



# POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO

Editado por:

© Centro de Promoción y Defensa de los Derechos Sexuales y Reproductivos (PROMSEX)

Av. José Pardo 601, oficina 603

604. Miraflores, Lima, Perú.

Teléfono: (51)(1) 447 8668 / Fax: (51)(1) 243 0460.

[www.promsex.org](http://www.promsex.org)

f/promsex

t/promsex

ig/promsexcomunica

Coordinación de la publicación: Kelly Saavedra

Responsable de Gestión Humana

Elaborador por: Kelly Saavedra

Responsable de Gestión Humana

Aprobado por: George Hale

Director de Finanzas y Desarrollo institucional

Diseño y diagramación: Formato inicial por Kevin Guzman

Fotos: iStock



# **POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO PROMSEX**

## **CONTENIDO**

I. MARCO LEGAL:.....	3
II. DEFINICIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL:.....	4
III. ¿CÓMO IDENTIFICAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL?:.....	5
IV. CONSECUENCIAS QUE PRODUCE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA VÍCTIMA.....	7
V. COMITÉ CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....	8
VI. PROCESO DE DENUNCIA O QUEJA FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....	9
VII. RUTA INTERNA PARA DENUNCIAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....	10

## I. MARCO LEGAL:

- Constitución Política del Perú.
- LEY N° 27942: "Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual" que fue modificada por la Ley N° 29430.
- LEY N° 28983: "Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres".
- LEY N° 29783: "Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo".
- D.L 1410: Decreto Legislativo que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al código penal, y modifica el procedimiento de sanción del Hostigamiento Sexual (2018).
- D.S 014 – 2019 – MIMP<sup>1</sup>: Decreto Supremo que aprueba el "Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual".
- RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 223 – 2019 – TR: Aprueba la "Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar del trabajo en el sector privado y público".
- RESOLUCIÓN MINISTERIAL N°115 – 2020 – MIMP: Formatos referenciales para queja o denuncia por hostigamiento sexual en el sector público y privado.

Asimismo, la norma peruana ha tenido como marco normativo internacional referencial:

- Convención interamericana para prevenir y erradicar la violencia contra la mujer, convención de Belém do Pará, ratificada por el Perú en 1996.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), ratificada por el Perú en 1982.
- Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre discriminación (empleo y ocupación), ratificado por el Perú en 1970.
- Recomendación N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo.
- Recomendación N° 19 del Comité para la Eliminación de Discriminación contra la mujer
- Convenio N° 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre seguridad y salud de los/las trabajadores/as.
- Convenio N° 161 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre los servicios de salud en el trabajo de la OIT.
- Convenio N° 187, sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.

---

<sup>1</sup> Tiene como antecedente el D.S N° 010 – 2003 – MIMDES, el cual fue derogado al aprobarse este reglamento.

## II. DEFINICIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL<sup>2</sup>:

El hostigamiento sexual es una forma de violencia<sup>3</sup> 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. Asimismo, se constituye como una demostración de poder cuyo objetivo es intimidar, coaccionar o humillar a otra persona; y se le considera una forma de discriminación por motivos de sexo, una violación de los derechos fundamentales en el trabajo y una forma de violencia de género porque se fundamenta en estereotipos que marcan y limitan los comportamientos de las personas<sup>4</sup>.

Además, la legislación peruana ha incluido el **sexismo** dentro del marco del hostigamiento sexual. Las conductas sexistas son actitudes o prácticas discriminatorias que degradan o consideran inferior a una persona basados en su sexo. El sexismo se caracteriza por estar basado en prejuicios y creencias aprendidas en el entorno social.

Es importante tener en cuenta que el hostigamiento sexual no es una conducta provocada por la víctima pues no otorga consentimiento; es decir, no autoriza o aprueba dichas conductas. El rechazo no necesita ser explícito, puede manifestarse implícitamente como retirar la mirada, alejarse corporalmente o quedarse en silencio. Saber reconocer la incomodidad o rechazo es crucial para respetar el consentimiento (o no consentimiento) de las otras personas y a su vez respetar el cuerpo, la intimidad y el bienestar de las y los demás.

Por estos motivos, el hostigamiento sexual puede llegar a perjudicar la integridad de las personas, con consecuencias físicas y psicológicas que afectan las relaciones laborales, el desempeño laboral y crea un ambiente intimidatorio, hostil y humillante para las víctimas.



---

<sup>2</sup> El hostigamiento sexual no es igual al acoso sexual en materia legal. Mientras que el hostigamiento sexual se caracteriza por darse en espacios institucionales, como el trabajo; el acoso sexual es un delito que está regulado por el Código Penal y que puede darse en espacios institucionales, en la calle, etc.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, (2019) Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público. Resolución Ministerial N° 223-2019- TR

### III. ¿CÓMO IDENTIFICAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL?:

Los comportamientos o conductas que se califican como hostigamiento sexual pueden clasificarse de la siguiente manera: conducta física, conducta verbal, conductas no verbales y puede manifestarse de las siguientes formas:

1. La persona víctima de hostigamiento, recibe promesas de “beneficios especiales” a cambio de favores sexuales.
2. Amenazas para exigir una conducta no deseada.
3. Acercamientos corporales, roces, tocamientos y otras conductas físicas de naturaleza sexual que no sean deseadas o resulten ofensivas.
4. 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.
5. Trato ofensivo u hostil por mostrar rechazo a las conductas señaladas anteriormente<sup>5</sup>.

Asimismo, podemos reconocer el hostigamiento sexual por las siguientes características:

1. Conducta de naturaleza sexual o sexista. Puede ser física, pero también puede expresarse a través de otro tipo de formas como miradas, comentarios, bromas, etc.
2. No es una actividad deseada por la persona contra la que se dirige. Hay que tener en cuenta que el hostigamiento sexual no es una conducta provocada por la víctima; es decir, no es consentida.
3. Puede crear un ambiente hostil o humillante para la persona contra la que se dirige. Por lo general, puede tener efectos en su psique como sentimientos de vergüenza, ansiedad, tristeza, temor, etc. Asimismo, también se pueden manifestar efectos físicos o de salud.
4. Puede afectar la situación laboral manifestándose en una disminución en la productividad o concentración al momento de trabajar, represalias contra la víctima como producto del rechazo, hasta el deseo de renunciar o no querer continuar con la relación laboral.
5. En el entorno laboral, el hostigamiento sexual puede darse entre superiores y subordinados, entre colegas de trabajo, entre usuarios y clientes, etc.

---

<sup>5</sup> Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, (2019) Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público. Resolución Ministerial N° 223-2019- TR

**NOTA:** Se debe tener en cuenta que la repitencia o el rechazo explícito no son necesarios para que se constituya el hostigamiento sexual. Sin embargo, sí existen algunas conductas que sí se consideran hostigamiento sexual a partir de la repitencia como recibir invitaciones reiteradas para encontrarse en un ámbito ajeno al laboral.

En el siguiente cuadro podremos identificar algunos de los comportamientos más frecuentes que califican como hostigamiento sexual:

Solicitud de favores sexuales a cambio de algún beneficio. También reconocido como "chantaje sexual".
Tocamientos no deseados, el inclinarse sobre otra persona, arrinconar o pellizcarla.
Miradas o gestos sexuales.
El envío de mensajes, material o llamadas telefónicas de naturaleza sexual.
Repetidas invitaciones a citas que son rechazadas.
Bromas, chistes, comentarios o preguntas de naturaleza sexual no deseadas.
Referirse a una persona adulta con términos como muñeca, cariño, etc.
Silbarle a una persona.
Cambiar los temas de discusión laboral a temas sexuales.
Narrar historias de naturaleza sexual.
Preguntar sobre las fantasías, historia o preferencias sexuales de la persona.
Preguntas personales sobre la vida personal o sexual.
Comentarios sexistas sobre la ropa, el cuerpo o la imagen de una persona.
Esparcir rumores o decir mentiras sobre la vida personal de otros/as.
Masajes.
Tocamientos en el cuerpo, cabello o ropa de otra persona.
Dar regalos personales.
Seguir a una persona.
Abrazar, tocar, besar a una persona.
Pararse muy cerca de otra persona.
Quedarse mirando a alguien persistentemente

Fuente: Defensoría del Pueblo

#### IV. CONSECUENCIAS QUE PRODUCE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA VÍCTIMA

El hostigamiento sexual tiene un gran impacto en la salud psicológica y física de quien sufre estos actos. Entre las consecuencias que pueden darse en la salud mental, se pueden presentar reacciones relacionadas al estrés, el mismo que a su vez puede conducir a desarrollar trastornos físicos, psicológicos e incluso psiquiátricos como situaciones de depresión. Las personas víctimas suelen perder concentración en el desarrollo de sus labores y su productividad se ve afectada, además de considerar constantemente la idea de cambiar de empleo.

Estos son los posibles impactos que pueden generarse:

SALUD		TRABAJO	FAMILIA
FÍSICA	PSICOLÓGICA		
Trastornos de sueño	Agresividad	Discriminación laboral	Mala comunicación
Dolor de cabeza	Insomnio		
Posible abuso de alcohol y drogas	Ansiedad		
Trastornos gastrointestinales	Depresión	Disminución de la productividad	Tensión
Tensión muscular			
Reacciones alérgicas			
Llantos y sollozos	Estados de nerviosismo	Segregación ocupacional	Irritabilidad
Crisis nerviosas	Culpa		
Temblores			
Náuseas	Humillación	Desempleo	Pérdida de la calidad de vida por el desempleo
Sudoración	Sentimientos de baja autoestima		
Ansiedad			
Irritabilidad	Estado permanente de tensión emocional	Deterioro de la calidad de vida	

Fuente: Defensoría del Pueblo (con modificaciones)



Asimismo, las principales barreras y temores que enfrentan las personas víctimas de hostigamiento sexual y que puede impedir que denuncien son:<sup>6</sup>

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

## V. COMITÉ CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Promsex, con el objetivo contribuir a la prevención del hostigamiento sexual en el trabajo, ha conformado, por votación, un Comité contra el Hostigamiento Sexual con el objetivo de desarrollar las acciones correspondientes frente a las denuncias y quejas de actos de hostigamiento sexual que puedan generarse dentro de la organización. Este equipo es responsable, principalmente, del proceso de investigación de las denuncias o quejas por hostigamiento sexual. También puede recibir las denuncias, dictar medidas de protección para las víctimas, brindar recomendaciones de sanción, entre otras. El Comité ha sido capacitado sobre la legislación en materia de hostigamiento sexual, y tiene autoridad para actuar de oficio.



---

<sup>6</sup> Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, (2019) Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público. Resolución Ministerial N° 223-2019- TR

## VI. PROCESO DE DENUNCIA O QUEJA FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

En Promsex hemos implementado un procedimiento que cubre todas las etapas y plazos requeridos por ley, y que garantizan la resolución óptima del proceso:

- **PROTECCIÓN**

La persona que presuntamente ha sido víctima de hostigamiento sexual puede presentar su denuncia o queja de forma verbal o escrita ante Gestión Humana, ante el Comité contra el Hostigamiento Sexual o directamente con su jefatura.

Promsex, como medida de protección a la persona que realiza la denuncia, le ofrecerá los canales de atención médica, física y/o psicológica que sean requeridos. Asimismo, se tomarán algunas medidas que aseguren el bienestar ante cualquier peligro potencial para persona que presenta la denuncia (por ejemplo, suspensión temporal de la presunta persona hostigadora, rotar de oficina a solicitud de la víctima, etc.).

- **INVESTIGACIÓN**

El Comité recibe la denuncia o queja, los medios de prueba que hayan sido presentados, realizará la investigación de los hechos y emitirá un informe que contenga: la descripción de los hechos investigados, la valoración de los medios probatorios, la propuesta de sanción (o archivamiento si corresponde) y las medidas para la prevención de nuevos actos de hostigamiento sexual.

Una vez culminada la investigación, el Comité enviará el informe elaborado a la oficina de Gestión Humana, quienes se encargarán de la sanción correspondiente.

Se debe tener en cuenta que durante esta etapa la persona denunciada también puede presentar los medios probatorios y descargos que considere pertinentes, garantizando en todo momento su derecho a la defensa.

**NOTA: Ten en cuenta que el primer medio de prueba es el testimonio de la víctima. Otros medios de prueba son testigos, pericias médicas o psicológicas, documentos, grabaciones, correos, imágenes, mensajes, etc.**

## • DECISIÓN Y/O SANCIÓN

La oficina de Gestión Humana comunicará a los involucrados el informe del Comité, para que ambas partes presenten sus alegatos y finalmente tomar una decisión sobre el caso.

**NOTA:** Recuerda que para Promsex lo más importante es proteger a la víctima. Todos nuestros procedimientos están orientados para que las víctimas de hostigamiento no sean, de ninguna forma, revictimizadas por la organización.

## VII. RUTA INTERNA PARA DENUNCIAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

### RUTA INTERNA PARA DENUNCIAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

LEY N° 27942 MODIFICADA POR EL DECRETO LEGISLATIVO N° 1410 Y D.S. N° 003-2010-MIMDES.

#### ¿QUÉ ES EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL?

Es hostigamiento sexual es una forma de violencia que se manifiesta a través de una conducta de naturaleza sexual o sexista no deseada (trato ofensivo, tocamientos, insinuaciones, gestos obscenos, amenazas, chantaje sexual, entre otros) que crea un ambiente hostil o humillante y que puede afectar la situación laboral de la víctima<sup>1</sup>.

1

La **denuncia** se puede presentar ante cualquiera integrante del Comité, la oficina de Administración, o jefatura inmediata. Puede ser **verbal o escrita**.



**Recuerde** que no se requiere probar el rechazo de la víctima, ni la reiterancia de la conducta.

<sup>1</sup> Artículo 4º de la Ley N° 27942, modificado por el Decreto Legislativo N° 1410.

2

La denuncia se debe presentar dentro de un **plazo máximo de 30 días** calendario desde el último acto de acoso. Puede ser presentada por la víctima, un tercero o de oficio.



**Posibles medidas cautelares:** rotación o suspensión de la persona denunciada, rotación de la persona hostigada, asistencia psicológica, etc.

3

La administración tiene **01 día para brindar los canales de atención** médica, física y psicológica que requiera la víctima. Dentro de los siguientes **03 días** se determinarán las **medidas cautelares para su protección**.



4

Durante **15 días útiles**, el Comité **investigará** la denuncia revisando la información recolectada. Luego, emitirá un **Informe de los resultados** de su investigación y las recomendaciones correspondientes.



Para mayor información puede consultar la Política interna de prevención y sanción del Hostigamiento Sexual.

5

El Comité tendrá 01 día para remitir el informe al área de Administración, **finalizada la investigación**. En los próximos **10 días**, se contactará a las personas involucradas y se tomarán las **acciones sancionadoras pertinentes**.



6

El **proceso interno** tiene una **duración total de 30 días**. Paralelamente, se informará de la denuncia y su avance al Ministerio de Trabajo.



**PROMSEX**



FB / TW PROMSEX

IG PROMSEXCOMUNICA