SUNAFIL
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

PERÚ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Gobierno del Perú

BASE LEGAL



NORMATIVA NACIONAL

- Constitución Política del Perú de 1993: respeto a la dignidad (art.1), libertad e intimidad (art. 2), trabajo (art. 23).
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942.
- Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, modifica el Reglamento de la Ley N° 27942
- Resolución Ministerial N° 115-2020-MIMP, aprueba formatos para queja o denuncia por hostigamiento sexual en el sector público y privado, y su respectivo instructivo.
- Resolución de Superintendencia N° 257-2022-SUNAFIL, aprueba la Versión 2 del Protocolo N° 007-2019-SUNAFIL/INII, Protocolo de Fiscalización en materia de hostigamiento sexual.

¡ATENCIÓN



El hostigamiento sexual es uno de los problemas más frecuentes y menos reconocidos en distintos ámbitos (laborales, educativos, entre otros), es una forma de violencia, que afecta tanto a hombres como a mujeres. Sin embargo, este problema impacta en mayor medida a las mujeres, producto de una serie de ideas y estereotipos de género.

¿QUÉ ES EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL?

ES UNA FORMA DE VIOLENCIA

Se configura a través de

Una conducta de naturaleza o connotación sexual

Una conducta de naturaleza o connotación sexista

NO DESEADA por la persona contra la que se dirige



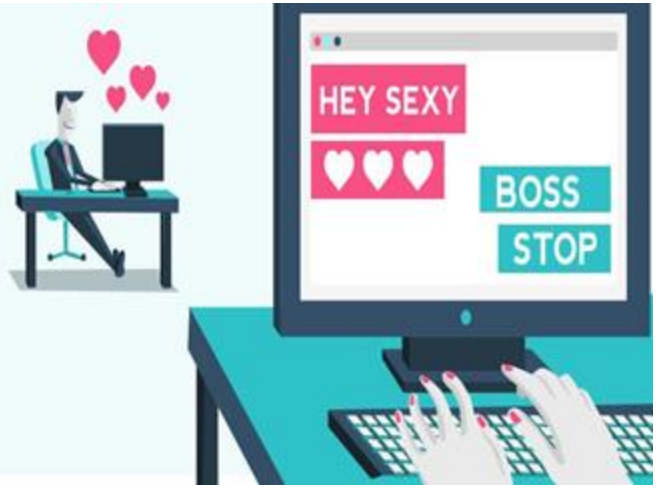
¡NO SE REQUIERE ACREDITAR EL RECHAZO NI LA REITERANCIA DE LA CONDUCTA!

Esta conducta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, **aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias**.

SUNAFIL

CONDUCTA DE NATURALEZA O CONNOTACIÓN 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 DE NATURALEZA O CONNOTACIÓN 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.



✗ "La que no enseña, no vende"

✓ "Mi éxito laboral no depende del escote.



✗ "No seas nena"

✓ "Ser niña no significa ser cobarde o débil. No la uses como sinónimo"



✗ "Ese trabajo es de hombres"

✓ "Mi sexo no determina mi capacidad en el trabajo"

SUNAFIL

¿QUIÉN PUEDE SER VÍCTIMA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL?

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







¡NO OLVIDES!



El hostigamiento sexual se configura independientemente de:

- Si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora.
- Si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada trabajo.
- Si este ocurre o no en el lugar o ambiente de trabajo.

¡SON SITUACIONES PRODUCIDAS EN EL MARCO DE UNA RELACIÓN LABORAL!

SUNAFIL

MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL



Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.



Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima



Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.



Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.



Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas antes señaladas.

Otras conductas que encajen en la definición de hostigamiento sexual.

PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL



Una (1) capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral.

Una (1) capacitación anual especializada para el área de Recursos Humanos, el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual.

No obligatoria para MYPES registradas en el REMYPE

Evaluación y Diagnóstico

Medidas de Prevención

Difusión de canales







PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

SUNAFIL

ÓRGANOS INTERVINIENTES EN EL PROCEDIMIENTO

El Comité o Delegado/a de intervención frente al Hostigamiento Sexual

Encargado de desarrollar la investigación y proponer medidas de sanción y medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.

La Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces

Encargada de recibir la queja o denuncia, adoptar las medidas de protección, interponer la sanción y las medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.

SUNAFIL

¿CÓMO SE DETERMINA SI CORRESPONDE CONTAR CON COMITÉ O DELEGADO?

DEPENDERÁ DEL NÚMERO DE TRABAJADORES DEL CENTRO DE TRABAJO



INICIO DEL PROCEDIMIENTO

DE PARTE

- A pedido de la victima
- A pedido de un tercero

DE OFICIO

Cuando la institución conoce por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual

VERBAL

ESCRITA

PRESENCIAL



ELECTRÓNICA



Si el/la empleador/a toma conocimiento por otras vías de actos que posiblemente constituyan una situación de hostigamiento sexual

Comunica de manera obligatoria

No mayor a un (1) día hábil de conocidos

Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces

SUNAFIL

“ACTA DE DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE”

DE PARTE

A pedido de la victima



Al momento de la denuncia, se procede a dar lectura al

“Acta de derechos de la persona denunciante”

Constan los derechos que le asisten y que están reconocidos en el Reglamento de la Ley N° 27942 y, de manera supletoria, en la Ley 30364 y su Reglamento.

Esta acta debe ser firmada por la persona denunciante, si se trata de la víctima, para hacer constar que ha sido debidamente informada de los derechos que la asisten en el marco del procedimiento, utilizando formatos físicos como virtuales.

CANALES DE ATENCIÓN MÉDICA

La Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces.

No mayor a un (1) día hábil

De recibida la queja o denuncia.

Pone a disposición de la víctima canales de atención médica

01 Canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuente.

02 De no contar con dichos servicios, deriva a la víctima a aquellos servicios públicos o privados de salud a los que esta puede acudir.

03 El informe que se emite como resultado de la atención médica, física y mental o psicológica, es incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio, **solo si la víctima lo autoriza**.

Este ofrecimiento de atención médica y psicológica debe figurar dentro del **"Acta de derechos de la persona denunciante",**



SUNAFIL

MEDIDAS DE PROTECCIÓN

La Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces.

No mayor a tres (3) días hábiles

De interpuesta la queja o denuncia.

Dicta y ejecuta medidas de protección a la víctima



01

Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.

02

Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a.

suspensión imperfecta

03

Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.

04

Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima.

05

Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

SUNAFIL

INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

La Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces.

No mayor a un (1) día hábil

De recibida la queja o denuncia.

Corre traslado al Comité para el inicio de la investigación.



Quince (15) días calendario de recibida la queja o denuncia

Otorga a el/la quejado/a o denunciado/a un plazo para formular sus descargos.

*Este plazo debe ser determinado por cada institución.

Durante la investigación, se respeta el debido procedimiento para ambas partes.

Informe con las conclusiones de la investigación

- Descripción de los hechos.
- Valoración de medios probatorios.
- Propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada.
- Recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.

SUNAFIL

INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Informe con las conclusiones de la investigación

Plazo máximo de un (1) día hábil

Conocimiento del órgano de sanción:

Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces

Diez (10) días calendario de recibido el informe

Traslada el informe a el/la quejado/a o denunciado/a y a el/la presunto/a hostigado/a otorgándoles un plazo para que, de considerarlo pertinente, presenten sus alegatos

*Este plazo debe ser determinado por cada institución.

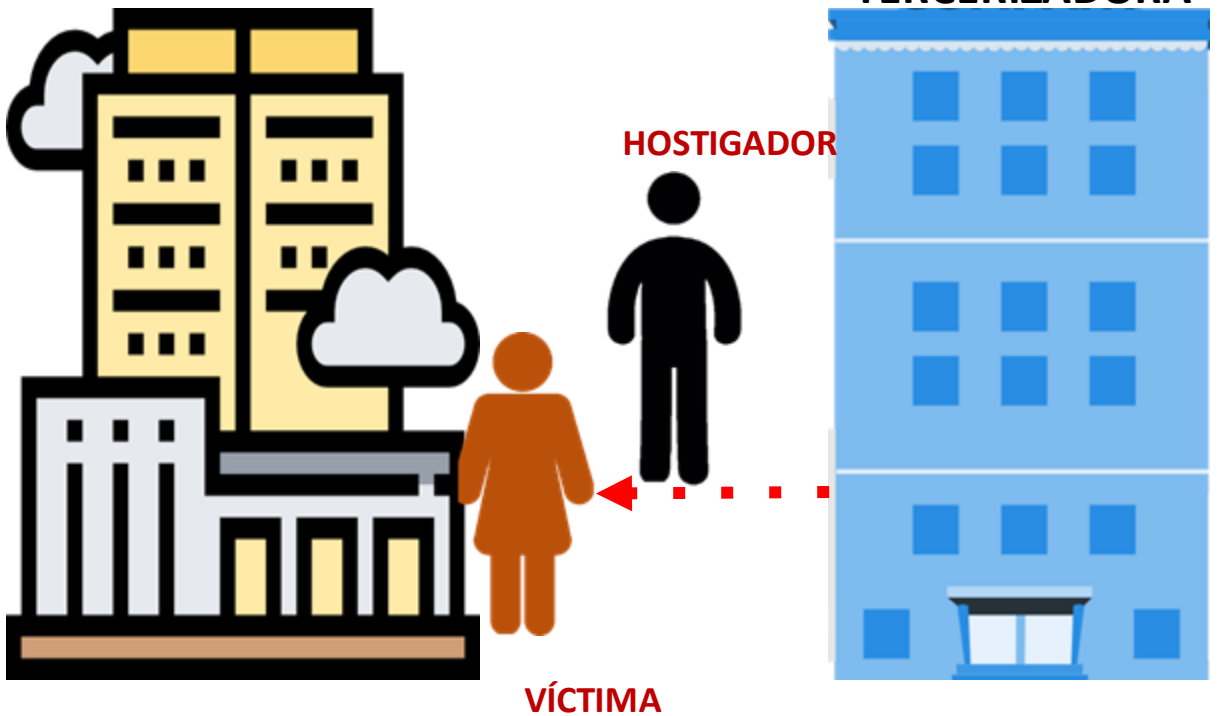
El hostigador, puede ser sancionado, según la gravedad de los hechos, con **amonestación, suspensión o despido.**

RESOLUCIÓN

- La sanción a aplicar, así como otras medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

EMPRESAS DE TERCERIZACIÓN O INTERMEDIACIÓN DE SERVICIOS

1 Cuando el/la presunto/a hostigador/a labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y la presunta víctima forme parte de la empresa principal o usuaria.



La denuncia se formula ante la empresa principal o usuaria

No mayor a 1 día hábil de recibida la queja o denuncia o de conocidos

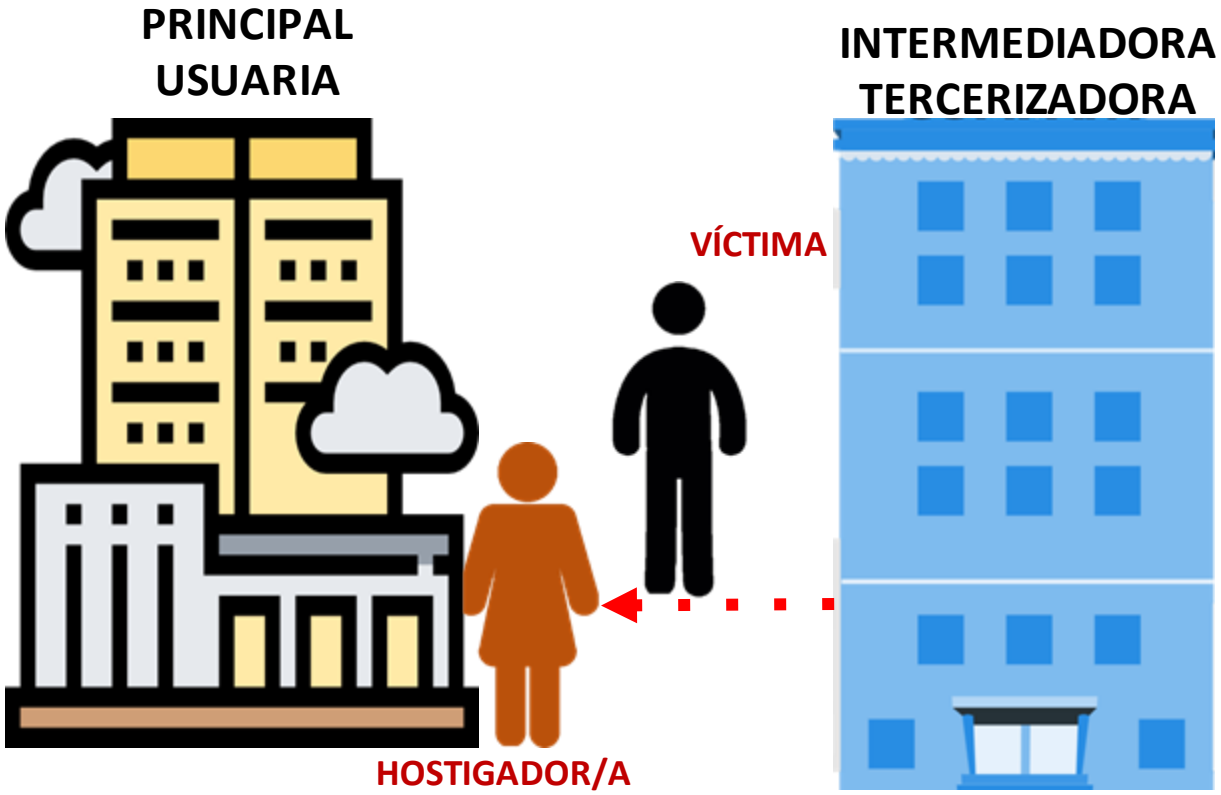
Informa a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes: **Aplicar la sanción**

La investigación estará a cargo del Comité de la empresa principal o usuaria, el cual emitirá el INFORME.

Si el informe incluye recomendaciones de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento, este **se remite a la empresa de intermediación o tercerización de servicios**

EMPRESAS DE TERCERIZACIÓN O INTERMEDIACIÓN DE SERVICIOS

2 Cuando la presunta víctima de hostigamiento sexual labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y el/la presunto/a hostigador/a forme parte de la empresa principal o usuaria



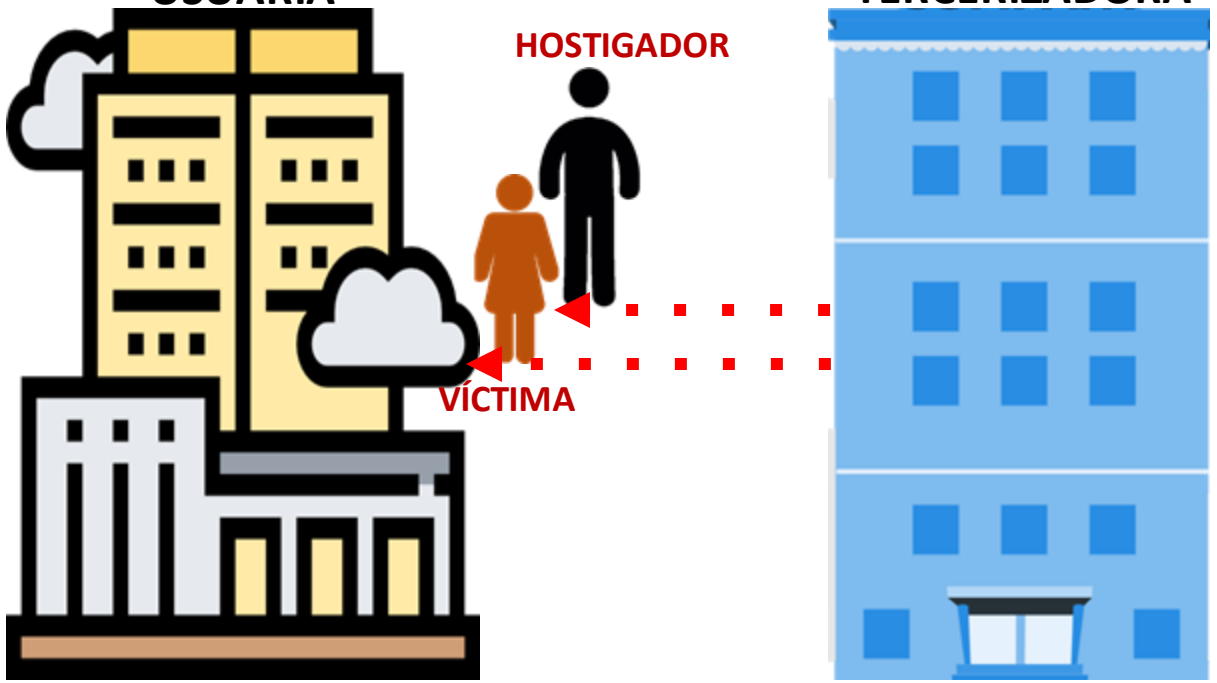
La denuncia se formula ante la empresa principal o usuaria → No mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia o de conocidos los hechos → Informa a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes.

La empresa principal o usuaria lleva a cabo el procedimiento de investigación y sanción, garantizando que la víctima pueda denunciar o presentar la queja o denuncia contra los actos de hostigamiento sexual que hubiera sufrido.

SUNAFIL

EMPRESAS DE TERCERIZACIÓN O INTERMEDIACIÓN DE SERVICIOS

3 Cuando el/la presunto/a hostigador/a y la presunta víctima laboren para una empresa de tercerización o intermediación de servicios, y el acto de hostigamiento sexual se haya producido dentro del ámbito de control o con ocasión del servicio que prestan a la empresa principal o usuaria



La denuncia puede ser presentada:

- Ante la empresa principal o usuaria.
  - No mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia
  - Traslada la queja o denuncia a la empresa a la que pertenece el/la presunto/a hostigador/a.
- Ante la empresa de tercerización o intermediación de servicios.

El procedimiento de investigación **no implica el reconocimiento del vínculo laboral** con la empresa principal o usuaria.

SUNAFIL

COMUNICACIÓN AL MINISTERIO DE TRABAJO



El/la empleador/a debe cumplir con **comunicar** al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo:

no mayor a seis (6) días hábiles de recibida

- La recepción de una queja o denuncia.
- El inicio de oficio de una investigación por hostigamiento sexual.

Informa acerca de las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima

dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a su emisión

- La decisión que pone fin al procedimiento.

¿SE PUEDE RECURRIR A OTRAS INSTANCIAS?

¿QUÉ OPCIONES TIENE EL TRABAJADOR QUE ES VÍCTIMA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL?

Cuando el/la hostigador/a sea el/la empleador/a, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado/a, director/a o accionista

Independientemente de la categoría o cargo, si el empleador/a o autoridad competente omite iniciar la investigación o adoptar las medidas de protección y sanción correspondientes, la víctima también puede optar por estos mecanismos.

La víctima puede:

- Accionar el cese de la hostilidad.
- El pago de la indemnización, dando por terminado el contrato de trabajo, conforme al artículo 35 del LPCL.
  *No es exigible la comunicación al/a la empleador/a por cese de hostilidad.

En ningún caso se puede exigir como requisito de procedencia haber recurrido previamente al procedimiento de investigación y sanción, para acudir a otras instancias.

SUNAFIL

¡TEN EN CUENTA!



ES NULO el despido o la no renovación del contrato de trabajo por razones vinculadas a la presentación de una queja de hostigamiento sexual en el trabajo, la interposición de una demanda, denuncia o reclamación por dichos motivos o por la participación en este tipo de procedimientos como testigo en favor de la víctima.



LA INSPECCIÓN LABORAL EN MATERIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

VERSIÓN 2 PROTOCOLO N° 007-2019-SUNAFIL/INII
PROTOCOLO DE FISCALIZACIÓN EN MATERIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 257-2022-SUNAFIL

SUNAFIL

REQUISITOS PARA LA DENUNCIA



a) Nombre, cargo, función y relación laboral de la presunta víctima.

b) Identificación del presunto/a hostigador/a, nombre, cargo y vínculo en el entorno laboral con la presunta víctima.

c) Descripción de los hechos, tiempo y lugar.

d) Indicación relativa sobre la presentación de queja o denuncia ante la Oficina de Recursos Humanos. ¿Qué adjuntar?

e) Levantamiento de la reserva de identidad, en caso el denunciante sea la supuesta víctima.

f) Medios probatorios. Su ausencia no conlleva al rechazo de la denuncia.

ATENCIÓN Y GENERACIÓN DE ORDEN DE INSPECCIÓN



¡TEN EN CUENTA!

Se procura que el inicio de las actuaciones inspectivas en materia de hostigamiento sexual, se efectúen en el mismo día de recibida la orden de inspección por el inspector del trabajo comisionado.



Las infracciones por hostigamiento sexual, se consideran de carácter insubsanables, por cuanto constituyen actos de violencia que afectan la dignidad e integridad de la persona humana, cuyo daño no puede ser revertido.

ASPECTOS SANCIONADORES



D.S.N°019-2006-TR y modificatorias	
INFRACCIÓN LEVE	**Artículo 23** 23.10 No cumplir con la obligación de comunicar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la recepción de una queja o la toma de conocimiento de hechos vinculados a un caso de hostigamiento sexual o la decisión o resultado del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, de acuerdo a lo previsto en los numerales 29.3 y 29.6 del artículo 29 del Reglamento de la Ley Nº 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
INFRACCIÓN GRAVE	**Artículo 24°** 24.22 No llevar a cabo las capacitaciones o no difundir periódicamente la información que permita identificar las conductas que constituyan actos hostigamiento sexual y las sanciones aplicables.

SUNAFIL



ASPECTOS SANCIONADORES

D.S.N°019-2006-TR y modificatorias

INFRACCIÓN MUY GRAVE	**Artículo 25** 25.14 Los actos de hostilidad y el hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales. 25.15. No adoptar las medidas necesarias para prevenir o cesar los actos de hostilidad, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del/de la trabajador/a o el ejercicio de sus derechos constitucionales. 25.24 No iniciar el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, en los términos previstos en el numeral 29.1 del artículo 29 del Reglamento de la Ley Nº 27942, Ley de Prevención y Sanción el Hostigamiento Sexual. 25.25 No otorgar u otorgar de forma inoportuna las medidas de protección a favor de la víctima, así como, no ponera disposición de la víctima los canales de atención médica, física y mental o psicológica. 25.26. No cumplir con la obligación de emitir una decisión que ponga fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, en los términos previstos en el numeral 29.6 del artículo 29 del Reglamento de la Ley Nº 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

ESCALA DE MULTAS EXPRESADA EN SOLES

Microempresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
Leve	222.75	247.50	346.50	396.00	445.50	544.50	693.00	792.00	891.00	1,138.50
Grave	544.50	693.00	792.00	891.00	990.00	1,237.50	1,435.50	1,683.00	1,881.00	2,227.50
Muy grave	1,138.50	1,237.50	1,435.50	1,584.00	1,782.00	2,029.50	2,326.50	2,673.00	3,019.50	3,366.00
Pequeña empresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más
Leve	445.50	693.00	891.00	1,138.50	1,584.00	2,227.50	3,019.50	4,108.50	4,999.50	11,137.50
Grave	2,227.50	2,920.50	3,811.50	4,801.50	6,237.00	8,019.00	10,345.50	12,028.50	13,909.50	22,275.00
Muy grave	3,811.50	4,900.50	6,336.00	8,118.00	10,593.00	13,612.50	17,622.00	21,384.00	24,502.50	37,867.50
No MYPE										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1 000 y más
Leve	1,287.00	4,405.50	6,237.00	11,533.50	15,345.00	18,463.50	26,235.00	37,669.50	53,806.50	76,824.00
Grave	7,771.50	19,404.00	25,839.00	32,323.50	38,758.50	51,727.50	64,647.00	90,486.00	103,405.50	129,294.00
Muy grave	13,018.50	25,987.50	39,006.00	57,222.00	70,191.00	91,030.50	117,018.00	156,024.00	208,048.50	260,023.50

SUNAFIL

¡MUCHAS GRACIAS!

/SunafilPeru

@SunafilPeru

Canal Sunafil

Sunafil

Av. Salaverry 655 - 4to. Piso.
Jesús María, Lima - Perú.
Call Center: 0-800-1-6872

Central telefónica: 390-2800 (Opción 1)

