

Santiago de Surco, 21 de julio del 2025

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 019 DG - I.E.P "RKG" - 2025

Visto los documentos adjuntos de 2 folios:

CONSIDERANDO:

Que, la Institución Educativa ha cumplido con la conformación del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, conforme a los términos a que hace referencia el artículo 27 del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el lugar de Trabajo"

Que, se elaboró la "Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el lugar de trabajo, la misma que será difundida a través de la plataforma Intranet de la institución educativa.

Que, con fecha 29 de agosto se programó la charla de capacitación a todo el personal sobre la ley en mención.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. –

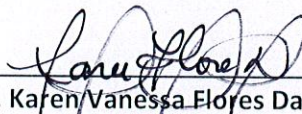
DESIGNAR la conformación del comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual a que hace referencia el artículo 27 del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, por un período de 2 años 2025 - 2026 conforme al siguiente detalle:

NOMBRES Y APELLIDOS	D.N.I	CARGO	REPRESENTANTE
Raúl E. Coloma Ríos	10306928	Gerente	Del Empleador
Karen V. Flores Daorta	10685855	Directora	Del Empleador
Milagros D. Alvarado Cáceres	41612421	Docente	De los Trabajadores
Fanny A. Gómez Cuadros	09698629	Asistente de Aula	De los Trabajadores

ARTÍCULO SEGUNDO. –

NOTIFICAR la presente resolución a los servidores en mención, a la Oficina de Administración, para su publicación en la página web de la institución (www.rosalitoskindergarden.edu.pe), así como a la Oficina de Asesoría Jurídica para los fines pertinentes. Regístrese, comuníquese (publíquese/notifíquese) y cúmplase.

Regístrese, comuníquese (publíquese/notifíquese) y cúmplase



Lic. Karen Vanessa Flores Daorta
Directora



ACTA DE INSTALACIÓN DEL COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

En la ciudad de Lima, siendo las 14.30 Horas del día 21 de julio del año 2025 en las instalaciones del C.E. Rosalitos Kinder Garden SAC, con RUC N° 20548175764, con domicilio en Av. Ayacucho N° 370 – 372, Urb. Los Rosales, Provincia de Lima, Distrito Santiago de Surco, se reunieron los trabajadores y los representantes de la empresa con el fin de llevar a cabo la elección del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, conforme a lo dispuesto en la Ley N.º 27942 – Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento aprobado mediante D.S. N.º 014-2019-MIMP.

Luego de la convocatoria y el proceso de elección correspondiente, se designa como

1. Señor Raúl Coloma Ríos, con DNI N° 10306928, cargo de Promotor, y representante titular de la empresa.
2. Señora Karen Flores Daorta, con DNI N° 10685855, cargo de Directora, y representante titular de la empresa.
3. Señora Denisse Alvarado Cáceres, con DNI N° 41612420, cargo de Docente, y representante titular de los trabajadores.
4. Señora Fanny Gómez Cuadros, con DNI N° 09698629, cargo de Asistente de aula, y representante titular de los trabajadores.

Los representantes descritos fueron elegidos de acuerdo a lo estipulado en el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

El Comité ejercerá sus funciones por un período de un (01) año, contados a partir de la fecha de la presente acta, y tendrá como responsabilidad principal recibir, canalizar e intervenir en los casos de hostigamiento sexual que se presenten en el centro de trabajo, conforme a los protocolos internos establecidos.

AGENDA:


1. Instalación del Comité de Hostigamiento Sexual Laboral.
2. Capacitación especializada para los integrantes del Comité de Hostigamiento Sexual y el personal administrativo.
Se programó para el día 25 de julio del 2025
3. Capacitación anual para el personal de la organización.
Se programó para el día 29 de agosto del 2025.

No habiendo otro asunto que tratar y siendo las 16:30 Horas del día 21 de julio del 2025, luego de redactada, leída y aprobada esta Acta, fue firmada por todos sus miembros en señal de conformidad, luego de lo cual se levantó la sesión.

Firmando en señal de conformidad

Representantes de los Trabajadores





Representantes del Empleador







**GUÍA PRÁCTICA PARA LA
PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL
LUGAR DE TRABAJO
2025 – 2026**

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 o afecte la situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole 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?

El hostigamiento o acoso sexual es una forma de violencia: 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.

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.

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.

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

- 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.

ACOSO SEXUAL

- 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 confluayan 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.

II. ¿CÓMO IDENTIFICAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL?

Para trabajadoras o trabajadores:

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

1. 1 Preguntas Claves para Detectar el Hostigamiento Sexual

¿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 algunas 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, 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.

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.

- 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.

III. ¿CÓMO ENFRENTAMOS EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL?

1. Para trabajadoras o trabajadores:

Antes de mostrar las medidas de protección y sanción a las que pueden acudir, queremos subrayar que el centro de trabajo tiene prohibido revictimizar en cualquier medida que decidan 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 – SUNAFIL O (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, 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:

- a) 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 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:

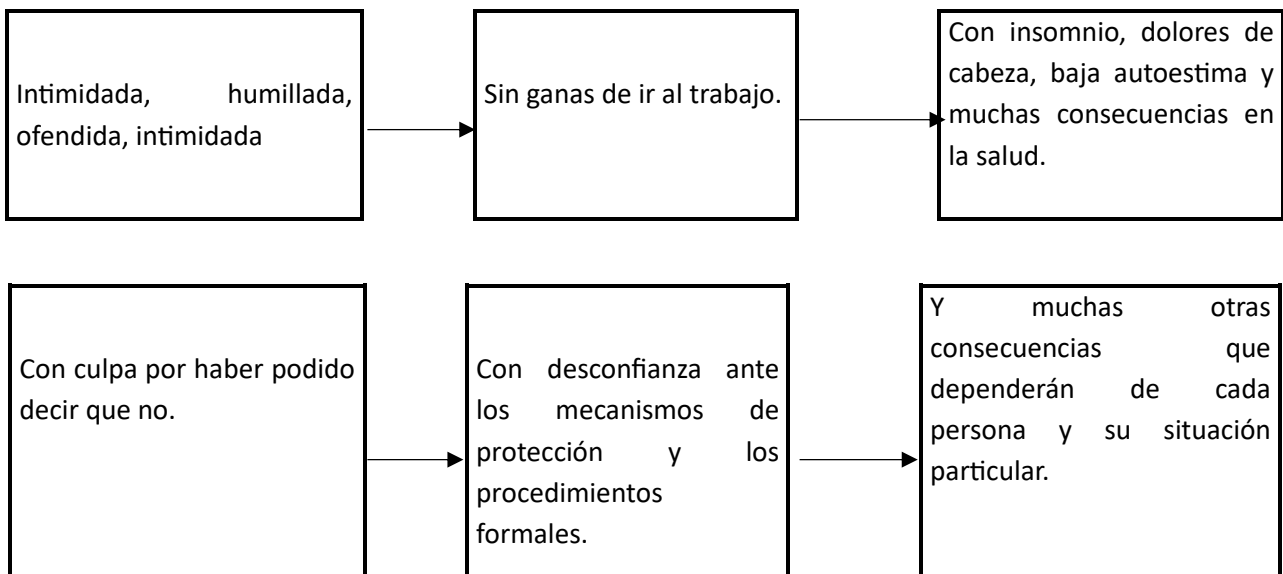
- a. Iniciar tú misma/o un procedimiento formal ante un caso de hostigamiento sexual: la normativa te permite poner una denuncia y garantiza medidas de protección para ti.
- b. Contribuir con tu testimonio durante el procedimiento de investigación. Si tienes algunas pruebas, serán muy útiles para evaluar 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.

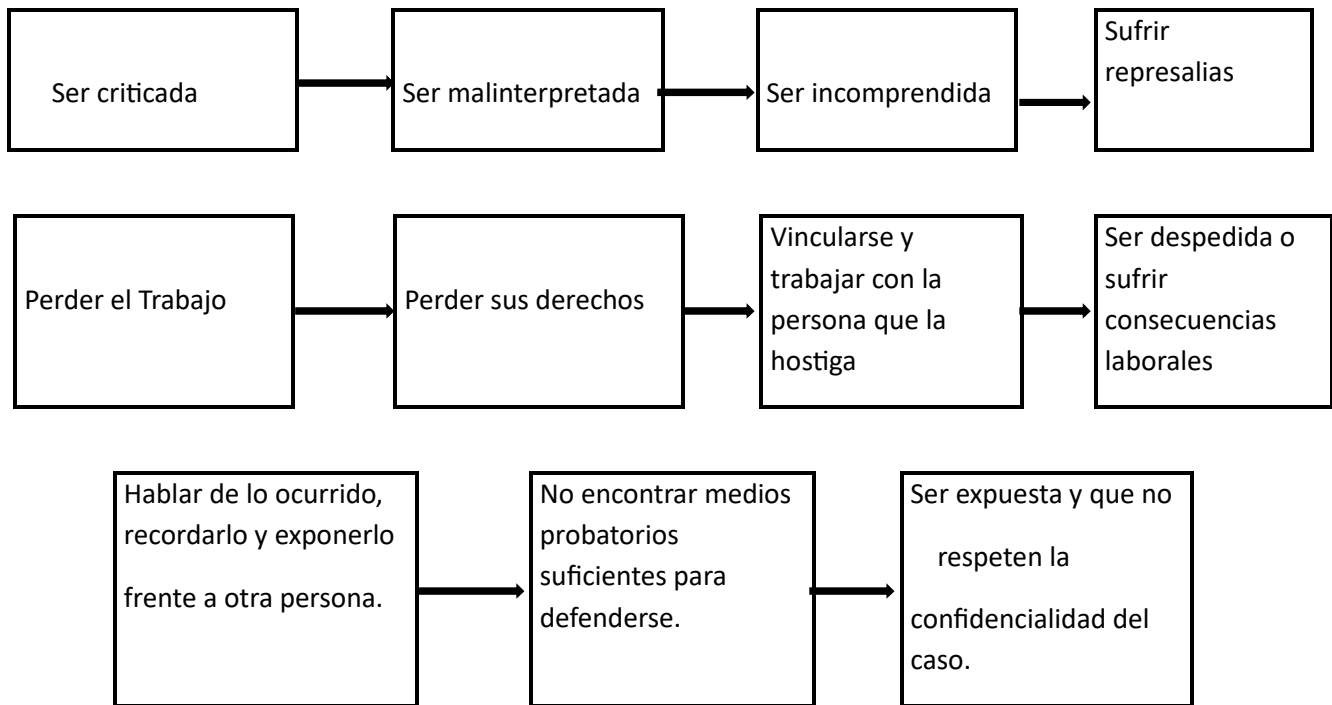
1.3. ¿Qué barreras, temores y creencias pueden tener las víctimas de hostigamiento sexual?

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

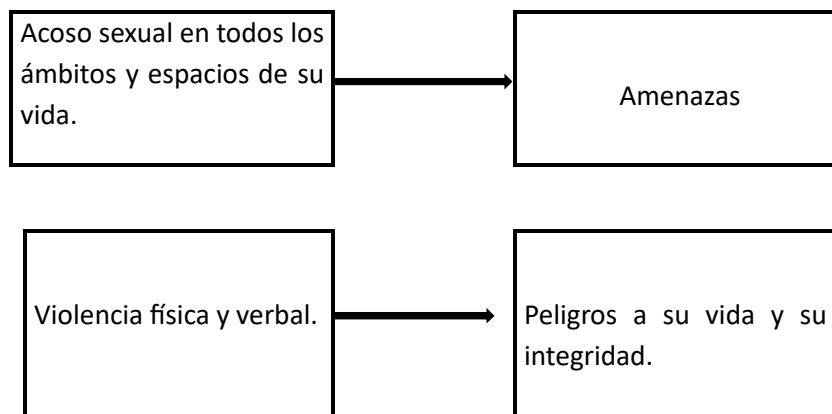
Una persona que está siendo víctima de hostigamiento sexual puede sentirse:



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



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.

Responsabilidades

2. Para instituciones empleadoras:

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.

(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.

. Incluir, en el plan de prevención, un conjunto de medidas que favorezcan un 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. o 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 de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables, así como promover los 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).

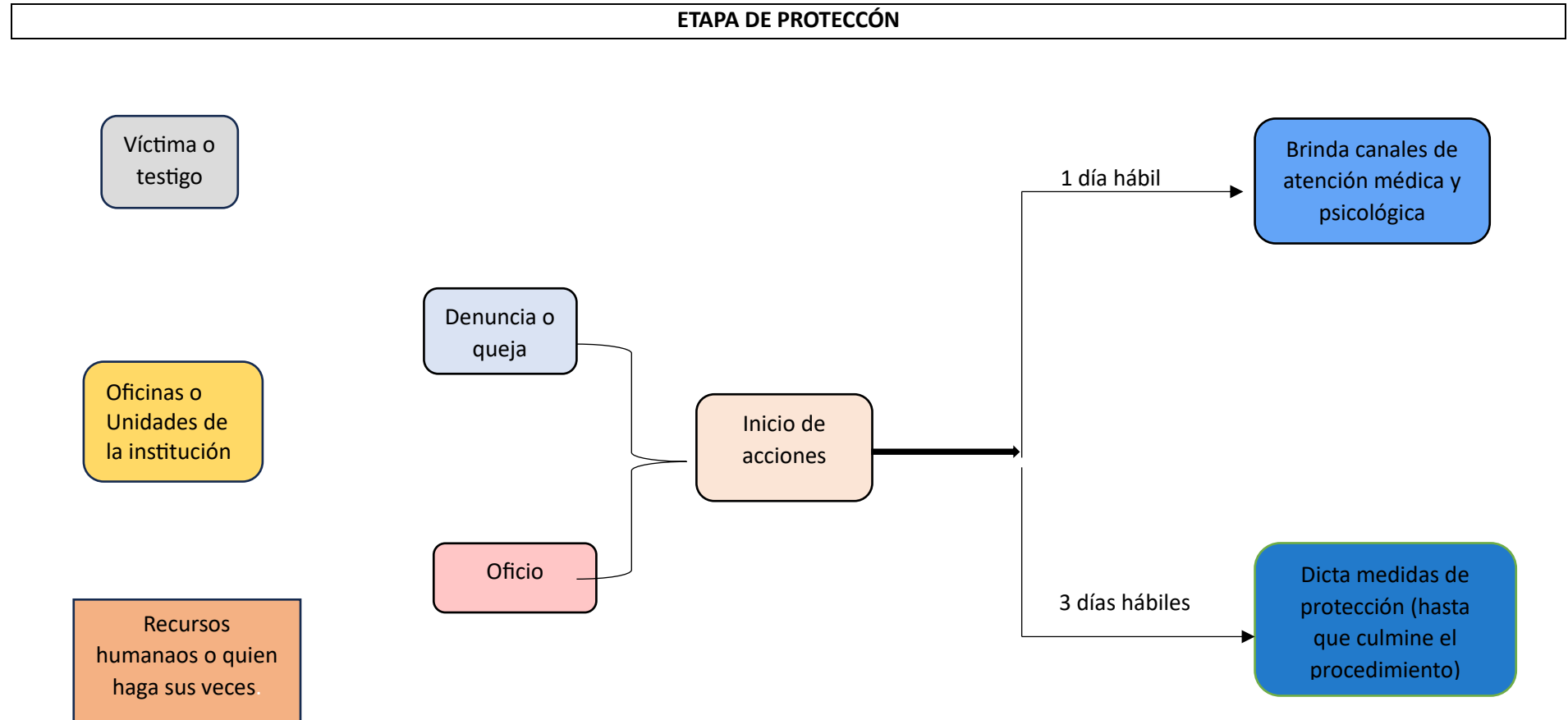
C) Cooperación para el desarrollo del proceso de tutela

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.)

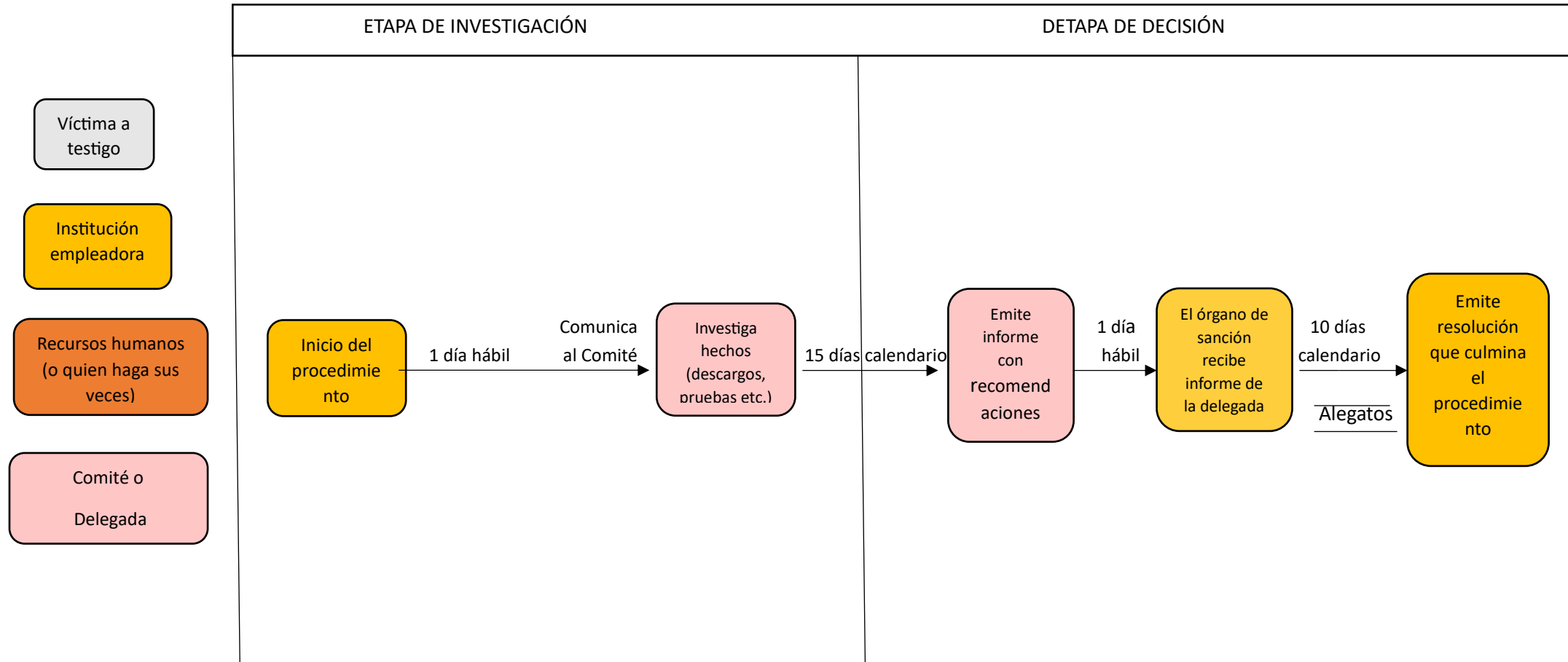
IV. PROCEDIMIENTO INTERNO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

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 INVESTIGACIÓN Y DECISIÓN/ SANCIÓN



4. APLICACIÓN DE LOS FLUJOGRAMAS

A. Para trabajadoras o trabajadores:

a) Etapa de Protección

Este es el procedimiento para sancionar a quien te agredió:

Hay que recordar que, el personal que reciba la queja o denuncia, y en general todos los representantes del centro de trabajo, tienen prohibido realizar alguna conducta que revictimice a la agraviada.

- INICIO: Empieza con una denuncia o queja, que la puede realizar la agraviada o una persona testigo que conozca el caso. Si el 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 se puede añadir las medidas de protección que considere pertinentes y necesarias para la agraviada o para los testigos, tales como: rotación del presunto hostigador/a, cambio de horarios, o cualquier otra que se considere 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 o delegada de intervención frente al hostigamiento sexual o iii) la jefa o jefe si la agraviada se siente 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, se puede acudir directamente a la SUNAFIL (*) para que realice una acción de inspección que constate el incumplimiento del procedimiento e imponga una multa administrativa a la institución empleadora. Por eso, recomendamos que las denuncias o quejas siempre se presenten por escrito para que quede 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 ofrecer los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuente. De no contar con dichos servicios, deberá derivarse a los servicios públicos o privados de salud a los que la agraviada pueda 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 o quien haga sus veces, deberá tomar alguna/s medida/s que busque/n proteger y asegurar el bienestar ante cualquier posible peligro, las cuales pueden ser tomadas de la queja o decididas por la institución. Estas pueden ser i) rotar o cambiar de lugar quien pudiera haber agredido; ii) solicitar a la fiscalía o policía la emisión de una orden que impida que se acerque o esté próximo al 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 nuestra institución que contamos con más de veinte (20), la investigación estará a cargo del 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 del centro de trabajo.

Debe mantenerse vigilante ante cualquier signo o hecho que revictimice a la agraviada (o).

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

- **El primer medio de prueba es el testimonio, que debe valorarse teniendo en cuenta el contexto y la vulnerabilidad.** También se puede presentar los informes médicos o psicológicos que den cuenta de la afectación generada. 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 del 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.**

c) Etapa de decisión / sanción:

EMISIÓN DE DECISIÓN FINAL: La Oficina de Recursos Humanos o el organismo que cumpla ese rol trasladará al acosado/a y al denunciado/a el informe del Comité, para que presenten sus alegatos, luego emitirá una decisión.

- **Plazo máximo para ejecutar esta medida: diez (10 días calendariados 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 conocimiento de los hechos.**

2.2. Para instituciones empleadoras:

Este es el procedimiento para sancionar el hostigamiento sexual:

a) Etapa de protección:

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 conocimiento de 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.

- **Plazo máximo para ejecutar esta medida si se toma conocimiento de un caso: un (1) día hábil desde conocimiento de 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 ésta lo haya solicitado.

- **Plazo máximo para ejecutar esta medida si se trata de un caso: tres días hábiles desde que se recibe el informe.**

b) Etapa de investigación:

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.

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 del caso, debidamente justificado; y, (iv) recomendaciones de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.

c) Etapa de decisión / sanción:

EMISIÓN DE DECISIÓN FINAL: Una vez recibido el informe del Comité, la oficina de recursos humanos o la que haga sus veces, 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 o la que haga sus veces, 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 trata de un caso: diez (10) días calendario desde que se recibe el informe.**

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.

V. MARCO LEGAL

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 * - 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.

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

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.
- 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

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 _____.

Jefe/ jefa

Compañero/compañera de trabajo

Otro (especificar)

I. Descripción de los hechos Sobre el particular procedo a describir los hechos:

- 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)
Formato de informe del Comité Frente al Hostigamiento Sexual.

(*) 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. Temario de capacitaciones para el personal de la organización

TEMAS:

- Concepto y elementos del hostigamiento sexual en el trabajo.
- Ejemplos, manifestaciones y casos de situaciones de hostigamiento sexual en el trabajo.
- Impacto del hostigamiento sexual en el ámbito laboral: efectos y consecuencias
- ¿Qué hacer ante el hostigamiento sexual?: mecanismos de actuación frente a este problema
- Sección de preguntas
- Reflexión final