Resolución Ministerial No. 223-2019-TR

Lima, 20 de setiembre de 2019

VISTOS: El Informe Técnico N° 089-2019-MTPE/2/15.1 de la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales, el Oficio N° 692-2019-MTPE/2/15 de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, y el Informe N° 2276-2019-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, el numeral 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú señala que toda persona tiene el derecho a la igualdad ante la ley y que nadie debe ser discriminado por motivos de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole;

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

Que, el artículo 2 del Convenio N° 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación), de la Organización Internacional del Trabajo, dispone que todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacional, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto;

Que, el primer párrafo del artículo 11 de la Recomendación General N° 19, adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en el marco de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) señala que la igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición de tales, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo;

Que, el literal b) del artículo 2 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – Convención de Belem do Pará dispone que la violencia contra la mujer incluye a la violencia física, sexual y psicológica que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y, incluyendo al acoso sexual en el lugar de trabajo;

Que, el artículo 3 de la citada convención señala que toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado;

Que, asimismo, la Declaración de la Organización Internacional de Trabajo, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada en junio de 1998, compromete a los Miembros del referido organismo internacional a promover el cumplimiento de los derechos fundamentales laborales, siendo uno de ellos la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación;

Que, el numeral 1 del artículo 4 de la Ley N° 28893, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, delimita 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 los obstáculos que impiden el ejercicio pleno de este derecho, con el fin de erradicar todas las formas de discriminación;

Que, el inciso f) del artículo 6 de la misma ley señala que son lineamientos del Poder Ejecutivo, gobiernos regionales y gobiernos locales, 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, en la 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 Decreto Supremo N° 056-2018-PCM, que aprueba la Política General de Gobierno, establece como eje N° 4 el "Desarrollo Social y Bienestar de la Población"; y dentro de éste, como lineamiento 4.6. "Promover la igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres, así como garantizar la protección de la niñez, la adolescencia y las mujeres frente a todo tipo de violencia";

Que, el artículo 1 de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y sus modificatorias, establece que el objeto de la ley consiste en prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridades o dependencia, cualquier sea la forma jurídica de esta relación;

Que, el numeral 1 del artículo 2 de la citada ley establece como ámbito de aplicación 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;

Que, la Tercera Disposición Complementaria Final del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, establece que: "El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

REPUBLICA DEL PERU

Resolución Ministerial No. 223-2019-TR

adecúa la "Guía para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público" (...)";

Que, por lo expuesto, es necesario emitir la resolución ministerial que apruebe un documento que oriente a los/as empleadores/as, los/as trabajadores/as y sus organizaciones en la aplicación de medidas destinadas a prevenir, erradicar y sancionar los actos de hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público;

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

De conformidad con lo dispuesto por el numeral 8) del artículo 25 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, y sus modificatorias; la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y sus modificatorias; la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y sus modificatorias, su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP; y, el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR y su modificatoria.

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Objeto

Apruébase 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 mismo que como anexo adjunto forma parte integrante de la presente resolución ministerial.

Artículo 2.- Publicación

Publícase la presente resolución ministerial y su anexo en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe), en la misma fecha de publicación de la presente resolución ministerial en el Diario Oficial El Peruano, siendo responsable de dicha acción el Jefe de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

SYLVIA E. CÁCERES PIZARRO
Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

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

ÍNDICE

I. ¿QUÉ ES EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL? 3

1. ¿Qué implica esta definición? 3
2. ¿Acoso u hostigamiento? 6
3. Manifestaciones del hostigamiento sexual 6
4. Mitos, verdades y casos 7

II. ¿CÓMO IDENTIFICAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL? 10

1. Para trabajadoras o trabajadores 10
   1.1. Preguntas clave para detectarlo 10
   1.2. Características 11
2. Para instituciones empleadoras 12
   2.1. ¿Cuáles son las señales de alerta ante un caso de hostigamiento sexual? 12
   2.2. ¿Qué consecuencias tiene el hostigamiento sexual? 13

III. ¿CÓMO ENFRENTAMOS EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL? 14

1. Para trabajadoras o trabajadores 14

1.1. Recursos para que tu caso sea investigado 14
   a) Quejarte ante la institución 14
   b) Presentar una denuncia ante la SUNAFIL 15
   c) Demandar judicialmente a tu institución empleadora 15
   d) Acudir al servicio de orientación y acompañamiento del Sector Trabajo - Trabaja Sin Acoso 16
   e) Denunciar el caso ante la policía o a fiscalía 16

1.2. ¿Qué hacer si eres testigo o sospechas de un caso? 17
1.3. ¿Qué barreras, temores y creencias pueden tener las víctimas de hostigamiento sexual? 18
1.4. Servicio trabaja sin acoso 20

2. Para instituciones empleadoras 21

2.1. ¿Cuáles son nuestras responsabilidades? 21
   a) Medidas de prevención 21
   b) Investigación y sanción 22
   c) Cooperación para el desarrollo del proceso de tutela 22

IV. PROCEDIMIENTO INTERNO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN 23

1. Flujogramas 23
Etapa de protección **(común a los sectores privado y público)** 23
Etapa de investigación y decisión/sanción **(diferenciadas por sector)** 24
En el Sector Privado 24
En el Sector Público 25

2. **¿Cómo se aplican estos flujogramas?** 26

2.1. Para trabajadoras o trabajadores 26

a) Etapa de protección: 26
En el Sector Privado y el Sector Público 26
b) Etapa de investigación: 28
En el Sector Privado 28
En el Sector Público 29
c) Etapa de decisión / sanción: 31
En el Sector Privado 31
En el Sector Público 31

2.2. Para instituciones empleadoras 33
a) Etapa de protección: 33
En el Sector Privado y el Sector Público 33
b) Etapa de investigación: 35
En el Sector Privado 35
En el Sector Público 36
c) Etapa de decisión / sanción: 37
En el Sector Privado 37
En el Sector Público 37

V. MARCO LEGAL 40

VI. ANEXOS 42

A. Formato o modelo de queja o denuncia 43
B. Formato de informe del Comité Frente al Hostigamiento Sexual 45
C. Formato de Decisión Final de la institución empleadora 47
D. Modelo de convenio de prácticas pre profesionales y profesionales 50
E. Temario de capacitaciones para el personal de la organización 51
F. Temario de capacitaciones para personal especializado (Recursos Humanos y miembros del Comité). 53

VII. GLOSARIO 55

I. ¿QUÉ ES EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL?

El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza sexual o sexista, y que **no es bienvenida ni deseada** por la persona contra la que se dirige.

La importancia de prevenir y detectar el hostigamiento sexual de manera temprana reside en que, ante uno de estos casos, la integridad de la víctima es afectada, y es muy probable que se altere su situación en el espacio institucional[1] donde se desempeña, creando un ambiente intimidatorio, hostil o humillante.

El hostigamiento sexual puede determinarse a partir de la primera manifestación y no requiere de un rechazo explícito para ser denunciado.

1. ¿Qué implica esta definición?

1.1. El hostigamiento o acoso sexual es una forma de violencia[2][3]: ser víctima de hostigamiento sexual es una afectación a la integridad de las personas; en el espacio laboral, tiene consecuencias psicológicas que afectan las relaciones laborales y el desempeño de la persona que ha sido agredida. Además, el hostigamiento sexual laboral se considera como violencia de género porque se fundamenta en estereotipos que marcan y limitan los comportamientos de los hombres y las mujeres.

Ejemplos:

"Todas las mujeres deberían ser recatadas y sonrientes en el trabajo".

"Quien calla, otorga".

1 O afecte la situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole.

[2] La Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar (Ley 30364,) indica en su artículo 5° que, se entiende como violencia contra las mujeres, entre otros, el acoso sexual en el lugar de trabajo.

[3] Convenio sobre la violencia y el acoso de la OIT (Convenio 190) define y toma en cuenta la violencia en el mundo del trabajo y, particularmente, la violencia por razón de género.

1.2. Se configura a través de una conducta de naturaleza sexual o sexista: el hostigamiento sexual no se trata sólo de una conducta física, puede expresarse a través de otras conductas como miradas, comentarios o chistes. Ante ello, es importante cuestionar las formas como concebimos las relaciones sociales y laborales para asegurarnos de que no estamos agrediendo o incomodando a alguna persona sin darnos cuenta.

Ejemplos:

> Colega 1: "Le dije que había adelgazado y que se veía muy bien, pero ni siquiera sonrió. ¿Qué más quiere? ¡fue un halago!".
>
> Colega 2: "Es una chica rara. Seguro es muy sensible".

1.3. No es una conducta bienvenida ni deseada por la persona contra la que se dirige: el hostigamiento sexual no es una conducta provocada por la víctima. A pesar de la cultura y las formas de expresión que hemos aprendido, es importante que pensemos en el consentimiento que las personas nos otorgan al relacionarnos con ellas.

¿Qué es el consentimiento? Si una persona manifiesta que acepta tu comentario, conducta o chiste, te está dando su consentimiento. Sin embargo, cuando no lo haga, no necesita ser explícita: retirar la mirada, alejarse corporalmente o quedarse en silencio significa que una persona está incómoda con lo que está pasando y no está otorgando su consentimiento. Si tienes dudas sobre ello, es mejor que no procedas con esa conducta o le preguntes directamente si puedes hacerlo. También es importante tener en cuenta que el consentimiento no es permanente: puede darse y retirarse en cualquier momento y esto se debe respetar. Esforzarse por respetar el consentimiento (o no consentimiento) significa respetar el cuerpo, la intimidad y el bienestar psicológico de las otras personas.

¿Qué te recomendamos? Repensar tus relaciones laborales y actuar con empatía para que exista una convivencia respetuosa y cómoda en el trabajo.

1.4. Puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante:

- Efectos psíquicos: 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, entre otros.

- Efectos físicos: problemas de salud funcionales y/u orgánicos como insomnio, taquicardias, cefaleas, migrañas o alteraciones digestivas.
- Otros efectos: alteración de la vida afectiva o familiar de la víctima.

1.5. Puede afectar la situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole: disminución de la capacidad productiva en el trabajo; consecuencias negativas por manifestar rechazo, como represalias o el deseo de renunciar o alejarse del trabajo; etc.

1.6. Puede suceder a partir del primer acto: la violencia no se mide por cuántas veces ha sido ejercida, sino por la conducta en sí misma. Si una persona te toca indebidamente sin tu consentimiento o utiliza lenguaje de contenido sexual para acercarse a ti y esto no es bienvenido, no necesitas que te pase varias veces. Basta una sola vez para considerarse hostigamiento sexual.

Sin embargo, algunas conductas sí se pueden configurar como hostigamiento sexual a partir de la reiterancia o repetición, pues esto hace que la situación se torne violenta. Por ejemplo, recibir invitaciones a encontrarse en un ámbito ajeno al laboral (un almuerzo, una salida nocturna, un paseo, etc.), a pesar de que la otra persona no conteste o se quede en silencio, puede configurar hostigamiento sexual: esta repetición de invitaciones sin recibir respuestas significa que la invitación no es bienvenida ni deseada.

1.7. No requiere de un rechazo explícito para ser denunciado: en línea con el ejemplo anterior, ante un caso de hostigamiento sexual, no se requiere demostrar que ha habido un rechazo explícito. ¿Por qué? Debido a que Las víctimas de hostigamiento sexual pueden tener miedo de:

Ser maltratadas

Ser despedidas

Ser estigmatizadas

Recibir tratos hostiles

Recibir menos carga de trabajo arbitrariamente

Que no se nos renueve el contrato de trabajo

Ser presionadas para renunciar, Etc.

Estos miedos pueden incrementarse cuando la persona que ejerce el hostigamiento tiene un cargo superior, es jefa/jefe directo de la víctima o tiene las competencias para decidir la continuidad de su contrato laboral.

Por ello, **debemos prestar atención al** rechazo implícito: ¿tiene conductas esquivas? ¿se le hace difícil demostrar agrado? ¿Manifiesta negativas indirectas? De repente la persona se siente incómoda frente a las conductas que está recibiendo, pero tiene miedo de evidenciarlo.

2. ¿Acoso u hostigamiento?

Si bien, coloquialmente, los términos acoso sexual y hostigamiento sexual pueden usarse como sinónimos, a nivel legal existen algunas diferencias:

Hostigamiento sexual	Acoso sexual
• El hostigamiento sexual se caracteriza por darse en espacios institucionales, como un centro de trabajo o educativo, y está regulado por la Ley N° 27942 y su Reglamento. • Las formas de sancionarlo pueden ser con amonestaciones, suspensiones, despidos o destituciones.	• En cambio, el acoso sexual es un delito que está regulado en el artículo 176-B del Código Penal y que puede darse en espacios institucionales o también en otros ámbitos (como en la calle, por ejemplo). • La sanción del acoso sexual va de tres (3) a cinco (5) años de cárcel o, cuando confluyan ciertas circunstancias agravantes, la pena puede ser de cuatro (4) a ocho (8) años.

3. Manifestaciones del hostigamiento sexual

Promesas de beneficios especiales a cambio de favores sexuales.

Amenazas para exigir una conducta no deseada.

Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que no sean deseadas o resulten ofensivas.

Uso de términos de connotación sexual o sexista, insinuaciones, gestos obscenos, mensajes o exhibición de imágenes de contenido sexual, que resulten hostiles, ofensivos o insoportables para alguien.

Trato ofensivo u hostil por mostrar rechazo a las conductas señaladas anteriormente.

Cualquier otra conducta que encaje en el concepto señalado anteriormente (regulado en el artículo 4 de la Ley N° 27942).

4. Mitos, verdades y casos

MITO: El hostigamiento sexual sólo ocurre en algunos tipos de trabajo.

VERDAD: El hostigamiento sexual es un problema muy común en todos los lugares de trabajo, pero suele ser callado y minimizado porque no se ve como violencia.

Susana, 41 años, ejecutiva:

"Un colega que tuve empezó a pedirme reuniones fuera del horario de trabajo para coordinar algunas tareas en común que nos había enviado nuestro jefe. Al inicio, aunque lo hice dudando, acepté. Con el tiempo, esta práctica empezó a incomodarme cada vez porque noté que buscaba momentos para quedarnos solos. Cuando le pedí cambiar los horarios, empezó a tratarme de forma muy hostil, a trabajar por su cuenta y a enviar los documentos sin consultármelo previamente".

MITO: Es un malentendido. No era su intención molestarte. Eres una persona muy sensible.

VERDAD: Cualquier conducta de índole sexual que afecte a la víctima puede ser considerada hostigamiento; por eso, es importante prestar atención a la forma como nos vinculamos con todas las personas en el trabajo.

Enrique, 26 años, trabajador administrativo:

"Mi jefe es una persona muy cortante que suele estar de mal genio. A pesar de eso, conmigo se acerca más de lo normal, me abraza cuando me saluda y a veces, cuando se acerca a mi escritorio, me hace masajes en

los hombros mientras me da indicaciones de trabajo. Lo he conversado con algunas personas de mi equipo y me han dicho que me considere afortunado porque soy el favorito y me dan un trato cálido, mientras que el resto le tiene miedo. Yo, la verdad, me siento muy incómodo con esta situación".

MITO: Tú tienes la culpa. Tus gestos o tu forma de vestir lo provocaron.

VERDAD: No existe ningún motivo que permita o valide hostigar sexualmente a nadie. Las víctimas nunca son culpables de las agresiones que sufren.

Teresa, 25 años, trabajadora del hogar:

"Mi trabajo me exige estar todo el día de un lado a otro, subiendo y bajando escaleras, entrando y saliendo, cocinando, limpiando y todo lo demás. En el verano yo tengo mucho calor y procuro estar fresca para trabajar. Es muy injusto sentir cómo el hijo de mis jefes, junto con todos sus amigos, me miran todo el tiempo y hacen comentarios sexuales sobre mí".

MITO: Solo algunas mujeres son hostigadas sexualmente.

VERDAD: Cualquier persona puede ser víctima de hostigamiento sexual laboral, independientemente de su edad, sexo, identidad, orientación, nacionalidad o aspecto físico.

Alonso, 32 años, ejecutivo de ventas:

"Una de nuestras clientas suele tener una actitud diferenciada conmigo. En todas las reuniones que tenemos, siempre dirige las preguntas hacia mí, me hace bromas personales en público y manifiesta su aprecio de manera sobre dimensionada. A veces incluso busca quedarse hasta después de acabada la reunión e intenta cogerme del brazo o tener contacto físico con la excusa de que está bromeando".

MITO: Una mirada, un comentario o un mensaje no es hostigamiento sexual. Tienen que haber acciones para denunciar.

VERDAD: Toda conducta de naturaleza sexual que no sea bienvenida es acoso sexual.

Natalia, 50 años, ascensorista:

"Yo tengo una condición física particular que dificulta un poco caminar y hace que mis traslados sean más despacio del resto de personas. Cada vez que entro por la puerta del edificio donde trabajo, siento que todas las miradas de quienes trabajen en vigilancia se concentran en mí. Estoy segura de que estas miradas no son por mi manera de caminar, porque yo me doy cuenta de cuáles son las intenciones. Alguna vez, incluso, han intentado acercarse a mí bajo la excusa de ayudarme para caminar".

MITO: Los hombres son así por su naturaleza, hay que comprenderlos.

VERDAD: Creer que los hombres tienen un instinto sexual particular es un estereotipo y no debe justificar conductas agresivas.

Verónica, 35 años, diseñadora:

"Yo trabajo en una agencia de publicidad que formé con mis amigos de la universidad, a quienes conozco hace muchos años y siempre he saludado con mucho afecto porque somos muy cercanos. Ahora que nos hemos mudado a una oficina compartida, los amigos con quienes trabajo me contaron que las chicas del lugar están hablando mal de mí por la cultura de confianza que tengo con ellos, y esto está haciendo que el ambiente de trabajo se vuelva incómodo para mí".

II. ¿CÓMO IDENTIFICAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL?

1. **Para trabajadoras o trabajadores:**

1.1. Preguntas clave para detectarlo

El primer paso para detener el hostigamiento o acoso sexual en el trabajo es detectarlo.

¿Has sentido que alguien te mira de una manera particular que no te guste o tiene una actitud mañosa contigo?

¿Te han hecho alguna broma de contenido sexual que te haya incomodado?

¿Te han hecho algún comentario sobre tu ropa o tu cuerpo que te haya molestado?

¿Has sido víctima de bromas, comentarios o amenazas por tu identidad de género u orientación sexual?

¿Te han hecho preguntas sobre prácticas sexuales o sobre tu vida sexual que te hayan incomodado?

¿Te han mandado o mostrado mensajes, fotos, imágenes, videos o memes de contenido sexual que te hayan incomodado?

¿Has recibido invitaciones repetidas de alguien de tu trabajo para salir a comer o tomar algo, a pesar de haberte negado la primera vez?

¿Has recibido invitaciones que te sugieran un encuentro sexual de alguna persona en tu centro laboral que te hayan incomodado?

¿Te han tocado de una manera que no te guste o se te han acercado demasiado, generando una situación desagradable para ti?

¿Has recibido, de una misma persona, comentarios o propuestas sexuales no deseadas?

¿Alguien te ha propuesto tener relaciones o algún tipo de contacto sexual a cambio de algún beneficio en tu trabajo?

¿Te han obligado a que salgas o coquetees con un cliente para beneficiar a tu centro de trabajo?

¿Te han bajado el sueldo, te han dado más trabajo, te han bajado de puesto, te han tratado de forma hostil o diferente, o te han perjudicado o amenazado de alguna manera porque manifestaste rechazo a alguna de las conductas anteriores?

Si alguna de tu respuesta es afirmativa, puede que estés siendo o hayas sido víctima de hostigamiento sexual laboral.

1.2. Características

En el entorno laboral, el hostigamiento sexual puede darse en cualquier vínculo: entre superiores y subordinados, entre colegas de trabajo, entre usuarios y clientes, entre contratistas y proveedores, o en cualquier vínculo de dos (2) o más personas que compartan un ambiente, espacio o relación laboral (no es necesario pertenecer a la misma organización). Todas las personas pueden ser hostigadas, sin importar su edad, sexo, orientación sexual, identidad de género o apariencia física.

Es importante que sepas que la primera fuente para determinar si un comportamiento es hostigamiento sexual o no es la persona que ha recibido esa actitud sin desearlo. Por ejemplo, si tu compañera o compañero de trabajo empieza a hablar sobre su vida sexual y tú no quieres hablar del tema, te quedas en silencio o tienes ganas de alejarte, pero aun así persiste con el comentario, esto puede ser hostigamiento sexual.

También es importante reconocer que el hostigamiento sexual no se trata sólo de acciones o hechos concretos relacionados a lo sexual (como un tocamiento o una acción de abuso sexual); también puede suceder a través de miradas, conductas, actitudes que tengan una connotación sexual que sean incómodos, mediante mensajes de texto, mensajes de WhatsApp, correos electrónicos, fotografías, imágenes o cualquier plataforma o forma de comunicación.

Puede suceder una sola vez: si te tocaron indebidamente, te hicieron una propuesta sexual no deseada o fuiste víctima de alguna situación parecida; basta con que identifiques claramente esta forma de violencia para que se configure como hostigamiento sexual. Nadie te puede exigir que la conducta se haya repetido dos (2) o más veces para que puedas denunciar.

El hostigamiento sexual puede obedecer a relaciones de poder sin necesidad de ser ejercido por una persona de rango laboral superior (directo o indirecto). Por ejemplo, algunas personas se sienten con mayor autoridad por tener más tiempo de trabajo en la institución, por ser más cercanos a las/los jefes, por tener más edad, por gozar de mayor popularidad, por tener una cantidad mayor de calificaciones, etc. El

hostigamiento sexual, cuando es intencional, suele encontrar uno de sus orígenes en el poder que puede ejercer una persona sobre otra.

2. Para instituciones empleadoras:

2.1. ¿Cuáles son las señales de alerta ante un caso de hostigamiento sexual?

Las instituciones empleadoras tienen un rol fundamental para detener el hostigamiento sexual y evitar los efectos inmediatos y las consecuencias a mediano y largo plazo de esta forma de violencia.

Presta atención especial cuando una persona manifieste cambios en su comportamiento porque podría estar siendo víctima de hostigamiento sexual laboral:

- Disminuye su rendimiento laboral
- Altera su horario de trabajo varios días de la semana.
- Busca estar ausente o fuera de la oficina cuando se puede.
- Cambia repentinamente de estado de ánimo o actitud.
- Se muestra evasiva frente a determinadas personas o espacios.
- Procura rechazar tareas que le hagan tener contacto con personas específicas.
- Se muestra callada, miedosa o triste.
- Evidencia incomodidad en el ambiente de trabajo con su expresión facial o corporal.
- Tiene problemas de salud frecuentes, como dolores de cabeza, insomnio o alteraciones en su alimentación.

Ante una o varias de estas señales, es importante fomentar el diálogo sobre el hostigamiento sexual y promover la búsqueda de apoyo psicológico o legal en las áreas pertinentes de la institución.

2.2. ¿Qué consecuencias tiene el hostigamiento sexual?

- Con relación a las/os trabajadoras/es: disminuye la productividad, incrementa la posibilidad de errores en el trabajo, incrementa el ausentismo y las tardanzas; asimismo, perjudica severamente la concentración en el desempeño de las labores de las personas afectadas, sobre todo cuando se experimentan daños psicológicos.

- Con relación al clima laboral: el lugar de trabajo se convierte en un ambiente hostil para la víctima y para las personas alrededor de la situación de hostigamiento sexual.

- Con relación a la organización del trabajo: los casos de hostigamiento sexual pueden generar que las víctimas terminen renunciando al trabajo, lo que repercute en una mayor rotación del personal.

- Con relación a la imagen: perjudica fuertemente la imagen institucional de la empresa, impactando en la demanda que ésta pueda tener ante el mercado laboral.

- Costos administrativos y económicos: la presentación de una queja o demanda judicial genera una serie de costos administrativos y económicos para la empresa, desde los recursos que invertidos en el desarrollo del procedimiento de investigación y sanción, hasta las eventuales indemnizaciones que se pudieran generar como consecuencia de un proceso judicial. Asimismo, ante una inspección laboral, podemos llegar a ser multadas económicamente si es que no cumplimos con las obligaciones vinculadas a la prevención y sanción del hostigamiento sexual.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera, además, 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.

1. Para trabajadoras o trabajadores:

Antes de mostrarte las medidas de protección y sanción a las que puedes acudir, queremos subrayar que tu centro de trabajo tiene prohibido revictimizarte en cualquier medida que decidas tomar.

¿Cómo saber si te están revictimizando?

Cuestionan tus actos, declaraciones o vida personal.

Piden que cuentes más de una vez los hechos que estás denunciando.

Solicitan detalles o información que no es relevante para el caso.

Te someten a careos o enfrentamientos con la persona que has denunciado.

Ejercen cualquier conducta que suponga revivir los hechos o crear nuevos espacios de violencia para ti.

1.1. Recursos para que tu caso sea investigado

a) Quejarte ante la institución (procedimiento interno de investigación y sanción):

Si has sufrido una situación de hostigamiento sexual, puedes presentar una queja o denunciar el hecho ante tu institución empleadora, quien está obligada a iniciar un procedimiento interno para investigar el caso y sancionar a las personas responsables.

b) Presentar una denuncia ante Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFILo (inspección del trabajo):

En el caso de que labores en el sector privado o te encuentres bajo el régimen laboral privado, puedes solicitar a la SUNAFIL que realice una visita inspectiva para que verifique el cumplimiento de la Ley N° 27942 y su Reglamento y sancione a la empresa (por ejemplo, imponiendo una multa económica).

c) Demandar judicialmente a tu institución empleadora (procesos laborales):

c.1. Por hostilidad laboral

- Tomando en cuenta que la hostilidad laboral se expresa a través de acciones ejecutadas por la institución empleadora para motivar tu renuncia intencionalmente, es importante que prestes atención a los siguientes escenarios:

    - Quien te hostigó sexualmente ocupa un puesto de dirección o gerencia.
    - La institución omitió iniciar la investigación de cualquier caso de hostigamiento sexual o no adopta las medidas de protección, prevención y sanción correspondientes (señaladas en la página21), independientemente de la categoría de la persona que te hostilizó.

    Si te estás enfrentando a cualquiera de estos casos, tienes la facultad de tomar dos (2) medidas para enfrentar la hostilidad laboral: i) demandar directamente a tu institución empleadora solicitando al/ a la juez/a que los actos de hostigamiento sexual se detengan; o, ii) entender cualquiera de estos escenarios como un despido arbitrario y demandar la indemnización que te corresponde.

c.2. Por daños y perjuicios como consecuencia de la hostilidad laboral

Adicionalmente, puedes plantear alguna demanda para reparar los daños sufridos a raíz del caso de hostigamiento sexual.

c.3. Por despido o no renovación de contrato

Si te despiden o no se renueva tu contrato de trabajo a plazo determinado porque i) presentaste una queja de hostigamiento sexual en el trabajo; ii) demandaste, denunciaste o reclamaste dichos motivos; o, iii) participaste en este tipo de procedimientos como testigo; puedes demandar judicialmente la nulidad del despido o la nulidad de la no renovación.

d) Acudir al servicio de orientación y acompañamiento para los casos de hostigamiento sexual en el trabajo - Trabaja Sin Acoso:

La Autoridad Administrativa de Trabajo brinda un servicio de orientación y acompañamiento para víctimas de hostigamiento sexual en el trabajo – Servicio Trabaja Sin Acoso. El servicio incluye, en principio:

- Orientación legal sobre las alternativas con las que cuentan las víctimas.
- Asistencia legal para el desarrollo de los procedimientos internos y otros procesos judiciales.
- Asistencia psicológica para la contención emocional y para la elaboración de informes psicológicos que puedan ser usados como medios de prueba durante dichos procedimientos.

Si tu caso califica como acoso sexual, también puedes:

e) Denunciar el caso ante la policía o a fiscalía (proceso de tutela u otro):

Recuerda que el acoso sexual es un delito. Por lo tanto, puedes denunciar el caso ante la policía o fiscalía con el fin de que sea investigado y se determinen las sanciones correspondientes para las personas que te agredieron. En caso seas mujer, la Ley N° 30364 dispone de un proceso especial de tutela, que permite que en un período de máximo setenta y dos (72) horas, un juez especializado dicte medidas de protección en el marco de dicha ley, para garantizar tu seguridad (por ejemplo, impedir que se te acerque la persona que te agredió), obligando a tu institución empleadora y a la persona agresora cumplir con dichas medidas.

1.2. ¿Qué hacer si eres testigo o sospechas de un caso?

El hostigamiento sexual es una forma de violencia que puede generar incomodidad para todas las personas que son parte del caso y puede tornar hostil un ambiente de trabajo. Si eres testigo o sospechas de algún caso de hostigamiento sexual en un trabajo, puedes tener un rol muy importante para contribuir con la buena convivencia y fomentar la justicia entre las personas afectadas:

a. Iniciar tú misma/o un procedimiento formal ante un caso de hostigamiento sexual: la normativa te permite poner una denuncia y garantiza medidas de protección para ti.

b. Contribuir con tu testimonio durante el procedimiento de investigación. Si tienes algunas pruebas, serán muy útiles para evaluar el caso. **Está prohibido que te despidan o no renueven el contrato por ser testigo.**

c. Fomentar que, entre tus colegas de trabajo, no se fomente la estigmatización de las personas que se encuentran investigadas: evitar chismes, bromas, tratos hostiles, etc; y, conversar con las personas que lo hagan para que no tengan esas conductas.

d. Tratar con empatía y respeto a las personas que están siendo investigadas:
   - Evita preguntarles cómo se sienten o cómo va el caso si es que les incomoda.
   - Procura tener la predisposición a ayudarlas cuando se necesite y comprender si es que su desempeño laboral no es el mismo durante esos días.

e. Fomentar, entre tus colegas y vínculos laborales, el diálogo acerca del hostigamiento sexual, sus consecuencias y la forma de prevenirlo.

1.3. ¿Qué barreras, temores y creencias pueden tener las víctimas de hostigamiento sexual?

Ser conscientes del significado y las consecuencias del hostigamiento sexual es el primer paso para detenerlo.

Una persona que está siendo víctima de hostigamiento sexual puede sentirse:

- Incómoda, humillada, ofendida, intimidada.
- Sin ganas de ir al trabajo.
- Con insomnio, dolores de cabeza, baja autoestima y muchas consecuencias en la salud.
- Con culpa por haber podido decir que no.
- Con desconfianza ante los mecanismos de protección y los procedimientos formales.
- Y muchas otras consecuencias que dependerán de cada persona y su situación particular.

Una persona que está siendo víctima de hostigamiento sexual puede tener miedo de:

- Ser criticada.
- Ser malinterpretada.
- Ser incomprendida.
- Sufrir represalias.
- Perder el trabajo.
- Perder sus derechos.
- Vincularse y trabajar con la persona que la hostiga.
- Ser despedida o sufrir consecuencias laborales.
- Hablar de lo ocurrido, recordarlo y exponerlo frente a otra persona.
- No encontrar medios probatorios suficientes para defenderse.
- Ser expuesta y que no respeten la confidencialidad del caso.

Una persona que está siendo víctima de hostigamiento sexual puede sufrir consecuencias fuera del espacio laboral:

Denunciar el hostigamiento sexual, si bien es una medida que busca proteger a la víctima, es un procedimiento que exigirá a la persona conectarse y analizar uno o varios episodios de violencia que ha sufrido, a la vez que gestiona documentos, busca posibles medios probatorios, cuenta el caso detalladamente a terceras personas y dedica tiempo especial a todo el procedimiento.

Además del esfuerzo que exige y las consecuencias psicológicas que puede tener, una persona que se encuentra en un procedimiento de investigación por hostigamiento sexual tiene miedo de ser **estigmatizada**.

Cuando conozcas a una persona que se haya decidido a tomar esta medida, piensa en la situación de vulnerabilidad en la que se encuentra y apóyala de la manera que ella requiera y necesite.

1.4. Servicio Trabaja sin Acoso

¿Necesitas asesoría para identificar o demandar algún caso de hostigamiento sexual que hayas atravesado?

- **Ingresa a nuestro portal web.**
- Realiza el test de identificación de hostigamiento sexual en el portal web.
- Llama a la línea gratuita 1819 Trabaja sin Acoso para recibir orientación legal y psicológica sobre los mecanismos para enfrentar el hostigamiento sexual en el trabajo.
- Acude al servicio Trabaja sin Acoso, un servicio de asesoría legal y psicológica para acompañar casos de víctimas de hostigamiento sexual en el trabajo; en la Avenida Salaverry 655, Jesús María. Lima, Perú. Piso 1. Horario de atención: 8:15 am a 5 :00 pm.

2. Para instituciones empleadoras:

2.1. ¿Cuáles son nuestras responsabilidades?

a) Medidas de prevención

- **Evaluación y diagnóstico**: tenemos la obligación de realizar evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual o riesgos de que estas sucedan. Estas evaluaciones pueden formar parte de otros exámenes, como los que miden el clima laboral; y deben incluir preguntas destinadas a identificar acciones de mejora para la prevención del hostigamiento sexual, garantizando la protección de la privacidad e intimidad de las personas entrevistadas.

Sugerencias:

Integrarlo como un factor de riesgo psicosocial, de manera que se evalúe junto con otros riesgos[4].

Incluir, en el plan de prevención, un conjunto de medidas que favorezcan una ambiente de trabajo saludable, respetuoso y de convivencia armoniosa entre todas las personas.

- **Capacitaciones**: debemos realizar 1) una capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral para las/os trabajadoras/es y; 2) una capacitación anual especializada para el área de recursos humanos, las personas que integren el Comité de intervención frente al hostigamiento sexual y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual para instruir sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento y de los enfoques señalados en el artículo 5 del Reglamento (género, interculturalidad, interseccionalidad, etc.) y no es exigible para las MYPES, siempre que se encuentran acreditadas en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa - REMYPE.

- **Difusión de información y canales para la atención de quejas o denuncias**: debemos realizar campañas periódicas de información que contribuya a identificar las conductas que constituyan actos hostigamiento sexual y las sanciones aplicables, así como promover los

[4] La OIT califica el hostigamiento sexual en el trabajo como un riesgo psicosocial: OIT. Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Informe V (1). Artículo 9 b.

canales de atención de quejas o denuncias que permitan enfrentar estos casos, poniendo a disposición del público los formatos para la presentación de las quejas o denuncias y la información básica del procedimiento.

b) Investigación y sanción

- **Procedimiento**: Adicionalmente, la Ley N° 27942 y su Reglamento prevén que las instituciones empleadoras, en caso conozcan de algún caso de hostigamiento sexual dentro de su institución (sea por denuncia de parte o tomen conocimiento directamente de los hechos), deban iniciar un procedimiento interno de investigación y sanción. A través de este procedimiento se busca, primero, garantizar la seguridad de las víctimas y, luego, investigar adecuadamente los hechos denunciados para imponer, siempre que corresponda, una sanción efectiva a las personas que participaron en tales actos (el procedimiento es explicado detalladamente en la siguiente sesión).

c) Cooperación para el desarrollo del proceso de tutela

En el marco de las normas para erradicar y sancionar la violencia contra la mujer, el Perú cuenta con un proceso especial de tutela para garantizar de manera célere y eficaz la seguridad de las mujeres víctimas de violencia. En esa línea, cuando una mujer sea víctima de acoso sexual en el trabajo, puede iniciar dicho proceso con el fin de: (i) obtener que un juez dicte medidas inmediatas de protección en el marco de la Ley N° 30364; y, (ii) que el proceso penal continúe y se pueda sancionar a sus agresores/as.

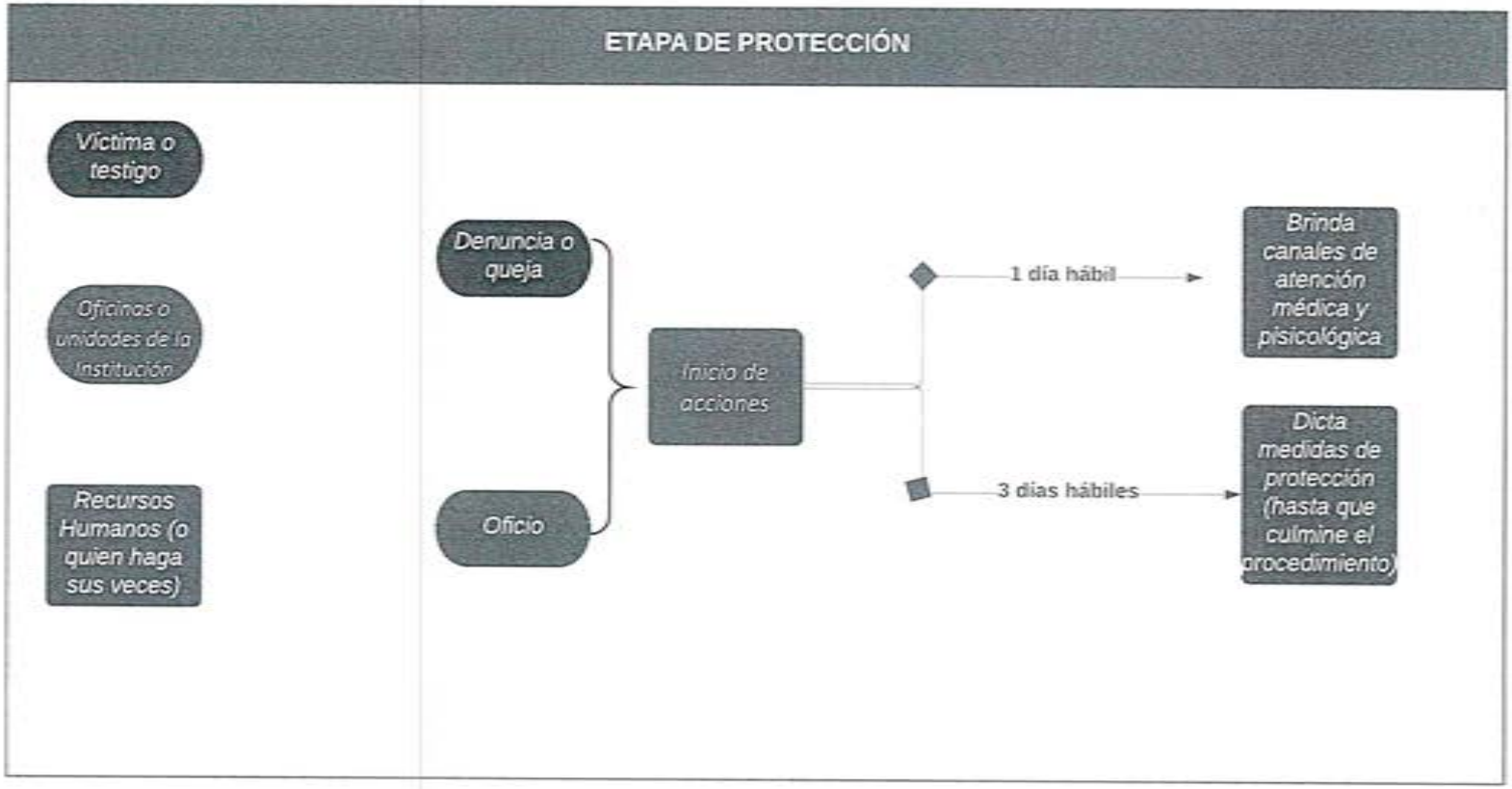
Para ello, es importante que las instituciones empleadoras cooperen con el desarrollo de este proceso en: (i) comunicar a la policía o fiscalía de posibles hechos delictivos conocidos a través de una denuncia de hostigamiento sexual; y, (ii) cumplir con los mandatos judiciales derivados del proceso de tutela (por ejemplo, suspensión del vínculo laboral, rotación, orden de no acercamiento, etc.).

1. Flujogramas

La Ley y el Reglamento establecen que, ante el conocimiento de hechos que posiblemente constituyan un caso de hostigamiento sexual, las instituciones empleadoras inicien un procedimiento interno de investigación y sanción, el cual consta de tres (3) etapas: protección, investigación y decisión / sanción.

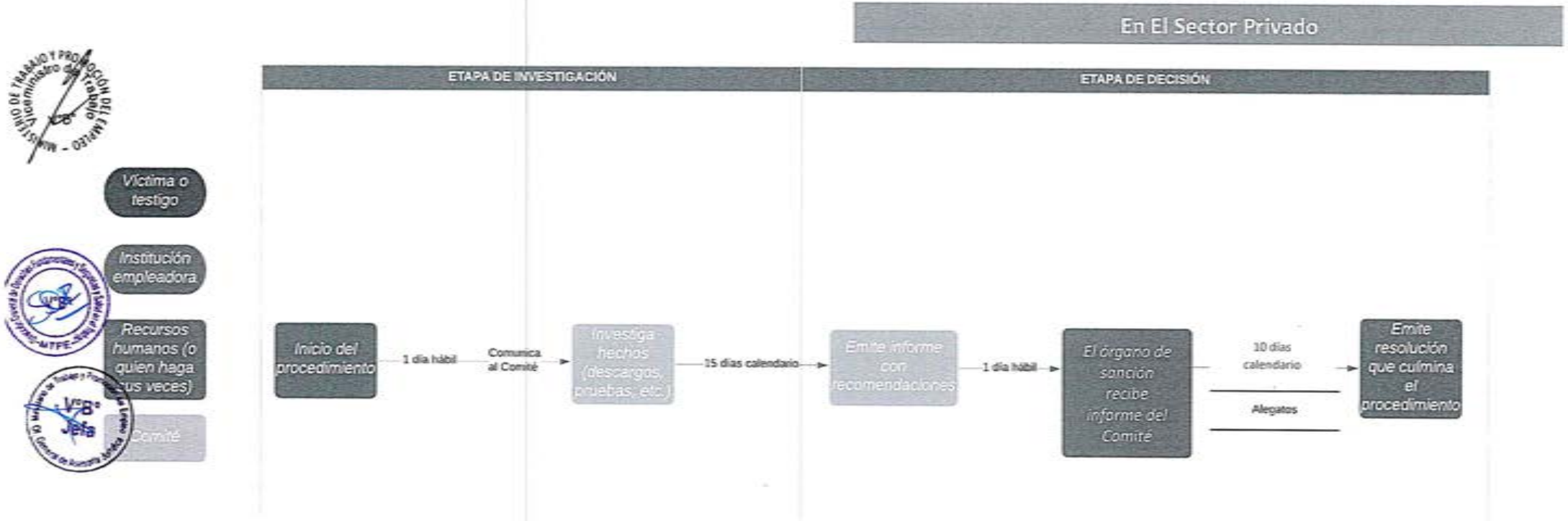
Etapa de protección

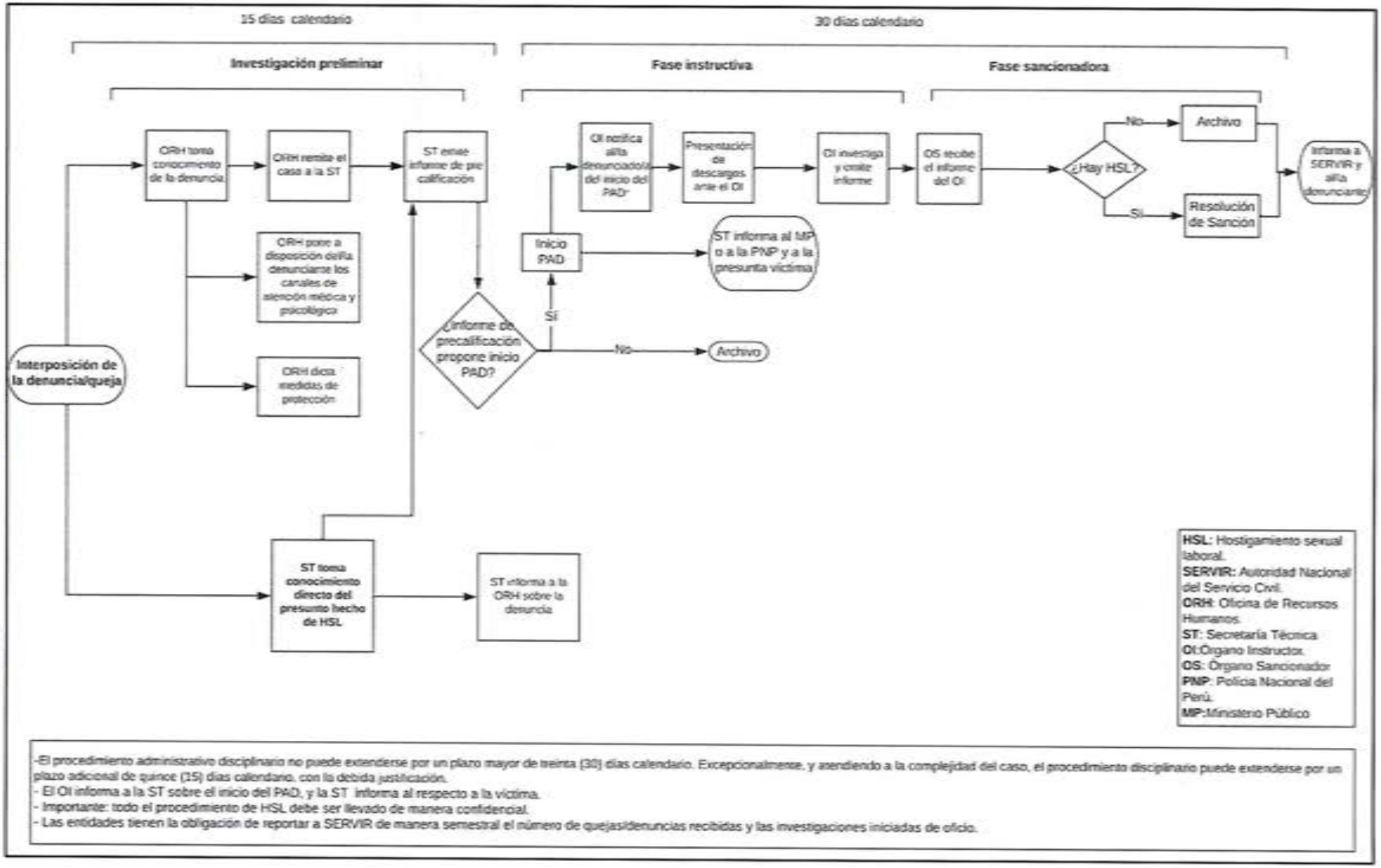
(común a los sectores privado y público)



Etapa de investigación y decisión / sanción

(Diferenciadas por sector)





-El procedimiento administrativo disciplinario no puede extenderse por un plazo mayor de treinta (30) días calendario. Excepcionalmente, y atendiendo a la complejidad del caso, el procedimiento disciplinario puede extenderse por un plazo adicional de quince (15) días calendario, con la debida justificación.
- El OI informa a la ST sobre el inicio del PAD, y la ST informa al respecto a la víctima.
- Importante: todo el procedimiento de HSL debe ser llevado de manera confidencial.
- Las entidades tienen la obligación de reportar a SERVIR de manera semestral el número de quejas/denuncias recibidas y las investigaciones iniciadas de oficio.

2. ¿Cómo se aplican estos flujogramas?

2.1. Para trabajadoras o trabajadores:

a) Etapa de protección:

En el Sector Privado y el Sector Público

Este es el procedimiento para sancionar a quien te agredió:

Recuerda que, el personal que reciba tu queja o denuncia, y en general todos los representantes de tu centro de trabajo, tienen prohibido realizar alguna conducta que te revictimice.

INICIO: Empieza con una denuncia o queja, que la puedes hacer tú o una persona testigo que conozca el caso. Además, si tu centro de trabajo conoce o cuenta con algún indicio de lo que está sucediendo, está en la obligación de iniciar el procedimiento interno a pesar de no haber existido una denuncia previa.

- En la queja puedes añadir las medidas de protección que consideres pertinentes y necesarias para ti o para los testigos, tales como: rotación del presunto hostigador/a, cambio de horarios, o cualquier otra que consideres pertinente. Las mismas serán aplicadas dentro del marco de la relación laboral.

- Las quejas o denuncias deben ser presentadas ante la institución empleadora, que pueden ser i) la Oficina de Recursos Humanos o el personal que cumpla con tal función, ii) el Comité de intervención frente al hostigamiento sexual o iii) tu jefa o jefe si te sientes en la confianza de hacerlo. En cualquiera de los tres casos, la institución tiene la obligación de iniciar el procedimiento.

- En caso no se inicie el procedimiento interno y se omita tomar alguna acción, puedes acudir directamente a la SUNAFIL (*) para que realice una acción de inspección que constate el incumplimiento del procedimiento e imponga una multa administrativa a tu institución empleadora. Por eso, te recomendamos que las denuncias o quejas siempre se presenten por escrito para que tengas un medio probatorio.

(*) Aplicable solo a trabajadores del sector privado; así como trabajadores del sector público bajo el régimen laboral de la actividad privada.

ATENCIÓN MÉDICA Y PSICOLÓGICA: Luego de recibir la denuncia o queja, la institución empleadora debe ofrecerte los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuente. De no contar con dichos servicios, deberá derivarte a los servicios públicos o privados de salud a los que puedes acudir.

- Plazo máximo para ejecutar esta medida: un (1) día hábil desde la recepción de la denuncia o queja o de conocidos los hechos de hostigamiento sexual.

MEDIDAS DE PROTECCIÓN EN EL MARCO DE LA RELACIÓN LABORAL: La oficina de recursos humanos deberá tomar alguna/s medida/s que busque/n protegerte y asegurar tu bienestar ante cualquier posible peligro, las cuales pueden ser tomadas de tu queja o decididas por la institución. Estas pueden ser i) rotar o cambiar de lugar quien pudiera haberte agredido; ii) solicitar a la fiscalía o policía la emisión de una orden que impida que se te acerque o esté próximo a tu entorno familiar; iii) suspensión temporal de el/la presunto/a hostigador/a; iv) rotación de la víctima, siempre que lo hubiera autorizado; v) otras medidas.

- Plazo máximo para ejecutar esta medida: tres (3) días hábiles desde iniciado el procedimiento hasta que se tome la decisión final.

b) Etapa de investigación:

En el Sector Privado

En las empresas con veinte (20) o más trabajadores, la investigación estará a cargo de un Comité de intervención contra el Hostigamiento Sexual (en adelante, Comité):

Cuatro (4) personas: dos (2) representantes de las trabajadoras y trabajadores, dos (2) representantes de la institución empleadora.

Igual número de hombres y mujeres

Su implementación es una obligación de tu centro de trabajo.

Debe mantenerse vigilante ante cualquier signo o hecho que te revictimice.

En las empresas con menos de veinte (20) trabajadores, la función del Comité estará a cargo del Delegado/a contra el Hostigamiento Sexual.

RECEPCIÓN DE PRUEBAS: El Comité se encargará de recibir los medios de prueba que tú consideres pertinente presentar.

- El primer medio de prueba es tu testimonio, que debe valorarse tomando en cuenta el contexto y la vulnerabilidad. También puedes presentar los informes médicos o psicológicos que den cuenta de la afectación generada. Te recomendamos acudir al Centro de Emergencia Mujer (CEM) más cercano o al servicio Trabaja sin Acoso.

- Otros medios de prueba podrían ser:

  - Declaraciones de testigos.
  - Documentos públicos o privados.
  - Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto, fotografías, objetos, cintas de grabación.

- Pericias psicológicas, médicas, análisis biológicos, entre otros.
- Otros medios de prueba que permitan acreditar los hechos denunciados en torno al hostigamiento sexual

INVESTIGACIÓN Y EMISIÓN DEL INFORME: El Comité investigará los hechos y emitirá un informe que contenga la descripción de los hechos, **la valoración de los medios probatorios,** la propuesta de sanción o de archivamiento **y de ser el caso la recomendación de medidas adicionales para evitar nuevamente el hostigamiento sexual.**

- Plazo máximo para ejecutar esta medida: quince (15) días calendario.

ENTREGA DE INFORME A INSTANCIA COMPETENTE: Deberá enviar el informe a la instancia de tu centro de trabajo que se encargue de la sanción (la Oficina de Recursos Humanos u otro organismo que cumpla ese rol).

- Plazo máximo para ejecutar esta medida: un (1) día hábil desde emitido el informe.

En el Sector Público

- PROCEDIMIENTO GENERAL: De acuerdo con el Reglamento de la Ley N° 27942, los procedimientos internos de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el sector público se conducen a través del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) regulado en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; esto es, el procedimiento general para sancionar a los/as servidores/as civiles por las faltas cometidas. Sin embargo, la denuncia de hostigamiento sexual laboral puede iniciarse ante la Oficina de Recursos Humanos (o ante el Jefe inmediato), que está obligada a dictar la/s medida/s de protección a la presunta víctima en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles y a garantizar la confidencialidad del caso.

  - Plazo máximo para dictar las medidas de protección: tres (3) días hábiles.

- SECRETARÍA TÉCNICA: Luego de presentada la denuncia o queja o conocido directamente los hechos del caso, la Oficina de Recursos Humanos debe poner en conocimiento de la Secretaría Técnica del PAD la información recibida dentro de las 24 horas siguientes.

  - Plazo máximo para poner en conocimiento de la Secretaría Técnica dentro de las (24) horas siguientes.

- INVESTIGACIÓN Y RESULTADO: La Secretaría Técnica del PAD cuenta con quince (15) días calendario para investigar los hechos, recabar pruebas, recoger tu

testimonio y el de las personas involucradas, entre otros elementos. Finalizado dicho plazo, emite un Informe de Precalificación del caso, donde puede llegar a dos conclusiones:

- Recomienda iniciar el PAD. Si la Secretaría Técnica considera que existen elementos suficientes para calificar los hechos denunciados como un caso de hostigamiento sexual, deberá iniciar el PAD.

- Recomienda declarar no ha lugar la denuncia o queja y archivar el caso. Por otro lado, la Secretaría Técnica podría considerar que, de los elementos recogidos, no amerita seguir investigándose la denuncia o queja presentada, declarando la denuncia o queja como "no ha lugar" y archivando el caso.

RECEPCIÓN DE PRUEBAS: Durante esta etapa, la Secretaría Técnica del PAD es la encargada de recibir los medios de prueba que tú consideres pertinente presentar.

- El primer medio de prueba es tu testimonio, que debe valorarse tomando en cuenta tu situación de vulnerabilidad.

- También puedes presentar los informes médicos o psicológicos que den cuenta de la afectación generada. Te recomendamos acudir al Centro de Emergencia Mujer (CEM) más cercano o a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR).

- Otros medios de prueba podrían ser:

  - Declaraciones de testigos.
  - Documentos públicos o privados.
  - Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto, fotografías, objetos, cintas de grabación.
  - Pericias psicológicas, médicas, análisis biológicos, entre otros.
  - Otros medios de prueba que permitan acreditar o dar apariencia de verosimilitud de los hechos denunciados en torno al hostigamiento sexual

INFORMACIÓN DE DENUNCIAS: La Secretaría Técnica está obligada a informarte periódicamente sobre el estado de tu queja o denuncia, en los siguientes momentos:

- Si se decide iniciar el PAD
- A los treinta (30) días hábiles de presentada la queja o denuncia

c) Etapa de decisión / sanción:

En el Sector Privado

EMISIÓN DE DECISIÓN FINAL: La Oficina de Recursos Humanos te trasladará a ti y al denunciado/a el informe del Comité o Delegado/a, para que presenten sus alegatos, luego emitirá una decisión

- Plazo máximo para ejecutar esta medida: diez (10 días calendario desde la recepción del informe

Si se advirtiera los indicios de la comisión de un delito, la empresa deberá comunicarse con el Ministerio Público, con conocimiento de la persona afectada.

- Plazo máximo para ejecutar esta medida: veinticuatro (24) horas desde conocidos los hechos.

En el Sector Público

DESARROLLO DEL PAD: En caso la Secretaría Técnica del PAD decida el inicio del PAD, este se desarrollará conforme a lo previsto en la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y su modificatoria. Para ello, se constituye una Autoridad Instructora y una Autoridad Sancionadora, conforme lo establecido en las pautas fijadas por SERVIR. Durante esta etapa, se recogerán los descargos de la persona denunciada o quejada, y también podrás presentar tanto pruebas como alegatos.

Culminada esta etapa, la Autoridad Sancionadora emite la resolución final, concluyendo en la imposición o no de una sanción con relación a tu queja o denuncia de hostigamiento sexual.

- Plazo máximo para ejecutar esta medida: treinta (30) días calendario desde la emisión del informe de precalificación. Excepcionalmente, puede extenderse a cuarenta y cinco (45) días calendario como máximo.

Si se advirtiera los indicios de la comisión de un delito, la entidad deberá comunicarse con el Ministerio Público, con conocimiento de la persona afectada.

- Plazo máximo para ejecutar esta medida: veinticuatro (24) horas desde conocidos los hechos.

Recuerda que:

- La sanción emitida no puede exponerte a enfrentar nuevamente situaciones de violencia en el trabajo, como represalias o ambientes hostiles como resultado de tu denuncia.
- El ambiente laboral deberá procurar ser siempre respetuoso con tu denuncia, quedando prohíbo exponerte, juzgarte o estigmatizarte. No se debe permitir exposición a estigmatización ni juzgamiento de la víctima.
- Si se considerara que ha ocurrido un hecho de hostigamiento sexual, es recomendable que la empresa o institución pública tome medidas preventivas para el futuro.

2.2. Para instituciones empleadoras:

Este es el procedimiento para sancionar el hostigamiento sexual:

a) Etapa de protección:

En el Sector Privado y el Sector Público

El personal que reciba las denuncias o quejas debe haber sido capacitado en el tratamiento de este tipo de casos. Está prohibido realizar cualquier conducta que suponga revictimizar a las personas afectadas: cuestionar los hechos que relatan desde estereotipos o prejuicios, pedir detalles innecesarios, etc.

Durante el procedimiento, todos los actos deben ser registrados por escrito y estar a disposición de las partes. Ello no significa que personas ajenas al procedimiento puedan acceder al expediente.

INICIO: El procedimiento no solo inicia de parte (por denuncia o queja de la víctima o de un tercero) sino también de oficio. Es decir, si tomamos conocimiento de hechos que posiblemente constituyan hostigamiento sexual, debemos iniciar el procedimiento comunicándonos con la Oficina de Recursos Humanos.

- Plazo máximo para ejecutar esta medida si se toma conocimiento de un caso: un (1) día hábil desde conocidos los hechos.

ATENCIÓN MÉDICA Y PSICOLÓGICA: Luego de iniciado el procedimiento, las instituciones empleadoras debemos poner a disposición de las víctimas los canales de atención médica y psicológica que tengamos disponibles. En caso no contemos con alguno, es nuestra obligación derivar a la víctima a los servicios públicos o privados para su atención. Esto debe realizarse dentro del primer día hábil de haber tomado conocimiento del caso.

- Plazo máximo para ejecutar esta medida si se toma conocimiento de un caso: un (1) día hábil desde conocidos los hechos.

MEDIDAS DE PROTECCIÓN EN EL MARCO DE LA RELACIÓN LABORAL: Tenemos la obligación de dictar alguna medida que busque proteger y asegurar el bienestar de la víctima de forma preventiva. Estas medidas pueden ser 1) rotar o cambiar de lugar del/de la presunto/a hostigador/a, 2) suspender temporalmente al/la presunto/a hostigador/a, 3) solicitar a la fiscalía o policía la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar, 4) otras. Las medidas se extienden hasta la emisión de la decisión final y, durante el desarrollo del procedimiento., Pueden ser variadas según la necesidad del caso. Recordemos que la rotación de la víctima solo puede ser una medida de protección válida cuando esta lo haya solicitado.

- Plazo máximo para ejecutar esta medida si se toma conocimiento de un caso: tres días hábiles desde conocidos los hechos.

b) Etapa de investigación:

En el Sector Privado

En las empresas con veinte (20) o más trabajadores, estará a cargo de un Comité de Intervención contra el Hostigamiento Sexual

Cuatro (4) personas: dos (2) representantes de las trabajadoras y trabajadores, dos (2) representantes de la institución empleadora (1 representante de la Oficina de Recursos Humanos y 1 representante designado directamente por la institución empleadora)

Igual número de hombres y mujeres

Su implementación es una obligación de las instituciones empleadoras, quienes debemos garantizar las facilidades necesarias para garantizar el correcto desempeño de sus funciones.

En las empresas con menos de veinte (20) trabajadores, la función del Comité la desempeña el Delegado contra el Hostigamiento Sexual que sea elegido.

DERECHO DE DEFENSA: Durante la investigación, tanto la víctima como la persona quejada pueden presentar los medios de prueba y descargos que consideren pertinentes. En esta etapa se tiene que asegurar que cada medio de prueba haya sido conocido por la otra parte, garantizando el derecho a la defensa. Se tiene la obligación de abstenerse a realizar cualquier acto que impida la presentación de medios de prueba o limite el ejercicio del derecho de defensa.

CONTENIDO DEL INFORME: El Informe que emita el Comité debe contener como mínimo: (i) una descripción de los hechos investigados; (ii) la valoración de los medios de prueba (es decir, cómo están siendo considerados); (iii) una propuesta de sanción o archivamiento el caso, debidamente justificado; y, (iv)

recomendaciones de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.

En el Sector Público

- **PROCEDIMIENTO GENERAL:** De acuerdo con el Reglamento de la Ley N° 27942, los procedimientos internos de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el sector público, debemos conducirlos a través del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) regulado en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, esto es, el procedimiento general para sancionar a los/as servidores/as civiles por las faltas cometidas dentro de nuestra institución.

- **INTERVENCIÓN DE LA SECRETARÍA TÉCNICA:** Luego de presentada la denuncia o queja o conocido directamente los hechos del caso, la oficina de recursos humanos pone en conocimiento de la Secretaría Técnica del PAD la información recibida dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes. La inobservancia del cumplimiento de estos plazos puede generar responsabilidad administrativa para nuestro personal involucrado.

- **INVESTIGACIÓN Y RESULTADO:** La Secretaría Técnica del PAD cuenta con quince (15) días calendario para investigar los hechos, recabar pruebas, recoger testimonios, entre otros elementos. Finalizado dicho plazo, emite un Informe de Precalificación del caso, donde puede llegar a dos conclusiones:

    - Recomienda iniciar el PAD. Si la Secretaría Técnica considera que existen elementos suficientes para calificar los hechos denunciados como un caso de hostigamiento sexual, deberá iniciar el PAD. Esta decisión debe ser motivada y tener como reflejo los hechos constatados durante la indagación.

    - Recomienda declarar no ha lugar la denuncia o queja y archivar el caso. Por otro lado, la Secretaría Técnica podría considerar que, de los elementos recogidos, no amerita seguir investigándose la denuncia o queja presentada, declarando la denuncia o queja como "no ha lugar" y archivando el caso.

DERECHO DE DEFENSA: Durante la investigación, tanto la víctima como la persona quejada pueden presentar los medios de prueba y descargos que consideren pertinentes. En esta etapa tenemos que asegurar que cada medio de prueba haya sido conocido por la otra parte, garantizando el derecho a la defensa.

INFORMACIÓN DE DENUNCIAS: Recordemos que la Secretaría Técnica está obligada a informar a la persona denunciante sobre el estado de su queja o denuncia, en los siguientes momentos:

- Si se decide iniciar el PAD
- A los treinta (30) días hábiles de presentada la queja o denuncia

Adicionalmente, la Secretaría Técnica debe reportar semestralmente a las oficinas de recursos humanos de las entidades, el estado de las denuncias y los procedimientos administrativos disciplinarios iniciados dentro de nuestra institución.

c) Etapa de decisión / sanción:

En el Sector Privado

EMISIÓN DE DECISIÓN FINAL: Una vez recibido el informe del Comité, la oficina de recursos humanos emitirá su decisión final, la cual puede acoger la propuesta del Comité o plantear una diferente, siempre que justifique los motivos. Durante dicho plazo, la oficina de recursos humanos traslada el informe del Comité a las partes del procedimiento para que, de considerarlo pertinente, puedan presentar sus alegatos.

- Plazo máximo para ejecutar esta medida si se toma conocimiento de un caso: diez (10) días calendario desde recibido el informe.

En el Sector Público

DESARROLLO DEL PAD: Cuando la Secretaría Técnica del PAD decida iniciar el PAD, este se desarrollará conforme a lo previsto en la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y su modificatoria. En ese sentido, se debe constituir una Autoridad Instructora y una Autoridad Sancionadora, de acuerdo a lo establecido en las pautas fijadas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.

Durante esta etapa, se recogerán los descargos de la persona denunciada o quejada, así como se podrá presentar información por parte de la persona que presentó la denuncia.

Culminada esta etapa, la autoridad sancionadora emite la resolución final, concluyendo en la imposición o no de una sanción con relación a la queja o denuncia de hostigamiento sexual.

- Plazo máximo para ejecutar esta medida: treinta (30) días calendario desde la emisión del informe de precalificación. Puede extenderse a cuarenta y cinco (45) días calendario como máximo. La no observancia de estos plazos puede acarrear responsabilidad administrativa del personal involucrado, según lo establecido en el literal f) del artículo 35 del Reglamento de la Ley N° 27942.

Recordemos que:

- Si durante el desarrollo del procedimiento interno de investigación y sanción del hostigamiento sexual, advertimos la comisión de un hecho delictivo, deberemos comunicarlo al Ministerio Público, con conocimiento de la persona afectada, dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes de conocido el hecho.

- Durante la entrevista que se realiza a una presunta víctima de actos de violencia o violación sexual, es necesario que la declaración de ésta se realice en un ambiente cómodo y seguro, que le brinde privacidad y confianza, y que la declaración se registre de forma tal que se evite o limite la necesidad de su repetición

- Los testimonios tienen un valor probatorio y, en especial, la declaración de la víctima puede ser determinante si se comprueban hechos indiciarios que se plantean en la narración.

- En la toma de decisión final, la oficina de recursos humanos debe realizar la valoración de los medios probatorios tomando en cuenta la situación de vulnerabilidad de la presunta víctima y las particularidades del caso.

- Dado que el hostigamiento sexual puede producirse sin dejar evidencias manifiestas, es importante usar los correos o medios electrónicos que permitan recoger hechos vinculados al caso denunciado.

- Independientemente de la sanción o decisión final, las instituciones empleadoras debemos adoptar medidas adicionales para evitar que la víctima o el resto del personal enfrenten nuevamente situaciones de violencia en el trabajo. Por ejemplo, de determinarse que existió un caso de hostigamiento sexual, además de imponer una sanción, debemos asegurarnos de que la víctima no se exponga a una situación similar.

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 - Recomendación N° 19 del Comité para la Eliminación de Discriminación contra la Mujer.
- 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.

Otras normas internacionales[5]

- 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, y modificatorias.
- Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y modificatorias.
- Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y modificatoria.
- Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, y modificatoria.
- Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, y modificatorias.
- Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres
- Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de remuneraciones del Sector Público, y modificatorias.
- Decreto Legislativo N° 1057, Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, y modificatorias.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y modificatorias.
- 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, y modificatoria.
- Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

[5] Complementariamente, nos hemos basado en estas normas internacionales que son instrumentos valiosos para abordar de forma integral el 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, y modificatorias.
- Decreto Supremo N° 004-2014-TR, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del MTPE, y modificatoria.
- Decreto Supremo N° 019-2006-TR que aprueba el Reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y modificatorias.
- Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones, y modificatorias.
- Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, y modificatoria.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley del Servicio Civil, y modificatorias.
- Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP, Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016 – 2021.

VI. ANEXOS

A. Formato o modelo de queja o denuncia

B. Formato de informe del Comité Frente al Hostigamiento Sexual

C. Formato de Decisión Final de la institución empleadora

D. Modelo de convenio de prácticas pre profesionales y profesionales

E. Temario de capacitaciones para el personal de la organización

F. Temario de capacitaciones para personal especializado (Recursos Humanos y miembros del Comité).

A. Formato o modelo de queja o denuncia

Señor/a:

Cargo:

Empresa:

Yo, _____, con DNI/Carnet de Extranjería N°_____, presento una QUEJA ante su despacho por haber sido hostigada/o sexualmente en el lugar de trabajo por _____, cuya relación de trabajo conmigo es la de _____[6].

I. Descripción de los hechos

Sobre el particular procedo a describir los hechos:

[6] Jefe/ Jefa
Compañero/compañera de trabajo
Proveedor/proveedora, cliente/clienta
Otro (especificar)

II. Medios de prueba

Para acreditar lo señalado previamente, adjunto y ofrezco los siguientes medios probatorios:

a) [Medio de prueba 1]

b) [Medio de prueba 2]

c) [Medio de prueba 3]

(Testimonio de parte, documentos públicos o privados, declaración de testigos, grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto, fotografías objetos, pericias psicológicas forenses, grafo técnicas, informes psicológicos, entre otros)

(*) ***En caso de presentar testigos***: Solicito en virtud de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento sexual, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que se garantice a los testigos ofrecidos con medidas de protección personales y laborales, a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación.

III. Medidas de protección:

En aplicación los artículos 18 y 29.2 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, solicito que se me otorgue la(s) siguiente(s) medida(s) de protección:

a)
b)
c)

Por lo antes expuesto, **SOLICITO** la tramitación de esta **QUEJA** de acuerdo con el procedimiento establecido en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley N° 27942, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N°014-2019-MIMP.

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA

B. Formato de informe del Comité Frente al Hostigamiento Sexual

Habiendo sido notificados con fecha [*], de la denuncia, queja o comunicación de hostigamiento sexual presentada por [*], en torno a los hechos consignados en la siguiente sección, y luego de la realización de la investigación correspondiente y análisis de los medios de prueba disponibles, el Comité Frente al Hostigamiento Sexual, dentro del plazo correspondiente, procede a emitir el siguiente informe:

I. Descripción de los hechos denunciados

Con fecha [*], el/la Sr./Sra. comunicó los siguientes hechos, los cuales se vincularían a una posible situación de hostigamiento sexual:

Descripción de los hechos denunciados por la víctima, un/a tercero/a o la institución empleadora. En esta parte también se consignan los hechos recogidos sobre la base del testimonio de la víctima.

II. Descargos y respuesta

Ante los hechos denunciados, el/la Sr./Sra. ha alegado, en respuesta a la queja interpuesta, lo siguiente:

Resumen de los descargos presentados por la persona contra la que se interpuso la queja

III. Descripción y valoración de los medios de prueba

Para acreditar sus alegaciones, ambas partes han procedido a presentar los siguientes medios de prueba, los cuales han merecido la valoración que procedemos a describir:

Listado de los medios de prueba aportados y el valor probatorio que se le otorga a cada medio.

IV. Conclusión: propuesta de sanción o archivamiento y emisión de recomendaciones finales

Teniendo en cuenta los hechos denunciados, los descargos presentados, así como los medios de prueba aportados, el Comité ha arribado a las siguientes conclusiones:

Detalle de las conclusiones a las que ha arribado el Comité sobre los hechos denunciados, esto es, si en efecto o no se ha producido una situación de hostigamiento sexual

Sin perjuicio de lo anterior, con el objeto de evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, el Comité sugiere la adopción de las siguientes medidas adicionales:

Detalle de las recomendaciones que considera el Comité que la institución empleadora debería adoptar para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, sobre la base de los hechos conocidos en torno a la denuncia

C. Formato de Decisión Final de la institución empleadora

Habiendo sido notificados con fecha [*], del Informe emitido por el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual en torno al caso denunciado o informado por el/la Sr./Sra., dentro del plazo correspondiente, procedemos a emitir la siguiente Decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual:

I. Descripción de los hechos denunciados

Con fecha [*], el/la Sr./Sra. comunicó los siguientes hechos, los cuales se vincularían a una posible situación de hostigamiento sexual:

Descripción de los hechos denunciados por la víctima, un/a tercero/a o la institución empleadora. En esta parte también se consignan los hechos recogidos sobre la base del testimonio de la víctima.

II. Descargos y respuesta

Ante los hechos denunciados, el/la Sr./Sra. ha alegado, en respuesta a la queja interpuesta, lo siguiente:

Resumen de los descargos presentados por la persona contra la que se interpuso la queja

III. Descripción y valoración de los medios de prueba

Para acreditar sus alegaciones, ambas partes han procedido a presentar los siguientes medios de prueba, los cuales han merecido la valoración que procedemos a describir:

Listado de los medios de prueba aportados y el valor probatorio que se le otorga a cada medio.

IV. Sobre el Informe del Comité

Con fecha [*], el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual emitió el siguiente Informe, en el cual arribó a las siguientes conclusiones y/o recomendaciones:

Resumen del Informe emitido por el Comité, con énfasis en las conclusiones y recomendaciones

V. Conclusión: propuesta de sanción o archivamiento y emisión de recomendaciones finales

Detalle de las conclusiones a las que ha arribado la institución empleadora. Puede que haga suya la conclusión señalada por el Comité o que difiera de esta. En caso sea lo último, debe justificar las razones por las que no comparte dichas conclusiones.

Sin perjuicio de lo anterior, con el objeto de evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, se adoptarán las siguientes medidas adicionales:

Detalle de las acciones que se adoptarán para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, sobre la base de los hechos conocidos en torno a la denuncia

D. Modelo de convenio de prácticas pre profesionales y profesionales

Insertar, dentro de la cláusula correspondiente a obligaciones de la institución empleadora, la siguiente referencia:

[NÚMERO DE CLÁUSULA]: Para efectos del presente Convenio, **LA EMPRESA** se obliga a:

- Adoptar las medidas de prevención y sanción del hostigamiento sexual pertinentes, para garantizar la seguridad y bienestar de EL(LA) PRACTICANTE, de acuerdo a lo previsto en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP. De forma enunciativa, lo anterior se cumple a través de la adopción de las obligaciones de prevención señaladas en el Capítulo I del Título II del Reglamento de la Ley N° 27942, así como la instauración del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, de conformidad con lo previsto en dicho reglamento.

E. Temario de capacitaciones para el personal de la organización

Temas	Metodología propuesta
Concepto y elementos del hostigamiento sexual en el trabajo	Metodología: participativa Objetivo: involucrar al público objetivo a partir de su propio acercamiento con el tema y la definición actual que se tiene sobre el hostigamiento sexual, a través de una construcción conjunta del concepto.
Ejemplos, manifestaciones y casos de situaciones de hostigamiento sexual en el trabajo.	Metodología: exposición y/o conversación Objetivo: lograr que el público pueda aplicar prácticamente la definición aprendida del hostigamiento sexual a situaciones reales, haciendo énfasis en los puntos más problemáticos del mismo.
Impacto del hostigamiento sexual en el ámbito laboral: efectos y consecuencias	Metodología: participativa Objetivo: sensibilizar al público objetivo sobre las consecuencias nocivas del hostigamiento sexual en las víctimas, en el ambiente laboral y para las propias instituciones empleadoras.

¿Qué hacer ante el hostigamiento sexual?: mecanismos de actuación frente a este problema	Metodología: exposición y/o conversación Objetivo: exponer al público objetivo las distintas herramientas con las que cuentan las víctimas o terceros para actuar frente al hostigamiento sexual. Para ello se puede observar la parte pertinente de la presente Guía.
Sección de preguntas	Metodología: diálogo y/o preguntas-respuestas Objetivo: resolver las dudas que pueden haber surgido durante la exposición anterior. En el caso de haber consultas sobre casos particulares a resolver, se recomienda trasladarlas hacia el final de la capacitación, a modo de consulta personal.
Reflexión final	Metodología: discurso Objetivo: invitar al público asistente a cuestionar los códigos sociales y los roles a través de los cuales construimos las relaciones laborales, para luego incidir en la importancia de la empatía en todos los vínculos de trabajo y el fomento de una convivencia armoniosa.

F. Temario de capacitaciones para personal especializado (Recursos humanos y miembros del Comité).

Además de los temas propuestos en el temario para el personal en general, se sugiere incidir en los siguientes aspectos:

Temas	Metodología propuesta
Métodos de investigación de casos de violencia y tratamiento adecuado de víctimas	Metodología: participativa Objetivo: orientar al público objetivo sobre las formas en las que se puede recoger información sobre casos de violencia, sin afectar o revictimizar a las personas involucradas.
Procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual y aplicación de los enfoques del Reglamento de la Ley N° 27942	Metodología: exposición y/o conversación Objetivo: exponer al público objetivo sobre el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual y aplicación de los enfoques del Reglamento de la Ley N° 27942, con énfasis en el enfoque de género.
Revisión y valoración de medios de prueba, aplicada a casos de hostigamiento sexual laboral	Metodología: participativa Objetivo: lograr que el público objetivo cuente con herramientas suficientes para revisar y valorar medios de prueba, teniendo en cuenta que se trata de casos especiales de hostigamiento sexual (donde las pruebas puede que sean escasas y el testimonio tenga un valor trascendental).

Redacción de informes o resoluciones motivadas	Metodología: participativa Objetivo: Brindar al público objetivo herramientas para motivar las resoluciones en los casos de hostigamiento sexual.
Reflexión final	Metodología: discurso Objetivo: invitar al público asistente a comprender la importancia de un tratamiento adecuado de los casos de violencia, teniendo en cuenta la importancia de combatir este problema dentro de las instituciones.

VII. GLOSARIO

Conducta de naturaleza sexual: Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.

Conducta sexista: Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.

Demanda judicial: Acción mediante la cual una persona natural o jurídica solicita a la Autoridad Judicial el reconocimiento y protección de sus derechos, a través del desarrollo de un proceso judicial.

Denuncia penal: Acción mediante la cual una persona natural o jurídica informa a la Policía Nacional del Perú y/o el Ministerio Público (Fiscalía) de la presunta comisión de uno o más hechos delictivos.

Despido arbitrario o injustificado: Acción de una institución empleadora, mediante la cual extingue el vínculo de trabajo sin seguir el procedimiento establecido legalmente para ello o sin sustentarse en alguna de las causas que normativamente lo habilitan.

Despido nulo: Tipo de despido que afecta principalmente algún derecho reconocido de forma explícita en la legislación laboral y que tiene como consecuencia la posibilidad de que la persona trabajadora afectada solicite la reposición y/o la indemnización correspondiente.

Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana: Órgano desconcentrado del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que ejerce sus funciones en el ámbito de Lima Metropolitana, y es la encargada de ejecutar las acciones de política emitidas por los órganos centrales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo o la que haga sus veces: Órganos o unidades de los Gobiernos Regionales encargados de ejercer la función del Sector Trabajo y Promoción del Empleo dentro de su ámbito de actuación.

Institución o entidad empleadora: Persona natural o jurídica que contrata los servicios de una persona a cambio de una retribución y tiene poder de dirección frente a él o ella. Para fines de esta Guía, también se usará el término "centro de trabajo".

Ley N° 27942: Ley de Prevención y Sanción y Hostigamiento Sexual

Ley N° 30364: Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar.

Medidas de protección: Mecanismos dictados por parte de las instituciones, en el marco del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, para garantizar la seguridad e integridad de la víctima. Estas pueden comprender, (i) rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a; (ii) suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a; (iii) rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella; (iv) solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima; y, (v) otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

Medidas de protección dentro de la Ley N° 30364: Mecanismos dictados por la Autoridad Judicial competente, en el marco del proceso especial de tutela de la Ley N° 30364, para garantizar la seguridad e integridad de la víctima. Estas medidas se dictan conforme a lo previsto en el Capítulo II de la referida Ley.

Medios de prueba: Elementos a través de los cuales se puede acreditar la existencia o realización de determinados hechos. Pueden ser testimonios, documentos, declaraciones, grabaciones, correos electrónicos, informes psicológicos o médicos, mensajería, entre otros.

Procedimiento Administrativo Disciplinario - PAD: Procedimiento a través del cual las entidades del sector público investigan y determinan la comisión de faltas disciplinarias por parte de sus servidores/as civiles, de acuerdo a lo previsto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

Procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual: Procedimiento a través del cual las instituciones empleadoras tienen la obligación de investigar y sancionar los casos de hostigamiento sexual, de acuerdo a lo previsto en la Ley y el Reglamento.

Proceso especial de tutela: Proceso específico de protección frente a la violencia contra las mujeres y los grupos integrantes del grupo familiar, contemplado en la Ley N° 30364.

Queja o denuncia: Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a las instituciones comprendidas en el presente Reglamento, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.

Quejado/a o denunciado/a: Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.

Quejoso/a o denunciante: Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.

Reglamento de la Ley N° 27942: Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción y Hostigamiento Sexual, aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

Revictimización: Actitudes o acciones que puedan generar un malestar o sufrimiento adicional en la víctima. Por ejemplo, maltratos, cuestionamientos, menosprecio del caso, discriminación, obstaculización burocrática, denegación del servicio por falta de documentos, etc.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL: Organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable del promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias.