueden ser directas, como invitaciones a incurrir en actos sexuales de cualquier tipo; o, indirectas, como invitaciones a salidas no deseadas fuera del lugar de trabajo, a cenas o viajes.
- Bromas o comentarios de contenido sexual, como son los relativos al cuerpo de una persona, su apariencia física, su situación familiar o la manera como viste, camina, etc. Están incluidas



"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

las preguntas indiscretas formuladas a la víctima y relacionadas con su cuerpo, su sexualidad o con aspectos de su vida vinculados a estos temas.

CONDUCTAS NO VERBALES

- Gestos obscenos o miradas de naturaleza o connotación sexual, incluidos los silbidos.
- Exhibición de imágenes sexualmente sugestivas o inclusive pornográficas (fotos, calendarios, fondos de pantalla, etc.) o frases de contenido o connotación sexuales a través de cualquier medio a la víctima.
 - Las imágenes o frases podrían ser exhibidas únicamente a una o pocas personas (por ejemplo, enviar por correo electrónico chistes de carácter sexual o colocar imágenes de contenido sexual como fondo de pantalla); o,
 - Podrían ser accesibles a muchas personas porque forman parte del ambiente de trabajo (por ejemplo, estar ubicadas en los escritorios, módulos o paredes del lugar de trabajo).
- Acercamientos corporales y roces deliberados o tocamientos de cualquier tipo, como abrazos, apretones, caricias, pellizcos o palmadas.

5. ¿CUÁLES SON LOS EFECTOS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL?

El hostigamiento sexual no sólo es un problema para el/la trabajador/a víctima, es también un problema para los lugares de trabajo y para la sociedad en su conjunto. Seguidamente reseñamos algunos de estos efectos.

EFECTOS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**Efectos sobre los trabajadores y trabajadoras:**

- Efectos psíquicos, como sentimientos de tristeza, ansiedad, temor, culpa, vergüenza, rabia, inestabilidad emocional, estrés, depresión, baja autoestima, irritabilidad, cansancio, disminución de la asertividad, dificultades en las relaciones interpersonales.
- Efectos físicos, como problemas de salud funcionales y/o orgánicos como insomnio, taquicardias, cefaléas, migrañas o alteraciones digestivas. Otros efectos, como la alteración de la vida afectiva o familiar de la víctima.
- Afecta su situación laboral y condiciona su carrera profesional

Efectos para el empleador

- Incrementa el ausentismo y las tardanzas de los/las trabajadores/as afectados/as.
- Disminuye el rendimiento y productividad laboral de los/las trabajadores/as afectados/as (presentismo) ya que la víctima acude a trabajar pero no estará necesariamente concentrada en ello sino en la situación de hostigamiento en la que se encuentra, lo que afecta a la empresa o entidad pública en términos de productividad y pérdidas económicas.
- Afecta el clima laboral, pues el lugar de trabajo se convierte en un ambiente hostil para la víctima y para otras personas.
- Genera gastos en procedimientos administrativos e indemnizaciones producto de procesos laborales que interpongan los/las trabajadores/as afectados/as.
- Abandono voluntario del trabajo por la víctima, lo cual implica mayor rotación de personal en el lugar de trabajo y la consiguiente pérdida del valor, por lo que supone un costo formar a nuevos/as trabajadores/as.
- Dificultad para llenar vacantes en aquellos puestos que estén vinculados al hostigamiento sexual que puede haber sufrido una víctima. (Ejemplo: secretaria de un/a jefe/a o gerente/a hostigador/a)





“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

Efectos para la sociedad	<ul style="list-style-type: none"> • Perpetúa y naturaliza la discriminación en los lugares de trabajo y los efectos que ésta produce, como el desaprovechamiento del potencial productivo de las personas afectadas. • Facilita que los actos de discriminación y de violencia de género se expandan a otros entornos públicos. • Costos a largo plazo para la reintegración de las víctimas. • Incremento de la violencia de género. • Dificultad para el acceso de las mujeres a trabajos de alto nivel y buenos salarios tradicionalmente vinculados a los hombres.
---------------------------------	--

6. ¿QUÉ TIPO DE AFECTACIONES EN EL EMPLEO GENERA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL?

A título de ejemplo, aquí mostramos algunas situaciones a través de las cuales se manifiesta la afectación significativa en el empleo como consecuencia del hostigamiento sexual:

AFECTACIONES EN EL EMPLEO QUE GENERA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Acceso a un puesto de trabajo o extinción de la relación de trabajo

<i>Si no te sometes...</i>	<p><i>No accedes al proceso de selección para un puesto de trabajo.</i> <i>No obtienes un puntaje satisfactorio en alguna prueba o etapa del proceso de selección.</i> <i>No eres contratado/a en un puesto de trabajo.</i> <i>No eres contratado/a con contrato a tiempo indeterminado (“estable”).</i> <i>No te renuevan el contrato.</i> <i>Te despiden o te incluyen en una lista de trabajadores/as cesados/as.</i> <i>No superas el periodo de prueba.</i></p>
----------------------------	--

Promociones o ascensos

<i>Si no te sometes...</i>	<p><i>No puedes participar de un proceso de promoción o ascenso:</i> <i>No obtienes un puntaje satisfactorio en alguna prueba del proceso de ascenso.</i> <i>No obtienes el ascenso.</i> <i>Obtienes una calificación deficiente en los procesos de evaluación de rendimiento.</i></p>
----------------------------	---

Remuneración o los complementos remunerativos

<i>Si no te sometes...</i>	<p><i>No accedes a un incremento o mejora remunerativa.</i> <i>No gozas de un complemento remunerativo (asignación, bonificación, gratificación, etc.).</i></p>
----------------------------	--

Otras condiciones de trabajo

<i>Si no te sometes...</i>	<p><i>Se te privará de algún beneficio y/o condición de trabajo.</i> <i>Se modificará alguna condición de trabajo dificultando u obstaculizando el normal desempeño de tus labores.</i> <i>Se te asigna una mayor carga de trabajo.</i> <i>Se te deniegan los permisos, licencias o vacaciones.</i> <i>Se te imponen jornadas extensas.</i> <i>Se te imponen labores no acordes al puesto de trabajo y/o perfil del puesto.</i> <i>Se modificará tu lugar de trabajo.</i> <i>Se te excluye de las actividades institucionales</i> <i>Se genera un ambiente de trabajo intimidante u hostil.</i> <i>Se limita tu carrera profesional</i></p>
----------------------------	--



7. MEDIDAS DE PREVENCIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO

Los artículos 63 y 64 del Reglamento de la Ley N° 27942 (aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES) relevan la importancia de la prevención del hostigamiento sexual como una política permanente de los lugares de trabajo, tanto públicos como privados, el rol de las oficinas de recursos humanos y las acciones de prevención y difusión.

Medidas de prevención y difusión:

La Oficina de Recursos Humanos de cada institución o quien haga sus veces es el órgano responsable de las acciones de prevención y difusión, motivo por el cual tienen a su cargo la adopción de las siguientes medidas:

- Comunicar a todo el personal de la institución y aquellas personas que se incorporen a estas, sobre la existencia de una política de prevención y sanción del hostigamiento sexual, brindando información completa, asequible y comprensible.
- Realizar campañas de detección, prevención y difusión del hostigamiento sexual dentro de la Institución, tales como encuestas de opinión, buzón de sugerencias, entre otras.
- Colocar en lugares visibles de la Institución información sobre el procedimiento para denunciar y sancionar el hostigamiento sexual.
- Realizar de talleres de capacitación y módulos itinerantes que promuevan la toma de conciencia y los cambios en los patrones socioculturales que toleren o legitimen el hostigamiento sexual.
- Coordinar con las entidades gubernamentales y no gubernamentales sobre acciones afirmativas a adoptar con relación a la prevención de la violencia de género y del hostigamiento sexual.

Sumada a estas medias, la OIT recomienda abordar la acción preventiva del hostigamiento sexual de la siguiente manera¹⁰:

- Las políticas de acoso pueden estar insertadas en las políticas de igualdad de oportunidades y en las políticas de salud y seguridad en el trabajo.*
- Las políticas de prevención deben incorporar estrategias para trabajar con hombres la construcción de la masculinidad y su vinculación con ciertas conductas que puedan calificarse como hostigamiento sexual.*
- El hostigamiento sexual como problema de salud y seguridad en el trabajo puede ser integrado en la acción preventiva, para lo cual es necesario:*
 - *Integrar el acoso sexual como un factor de riesgo psicosocial, de forma tal que se evalúe junto con otros riesgos.*
 - *Agregar indicadores de salud que permitan la identificación del riesgo a través de la vigilancia de salud, especialmente las encuestas y exámenes de salud.*
 - *Incluir en el plan de prevención un conjunto de medidas preventivas que favorezcan un ambiente de trabajo saludable, respetuoso y que fomente la igualdad entre hombres y mujeres.*
 - *Promover la investigación, en la empresa y en la entidad pública, para conocer la incidencia de la problemática, mediante criterios de respeto a los derechos fundamentales, la igualdad de oportunidades y la salud en el empleo.*

¹⁰ OIT. 2013. *El hostigamiento o acoso sexual*. Op. Cit., p. 6.



INTERVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL LUGAR DE TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO Y PÚBLICO

1. CUÁLES SON LAS OBLIGACIONES DE LOS/LAS EMPLEADORES/AS DEL SECTOR PRIVADO Y PÚBLICO

OBLIGACIONES DE LOS/LAS EMPLEADORES/AS SOBRE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

- ✓ **Promover y establecer en el lugar de trabajo medidas de prevención y sanción del hostigamiento sexual.** Establecer y mantener de forma permanente una política interna que prevenga y sancione el hostigamiento sexual, debiendo adoptar medidas a través de directivas, reglamentos internos o documentos de similar naturaleza, bajo responsabilidad.

Es importante que el/la empleador/a haga público su compromiso de no tolerancia hacia conductas de hostigamiento sexual en el lugar de trabajo y, en general, hacia cualquier forma de discriminación contra las mujeres.

- ✓ **Capacitar y sensibilizar a trabajadores/as sobre las normas y políticas internas del lugar de trabajo contra el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.** Informar sobre las conductas a sancionar en casos de hostigamiento sexual, a fin de promover un ambiente laboral seguro y un cambio de conducta contrario al mismo.

Puede ser útil que el/la empleador/a realice cursos de formación y sensibilización dirigidos a su personal, con especial relevancia a los mandos intermedios (las personas que pueden detectar más rápidamente ese tipo de comportamientos al estar más en contacto con el personal del lugar de trabajo) y a las personas responsables de recursos humanos, la gerencia de personal u oficina de personal que deban investigar las posibles denuncias por hostigamiento.

- ✓ **Adoptar las medidas necesarias para que cesen las amenazas o represalias ejercidas por el/la hostigador/a.** Ello supone dar cumplimiento al mandato legal de establecer un procedimiento para sancionar el hostigamiento (procedimiento preventivo interno que permita a el/la trabajador/a interponer una queja en caso de que sea víctima de hostigamiento sexual).
- ✓ **Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los casos de hostigamiento sexual y el resultado de las investigaciones efectuadas para verificar el cumplimiento de la Ley N° 27942 y su Reglamento.**



2. PROCEDIMIENTO EN EL SECTOR PRIVADO Y PÚBLICO

El procedimiento para denunciar el hostigamiento sexual se encuentra regulado en los siguientes documentos normativos:

- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada por la Ley N° 29430.
- Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, Reglamento de la Ley N° 27942.
- Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad Laboral.
- Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley N° 30057.
- Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil"

2.1. PROCEDIMIENTO EN EL SECTOR PRIVADO.-

La víctima de hostigamiento sexual en el régimen laboral privado, puede optar por:

- Solicitar el cese de hostilidad**, mediante la **presentación de una queja** ante la Gerencia de Personal, Oficina de Personal o de Recursos Humanos, o quien haga sus veces en el lugar de trabajo, quien deberá iniciar el procedimiento de investigación interno correspondiente. En ningún caso se puede obligar a la víctima a interponer la queja ante el/la presunto/a hostigador/a. Por su parte, la autoridad pertinente deberá guiar a la víctima para la formulación de la referida queja, en caso se solicite información sobre los pasos a seguir ante situaciones de hostigamiento sexual.
- Dar por terminado el contrato de trabajo** y exigir el pago de una indemnización mediante una demanda judicial.

PROCEDIMIENTO DE QUEJA POR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL (SOLICITAR EL CESE DE HOSTILIDAD)

1. Presentación de la queja

Deberá ser interpuesta ante la Gerencia de Personal, Oficina de Personal o de Recursos Humanos o quien haga sus veces, en un plazo máximo de 30 días contados a partir del día siguiente de producido el último acto de hostigamiento o indicio del mismo.

Si el/la presunto/a hostigador/a es el Gerente de Personal o de Recursos Humanos, la queja se presentará a la autoridad de mayor jerarquía.

Si la queja recae en la autoridad de mayor jerarquía, el procedimiento interno no resulta aplicable, teniendo el/la presunto/a hostigado/a el derecho a interponer una demanda por cese de hostilidad, según lo regulado en el artículo 35 literal a) del TUO del Decreto Legislativo N° 728, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Es decir, podrá recurrir al Poder Judicial e interponer una demanda judicial de cese de hostilidad a efectos de que ces el hostigamiento sexual.





"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

<p>2. Contenido de la queja</p> <p>Las pruebas que podrán presentarse pueden ser, entre otras:</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre del/la hostigador/a. - Cargo y función del/la hostigador/a. - Narración de los hechos. - Hechos relevantes a ser investigados. - Relación existente entre ambos. - Pruebas y testigos (de ser el caso). <ul style="list-style-type: none"> - Declaración de testigos. - Documentos públicos o privados. - Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros. - Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros. - Cualquier otro medio probatorio idóneo.
<p>3. Traslado de la queja</p>	<p>Recibida la queja, se correrá traslado de la misma al/la presunto/a hostigador/a en un plazo no mayor de tres (3) días útiles.</p>
<p>4. Descargos de la queja</p>	<p>El/la presunto/a hostigador/a tendrá cinco (5) días útiles para presentar sus descargos, adjuntando las pruebas que considere pertinentes.</p>
<p>5. Traslado de descargos</p>	<p>La Gerencia de Personal o la autoridad de mayor jerarquía tendrá tres (3) días útiles para remitir los descargos efectuados por el/la presunto/a hostigador/a a la presunta víctima de hostigamiento sexual y deberá poner en conocimiento de ambas partes todos los documentos que se presenten.</p>
<p>6. Investigaciones respectivas</p> <p>Las medidas cautelares podrán ser:</p>	<p>La Gerencia de Personal o la autoridad de mayor jerarquía tendrán diez (10) días hábiles para realizar las investigaciones respectivas sobre la queja presentada, pudiendo interponer medidas cautelares, las que incluyen medidas de protección para la víctima.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rotación del/la presunto/a hostigador/a. - Suspensión temporal del/la presunto/a hostigador/a. - Rotación del puesto de trabajo, si a lo considere el/la hostigado/a. - Impedimento de acercarse al/la hostigado/a o a su familia. - Asistencia psicológica u otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral del/la hostigado/a.
<p>7. Resolución de Sanción</p>	<p>Finalmente, tendrá cinco (5) días hábiles para emitir una resolución, pudiendo emitir las siguientes sanciones: amonestación (verbal o escrita), suspensión o despido, separación temporal o definitiva, otras de acuerdo al ámbito de aplicación.</p>



Puede darse el caso de que el/la trabajador/a que se sienta víctima de un hostigamiento sexual presente en su lugar de trabajo una acción de cese hostilidad, pero no se le atienda. Esto provoca una situación de mayor desamparo y desprotección para la víctima, puesto que la situación de hostigamiento podría continuar o incluso agravarse, sin que el/la empleador/a cumpla con su obligación de intervenir y hacer cesar ese comportamiento.

En este supuesto, la víctima de hostigamiento sexual podrá interponer directamente una demanda judicial por cese hostilidad conforme el artículo 35 literal a) del TUO del Decreto

Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y, de considerarlo necesario, dar por concluido el contrato de trabajo.

2.2. PROCEDIMIENTO EN EL SECTOR PÚBLICO.-

De acuerdo con el Decreto Legislativo N° 1023, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR – es el organismo técnico especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado. A este sistema están sujetas todas las entidades de la administración pública señaladas en el Artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público. Las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades, o las que hagan sus veces, constituyen el nivel descentralizado responsable de la gestión de recursos humanos, sujetándose a las disposiciones que emita SERVIR.

SERVIR tiene, entre otras funciones, la de "planificar y formular las políticas nacionales del Sistema en materia de recursos humanos, organización del trabajo y su distribución, gestión del empleo, rendimiento, evaluación, compensación, desarrollo y capacitación, y relaciones humanas en el servicio civil". Esto se complementa con las atribuciones que tiene SERVIR como ente rector, entre las que destacan la *atribución normativa*, que comprende la potestad de dictar, en el ámbito de su competencia, normas técnicas, directivas de alcance nacional y otras normas referidas a la gestión de los recursos humanos del Estado; y la *atribución supervisora* por la que tiene competencia para revisar, en vía de fiscalización posterior y cuando lo determine conveniente, el cumplimiento de las políticas y normas del Sistema, así como recomendar la revisión de las decisiones y actos de la entidad, y las medidas correctivas para fortalecer a la Oficina de Recursos Humanos correspondiente, así como dar seguimiento a su implementación.

Es sobre la base de estas potestades que, cualquier servidor/a civil, ante un supuesto acto de hostigamiento sexual en el ámbito laboral del sector público, cualquiera sea su régimen laboral, tiene las siguientes rutas de acción:

I. Ruta de la queja ante Recursos Humanos:

PROCEDIMIENTO DE QUEJA POR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL (PRESENTACIÓN DE QUEJA)	
1. Presentación de la queja	Deberá realizar la queja de los hechos y del/la supuesto/a hostigador/a, de forma verbal o escrita, ante la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces en la entidad.
2. Investigaciones respectivas	La Oficina de Recursos Humanos evalúa y analiza si los hechos quejados configuran un acto de hostigamiento sexual o no. El resultado de esta evaluación debe ser comunicada a las partes involucradas.
3. Denuncia	Si la Oficina de Recursos Humanos determina los hechos como hostigamiento sexual, lo debe derivar como denuncia a la Secretaría Técnica, encargada de llevar adelante los procedimientos disciplinarios, para la evaluación correspondiente desde el punto de vista jurídico.
4. Medidas correctivas o	Si la Oficina de Recursos Humanos determina que los hechos no constituyen hostigamiento debe comunicarlo a las partes junto con una





"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

reforzamiento de medidas preventivas	serie de medidas correctivas o de reforzamiento de las medidas preventivas, pudiendo ocurrir dos cosas: a) Que las partes involucradas acepten la determinación y las medidas adoptadas o b) Que el/la denunciante no acepte. En este último supuesto, la Oficina de Recursos Humanos está obligada a derivar el caso a la Secretaría Técnica de los procedimientos disciplinarios para el trámite correspondiente.
---	---

Los plazos de este procedimiento deben ser regulados por cada entidad a través de su Reglamento Interno de Trabajo o Reglamento Interno de Servidores. En ningún caso podrán ser mayores a los previstos para el procedimiento disciplinario.

Cabe resaltar que este procedimiento de queja ante la Oficina de Recursos Humanos no constituye una etapa previa a la del procedimiento disciplinario, siendo potestad del/la servidor/a afectado/a, de acuerdo a su apreciación sobre la gravedad o reincidencia de los hechos de los que es víctima, acudir a este o, directamente, optar por denunciar los hechos ante la Secretaría Técnica encargada del procedimiento disciplinario.

II. Ruta del Procedimiento Disciplinario:

Desde el 14 de setiembre de 2014 las disposiciones del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se encuentran vigentes y son de aplicación a los servidores de los regímenes de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057.

El literal k) del artículo 85° de la Ley, establece que el hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el/la servidor/a civil, así como el cometido por un/a servidor/a civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública, constituye una falta de carácter disciplinaria que puede ser sancionada con: i) suspensión temporal o ii) destitución, previo procedimiento administrativo disciplinario. Dicho procedimiento se encuentra regulado en el Título V de la Ley N° 30057 y el Título VI de su Reglamento, así como en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-PE.

Los/Las servidores/as civiles víctimas de actos y/o conductas de hostigamiento o acoso sexual, indistintamente de su régimen laboral o contractual (en este último caso, siempre que desempeñen función pública), pueden recurrir ante la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la entidad, para denunciar al/la hostigador/a y que cesen así los actos de hostigamiento y acoso sexual.

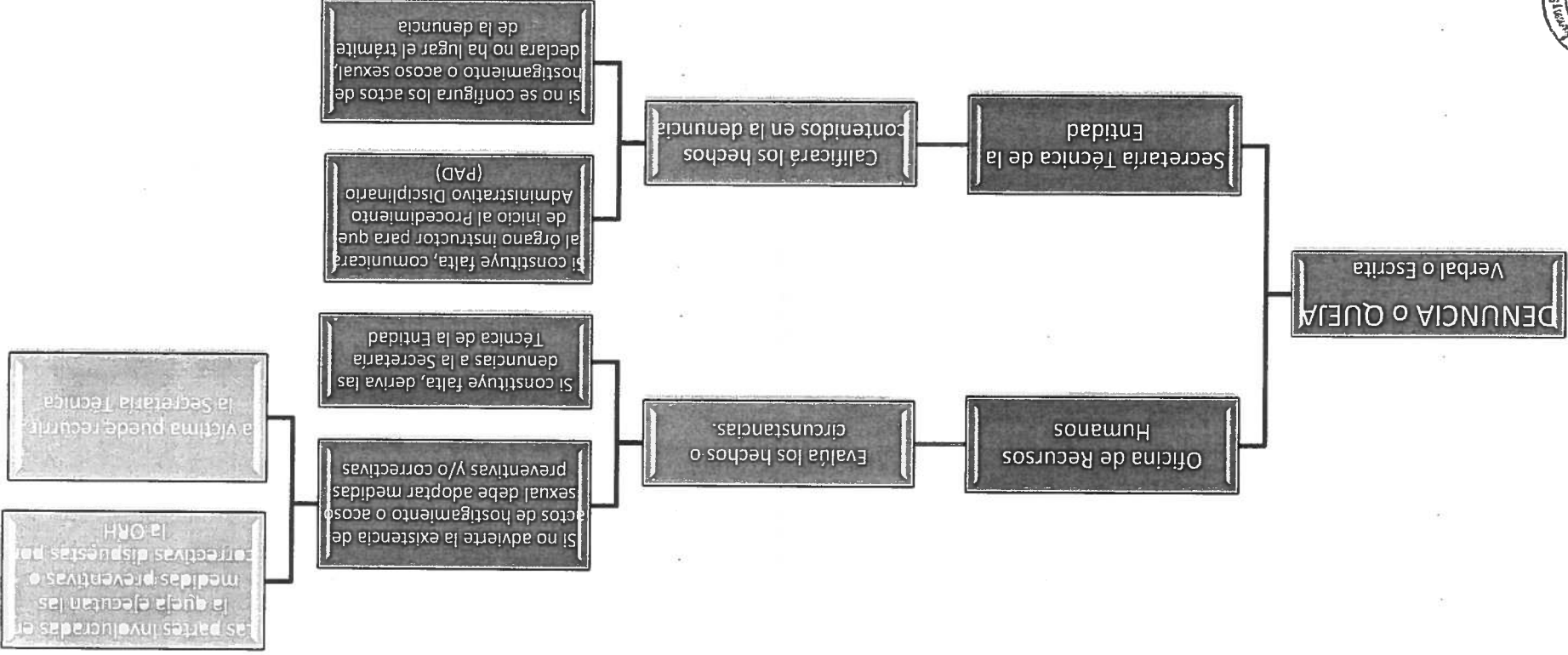
Las autoridades pueden- mediante decisión motivada- dictar medidas cautelares con la finalidad de prevenir mayores afectaciones a los/las servidores/as o a la entidad. Las medidas cautelares pueden consistir en:

- Separar de su función al/la presunto/a hostigador/a y ponerlo a disposición de la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces.
- Exonerar al/la presunto/a hostigador/a de su obligación de asistir al centro de labores.
- Rotación de la víctima¹¹, a solicitud de esta última.

¹¹ Numeral 7.2 del artículo 7° del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES.



FLUJOGRAMA DEL PROCEDIMIENTO DE QUEJA O DENUNCIA POR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL



"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

FLUJOGRAMA DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO POR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

**Denuncia ante la
Secretaría Técnica**

(Art. 101° DS. 040-2014-PCM)

- Califica los hechos materia de denuncia como actos de hostigamiento sexual (inc. k art. 85° de la Ley N° 30057)
- Remite el informe de precalificación a la autoridad competente del PAD (Órgano Instructor)

**Procedimiento
Administrativo
Disciplinario**

- Emisión de la Resolución que inicia el PAD. (art. 107° DS 040-2014-PCM)
- Notificación al/la funcionario/a o servidor/a denunciado/a
- Dicta medidas cautelares en favor de la víctima de hostigamiento sexual (Art. 108° DS 040-2014-PCM)

**Presentación de
Descargos**

(art. 111° DS 040-2014-PCM)

- El/La servidor/a denunciado/a tiene 5 días para presentar su descargo ante el órgano instructor, puede solicitar la prórroga de dicho plazo.

**Informe del órgano
instructor**

(art. 114° DS 040-2014-PCM)

- Los antecedentes del procedimiento
- Identificación de la falta y de la norma vulnerada
- Pronunciamiento sobre la comisión de la falta
- Recomienda la sanción y proyecta la Resolución.
- Se notifica al/la funcionario/a o servidor/a denunciado/a con el Informe de precalificación.

**Resolución de
Sanción**

- Impone la sanción correspondiente al/la funcionario/a o servidor/a denunciado/a. Puede ser:
 - a) Suspensión Temporal o
 - b) Destitución
- Notifica la sanción dentro de los 5 días hábiles siguientes a la imposición de sanción.
- Inscribe la sanción en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido (RNSDD)

Cualquier consulta sobre el procedimiento de denuncia o queja por hostigamiento sexual, en el ámbito laboral público, se debe realizar a SERVIR por alguna de las siguientes modalidades:

- a) Consulta por escrito
- b) Consulta por teléfono: 2063370
- c) Consulta virtual, ingresando a:
http://consultasexternas.servir.gob.pe/CECI/faces/registro/registro_consulta.xhtml
- d) Consulta presencial, reservando citas en:
<https://app.servir.gob.pe/citas/faces/registro/registrocita.xhtml>

3. ELEMENTOS PROBATORIOS A TOMAR EN CUENTA EN LA INVESTIGACIÓN DE ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

En aquellos casos en que el hostigamiento sexual ocurrió en espacios donde únicamente estuvieron la víctima y el/la hostigador/a, las denuncias pueden carecer de pruebas suficientes para determinar si efectivamente existió o no el hostigamiento sexual. Así por ejemplo, en los casos de hostigamiento sexual más graves (tocamientos indebidos, chantajes sexuales, agresiones sexuales), los/las agresores/as no efectúan tales actos en espacios con presencia de testigos y tampoco dejan rastros a través de pruebas, como mensajes de texto o correos electrónicos que puedan ser posteriormente utilizados en su contra.

La Corte Suprema de Justicia de la República ha establecido ciertos elementos probatorios que deben analizarse al momento de valorar la declaración de la víctima por actos de violencia sexual. Así, el Acuerdo Plenario N° 02-2005/CJ-116 ha establecido que al tratarse de las declaraciones de una persona agraviada, incluso cuando ésta sea el único testigo de los hechos, su testimonio puede ser considerado como prueba válida para debilitar la presunción de inocencia del/la presunto/a agresor/a¹².

Estos elementos resultan plenamente aplicables en los casos de hostigamiento sexual en el ámbito laboral. Por ello, a continuación se presentan los elementos que deben tomarse en cuenta al momento de valorar la declaración de la víctima en casos de hostigamiento sexual:

- Evitar valoraciones parcializadas sobre la declaración de la víctima
 - No se debe suponer que el testimonio ha sido realizado por motivos de enemistad, resentimiento o venganza contra la persona acusada.
- Otorgar credibilidad a la declaración de la víctima
 - Valorar el testimonio de la víctima en función de otros datos que puedan corroborar lo señalado. (Por ejemplo: corroborar la hora de salida de ambos involucrados cuando sea un caso ocurrido fuera del horario de trabajo).
- Considerar la persistencia de la víctima en su acusación
 - Tomar en cuenta la persistencia en la acusación. En este caso deberá tratarse de una acusación prolongada en el tiempo y sin contradicciones.

Cuando el/la investigado/a sea una persona que ostente un cargo jerárquico de poder, los testimonios de los/las compañeros/as de trabajo podrán estar condicionados, por lo cual por temor a represalias podrán evitar declarar en contra del/la presunto/a hostigador/a.

¹² FERNANDEZ, Marisol. "Justicia de Género. Acoso y Ocaso de un magistrado". 2009. Lima, DEMUS, p. 8



"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

4. DEMANDA DE INDEMNIZACIÓN

La víctima de hostigamiento sexual puede optar por dar por terminado el contrato de trabajo y exigir el pago de una indemnización recurriendo al Poder Judicial a través de una demanda de indemnización por despido arbitrario. El plazo para presentar la demanda del pago de indemnización por despido arbitrario es de treinta (30) días calendario, contados a partir del día siguiente de producido el último acto de hostigamiento o indicio del mismo.

Si el/la Juez considera fundada la demanda, dispondrá del pago de la indemnización correspondiente, independientemente de los beneficios sociales que le correspondan. Adicionalmente, el/la trabajador/a víctima podrá solicitar la indemnización por daño moral, en cuyo caso, el/la Juez competente será el/la Juez ordinario laboral.

5. CONSECUENCIAS DE LA FALSA QUEJA

Cuando la queja o demanda de hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme y *queda acreditada la mala fe del/la demandante*, el/la presunto/a hostigador/a tiene el derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes. En este caso, el/la supuesto/a hostigado/a queda obligado/a a pagar la indemnización que fije el/la juez respectivo.

ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

La víctima de hostigamiento sexual en el ámbito laboral del sector privado puede solicitar la intervención de la **Inspección del Trabajo**, presentando la denuncia ante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) o la Dirección de Inspección del Trabajo de las direcciones o gerencias regionales de trabajo y promoción del empleo que sea competente.

El artículo 25° del Reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo del, sanciona como **infracciones muy graves** en materia de relaciones laborales: "25.14 *Los actos de hostilidad y el hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales*"; y, 225.15 *No adoptar medidas las medidas necesarias para prevenir o cesar los actos de hostilidad y hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales*". Así, la Inspección de Trabajo podrá sancionar a la empresa bien porque sus trabajadores/as de confianza o directivos/as cometen el acto de hostigamiento sexual, o bien por no adoptar medidas para prevenirlo en el lugar de trabajo o por no investigarlo cuando haya tenido conocimiento de la queja por hostigamiento sexual.

La persona afectada deberá autorizar el levantamiento de la reserva de su identidad, debido al carácter personalísimo de este tipo de denuncias, según lo señalado en la Resolución Directoral N° 29-2009-MTPE/2/11.4, que en el inciso b) del capítulo 2) denominado "Aplicación del Deber de Confidencialidad en las actuaciones inspectivas de investigación", indica que *"se notificará al denunciante para que en el plazo de 48 horas exprese su consentimiento de llevar a cabo las actuaciones inspectivas sin la reserva del caso, bajo apercibimiento de archivar la denuncia. Con dicho consentimiento, el Inspector comisionado podrá actuar únicamente con respecto al trabajador denunciante"*.

