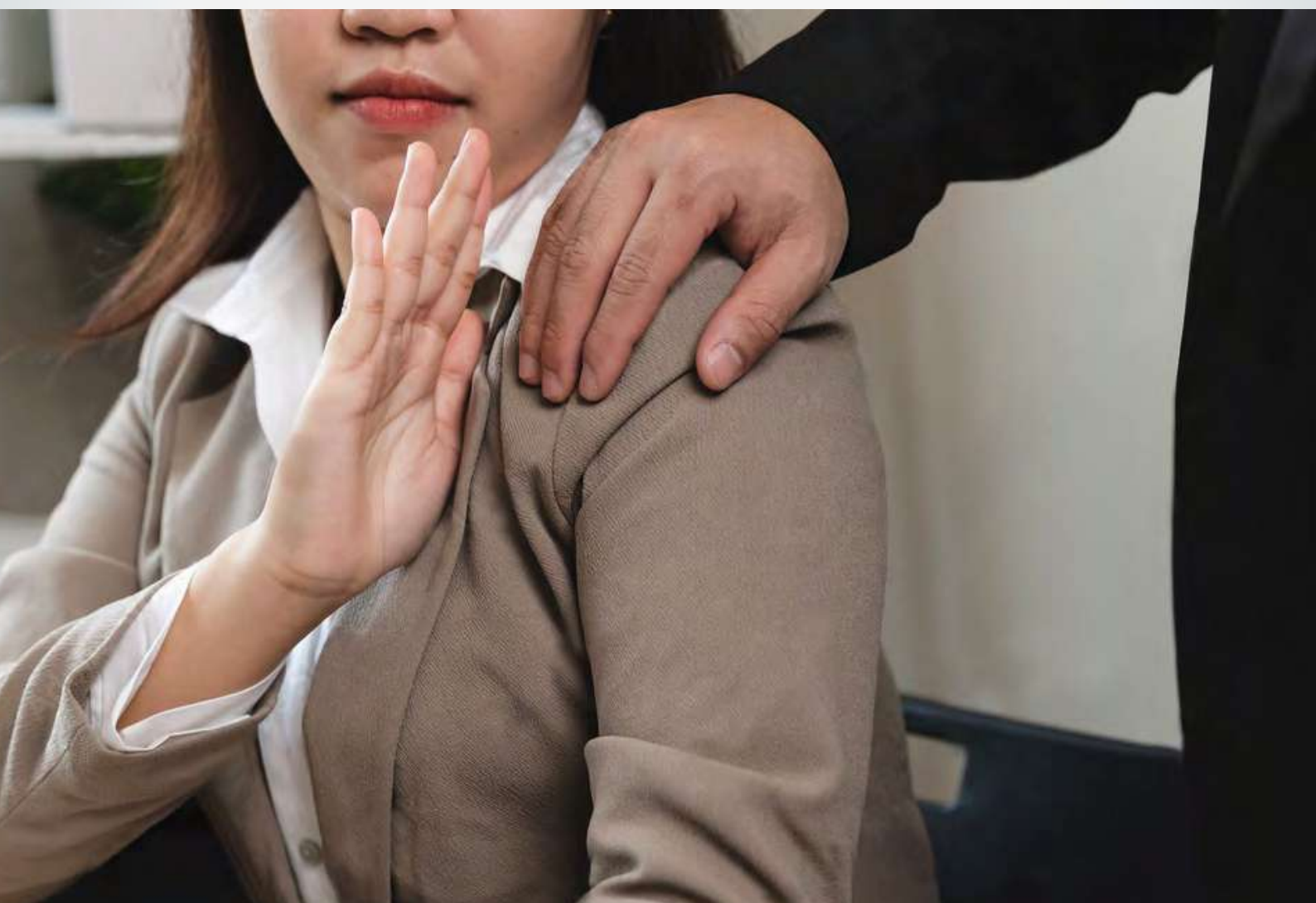


Procedimiento interno de investigación sobre **hostigamiento sexual laboral** en el sector privado



¿Qué es el **hostigamiento sexual laboral**?

Es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral.

No se requiere que la conducta sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso.

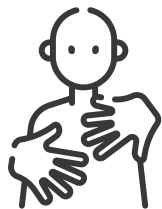
Se configura independientemente de si existen grados o jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora o si el acto se produce durante o fuera de la jornada de trabajo o si ocurre o no en el lugar o ambiente de trabajo.

El hostigamiento sexual afecta derechos fundamentales como la dignidad humana, la integridad personal, la no discriminación por motivos de género, la libertad sexual, la intimidad personal, la salud y el derecho a trabajar en un ambiente seguro.

(Art. 4 de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual modificada por el Dec. Leg. N° 1410 y art. 6 del Reglamento, aprobado por D.S N° 014-2019-MIMP)

¿Cómo se manifiesta el hostigamiento sexual?

El hostigamiento sexual puede manifestarse, entre otras, a través de las siguientes conductas:



a

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.

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

b

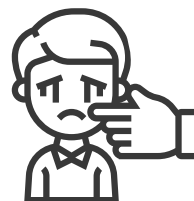


c

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.

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

d



e

Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas antes señaladas y otras conductas que encajen en el concepto de hostigamiento sexual.

(Art. 6 de la Ley N° 27942. Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual)

Medidas necesarias para **investigar y sancionar** casos de hostigamiento sexual laboral:

La finalidad del procedimiento general de investigación y sanción es proteger a la víctima durante todo el desarrollo del mismo y sancionar a la persona que realiza actos de hostigamiento sexual. La investigación debe ser reservada, confidencial, celeridad, imparcial y eficaz, cumpliendo con el debido proceso.

(Art. 13 D.S. N°014-2019-MIMP)



Recuerda que las acciones de investigación y sanción se sustentan en los siguientes principios y enfoques:

Principios:

- Principio de dignidad y defensa de la persona.
- Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso.
- Principio de igualdad y no discriminación por razón de género.
- Principio de respeto de la integridad personal.
- Principio de intervención inmediata y oportuna.
- Principio de confidencialidad.
- Principio del debido procedimiento.
- Principio de impulso de oficio.
- Principio de informalismo.
- Principio de celeridad.
- Principio de no revictimización.
- Principio de interés superior del niño/a y adolescente.

Enfoques:

- Enfoque de género.
- Enfoque de interculturalidad.
- Enfoque de Derechos Humanos.
- Enfoque de interseccionalidad.
- Enfoque intergeneracional.
- Enfoque centrado en la víctima.
- Enfoque de discapacidad.

(Art. 4 y 5 del D.S. N°014-2019-MIMP modificado por el D.S. N°021-2021-MIMP)



1

La queja o denuncia puede ser presentada de forma verbal o escrita ante la Oficina RRHH o quien haga las veces, por la presunta víctima, o un tercero, o puede iniciarse de oficio cuando se conoce por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual, bajo responsabilidad.

(Art. 29.1 D.S. N°014-2019-MIMP)

Al momento de la denuncia, se debe proceder a dar lectura al “Acta de derechos de la persona denunciante”, si se trata de la víctima, en la cual constan los derechos que le asisten. Esta acta debe ser firmada utilizando formatos físicos como virtuales. Se debe incluir en el acta el ofrecimiento de atención médica y psicológica.

(Art. 16 y 17 del D.S. N°014-2019-MIMP modificado por el D.S. N°021-2021-MIMP)

A través de este enlace puedes acceder a un [modelo referencial](#) de queja o denuncia por hostigamiento sexual en el sector privado. 

Formato aprobado por Resolución Ministerial N°115-2020-MIMP



2

En un plazo máximo de **un (1) día hábil de interpuesta la queja, la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces pone a disposición los canales de atención médica, física y mental o psicológica**, con los que cuente la empresa o deriva a la víctima los servicios públicos o privados de salud a los que esta puede acudir.

(Art. 17.1 y 29.1 D.S. N°014-2019-MIMP)



3

La Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces dicta y ejecuta medidas de protección en favor de la víctima en un **plazo no mayor de tres (3) días hábiles** contados desde que se interpuso la queja o denuncia.



Las medidas de protección en favor de la víctima pueden ser:

a.

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

b.

Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a. (suspensión imperfecta).

c.

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

d.

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.

e.

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



No se considera una medida de protección válida ofrecer a la víctima tomar vacaciones si la misma no lo ha solicitado.

(Art. 18 y 29.2 D.S. N°014-2019-MIMP)

4

En un **plazo no mayor de un (1) día hábil** de recibida la queja o denuncia, la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces corre traslado al Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual o al Delegado/a contra el hostigamiento sexual para iniciar la investigación.

(Art. 29.4 D.S. N°014-2019-MIMP)

El empleador garantiza la existencia de un Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual o de un Delegado/a contra el hostigamiento sexual, en función del número de trabajadores/as que tiene a su cargo.



De 20 a más: Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual laboral.

Menos de 20: Delegado/a contra el hostigamiento sexual laboral.

El comité de intervención frente al hostigamiento sexual está conformado por **4 miembros:**

2 representantes de los/las trabajadores/as

garantizando en ambos casos la paridad de género

2 representantes del empleador

El Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual o al Delegado/a contra el hostigamiento sexual tiene un plazo no mayor de quince (15) días calendario contados desde que se recibe la queja o denuncia, para realizar la investigación y emite un informe con las recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

Los acuerdos del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual se adoptan por mayoría simple. El voto dirimente corresponde al el/la representante de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces.

(Art.27, 28 y 29.5 D.S. N°014-2019-MIMP)

En todo lo no previsto en el Reglamento y en aquello que corresponda se aplica supletoriamente, en lo referido a las reglas de funcionamiento, la regulación de los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo.


(Art. 27.4 del D.S. N°014-2021-MIMP incorporado por D.S. N°021-2021-MIMP)


5

La Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces debe emitir una decisión en un plazo no mayor de diez (10) días calendario contados desde que recibe el Informe del Comité de intervención frente al hostigamiento sexual o Delegado/a contra el hostigamiento sexual. Dentro de dicho plazo debe otorgar a las partes la posibilidad de presentar sus alegatos, interponer sanción en caso corresponda y las medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

(Art.20 y 29.6 D.S. N°014-2019-MIMP)

Importante:

Los Formatos de Informe del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual y Decisión Final de la Institución Empleadora puedes encontrarlos en la Resolución Ministerial 223-2019-TR. Disponible [aquí](#) 



Se debe emitir una decisión en un plazo no mayor de diez (10) días calendario



Recuerda

- La renuncia, cese o término de la relación laboral de la presunta víctima no exime al empleador de iniciar o continuar con el procedimiento y aplicar la sanción en caso corresponda.
- Si el/la quejado/a renuncia o finaliza su vínculo contractual, el empleador continúa con el procedimiento y dicta las medidas que correspondan.
- La persona que hostiga sexualmente puede ser sancionada, según la gravedad de los hechos con amonestación, suspensión o despido.

(Art. 8 de la Ley N° 27942 y art. 22 del Decreto Supremo N°014-2019-MIMP)

6

Para casos de hostigamiento sexual laboral que involucran a empresas de tercerización o intermediación se pueden presentar los siguientes supuestos:



Primer supuesto

El/la presunto/a hostigador/a labora para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y la presunta víctima forma parte de la empresa principal o usuaria.

La queja o denuncia se presenta ante la empresa principal o usuaria.

Esta debe informar en un plazo **no mayor a un (1) día hábil** de recibida la queja o denuncia o de conocidos los hechos



a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes, como la **aplicación de la sanción** si corresponde.

La investigación está a cargo, a través de su Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, de la empresa principal o usuaria, el cual emite un 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.



Segundo supuesto

La presunta víctima de hostigamiento sexual laboral para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y el/la presunto/a hostigador/a forma parte de la empresa principal o usuaria

La queja o denuncia se presenta ante la empresa principal o usuaria

la cual, en un plazo **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.

Tercer supuesto

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 queja o denuncia puede ser interpuesta ante:

- 1 La empresa de tercerización o intermediación de servicios
- 2 La empresa principal o usuaria.

En este caso, la empresa traslada la queja a la empresa a la que pertenece el/la presunto/a hostigador/a en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida.

El procedimiento de investigación y sanción está a cargo de la **empresa de tercerización o intermediación de servicios**, sin perjuicio de la coordinación correspondiente con empresa principal o usuaria.

La denuncia o queja presentada a la empresa principal o usuaria **no implica el reconocimiento del vínculo laboral** del/de la quejado/a o denunciado/a o del/de la quejoso/a o denunciante.

(Art. 30 del Decreto Supremo N°014-2019-MIMP)

7

Comunicación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

El/la empleador/a comunica al MTPE:

a.

Que ha recibido una queja o denuncia o se ha iniciado de oficio una investigación por hostigamiento sexual y le informa de las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima, en un **plazo no mayor a seis (6) días hábiles** de recibida la queja o denuncia.

(Arts. 29.3 D.S. N°014-2019-MIMP)

b.

Sobre la decisión o resolución final de la investigación efectuada y de ser el caso sobre la sanción impuesta, así como las medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, **dentro de los seis (6) días hábiles** siguientes a su emisión.

(Arts. 29.6 D.S. N°014-2019-MIMP)

Plataforma de Registro de casos de Hostigamiento Sexual Laboral:

El/la empleador/a debe cumplir con la obligación de comunicación a través de la Plataforma de Registro de casos de hostigamiento sexual laboral para lo cual debe ingresar [aquí](#) 

(Séptima Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP)

Nota:



En caso de presentarse algún inconveniente técnico para acceder a esta plataforma deberá reportar los hechos al siguiente correo sopORTEplataformahostigamientosexual@trabajo.gob.pe, detallando el motivo y adjuntando la información que estime necesaria para acreditar el inconveniente.

Ten en cuenta:



Las empresas empleadoras deben interponer denuncia ante la Policía Nacional o Ministerio Público si se advierte indicios de la comisión de un delito, con conocimiento de la presunta víctima y cumplir con los mandatos judiciales derivados de dichos procedimientos.

(Art. 21 del D.S. N°014-2019-MIMP)

¿Cuáles son las medidas que debo implementar como empleador **para prevenir el hostigamiento sexual laboral?**



Realizar evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones o riesgos de que suceda hostigamiento sexual laboral.



Capacitar a los/las trabajadores/as sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual laboral en la empresa.



Capacitar de manera anual especializada al área de recursos humanos, comité de intervención o los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual laboral. No es exigible a la MYPES siempre que se encuentren acreditadas en el REMYPE.



Difundir por cualquier medio información que permite identificar conductas que constituyen hostigamiento sexual laboral.



Poner a disposición los formatos de denuncia y queja y la información básica del procedimiento y difundirlos.



Identificar factores de riesgo en áreas o espacios donde se ha desarrollado hostigamiento sexual con el fin de removerlos y evitar que los mismos se repitan.



Las instituciones con veinte (20) o más trabajadores/as deben contar con políticas internas para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual a través de directivas, reglamentos internos u otros documentos.

Sabías que...

Los temas de las capacitaciones para el personal de la organización y para el personal especializado (Recursos Humanos e integrantes del comité) se encuentran señalados en la **Resolución Ministerial N°223-2019-TR** 

(Art. 7 de la Ley 27942 y arts. 10, 11, 12, 23 y 24 del D.S. N°014-2019-MIMP)



Importante:

No cumplir con las obligaciones de investigar, sancionar y prevenir el hostigamiento sexual laboral configuran infracciones en materia de relaciones laborales conforme a lo señalado en los artículos 23º, 24º y 25º del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°19-2006-TR y sus modificatorias.



Para mayor información le invitamos a revisar la Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el lugar de Trabajo en el sector privado y público aprobada mediante **Resolución Ministerial N°223-2019- TR.**



Servicio “Trabaja sin acoso”

Es un servicio especializado y gratuito del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que brinda orientación, asistencia y acompañamiento legal y/o psicológico en casos de hostigamiento sexual en el ámbito laboral.

Atención virtual



Ingresa a la plataforma virtual:
extranet.trabajo.gob.pe



Selecciona la sede virtual:
Lima Metropolitana



Elige el servicio:
Hostigamiento Sexual Laboral - Trabaja Sin Acoso

Atención presencial

Tercer Piso del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

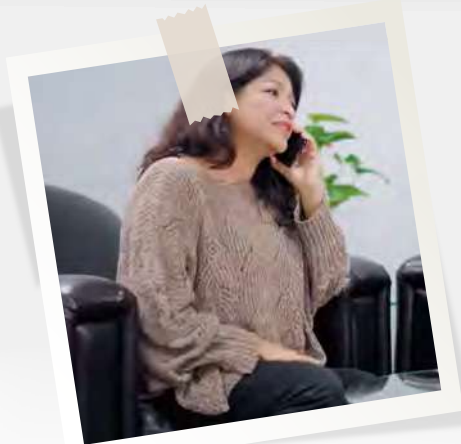
Dirección: Av. Salaverry 655 – Jesús María
Email: trabajasinacoso@trabajo.gob.pe



Horario de atención:

Lunes a viernes de 8:15 h - 17:00 h
(Atención presencial y virtual)

Sábados de 9:00 h - 13:00 h
(Atención virtual)



Para recibir orientación legal y psicológica puedes llamar a la

Línea 1819

Horario de atención:

De lunes a viernes de 8:15 h - 17:00 h.

Para mayor información puede escribir a

trabajasinacoso@trabajo.gob.pe

Recuerda:

Si necesitas hacer llegar documentos al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), podrás hacerlo a través de su Formulario Virtual de Mesa de Partes <https://mdp.trabajo.gob.pe/formmdp/#/tramite/registro> y de manera presencial en el primer piso del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
Dirección: Av. Salaverry 655, Jesús María / Horario: de 8:15 h a 16:30 h



Dirección: Av. Salaverry 655, Jesús María

Teléfono: 630 60 00

www.gob.pe/mtpe

Síguenos en:

