

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

“LAS GARANTÍAS DEL TRABAJADOR Y LOS  
LÍMITES DE LA FACULTAD SANCIONADORA DEL  
EMPLEADOR EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO  
SEXUAL LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS”

Tesis para optar al título profesional de:

**Abogada**

**Autores:**

Leslie Dayan Malqui Franco  
Natterlee Mertty Chavez Polack

**Asesor:**

Lic. Guisseppi Paul Morales Cauti  
<https://orcid.org/0000-0002-6550-0722>

Lima – Perú

**JURADO EVALUADOR**

Jurado 1	<b>Patricia Cepeda Gamio</b>	<b>08144095</b>
Presidente(a)	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	<b>Marcos Suclupe Mendoza</b>	<b>10206537</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	<b>Michael Trujillo Pajuelo</b>	<b>44953968</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

## DEDICATORIA

Deseo dedicar esta investigación con todo mi corazón a mis amados padres: Juana Franco y Jorge Malqui, quienes me educaron y me enseñaron el valor de la perseverancia y el verdadero amor. A mis queridos hermanos: Jorge, Davis y Gary, a quienes les tengo el más profundo afecto, y a mis pequeños sobrinos: Zahir; Jeriel; Thiago y Alessio, recuerden que la educación es la clave para ser exitoso. A mi segunda familia: Victoria; Cleisson y Tiago, gracias por ser parte de mi vida y motivarme a nunca rendirme.

Leslie Malqui

Dedico la presente tesis a mis padres Mertty Polack y Erick Chavez, quienes, desde el inicio de mi formación profesional, me dieron su apoyo incondicional pese a todas las circunstancias que he atravesado, y a todas esas personas que nos encaminaron durante este trayecto.

Natterlee Chavez

## AGRADECIMIENTO

Queremos agradecer a Dios, por permitirnos seguir luchando por nuestras metas, a nuestros compañeros por compartir sus experiencias profesionales y lecciones de vida y motivarnos para nuestro crecimiento personal y profesional. A nuestros ángeles sintientes de cuatro patas que estuvieron siempre acompañándonos en cada momento.

**Tabla de contenido**

JURADO CALIFICADOR	2
DEDICATORIA	3
TABLA DE CONTENIDO	5
ÍNDICE DE TABLAS	7
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática	11
1.2. Antecedentes	13
1.3. Marco teórico	16
1.4. Formulación del problema	84
1.5. Objetivos	84
1.6. Hipótesis	85
1.7. Justificación	85
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	87
2.1. Tipo de investigación	87
2.2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	88
2.3. Población y muestra	92
2.4. Métodos de análisis de datos	93
2.5. Aspectos éticos	93
CAPÍTULO III: RESULTADOS	95
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	104
4.1. Limitaciones	104
4.2. Implicancias	104
4.3. Discusión	105
4.4. Conclusiones	111
Referencias	113
Anexos	122

Anexo N° 1. Matriz de consistencia	122
Anexo N° 2. Propuesta: “Política de prevención, investigación y sanción de los casos de hostigamiento sexual para SERPOST S.A.”	123
Anexo N° 3. Normas y procedimientos para la prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en SERPOST S.A.	136
Anexo N° 4. Entrevistas	147
Anexo N° 5. Consentimiento firmado por los entrevistados	163
Anexo N° 6. Informe N° 17-AH/21, de fecha 21 de enero de 2021	167
Anexo N° 7. Normativas internas vigentes en SERPOST S.A.	171

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Modelos explicativos de acoso y hostigamiento sexual	22
Tabla 2: Clasificaciones de los diferentes tipos de acoso sexual en el ámbito laboral	28
Tabla 3: Consecuencias del hostigamiento sexual en las víctimas	36
Tabla 4: Diferencias entre acoso y hostigamiento sexual	43
Tabla 5: Tipos de medidas disciplinarias	49
Tabla 6: Atención de consultas sobre presuntos casos por hostigamiento sexual	80
Tabla 7: Atención de consultas sobre presuntos casos de hostigamiento sexual por sexo de la víctima	80
Tabla 8: Atención de consultas sobre casos de hostigamiento sexual por sexo del presunto hostigador/hostigadora	81
Tabla 9: Relación de entrevistados	89
Tabla 10: Tabla de selección de la muestra	93

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Antecedentes normativos	55
Figura 2: Porcentaje de encuestados por género en SERPOST S.A.	82
Figura 3: Porcentaje de encuestados que se han sentido atentados contra su dignidad moral	83
Figura 4: Porcentaje de encuestados que han sentido acoso sexual por un compañero o jefe directo	83

## RESUMEN

En el presente documento se aborda el tema desde una perspectiva amplia en cuanto a la protección de los derechos de los colaboradores, centrándonos en el hostigamiento sexual, toda vez que en el Perú existen empresas privadas que no cuentan con una adecuada estrategia para proteger al personal. Dicho ello, la presente tesis se enmarca en la línea de investigación de las obligaciones del empleador con los colaboradores relacionadas a la prevención y sanción del hostigamiento sexual en las empresas privadas. Contiene un análisis, identificando los métodos analíticos, la recopilación de datos y entrevistas a especialistas para lograr el objetivo general del presente documento. En tal sentido, la presente investigación intenta responder la siguiente interrogante: ¿Cuáles son las garantías del colaborador y los límites de la facultad sancionadora del empleador en casos de hostigamiento sexual laboral en empresas del sector privado? Finalmente, los resultados indican que el problema principal radica en que la normativa que regula el hostigamiento sexual presenta vacíos al momento de su aplicación. Por lo cual, consideramos que resulta necesario que dichas imprecisiones sean aclaradas a fin de evitar que el empleador no se exceda al resolver.

**PALABRAS CLAVES:** hostigamiento sexual laboral, acoso sexual, debido proceso.

## ABSTRACT

The present study is part of the line of investigation of the employer's obligations with collaborators related to the prevention and punishment of sexual harassment in private companies. That said, the present study was developed under the guidelines of an analytical method and various works were collected for documentary analysis as well as interviews with specialists. In this sense, the present investigation tries to answer the following question: What are the guarantees of the collaborator and the limits of the sanctioning power of the employer in cases of sexual labor harassment in companies of the private sector? The results indicate that the main problem lies in the fact that the regulations that regulate workplace sexual harassment present gaps and uncertainties at the time of its application. For this reason, we consider that it is necessary that these inaccuracies be clarified, to prevent the employer from exceeding the exercise of his power of direction and incurring contingencies at the time they decide to resolve the procedure through the procedure.

**Keyword:** sexual harassment at work, sexual harassment, due diligence.

## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

Desde sus orígenes hasta la fecha, la comprensión del acoso y hostigamiento sexual no ha sido unívoca. En principio se debe considerar que, el hostigamiento y acoso sexual en un ámbito laboral son una forma de violencia de género escasamente visibilizada pero que se encuentra presente en los centros laborales y/o formativos.

El estado peruano no ajeno a la realidad ha visto necesario contar una mención especial relacionada al acoso y hostigamiento sexual de la relación laboral, ello en virtud que ningún trabajador bajo cualquier tipo de modalidad de contrato de trabajo puede tener limitaciones a sus derechos de tal manera que afecten su dignidad.

Según el Datum Internacional. (2022, marzo 07) el Perú en el año 2021 ocupó el quinto lugar en el ranking de países de América que más han sido víctimas de acoso sexual. Dicho ello, a través de la información solicitada en el portal de transparencia del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se informó que, en los últimos cuatro años, se recibió un total de 2,391 (dos mil trescientos noventa y uno) denuncias de actos de acoso y hostigamiento sexual. Es así como, mientras que en el 2019 hubo 63 (sesenta y tres) denuncias registradas, en el año 2020 se registró 469 (cuatrocientas sesenta y nueve) denuncias, en el año 2021, se registró un total de 803 (ochocientos tres) casos y, en el año 2022, se registró un total de 1056 (mil cincuenta y seis) denuncias por acoso y hostigamiento sexual.

Las cifras antes mencionadas reflejan que entre el 2021 y el 2022, el número de casos registrados en la plataforma del MTPE incrementó en un 31.51 %, con lo que se demuestra que hoy en día son un mayor grupo de víctimas que exponen sus denuncias.

Ahora bien, es importante mencionar que, el empleador juega un rol importante para la prevención, atención y sanción de dichos actos de naturaleza sexual que se suceden en sus empresas. Por su parte, Puntriano, C. (2022), abogado laboralista manifiesta que el empleador debe realizar una evaluación anual de los casos en los que puede ocurrir actos de hostigamiento sexual, así como incorporar medidas de prevención para evitar que los trabajadores incurran en estos actos. Agrega que, el empleador debe establecer procedimientos de prevención y sanción, así como capacitar a sus empleados.

Lo cierto es que, en el Perú existen muchas empresas que no cuentan con una adecuada estrategia para proteger a su personal frente a esta problemática, ya que ésta presenta vacíos e incertidumbres al momento de su aplicación, con lo cual consideramos que los empleadores no cuentan con las herramientas claras para poder resolver y tomar una decisión en dichos casos.

Ante este panorama y en aras de proponer una mejora para las empresas privadas en cuanto la prevención y atención del hostigamiento sexual laboral, analizaremos las recientes disposiciones normativas que establecen las nuevas obligaciones para el empleador con los colaboradores al momento de implementar las nuevas disposiciones. Asimismo, resulta necesario que dichas disposiciones sean precisadas, ello a fin de proponer una política para implementar las nuevas obligaciones laborales y garantizar el debido procedimiento de las partes involucradas al momento que el empleador decida resolver.

## 1.2. Antecedentes

### a) Nacionales

Acuña, D., Puémape, O., Trillo, F., & Velásquez, J. (2017), en su investigación titulada "Propuesta Modelo Certificación Equidad de Género", sostienen que las empresas privadas están en condiciones de desarrollar esfuerzos enfocados en transformar las políticas institucionales a efectos de corregir los desequilibrios existentes. Si bien en la referida tesis aborda el cómo corregir la problemática de las brechas de género, es importante revisar este trabajo como un punto de partida en el cual una empresa es capaz de asumir una determinada problemática bajo un esquema de solución específico, atendiendo al impacto favorable que ello finalmente tendrá en la productividad y clima laboral de las empresas.

(Huamán, K. & Beltrán, A., 2020, p.15), en la investigación titulada "Acoso sexual y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa la Venturosa del distrito de Surco 2019" concluye que, el acoso sexual "(...) afecta directamente el desempeño laboral del trabajador, ya que los trabajadores se encuentran imposibilitados a trabajar en un ambiente digno". De modo que, consideramos que los empleadores deben de contar con las herramientas adecuadas para garantizar que el trabajador ejerza sus funciones en un ambiente digno y seguro.

Ticona, M. (2020), en su investigación titulada "El acoso laboral entre trabajadores y su efecto solidario en la responsabilidad civil del empleador como autor indirecto en el Perú", revela que el acoso sexual en el trabajo es el principal tipo de hostigamiento que denuncian los trabajadores, cuyas víctimas en su mayoría son mujeres.

Sánchez, J. (2020), en su tesis titulada "El acoso laboral en la dignidad del trabajador en el Gobierno Regional de Tumbes - 2020", refiere que el acoso laboral es un problema que afecta a la dignidad de los trabajadores y vulnera el derecho del trabajo, por lo que recomienda a los funcionarios a tomar acciones inmediatas en la identificación del acoso laboral que permita identificar, prevenir y sancionar dichos actos. Agrega, que se debe exigir la conformación de un comité paritario para atender este tipo de problema y se consignan en el Reglamento Interno de Trabajo. Finalmente, respecto el problema del acoso laboral recomienda que se establezca un programa de capacitaciones a los trabajadores con la finalidad de fortificar sus conocimientos sobre el acoso laboral y se incentive el respeto de la dignidad; así como inculcar valores de solidaridad y respeto entre compañeros; propiciar el trabajo en equipo, para que de esta manera se pueda evitar que se generalice el acoso en el centro de trabajo; tomando conocimiento de cuáles son sus efectos en la salud y en las relaciones laborales.

#### **b) Internacionales**

El hostigamiento sexual es una forma de violencia y discriminación, identificada como tal a principios de la década de 1970. En el pasado, algunas feministas documentaron comportamientos similares y los describieron como una forma de agresión masculina que parece ser de naturaleza sexual, pero es un ejercicio de poder.

Martínez, C. (2022), en el artículo titulado "Acoso ¿Denuncia legítima o victimización de Martha Lamas" refiere que, si bien la mayoría de las mujeres son víctimas, todo el movimiento social feminista no puede ser etiquetado como tal y debe ser tratado con cuidado, no solo por los ciudadanos cuyos derechos están garantizados, sino también por el Estado que

debe juzgar. Entonces, la ley tiene un papel complicado porque, por un lado, el Estado tiene que proteger la seguridad de las mujeres, pero, por otro lado, no puede ser una víctima y este trabajo es un trabajo que debe aprenderse y nutrirse durante todo el proceso, no sólo los legisladores, sino también los jueces que hacen cumplir una orden o sentencia de protección.

Bueno, J.C. (2018), en su tesis titulada "El acoso sexual: Análisis comparativo de la regulación en Chile y el derecho latinoamericano" señala que es imposible que el ámbito del Derecho explique en su totalidad el fenómeno del acoso sexual, por lo que se debe recurrir a fuentes sociológicas y psicológicas que permitan desarrollar un estudio acerca de cómo se enfrentar una realidad que nadie desea forme parte de nuestra convivencia pero que está latente.

Serrano, A. (2019), autora argentina en su tesis titulada "La protección internacional de los Derechos Humanos: El caso del acoso sexual laboral en Argentina" señala que en materia de acoso sexual laboral, las políticas públicas de Argentina no fueron diseñadas, ni tampoco hay producción legislativa concreta, programas de contención de las víctimas, protocolos de atención, oficinas especializadas, funcionarios, tampoco forenses capacitados en materia de violencia de género y hostigamiento sexual, ni jueces especializados, ni fueros especiales, ni áreas en el ámbito penal y administrativo, incluido el propio Consejo Nacional de la Mujer que depende de la Secretaría Ejecutiva del Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales de la Presidencia de la Nación, por lo que señala que Argentina ha recibido duras críticas por de la Organización de los Estados Americanos - OEA. Asimismo, refiere que, en Argentina, el problema no radica totalmente en el reconocimiento formal de derechos sino en asegurar su ejercicio.

En conclusión, el hostigamiento sexual es un problema que para su adecuada atención debe recurrir a diferentes fuentes que permitan su desarrollo. Asimismo, dicha figura requiere que una atención especializada en cuanto a su prevención, atención y sanción.

### **1.3. Marco teórico**

#### **Generalidades del acoso y hostigamiento sexual**

El acoso es un problema social muy antiguo que siempre ha existido pero que ha sido denominado, por primera vez como "sexual harassment", hace pocas décadas, como una de las consecuencias visibles de la entrada de la perspectiva feminista en el ámbito académico, institucional y normativo que tuvo lugar en los años 70 por un grupo de feministas norteamericanas en la Universidad de Cornell (EE.UU), quienes expresaron su experiencia en el mundo laboral, señalando que por muchas generaciones las mujeres han sido, y siguen siendo sometidas a conductas de naturaleza sexual y sexista derivadas de las desiguales relaciones de poder y a discriminaciones y conductas hostiles por razón de sexo en su entorno laboral.

La Confederación Sindical de Comisiones Obreras - CCOO (2021), subraya que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral como práctica de violencia y discriminación contra las mujeres, atenta contra la dignidad, salud y otros derechos, que obstaculizan su participación laboral y que contribuyen en numerosas ocasiones a expulsarlas del empleo. Es importante mencionar que las mujeres son el mayor grupo que recibe propuestas de naturaleza sexual o actos sexistas en su desarrollo formativo y profesional. No

obstante, esto no limita que los hombres también puedan verse afectados por este tipo de actos que contravienen sus derechos.

Pérez, R. & Rodríguez, C. (2013), citan a la Equal Employment Opportunity Commission – EEOC, de Estados Unidos, ya que ellos incorporan una segunda definición de acoso sexual. Dicho ello, refieren que el acoso sexual es definido como: proposiciones de índole sexual no deseadas o requerimientos de favores de naturaleza sexual, entre otras conductas físicas y verbales las cuales se configuran acoso sexual bajo la siguiente premisa:

1. Que, de manera tácita o expresa se forman acuerdos respecto a términos y condiciones de empleo.
2. La aceptación o rechazo de la propuesta realizada sea el sustento del otro para la toma de decisiones que involucran las condiciones laborales de esa persona.
3. Esta conducta tiene como fin obstaculizar su rendimiento laboral, creando un entorno de trabajo desagradable.

Como podemos observar, a principios de los años 80, el acoso y hostigamiento sexual se integró en el ámbito normativo en materia laboral como problema social. Asimismo, esta segunda definición es mucho más amplia que la anterior definición en cuanto al género de las personas que son protagonistas de estos actos de acoso sexual, pues indica que tanto hombres como mujeres pueden ser potenciales acosadores o acosadoras. Sin embargo, la categoría de comportamientos que pueden ser considerados acoso sexual en el lugar de trabajo es muy limitada, ya que se trata únicamente de actos sexuales en el sentido estricto de la palabra, como silbar, registrar, pornografía, exhibiciones sexuales cuando se amenaza, etc.

Pérez, R., & Rodríguez, C. (2013) señalan que el acoso sexual son aquellas conductas de índole físico o verbal, de naturaleza estrictamente sexual, expresadas a modo de chantaje

o acoso ambiental, generadas en el entorno laboral por cualquier género, dirigidas en su mayoría a las mujeres por parte de los hombres y de cualquiera de las posiciones jerárquicas que resultan tacita y/o manifiestamente ofensivas para quien las recibe.

En virtud de lo expuesto, el acoso sexual se instaló por primera vez en el ordenamiento jurídico anglosajón, luego de ello se expandió en segundo lugar a los países industrializados. Finalmente, tuvo un alcance en los países desarrollados de culturas occidentales, tales como Latinoamérica.

El acoso sexual en el lugar de trabajo es un término moderno que se refiere a un viejo problema de las mujeres que reciben "atención sexual no deseada" esta conducta surge desde la incorporación de las mujeres al mercado laboral. Cabe señalar que esto no significa que las mujeres sean las únicas víctimas de acoso, sino que pueden ser tanto hombres como mujeres.

En otros términos, en el transcurso del tiempo se iba tratando y reconociendo al acoso y hostigamiento sexual como una forma de violencia de reconocimiento social y legal, ello en razón que ocasiona que la persona afectada se sienta ofendida, humillada y afectada al recibir un acto de naturaleza sexual contra de su voluntad.

En efecto, es importante destacar que, el acoso y hostigamiento sexual sin duda alguna constituyen un problema social que afecta principalmente al género femenino producido en un contexto de relación de dependencia, ya sea laboral, formativa o de otra índole, que afecta directamente a nivel individual y nivel social a la víctima, creando un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe, vulnerando así su libertad individual, seguridad, dignidad, privacidad, el trabajo y el desarrollo común.

Ahora bien, es importante mencionar que existen diversos modelos explicativos de acoso y hostigamiento sexual, que nos permiten tener aproximaciones teóricas en el ámbito legal. En efecto, a continuación, procederemos a detallar estas aproximaciones.

## **Modelos explicativos de acoso y hostigamiento sexual**

### **Modelo biológico natural**

Respecto a este modelo, se afirma que el hostigamiento y acoso sexual son el "(...) resultado del impulso sexual masculino. (...) tanto los hombres como las mujeres se sienten naturalmente atraídos y, en consecuencia, es normal que existan comportamientos sexuales entre ellos. Niega que la intención de este tipo de violencia sea discriminar". (Instituto Nacional de las Mujeres, 2011, p.11),

De igual manera, diversos autores sostienen que el acoso y hostigamiento sexual provienen del "modelo biológico natural". Asimismo, aseguran que el deseo involuntario es más fuerte en hombre que en las mujeres, por lo que la orientación sexual de los hombres tiende a ser más fuerte y predominante.

Bajo ese contexto, según el modelo de este planteamiento, la conducta realizada es involuntaria y normalizada, ya que se reconoce la presencia de un comportamiento sexual, pero refiere que estos actos son originados por propio impulso, sin que ello implique la intencionalidad de violentar, humillar y/o denigrar a las mujeres por la espontánea de los actos hostiles.

## Modelo organizacional

Según este modelo, la razón principal que origina el acoso y hostigamiento sexual es la estructura vertical y jerárquica de las organizaciones, en razón a la subordinación de los trabajadores.

Diversos autores coinciden que una de las formas más comunes de perpetuar la violencia de género es a través del "modelo organizacional", estas consideraciones parten en virtud del ejercicio de poder que utiliza el agresor hacia la víctima a través de la subordinación. Asimismo, coinciden en que el acoso y hostigamiento sexual en su mayoría se presenta en los centros laborales y académicos, ya que la subordinación es el mecanismo por el cual es más visible y más fuerte el dominio que ejerce el agresor frente a la víctima.

Por otro lado, Peralta, L. (2020), Magister en Derechos Humanos por la Pontificia Universidad Católica del Perú – PUCP, comenta que el acoso sexual por parte de los subordinados es una respuesta a los intentos de validar o igualar las diferencias de poder. Dicho ello, de acuerdo con este modelo, el acoso y hostigamiento sexual se vuelven instrumentos mediante los cuales el hombres y mujeres afianzan su poder, ganando ventaja entre compañeros, y consigo la vulnerabilidad de las víctimas.

En efecto, es importante tener en cuenta que si bien el acoso y hostigamiento sexual son situaciones en las que pueden participar en su mayoría los hombres, las mujeres también pueden actuar como sujeto agresor. Sin embargo, las investigaciones evidencian que los actos de acoso y hostigamiento sexual son perpetrados en su mayoría al género femenino, siendo el principal receptor vulnerando sus derechos fundamentales.

## **Modelo sociocultural**

El modelo sociocultural es una forma derivada de las normas actuales, valores, estereotipos y creencias que enfatizan el papel dominador del hombre sobre la mujer.

Para Ferrer-Pérez, V., Navarro, C., Ferreiro, V., Ramis, M. C., & Escarrer, C. (2014), el modelo sociocultural es una consecuencia lógica de la desigualdad de género y el sexismo que existe en las sociedades patriarcales y uno de los mecanismos utilizados por el patriarcado para controlar a las mujeres y expulsarlas y/o mantenerlas fuera del mercado laboral. Por lo tanto, el poder de género es un factor explicativo en este enfoque. En otras palabras, el acoso y hostigamiento sexual desde el enfoque sociocultural son una forma de expresión del "poder patriarcal" en las relaciones entre hombres y mujeres que fortalece psicológicamente los estereotipos socioculturales de género debido a la condición de inferioridad que socialmente se ha atribuido a las mujeres frente a los varones. A esos tres modelos, Gutek y Morash, en 1982, añadieron un cuarto modelo denominado: "Modelo de los roles extralimitados".

## **Modelo de roles extralimitados**

Briones, M. (1992, septiembre 22) señala en su obra que Gutek y Morash, que encontraron un cuarto modelo denominado "modelo de roles extralimitados", dicho modelo refiere que las mujeres eran vistas como imágenes sexuales propias del estereotipo cultural, imagen que fue extendida en los centros laborales. Lo cierto es que, las mujeres continúan siendo vistas más allá de sus cualidades profesionales, sino que se centran en verlas como el género seductor y distractor para los hombres que trabajan junto a ellas.

Ante ello consideramos que este modelo asigna a la mujer un cliché sobre una imagen sexual haciendo referencia que únicamente sirve como género seductor distractor para el varón, conducta que prima incluso por encima de las cualidades profesionales en el ámbito laboral. La diferencia, como se explicó anteriormente, son:

**Tabla 1**

*Modelos explicativos de acoso y hostigamiento sexual*

<b>Modelo Biológico</b>	<b>Modelo Organizacional</b>	<b>Modelo Sociocultural</b>	<b>Modelo de Roles extralimitados</b>
<p>Es una manifestación de la atracción sexual involuntaria del hombre hacia la mujer, por razones biológicas.</p> <p>No considera que exista acoso y hostigamiento sexual ya que no hay intencionalidad de discriminar y/o afectar a la mujer.</p>	<p>Es una manifestación del acoso y hostigamiento sexual que se desarrolla en las empresas y organizaciones.</p> <p>Los factores estructurales de una empresa son claves para comprender que la subordinación es el marco en el que se desarrolla el acoso y hostigamiento sexual.</p>	<p>Es una manifestación del acoso y hostigamiento sexual que surge del poder patriarcal en las relaciones entre hombres y mujeres.</p> <p>Se deriva de los estereotipos y creencias que enfatizan el papel dominador del hombre sobre la mujer.</p>	<p>Asigna un cliché sobre una imagen sexual haciendo referencia que la mujer únicamente sirve como género seductor distractor para el varón.</p>

### **La violencia basada en género**

La Organización de las Naciones Unidas (en adelante, ONU) define a la violencia de género como aquel acto de violencia sexista que tiene como resultado un daño físico, sexual o psíquico lógico, ya sea en la vida pública o en la privada de la víctima.

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP (2015), informa que en la IV Conferencia de Estados Parte de la Convención Belém do Pará, conocida como Convención de Belém do Pará (sitio de su adopción en 1994) reconoce a esta violencia como

una manifestación de relación de poder históricamente asimétricas entre hombres y mujeres y considera que la violencia de género es toda acción basada en el género que ocasione, muerte, perjuicio físico, mental o sexual hacia la mujer ya sea en el espacio público o privado.

Sobre la base de la violencia de género, siguiendo los parámetros descritos por Ayuda en acción. (2018, Julio 5), tenemos subtipos a considerar tales como:

- i) La violencia económica: Corresponde a cualquier acción o acciones (sean estas directas o mediante la ley) que buscan una pérdida de recursos económicos / patrimoniales mediante la limitación (por ejemplo, las mujeres no pueden tener propiedades o hacer uso de su dinero o de sus derechos patrimoniales);
- ii) Violencia laboral: Es cualquier acto que surge en el entorno laboral que dificulta el desarrollo o estabilidad laboral de la mujer en la empresa.
- iii) Violencia institucional: Es aquella violencia donde las autoridades dificultan, retrasan o impiden el acceso a la vida pública, la adhesión a ciertas políticas e incluso la posibilidad de que las personas ejerzan sus derechos;
- iv) Violencia psicológica: Debe ser considerado como cualquier acción que degrada o intenta controlar las acciones o decisiones sobre la mujer. Este tipo de violencia contra las mujeres puede manifestarse como acoso, restricción, humillación, manipulación o aislamiento, produciendo daños emocionales y perjudicando el desarrollo en su mayoría se desarrolla en un entorno familiar por parte de la pareja y/o la familia;
- v) Violencia física: Se traduce en cualquier acción que provoca daño o sufrimiento físico y afecte a la integridad de la persona: empujones, hematomas, heridas, quemaduras;
- vi) Violencia sexual: Es cualquier acto que amenace o viole el derecho de una mujer a tomar decisiones sexuales. La violencia sexual no se

limita a obligar a una mujer contra su voluntad, sino que se limita a cualquier forma de acoso, explotación, abuso o intimidación, ya sea que ocurra dentro o fuera del matrimonio o en cualquier relación; vii) Violencia simbólica: Se trata de un conjunto de estereotipos, mensajes, valores o etiquetas que transmiten y refuerzan la repetición de relaciones basadas en la desigualdad, el machismo, la discriminación o la naturalización.

### **Conceptualización de acoso y hostigamiento sexual**

La Organización Internacional del Trabajo - OIT (2013), homologa los términos acoso y hostigamiento sexual y lo conceptualiza como una conducta en base al sexo, que resulta incómodo y humillante para quien lo recibe. Para que se configure como acoso sexual deben encontrarse ambas características: no deseado y ofensivo. En tal sentido, la OIT considera al hostigamiento sexual o acoso sexual como una manifestación que genera discriminación y daño hacia la víctima, debido a comportamientos desagradables basados en el sexo.

Por otro lado, la (Recomendación General N° 19: La violencia contra la Mujer. CEDAW. 1992, p.3), define al hostigamiento sexual en el numeral 18 del artículo 11 como aquel "Comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o, de hecho." Tal conducta puede ser humillante y representar un riesgo para la salud y la seguridad. Asimismo resultará discriminatorio cuando la mujer tenga motivos para creer que su negativa a este tipo de comportamiento le causará problemas en su ambiente de trabajo, incluida su permanencia o ascenso, o cuando se genere un ambiente de trabajo hostil.

En virtud a lo expuesto, tanto la OIT como la Recomendación General núm. 19 de la CEDAW, identifican al acoso y hostigamiento sexual como aquella forma de discriminación que impide gravemente la igualdad de derechos ocasionados por conductas de naturaleza sexual que humillan y lesionan los derechos constituciones de aquellos que reciben estos tipos actos no deseados y ofensivos, generando consigo un problema ante la carencia de respeto a la dignidad y otros derechos en su desarrollo profesional.

En otras palabras, el acoso y hostigamiento sexual son comportamientos de índole sexual que no solo son humillantes para aquellos que reciben estos actos, sino que además esta figura ocasiona que las víctimas se sientan ofendidas, humilladas e intimidadas a causa de sometimientos de naturaleza sexual en sus relaciones laborales.

“La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se las somete a violencia, por su condición de mujeres, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo” (CEDAW, 1992, p. 3). En tal sentido, el acoso y hostigamiento sexual debe entenderse como una forma de violencia de género que no es solo una forma de poder, sino también es una forma de discriminación en base al sexo utilizada para mantener el poder.

En otras palabras, el acoso y hostigamiento sexual son acciones sexistas que priman sobre el género, y su principio subyacente es la desigualdad contra la mujer en el ámbito laboral.

## **Tipos de acoso y hostigamiento sexual**

A partir de las normas y doctrinas jurídicas internacionales, comparadas y nacionales, se han identificado dos tipos de acoso y hostigamiento sexual: el chantaje sexual y el acoso ambiental.

### **a) Chantaje sexual**

El chantaje sexual también denominado como “hostigamiento sexual típico”, “chantaje de intercambio” o “acoso quid pro quo” consiste en aquella conducta mediante la cual se obliga al trabajador a escoger entre la solicitud de carácter sexual o renunciar a algún beneficio laboral o incluso a su permanencia.

López, H., & Pereira, A. (2021), refieren que el chantaje sexual es producido por un superior jerárquico o por alguna persona que pueda incidir sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona que recibe el acoso sexual. En otras palabras, para que se produzca el chantaje sexual la actitud debe provenir del propio empleador o de aquella persona que se haya delegado las tareas, es decir, que a través de su posición superior pretende imponer un hecho de acto sexual no deseado a través de amenazas que interfieren o interferirán en las condiciones de trabajo y/o permanencia atentando contra su derecho a la dignidad.

Begoña, señala que el chantaje sexual “es realizado por un superior jerárquico (sea o no el empresario), que consiste en condicionar la contratación, las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo, al sometimiento de la víctima a una propuesta de tipo sexual”. Asimismo, agrega que, “sólo el empresario físico, el representante legal del

empresario jurídico o un directivo con competencia delegada para decidir el acceso al empleo, una condición laboral o el cese del trabajador, pueden ser sujetos activos de un chantaje sexual". (Begoña, A., 2018, p. 14)

En dicha forma, debemos comprender que ante un caso de chantaje sexual o hostigamiento sexual típico se condiciona que el agresor tenga una posición de jerarquía y/o condición ventajosa sobre la víctima de carácter descendente (relación de superioridad jerárquica con la víctima), la cual estará condicionada a someterse a proposiciones o circunstancias de naturaleza sexual que condicionan su crecimiento y estabilidad laboral.

#### **b) Hostigamiento sexual ambiental**

López, H., & Pereira, A. (2021), refieren que los actos de hostigamiento sexual ambiental no operan a partir de una expresión de poder sino más bien operan con la prescindencia de jerarquía, es decir, los actos de hostigamiento sexual se producen por trabajadores inferiores jerárquicos que realizan conductas de naturaleza sexual o sexistas sobre la víctima, la cual involucra impulsos o solicitudes sexuales, u otras manifestaciones verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, con el propósito o efecto de limitar innecesariamente el desempeño laboral o crear un hostil de trabajo.

En otras palabras, este tipo de acoso y hostigamiento sexual parte de una conducta de naturaleza sexual o sexista propiciada por parte de trabajadores de un mismo nivel jerárquico o de niveles inferiores al de la víctima en beneficio propio o de terceros.

Ahora bien, complementando lo anterior debemos señalar que el acoso laboral al ser una forma en la que un trabajador puede ser hostigado en función al rango de su agresor. Puede clasificarse de las siguiente:

**Tabla 2**

*Clasificaciones de los diferentes tipos de acoso en el ámbito laboral*

<b>Acoso vertical descendente o “bossing”</b>	<b>Acoso vertical ascendente</b>	<b>Acoso horizontal</b>	<b>Acoso mixto (vertical descendente + horizontal)</b>
Es aquel acoso laboral llevado a cabo por un trabajador superior jerárquico hacia uno de menor posición.	Es aquel acoso que se produce por una persona de nivel jerárquico menor.	Es aquel acoso que se produce entre dos trabajadores a más que se encuentran en el mismo nivel jerárquico o similares.	Es la intervención simultánea de superiores y compañeros o una combinación de superiores, compañeros o subordinados.

Tomando en cuenta lo anteriormente mencionado, el numeral 6.3 del artículo 6° del Reglamento de la Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual señala que el hostigamiento sexual se configura “independientemente de si existen grados de jerarquía (...) o si (...) se produce durante o fuera de la jornada (...), de trabajo o similar; o si este ocurre o no en el lugar o ambientes (...), de trabajo o similares”. (MIMP, 2019, p.4)

Del mismo modo, la “Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público” refiere que:

“No es necesario que la conducta de connotación o contenido sexual ocurra tanto en el lugar de trabajo como en los horarios laborales. Esto debe tenerse en cuenta en el caso del hostigamiento sexual típico o chantaje sexual.” (MIMP, 2019, p. 27)

En ese sentido toda conducta de connotación sexual que ocurra fuera del lugar de trabajo será considerada hostigamiento sexual laboral, si el sometimiento a la víctima de tal conducta se convierte en una condición de su permanencia o modificación de su relación laboral. (MIMP, 2019)

Como ya hemos mencionado, en nuestra opinión el hostigamiento sexual tiene gran presencia en las relaciones de carácter laboral que se instauran en relaciones de autoridad o dependencia o con prescindencia de jerarquía.

### **Manifestaciones del hostigamiento sexual**

Como decíamos en un inicio, los actos de acoso y hostigamiento sexual se expresan en actos de naturaleza sexual y sexista que ocasionan que las víctimas se sientan humilladas e intimidadas.

Ahora bien, debemos referir que en nuestro país la actual norma que desarrolla la configuración del hostigamiento sexual es la Ley N° 27942, denominada “Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual”, la cual en el artículo 6° establece una serie de manifestaciones que pueden aplicarse para la configuración del hostigamiento sexual, los cuales detallaremos a continuación:

- 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.** - Es aquel ofrecimiento que hace el agresor a la persona hostigada de un trato que beneficie integralmente su relación laboral o sus condiciones de trabajo, tales como: estabilidad o permanencia en el

trabajo, todo ello a cambio del acceso sexual para el otorgamiento o mantenimiento de determinados beneficios laborales. López, S. (2017)

**b) Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta**

**no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.** - Son aquellos comportamientos que resultan molestos para la persona que lo recibe, puesto que se le ordena que realice actos en contra de su voluntad a través de amenazas, generalmente este tipo de amenazas giran en torno a la estabilidad laboral de la víctima. La “determinación de qué comportamientos resultan o no molestos es algo que depende del receptor de las conductas, siendo en este punto irrelevante la intencionalidad del emisor de las conductas”. López, S. (2017)

**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.** - Según Rubenstein, las conductas de carácter sexual pueden caer en alguna de las siguientes categorías:

- La conducta verbal de naturaleza sexual puede incluir proposiciones para tener actividad sexual; coqueteos ofensivos; comentarios sugerentes, insinuaciones o comentarios lascivos, incluso sugerencias continuadas para una actividad social fuera del centro pese a que la persona que lo recibe ha dejado claro que tales sugerencias no son bienvenidas.

- La conducta no verbal de naturaleza sexual se refiere a la exhibición de fotografías, objetos o materiales escritos pornográficos o sexualmente sugestivos; miradas, silbidos o gestos sexualmente sugestivos.

En cambio, Kenneth Cooper clasificó los comportamientos en seis categorías:

- (1) “Apreciación estética”: Este comportamiento se refiere a comentarios directos y no agresivos sobre las características físicas o sexuales de una persona.
  - (2) “Hostilización verbal directa”: Este comportamiento incluye bromas sexuales sobre los trabajadores de miradas que pueden hacer que una persona sienta que está siendo desvestida.
  - (3) “Toque social”: Este comportamiento es utilizado para referirse al contacto sexual es diferente al amical.
  - (4) “La práctica de la intimidación” a diferencia del “toque social”, incluye el contacto físico que no es de naturaleza inocente ni en el lugar de su ocurrencia, aunque su ofensa esté encubierta.
  - (5) “Abuso sexual”: Este comportamiento generalmente se limita a actos en los que los trabajadores son obligados a tener contacto físico.
  - (6) “Amenaza máxima”: Este comportamiento se refiere a las amenazas coercitivas de los superiores para obtener favores sexuales. López, S. (2017)
- d) **Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.** - “Es

comúnmente vista como contacto físico que va desde el tocamiento innecesario, dar palmadas o pellizcos o frotarse contra el cuerpo de otro trabajador la cual genera en muchas ocasiones tentativas de violación y la coacción o imposición para tener relaciones sexuales" López, S. (2017)

e) **Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo. -**

Este tipo de manifestación surge como una consecuencia en razón al rechazo de la víctima, esto genera que la víctima reciba un trato inadecuado y anormal en el desarrollo de las actividades cotidianas del centro de trabajo. En función a ello, una de las formas en que se exterioriza este trato es mediante llamadas de atención sin causa justificada, insultos despectivos o insultos que están relacionados con el género o comentarios ofensivos acerca de la apariencia o vestido. López, S. (2017)

f) **Otras conductas que encajan en el concepto regulado en el artículo 4 de la presente Ley. -**

No es extraño encontrarse con conceptos que van más allá de una conducta típicamente son de connotación sexual. No obstante, nuestra legislación peruana considera que existen conceptos más amplios de lo que constituye una conducta de naturaleza sexual. «En efecto, para muchos las conductas de carácter sexual no se limitan a aquellas con un componente de deseo sexual y/o de erotismo (...) Así, para quienes adoptan estas definiciones más amplias, las conductas de naturaleza sexual comprenderán también a un conjunto de actitudes que "denigra o ridiculiza" o es intimidatorio o físicamente abusiva hacia un trabajador.» López, S. (2017)

Asimismo, con relación a las manifestaciones del hostigamiento sexual en el trabajo, en nuestro ordenamiento distintas entidades han brindado diversos lineamientos y guías de orientación para ayudar a detectar las diversas formas y ejemplos de actos o conductas de

hostigamiento sexual, lo cual constituye herramientas para poder identificar aquellos casos en los que dichas conductas tienen lugar.

Así, de conformidad con el Informe N° 007-2018-DP/ADM, “Aproximación a la Problemática del Hostigamiento Sexual Laboral contra Mujeres” emitido por la Defensoría del Pueblo. (2018). en el punto 1.3. Conductas típicas de acoso u hostigamiento sexual, se establecen distintos ejemplos de conductas que califican como acoso u hostigamiento sexual laboral, las cuales se indican a continuación:

- Solicitud de favores sexuales a cambio de algún beneficio.
- Tocamientos no deseados, el inclinarse sobre otra persona, arrinconar o pellizcar.
- Miradas o gestos sexuales.
- El envío de correos o material de naturaleza sexual, o llamadas telefónicas
- Repetidas invitaciones a citas que son rechazadas
- Bromas, chistes, comentarios o preguntas de naturaleza sexual no deseadas
- Referirse a una persona adulta como niña, niño, bombón, muñeca, muñeco, bebé o cariño.
- Silbarle a alguien
- Cambiar los temas de discusión laborales a temas sexuales
- Narrar historias de naturaleza sexual.
- Preguntar sobre las fantasías, historia o preferencias sexuales de la persona.
- Preguntas personales sobre la vida social y/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 una persona
- Masajes en el cuello.

- Tocar 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.

Por otro lado, de acuerdo con lo señalado por el Tribunal del Servicio Civil. (2021), dicha entidad también ha tenido oportunidad de desarrollar diversos criterios y ejemplos respecto a las distintas formas de manifestación del hostigamiento sexual en el trabajo. Así, de conformidad a la Guía denominada “Infórmate sobre el hostigamiento sexual”, dicha entidad brinda algunos ejemplos de hostigamiento sexual, entre los cuales señala lo siguiente:

- Referirse a una persona adulta como niña(o), bombón, muñeca(o), bebé o cariño.
- Narrar historias de naturaleza sexual.
- Realizar comentarios homofóbicos o con respecto a la sexualidad de la persona.
- Exhibir fotos, calendarios, fondos de pantalla en el PC u otro material con contenido sexualmente explícito.
- Realizar repetidas invitaciones para reunirse, almorzar o tener una cita con la persona.

De ese modo, se aprecia que distintas entidades y órganos instructores en nuestro país, así como el propio Poder Judicial, han tenido ocasión de pronunciarse respecto al tema del hostigamiento sexual en el trabajo, determinando todas aquellas conductas que pueden ser consideradas como manifestaciones y ejemplos de hostigamiento sexual.

## Sujetos

### a) Hostigador

Nuestra legislación en el artículo 3° del Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP define al hostigador como “(..) toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual” (MIMP, 2019, p. 7). De este modo, el hostigador es aquel sujeto activo que dirige en contra de otra persona comportamientos de naturaleza sexual o sexista en contra de su voluntad. En función a ello, debemos considerar que el hostigador no reconoce que muchas veces la conducta perpetrada contraviene los derechos de la persona agraviada. Sin duda, estaríamos de acuerdo que ello es motivado por la sociedad, ya que indirectamente se ha encubierto esta manifestación de violencia sexual al normalizarla estos actos de connotación sexual.

### b) Hostigado

Nuestra legislación a su vez, en el artículo 3° del Reglamento vigente de la Ley 27942 define al hostigado como “(..) toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual”. (MIMP, 2019, p. 7). Siendo ello así, el hostigado es aquel sujeto pasivo que recibe en su contra comportamientos de naturaleza sexual o sexista. Tomando en cuenta lo dicho, consideramos que el hostigado es aquella persona agraviada independientemente de su género u orientación sexual que se ve afectada directamente. Es por esta razón que, debemos comprender que el hostigado es la víctima que recibe comportamientos de índole sexual que son humillantes e intimidantes a

causa de sometimientos de naturaleza sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación.

### Consecuencias del acoso y hostigamiento sexual

El acoso y hostigamiento sexual son actos o acciones que atentan directamente contra el derecho a la dignidad humana, la integridad personal, a la no discriminación por motivos de género, la libertad sexual, la intimidad personal, a la salud y al derecho a trabajar en un ambiente seguro.

El MTPE (2011), nos brinda las principales consecuencias que desencadenan ser víctima de actos de hostigamiento sexual, los cuales detallaremos a continuación:

**Tabla 3**

*Consecuencias del hostigamiento sexual en las víctimas*

Quebrantamiento de salud mental	Quebrantamiento de la salud física	Afectación del trabajo	Conflictos familiares
Depresión	Dolores de cabeza	<b><u>Desarrollo profesional</u></b>	<b><u>Relación interpersonal</u></b>
Ansiedad	Trastorno	Discriminación	Mala comunicación
Angustia	gastrointestinal	Segregación ocupacional	Tensión
Agresividad	Tensión muscular	Disminución de la productividad	Irritabilidad
Insomnio	Reacciones alérgicas	y calidad de trabajo	<b><u>Calidad de vida</u></b>
Baja autoestima		<b><u>Desarrollo económico</u></b>	Pérdida de calidad de vida por la pérdida del empleo
		Desempleo	
		Discriminación laboral	
		Pérdida de seguridad social	
		Deterioro de la calidad de vida	

*Nota.* Adaptado de la Guía para prevenir el Hostigamiento Sexual en el ámbito laboral [Fotografía], por Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2011, (<https://n9.cl/79xp4>)

Por otro lado, el Instituto Nacional de las Mujeres. (2011), señala que además de los problemas que afectan directamente al trabajador, el empleador también se ve afectado por estos actos de naturaleza sexual, dado que el clima laboral afecta directamente con la productividad y rendimiento en las empresas, al punto que puede ocasionar el aumento de accidentes de trabajo.

Dicho ello, las consecuencias del hostigamiento sexual versan en el ámbito personal y organizacional, ya que afecta derechos constitucionales, así como la productividad de la empresa a causa de actos de connotación sexual.

### **Definiciones del hostigamiento sexual**

Para los efectos de la atención del hostigamiento sexual, la normativa laboral el MIMP, ha dado las siguientes definiciones:

- a) **Conducta de naturaleza sexual:** Son aquellos “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 (...)” (MIMP, 2019, p. 7). En virtud de lo expuesto, ejemplo de ello se tiene conductas que recibe la víctima tales como palmaditas, roces en el cuerpo, proposiciones que van en contra de la libertad sexual y voluntariedad de quien lo recibe.
  
- b) **Conducta sexista:** Soy aquellos “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” (MIMP, 2019, p. 7). Aquí debemos tener en cuenta que, la configuración de la conducta sexista promueve un trato diferenciado basados en el género, queriendo determinar roles y atributos basados en el sexo. En efecto, la conducta sexista revela que la sociedad siempre ha preestablecido roles para los hombres y mujeres haciendo un trato diferenciado entre ambos.

c) **Relación de autoridad**

“Es todo vínculo existente entre dos personas a través del cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a ella. Este concepto incluye el de relación de dependencia” (MIMP, 2019, p. 7).

d) **Relación de sujeción**

De conformidad con las disposiciones generales de Reglamento de la ley N° 27942, la relación de sujeción es: “todo vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicios, formación, capacitación u otras similares, en las que existe un poder de influencia de una persona frente a la otra” (MIMP, 2019, p. 7). Con ello, se define a la relación de sujeción como todo vínculo que se produce para ámbitos de calidad formativa y desarrollo, fuera del derecho laboral en el que se presencia un poder de dominación de una persona frente a otra sometiendo a víctima a actos de hostigamiento sexual.

## Principio para la atención del hostigamiento sexual

De acuerdo con el Reglamento que regula el hostigamiento sexual, se requiere cumplir con los siguientes principios de acción preventiva como de aplicación de medida sancionadora, de los cuales detallamos lo siguiente:

- **Principio de dignidad y defensa de la persona:** Todas las partes involucradas en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben accionar considerando a la persona y el respeto de su dignidad ya que estas son el fin supremo del Estado. Es por ello, que deben asegurar su protección, debido a que el hostigamiento genera un entorno intimidante, perjudicando así la condición laboral de la persona hostigada. MIMP. (2019)
- **Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso:** Toda persona tiene derecho a trabajar, estudiar o realizar sus actividades similares en un ambiente seguro y saludable que conserve su salud física y psicológica. MIMP. (2019)
- **Principio de igualdad y no discriminación por razones de género:** Ninguna persona puede ser discriminada por su sexo, identidad de género u orientación sexual. Por el contrario, se les debe garantizar la igualdad entre las personas, independientemente de su sexo o género. MIMP. (2019)
- **Principio de respeto de la integridad personal:** Todos los involucrados en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben asegurar el respeto por la integridad, física, mental y moral de las partes que estén implicadas. MIMP. (2019)

- **Principio de intervención inmediata y oportuna:** Todos los involucrados en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben actuar oportunamente, aplicando de manera inmediata las medidas de prevención de los actos de hostigamiento sexual y las medidas de protección de las víctimas a fin de deben intervenir en forma oportuna, disponiendo de manera inmediata la ejecución de medidas de prevención de actos de hostigamiento sexual, así como las medidas de protección de las víctimas con la finalidad accionar de manera efectiva. MIMP. (2019)
- **Principio de confidencialidad:** La información contenida es confidencial, por lo que nadie puede brindar o distribuir información, salvo las excepciones establecidas por la Ley N° 27942 y su reglamento. MIMP. (2019)
- **Principio del debido procedimiento:** Los participantes del procedimiento poseen todos los derechos y garantías que derivan del debido procedimiento, el derecho de argumentar, presentar y obtener pruebas, a recibir una decisión debidamente motivada y basada en el derecho, dentro de un plazo razonable. MIMP. (2019)
- **Principio de impulso de oficio:** Los responsables en el proceso de investigación y sanción del hostigamiento sexual deberán dirigir e impulsar de oficio la investigación y requerir la obtención de pruebas que permitan esclarecer los hechos y con ello resolver el procedimiento de investigación. MIMP. (2019)
- **Principio de informalismo:** Los responsables en el proceso de investigación y sanción del hostigamiento sexual deberán interpretar las normas de la Ley N° 27942 y su Reglamento en favor de la admisión y decisión final de la denuncia “sin afectar los

derechos e intereses de los (...) o denunciantes y (..) denunciados/as, por exigencia de aspectos formales que pueden ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público" (MIMP, 2019, p. 7).

- **Principio de celeridad:** Todos los involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben actuar de manera que se omitan actos procesales que entorpezcan el desarrollo del procedimiento, con el propósito de emitir una decisión en los plazos legalmente establecidos. MIMP. (2019)
- **Principio de interés superior del niño, niña y adolescente:** Todos los involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben anteponer el interés superior de las niñas, niños y adolescentes, en todas las medidas que los impacte directa o indirectamente. MIMP. (2019)
- **Principio de no revictimización:** Todos los involucrados en el proceso de investigación deben tomar las medidas adoptar las medidas que precise la Constitución Política del Perú y los Tratados Internacionales a fin de evitar que la víctima sea revictimizada. (MIMP. (2019)

### **Falsa queja en el hostigamiento sexual**

La Ley N° 27942 agrega en sus disposiciones finales que cuando la queja o demanda de hostigamiento sexual sea declarada infundada se podrá acreditar la mala fe del demandante. En virtud de lo expuesto, el demandado con dicha resolución tendrá derecho a tomar acciones legales vía judicial. En estos casos, la supuesta "víctima" denunciante quedaría obligada a hacer efectivo el pago de una indemnización que sería fijada por el juez respectivo.

Finalmente, dicha norma señala que para efectos de la "Falsa queja" el empleador, sobre la base de una sentencia firme que declara infundada la queja o demanda de hostigamiento sexual, puede rescindir un contrato de trabajo con un trabajador del sector privado. MIMP. (2019)

### **Diferencias entre acoso y hostigamiento sexual**

Aunque muchas veces, los términos acoso y hostigamiento sexual han sido utilizados como sinónimo en un marco legal internacional y nacional. También existen posturas que establecen que existen diferencias importantes entre ambos conceptos.

Flores, R. (2018), refiere que el acoso sexual es una forma de violencia en la que aunque no exista subordinación, hay abuso de poder el cual acarrea un estado de indefensión. Diferente al hostigamiento sexual, ya que en este caso existe una relación de subordinación del agresor hacia la víctima en un entorno laboral hostil en una o varias ocasiones. Adicionalmente, esta se expresa mediante actitudes verbales, físicas de connotación sexual.

Respecto a las diferencias entre el acoso y hostigamiento sexual, Del Carmen De la O Frías, N., & Morales, J. (2022), en su artículo "El acoso como parte de la violencia de género" (Brasil) refieren que:

El acoso se manifiesta en las escuelas, en los hogares, en medios de transporte público y en los centros de trabajo. Con relación a lo mencionado previamente, se debe tener en cuenta que el acoso se da entre personas que tienen el mismo nivel o posición inferior jerárquica de la víctima.

Sin embargo, cuando hablamos de casos de hostigamiento sexual, es vertical, esto quiere decir que, las conductas de naturaleza sexual se dan de un superior jerárquico, quien utiliza su posición o cargo para someter.

Canessa, M. (2021), ha manifestado que la diferencia entre el acoso laboral y el hostigamiento sexual se relaciona en que la primera es una forma de discriminación en el trabajo, que consiste en acciones que necesariamente deben ser repetitivas y sistemáticas, mientras que, para la segunda, la manifestación de violencia se materializa en un solo acto. Dicho ello, refiere que la justificación del hostigamiento sexual se debe a que, por la naturaleza del acto cometido, esperar la reiteración de las conductas, minimizaría la gravedad de los hechos, forzando a la víctima a mantener contacto de carácter sexual, por medio de la coacción. En el marco nacional la diferencia entre el acoso y el hostigamiento sexual se da de la siguiente manera:

**Tabla 4**

*Diferencias entre acoso y hostigamiento sexual*

<b>Acoso</b>	<b>Acoso sexual</b>	<b>Hostigamiento sexual</b>
Se encuentra regulado en el artículo 151-A del Código Penal.	Se encuentra regulado en el artículo 176-B del Código Penal.	Se encuentra regulado en la Ley N° 27942 y su Reglamento vigente.
El agresor tiene por objetivo tener contacto o intimidad con la víctima sin su consentimiento, modificando así, su vida diaria.	El agresor tiene por objetivo conseguir un favor o conducta de connotación sexual de parte de la víctima.	El agresor tiene una conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos de connotación sexual o sexista, no deseados o rechazados por la víctima.

<p>El acoso se da cuando una persona de manera continua, y mediante cualquier modo, vigila, hostiga, acorrala a la víctima buscando tener contacto sin que esta lo desee, alterando su vida.</p> <p>La sanción del acoso será no menor de cuatro (4) ni mayor de siete (7) años de cárcel</p>	<p>El acoso sexual son actos de connotación sexual. Se da a través de manifestaciones del hostigamiento sexual descritas en los literales “c) y d) de la ley N° 27942.</p> <p>La sanción del acoso sexual será 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.</p>	<p>Para realizar actos de connotación sexual considera las manifestaciones del hostigamiento sexual descritos en los literales de a al e) de la Ley N° 27942.</p> <p>En caso se determine el acto de hostigamiento sexual, las sanciones aplicables dependen de la gravedad, y podrán ser: amonestación verbal o escrita, suspensión, despido conforme el i) del artículo 25° del D. Leg. N° 728.</p>
---	--	---

**Viñatea y Toyama (2020)**, han manifestado que: “(el acoso sexual) supone un asedio a la persona acosada con la intención de llevar a cabo actos de connotación sexual, el segundo (el hostigamiento sexual) incorpora formas de violencia sexual y sexista a través de diversas conductas que pueden afectar la situación laboral de la persona. De esta manera, un acto de acoso sexual que se presente en el ámbito laboral calificará a su vez como un acto de hostigamiento sexual, más no a la inversa”

En efecto, si bien los conceptos son similares consideramos que existe una delgada línea entre el acoso y hostigamiento sexual, dado que la primera requiere que la conducta sea reiterada, mientras que, para la segunda, se relaciona en que la manifestación de violencia se materializa en un solo acto.

### **Las facultades y obligaciones del empleador en las relaciones laborales**

Con la finalidad de comprender mejor la aplicación de la Ley 27942 “Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual”, es indispensable acudir a algunos conceptos esenciales en el derecho laboral.

Empezaremos mencionando que en el derecho peruano se fundamentan en la naturaleza especial de la relación jurídica regulada por el derecho del trabajo, que surge de la celebración de un contrato de trabajo. Así pues, de acuerdo con el artículo 4° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que un contrato debe cumplir con éstos tres elementos esenciales: (i) prestación personal; (ii) remuneración; y, (iii) subordinación.

Pero ¿en qué consiste la subordinación? Cornejo, C. (2018), docente en la ESAN refiere que la subordinación es aquel vínculo jurídico del cual se desprenden dos factores: un deber y un poder. En primer lugar, el deber de obediencia recae sobre el trabajador, que está obligado a cumplir las órdenes del empleador. En segundo lugar, se encuentra el factor poder, que recae en que el empleador se encarga de dirigir, fiscalizar y controlar al empleado que se ha vinculado a la compañía.

### **Poder de dirección del empleador**

Las facultades del poder de dirección del empleador han sido recogidas en el artículo 09° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, el cual se refiere a las facultades que tiene el empleador para la consecución de las funciones de la empresa, así como la aplicación de las medidas disciplinarias contra los trabajadores que no cumplan con sus obligaciones. En otras palabras, el poder de dirección puede determinar cómo, en qué forma y de qué manera los trabajadores prestaran servicios.

Al respecto, con relación al poder de dirección, nuestro ordenamiento jurídico ha desarrollado los alcances e implicancias de esta, las cuales fueron recogidas en la Casación Laboral N° 4494-2017-Lima, se puede hablar de los límites del empleador conforme se indica a continuación:

El poder de dirección, que posee el empleador, se manifiesta en su facultad de dirigir, fiscalizar y sancionar al empleado, considerando que debe encontrarse dentro de los límites de la razonabilidad, de manera que el actuar del empleador no sea abusivo o ilegal, es por ello, que están establecidos dos límites: internos y externos. El primero, se ciñe en base a la libertad de empresa y el poder de dirección; y el segundo, se encuentra asociado al principio de razonabilidad y los derechos fundamentales del trabajador. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (2019)

Esto implica que el empleador pueda dar órdenes a los trabajadores y establecer directrices para el correcto desenvolvimiento de las relaciones laborales en la empresa, siempre y cuando estén directamente vinculadas con el servicio para el cual fue contratado el trabajador.

### **Poder de sanción del empleador**

Dentro de las facultades del empleador el artículo 59 de la Constitución Política del Perú respalda el derecho a la sanción, que reconoce la libertad de empresa y se recoge en el artículo 9 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Como hemos señalado líneas arriba, el poder de dirección permite al empleador dirigir, supervisar y dictar órdenes para el cumplimiento de las tareas del trabajador y así mismo, en

caso de incumplimiento de las órdenes o funciones relacionadas con este servicio prestador imponer medidas disciplinarias contra el trabajador.

Fernández, R. (2015), en su artículo "El poder disciplinario del empleador: Configuración jurídica de la sanción laboral que puede imponer al trabajador dependiente", refiere que la sanción es la reacción del poder disciplinario del empleador ante el incumplimiento e infracción de labores por parte del trabajador, al ejercer el derecho a la disciplina, en la forma de imponer una sanción al trabajador, mediante la cual el empleador toma conocimiento del incumplimiento de determinadas obligaciones y/o prohibiciones de trabajo que afecta la organización de la empresa y la disciplina del trabajo.

Bajo ese entendimiento, la forma de sanción disciplinaria es la consecuencia inmediata que debe soportar el trabajador por la infracción cometida ante el incumplimiento de sus obligaciones relacionadas dentro de la relación laboral. Además, de ello este poder evidencia que en las relaciones laborales se dan de naturaleza desigual, ya que uno está facultado con su poder sancionar y el otro a acatar las medidas aplicadas por su empleador.

### **Tipos de medidas disciplinaria**

Ante una falta disciplinaria por parte del trabajador, el empleador tiene derecho a sancionar al empleador por determinadas razones tales como la gravedad de la infracción cometida, el daño a la empresa y otras razones.

Las medidas disciplinarias se dan en función a la naturaleza y gravedad de la falta las cuales pueden ser clasificadas entre sanciones conservativas y sanciones extintas "(...) La primera no causa el término del vínculo laboral. Tiene como objetivo cambiar la conducta y

mejorar las capacidades del trabajador. La segunda, (...) sí genera el fin de la relación laboral.”

(Conexión ESAN, 2022, p.1)

En el marco nacional las sanciones se clasifican de la siguiente manera:

- **Amonestación verbal o escrita:** Es aquella medida disciplinaria con la cual se le comunica al trabajador la falta incurrida en razón a los hechos advertidos. Dicho ello, esta sanción puede determinarse entre faltas leves las cuales quedan en libertad del empleador la aplicación razonable de estas. La sanción debe quedar registrada de manera escrita de tal forma de que haga constancia en el legajo personal del trabajador a fin de que sirva de antecedente en caso se imponga en el futuro una sanción mayor.

Espinoza, J., (2015)

- **Suspensión de labores:** Es aquella medida disciplinaria con la cual se le comunica al trabajador por escrito la falta cometida en razón al incumplimiento de sus obligaciones en el ejercicio de sus funciones en la empresa. Esta comunicación contiene los días de suspensión de labores sin goce de percibir una remuneración, como medida coercitiva ante la falta disciplinaria cometida.

Cabe señalar que, la suspensión de labores sin goce de haberes durará el periodo de tiempo “(...) que el empleador razonablemente considere adecuado, siendo lo óptimo que tanto las causas como el tiempo de duración de la suspensión se especifiquen en el Reglamento Interno de Trabajo o cualquier otra disposición interna empresarial, previamente notificada a los trabajadores”. (Espinoza, J., 2015, p.4)

Siendo así, al ser una medida disciplinaria más rigurosa que la amonestación escrita o verbal, se deberá dejar constancia de su aplicación en el legajo personal del trabajador como antecedente, ello permite al empleador tener un registro si el trabajador comete reiterancia en la misma falta, pudiendo aplicar una medida más severa, tales como el despido.

- **Despido:** Es considerada como la medida disciplinaria más grave que puede recibir el trabajador, y ello es aplicado en virtud de la gravedad de la falta cometida por este último. Dicho ello, el despido extingue de manera unilateral el vínculo laboral que el trabajador mantenía con el empleador. “A diferencia de las otras medidas en el despido tiene una función retributiva y preventiva general respecto de los restantes trabajadores, pero no la función correctiva sobre el propio trabajador sancionado.” (Espinoza, J., 2015, p.4)

El contenido esencial que clasifica las medidas disciplinarias son las siguientes:

**Tabla 5**

*Tipos de medidas disciplinarias*

<b>Amonestación verbal o escrita (leve)</b>	<b>Suspensión (moderado)</b>	<b>Despido (grave)</b>
<p>El empleador informa de manera verbal o escrita que el trabajador ha incurrido en una falta laboral.</p> <p>Se aplica cuando el empleador considera alguna acción del trabajador como una falta leve.</p> <p>Cuando la amonestación es escrita deberá incluirse en el</p>	<p>Consiste en la suspensión temporal de las obligaciones del trabajador sin goce de haber.</p> <p>Se aplica a consecuencia de una falta o incumplimiento leve o moderado, por parte del trabajador.</p>	<p>En este caso, el empleador tiene la facultad de extinguir el vínculo laboral con el trabajador de manera unilateral de conformidad con la LPCL N° 728.</p> <p>Se aplica ante una falta grave.</p>

legajo personal del trabajador de manera formal.	Se incluye en el legajo personal.	Debe constar en el legajo personal.
La reiterancia puede ocasionar la aplicación de una medida más severa.	La reiterancia en la misma falta faculta al empleador a prescindir de los servicios del trabajador.	El despido no requiere que exista una reiterancia.
Tiene función retributiva y preventiva.	Tiene función retributiva y preventiva.	Tiene función correctiva.

Es importante señalar que la normativa no establece el orden con la que debe ser empleada, ya que estas medidas disciplinarias serán aplicadas a criterio del empleador.

Para efectos de culminar la relación laboral del empleador y el trabajador la legislación laboral peruana en su artículo 25 del Decreto legislativo N° 728 establece las causales de despido por comisión de falta grave. Cabe precisar que, para la presente investigación, dentro de ellas, el hostigamiento sexual se encuentra regulado como una causal de falta grave en el inciso i) del Decreto legislativo N° 728 causal de despido.

Ahora bien, es fundamental que el empleador ejerza de manera razonable su facultad sancionadora, ello a fines que la sanción interpuesta no resulte nula. Dicho ello, la abogada, Álvarez, A. (2020, diciembre 17) refiere que el empleador antes de aplicar cualquier tipo de medida sancionadora debe evaluar los siguientes puntos:

- a) La prueba: ... “El empleador debe asegurar que cuenta con prueba suficiente, objetiva y fehaciente de la comisión de la falta.” (p.1)
- b) Igualdad de condiciones: ... “El empleador debe asegurar que en su organización se garantice la igualdad de condiciones, por lo que deben velar que los trabajadores tengan conocimiento de las obligaciones que nacen de una relación laboral.” (p.2)

- c) La fecha: El derecho y las acciones que posee el empleador para aplicar su poder disciplinario se rige bajo el principio de inmediatez.
- d) Justificación: El empleador debe contar con un sustento para asegurarse que el trabajador no contará con una justificación válida que lo pudiera haber eventualmente excusado a la comisión de la falta cometida.
- e) Proporcionalidad: ... “Debe observar cuál fue la falta cometida, el daño producido y las circunstancias particulares para así determinar cuál será la medida disciplinaria que se debe aplicar.” (p.3)
- f) Causalidad: ... “Nexo entre la falta cometida y la responsabilidad del trabajador sancionado.” (p.3)

En conclusión, en razón a los puntos previamente mencionados, el empleador tiene la obligación de aplicar todos los criterios razonables para la aplicación de una medida disciplinaria al trabajador.

### **Criterios para la aplicación de la medida disciplinaria por el empleador**

Como hemos señalado, el ejercicio del poder de sanción recae en el empleador. Sin embargo, ello no quiere decir que sus acciones sean de manera excesivas, ya que se debe respetar lo regulado en el artículo 23, párrafo tercero de la CP que nos recuerda que “ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.” (Espinoza, J., 2015, p.4)

Según Pacori, J. M. (2022, enero 19), para efectos de la aplicación de las medidas disciplinarias el empleador debe aplicar principios que garanticen la protección de derechos constitucionales y la protección de la dignidad del trabajador, por lo que debe ajustarse a los siguientes principios:

**Principio de proporcionalidad:** Es aquel principio que regula que el empleador en su facultad sancionadora no aplique medidas disciplinarias que afecten los derechos del trabajador.

**Principio de razonabilidad:** Exige al empleador que cuente con un razonamiento jurídico y razonable al momento de aplicar una medida disciplinaria.

**Principio de non bis in ídem:** Es aquel principio aquel principio material mediante el cual se supone que la persona no puede ser sancionada administrativamente más de dos veces por un mismo hecho, salvo que el objeto protegido sea distinto. En otras palabras, en el ámbito del derecho laboral, el trabajador no puede ser juzgado dos veces por los mismos hechos que han sido objeto de investigación anteriormente.

**Principio de inmediatez:** Este obliga al empleador a sancionar al trabajador en un plazo razonable después de haber tomado conocimiento de la falta. Pacori, J. M. (2022) Dicho ello, el empleador si supera el plazo se interpreta que al no tomar acciones se asume que éste renunciar al derecho de tomar acciones.

En efecto, consideramos que el principio de inmediatez es aquella obligación con la que el empleador deberá iniciar un procedimiento administrativo disciplinario, después de

conocida la comisión de una falta o infracción por parte del trabajador dentro de un plazo razonable.

En conclusión, el empleador deberá aplicar estos principios al momento de ejercer su poder directriz, ello a fines de garantizar la protección de derechos constitucionales del trabajador.

### **El hostigamiento sexual en el ámbito laboral del sector privado**

Para el caso del hostigamiento sexual la Ley N° 27942 y su Reglamento vigente, regulan la prevención y sanción del hostigamiento sexual producido en las relaciones de poder o dependencia, cualquiera sea la relación jurídica.

### **Marco normativo de los actos de hostigamiento sexual en el Estado peruano**

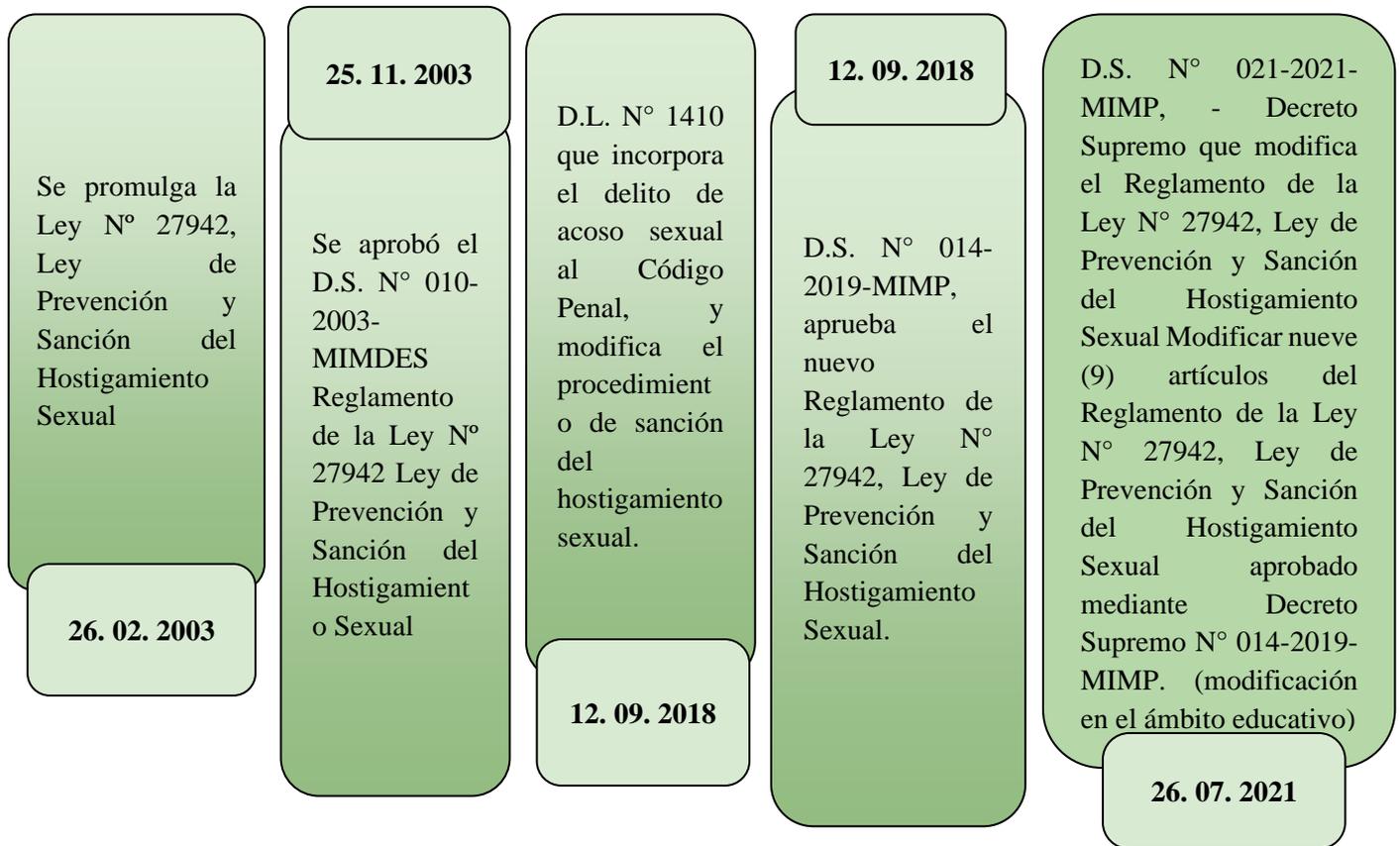
El término hostigamiento sexual en el Perú es una figura legal que ha sido incluida recientemente en el marco jurídico con la promulgación de la Ley 27942 "Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual" en el año 2003, ésta normativa tiene como objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual derivado de "(...) las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación, así como el hostigamiento sexual que se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo". (MIMP, 2003, p.3)

Posteriormente, en el mismo año se aprobó el Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Ahora bien, en principio esta normativa era aplicada a un nivel de relaciones laborales con o sin autoridad o dependencia jerárquica sobre la víctima. No obstante, el Estado peruano vio conveniente que resultaba necesario realizar modificaciones al Código Penal para incorporar tipos penales que sancionen los actos de naturaleza sexual. En tal sentido, a través del Derecho Legislativo N° 1410 (MIMP, 2018), se 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, ello a fines de garantizar una lucha eficaz contra las diversas modalidades de violencia, que afectan principalmente a las mujeres a lo largo de todo su ciclo de vida.

De conformidad con lo indicado en el decreto precedente, en el año 2019 se aprueba el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, nuevo Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, de acuerdo con las nuevas disposiciones cuyo objetivo es desarrollar normas generales y específicas que cumplan con prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en el marco de las relaciones jerárquicas. Asimismo, se dispone la derogación del Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

**Figura 1: Antecedente normativo - Perú**



Posteriormente, durante el proceso de implementación de lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, el Estado ha identificado necesidades de mejora en el articulado concerniente al ámbito educativo, universitario, por lo que en julio de 2021 se publicó el Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, que modifica artículos del Reglamento.

**Instrumentos normativos nacionales**

El Hostigamiento sexual afecta los siguientes derechos regulados en la Constitución Política del Perú de 1993:

- Del artículo 1: La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.
- Numeral 1 del artículo 2: Toda persona tiene derecho a la vida, a la identidad, a la integridad moral, psíquica y física y al libre desarrollo y bienestar.
- Numeral 2 del artículo 2: Toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley y que nadie puede ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión condición económica o de cualquier otra índole.
- Numeral 2 del artículo 22: A la paz, a la tranquilidad, al disfrute del tiempo libre y al descanso, así como a gozar de un ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de su vida.
- Artículo 23: Establece que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.
- Numeral 1 del artículo 26: Establece que el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación debe ser respetado en la relación laboral.
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, con fecha 26 de febrero de 2003, tiene por objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación.
- Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

- Decreto Supremo N° 009-2005-MIMDES, que aprueba el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Varones 2006-2010.
- Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, con fecha 06 de marzo de 1984.
- Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, con fecha 19 de julio de 2006.
- Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, con fecha 15 de marzo de 2007.
- Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, el cual tiene por objeto garantizar los principios de mérito y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública.
- Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, con fecha 13 de enero de 2010.
- Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, con fecha 19 de agosto de 2011.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, con fecha 03 de julio de 2013.
- Ley N° 30364, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar, con fecha 22 de noviembre de 2015.
- Ley N° 29430, Ley que modifica a la Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del Hostigamiento Sexual.

- Mediante Decreto Legislativo N° 1410, 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, se modifica la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, con fecha 11 de septiembre de 2018.
- Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, con fecha 19 de julio de 2019.
- 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, con fecha 27 de julio de 2016.
- Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Decreto Supremo N° 004-2014-TR, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del MTPE.
- Decreto Supremo N° 019-2006-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.
- Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley del Servicio Civil.

- Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP, Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021.
- Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

### **Instrumentos normativos internacionales**

- 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.
- Convenio N° 111 de la OIT, sobre la discriminación (empleo y ocupación), ratificado por el Perú con fecha 10 de agosto de 1970. Donde se señala que todo Estado Miembro está obligado a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacional, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.
- Recomendación N° 111 de la OIT
- Recomendación N° 19 del Comité para la Eliminación de Discriminación contra la Mujer.
- Convenio N° 155 de la OIT, sobre seguridad y salud de los trabajadores.

- Convenio N° 161 de la 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.
- Convenio N° 190, sobre la violencia y el acoso.

### **Las nuevas obligaciones del empleador en el sector privado – hostigamiento sexual**

El empleador como hemos mencionado en líneas anteriores bajo su facultad directriz tiene la responsabilidad de garantizar al trabajador el respeto a tener derecho a un trabajo digno, a la protección a la vida, la salud y su integridad dentro de la relación laboral. En efecto, “la responsabilidad principal de mantener un ambiente laboral óptimo para todos los empleados es de la empresa, que tiene una serie de obligaciones para prevenir y proceder ante estos casos”. (El Comercio, 2022, p.2)

El hostigamiento sexual al ser actos de naturaleza sexual o sexista que generan humillación e intimidación en las víctimas que rechazan estos actos producidos en una relación de autoridad o dependencia, o cualquiera sea la forma jurídica. El estado peruano ha dispuesto que los empleadores deben contar con un sistema adecuado para atender e investigar las denuncias de hostigamiento sexual laboral.

Herrera, P. (2021, diciembre 7), refiere que, de acuerdo con la Ley N° 27942 y sus disposiciones del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, las empresas deben contar con políticas para prevenir y sancionar el acoso sexual. En ese sentido, las empresas deben mantener las normativas internas actualizadas de conformidad con la normativa vigente. En virtud de lo expuesto, detallaremos estas nuevas obligaciones a continuación:

**1. Obligaciones preventivas:** Las empresas tienen un conjunto de obligaciones para garantizar que sus trabajadores realicen su trabajo en un ambiente saludable que no atente contra su seguridad ni sea objeto de actos de intimidación o acoso. En tal sentido, las empresas deben contar con las siguientes medidas preventivas para erradicar el hostigamiento sexual laboral:

**2. Instalación de un Comité de intervención contra el hostigamiento sexual**

Las empresas con más de 20 trabajadores deben contar con un comité, compuesto por dos miembros titulares elegidos en elecciones por los trabajadores y dos miembros titulares designados por el empleador. Cabe mencionar que dicho comité debe garantizar la paridad de los miembros.

- **Implementación de normativas internas (políticas) para la atención y prevención y sanción del hostigamiento sexual:** Toda empresa con más de 20 trabajadores debe contar de manera obligatoria con una política, la cual debe especificar los canales de atención, presentación de denuncias, el procedimiento, la sanción y los plazos conforme a ley.
- **Capacitaciones obligatorias a los colaboradores y miembros del Comité:** Las empresas deben brindar capacitaciones en materia de prevención y sanción del hostigamiento sexual laboral a todos sus colaboradores, sin excepción. Las capacitaciones deben ser mínimo en dos ocasiones; 1. La capacitación debe realizarse al inicio de la relación laboral y 2) capacitación especializada a la Oficina de Recursos

Humanos y el Comité de intervención o delegado contra el Hostigamiento Sexual, para en casos de empresas con menos de 20 trabajadores.

- **Canales de difusión contra el hostigamiento sexual:** La empresa debe difundir periódicamente los canales de atención e información que permita a los colaboradores identificar conductas que constituyen actos hostigamiento sexual laboral y las sanciones aplicables.
  - **Evaluaciones y diagnóstico:** Las empresas deben realizar una revisión anual a fin de reconocer probables caso o riesgos de que estos ocurran. Las evaluaciones pueden estar incluidas en los marcos más amplios de evaluación del clima laboral.
- 3. Atención de denuncias:** Las empresas tienen un conjunto de obligaciones para garantizar que sus trabajadores realicen su trabajo en un ambiente saludable que no atente contra su seguridad ni sus derechos.

En el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el sector privado intervienen los siguientes órganos: El Comité o delegado de intervención frente al hostigamiento sexual y la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces.

El Comité de intervención se encarga de llevar a cabo las investigaciones, 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 es la encargada de:

- a) Recibir las denuncias;
- b) Notificar al Comité en el plazo de un día hábil;
- c) Brindar canales de atención médica y psicológica a la presunta víctima en el plazo de un día hábil; de no contar la empresa con estos servicios, los pone a disposición de la presunta víctima mediante servicios públicos o privados.
- d) Implementar las medidas de protección a las víctimas en el plazo de tres días hábiles;
- e) Finalmente, archivar el caso o imponer sanciones, de conformidad con la evaluación del informe final del Comité y aplicar medidas adicionales para evitar nuevos casos.

#### **4. Comunicación al Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo de denuncias:**

Las empresas deben informar al MTPE el inicio de las investigaciones por hostigamiento sexual y las medidas de atención y protección otorgadas a la presunta víctima, dentro de seis días hábiles de presentada la denuncia. Así como también las empresas deberán comunicar al MTPE la decisión final, dentro los seis días hábiles de su emisión.

Dicho esto, el empleador tiene la responsabilidad de implementar las nuevas disposiciones normativas relacionadas al tema velando por el bienestar de la organización y de sus colaboradores.

Como se mencionó inicialmente, la Sunafil es un órgano que promueve, fiscaliza y supervisa el cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo por parte de los empleadores, de la forma más adecuada para lograr buenas condiciones de trabajo. “La Sunafil priorizará la atención de denuncias sobre hostigamiento sexual y procurará que las actuaciones se inicien el mismo día en que el inspector de trabajo reciba la orden de inspección correspondiente.” (El Peruano, 2022, p.3)

En este sentido, las empresas están obligadas a contar con un sistema para atender e investigar las denuncias en estos casos, así como garantizar los derechos de los trabajadores a un lugar de trabajo seguro y libre de violencia basada en el género de las personas. Por esta razón, es importante que los empleadores capaciten a sus colaboradores y a los órganos intervinientes, encargados de la investigación y atención de la denuncia.

### **El procedimiento de atención del hostigamiento sexual en el sector privado**

Las nuevas disposiciones que el estado peruano ha dispuesto obligar a que los empleadores cuenten con un procedimiento adecuado que garantice el debido procedimiento de las partes al momento de resolver y tomar una decisión.

Es importante, que las empresas cuenten con un procedimiento adecuado que garantice a las víctimas a recibir una decisión razonable y que la mayoría de los acusados como presuntos agresores sientan que han sido tratados de manera justa al recibir una decisión por parte del empleador objetiva. En tal sentido, se debe diseñar una política o procedimiento la cual será aplicada por los especialistas de manera confidencial.

Pero ¿en qué consiste el debido proceso? La Constitución en el inciso 3) del artículo 139° señala al debido proceso como un derecho constitucional que es aplicable a todo proceso en general. En tal sentido, el empleador debe velar por la protección de la dignidad y demás derechos constitucionales del trabajador al momento de resolver la investigación. En efecto, el empleador deberá tomar una decisión garantizando el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores.

### **Los medios probatorios**

“Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos que son controvertidos o materia de investigación dentro de un procedimiento administrativo, proceso judicial y/o constitucional”. (Gonzales, L., 2013, p.14)

En el caso del hostigamiento sexual, el (MTPE, 2019), nos aporta una relación de medios probatorios que deben ser valorados por los encargados de la investigación al momento de realizar sus investigaciones de los actos denunciados.

Dicho ello, las partes pueden presentar las siguientes pruebas que se detallan a continuación en las etapas que señala el procedimiento: (i) declaración de testigos; (ii) documentos públicos o privados; (iii) grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros; (iv) pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros; (v) cualquier otro medio probatorio idóneo.

Pero ¿Qué pasa cuándo se carece de pruebas suficientes? Ante ello la Guía agrega, "el valor de la palabra" como un medio probatorio que debe ser valorado por los responsables de la investigación, el cual detallaremos a continuación:

### **El valor de la palabra como medio probatorio**

Es una prueba que se debe tomar en cuenta en la investigación de los actos de hostigamiento sexual, ya que en aquellos como es sabido en su mayoría de casos el hostigamiento sexual ocurre de manera clandestina en lugares en los cuales solo se encontraban la víctima y su agresor. En casos como estos, pueden faltar medios probatorios al formular las denuncias, lo cual dificulta el identificar la existencia de actos de naturaleza sexual.

En estos casos, los actos de hostigamiento sexual que ejerce el agresor incluso son mucho más graves, dado que la víctima puede recibir tocamientos indebidos, chantajes, agresiones sexuales sin tener una evidencia material. Ello se debe a que muchos de los agresores no realizan este tipo de conductas frente a testigos, sino por el contrario evitan dejar algún rastro de evidencia, como mensajes, correos electrónicos que podrían ser utilizados luego en su contra." MTPE. (2019)

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia de la República estableció ciertos elementos probatorios que deben analizarse al momento de valorar la declaración de la víctima por actos de violencia sexual. Así pues, el Acuerdo Plenario N° 02-2005/CJ-116 ha establecido que, al tratarse de las declaraciones de una persona agraviada, incluso cuando esta sea el único testigo

de los hechos, su testimonio puede ser considerado prueba válida para debilitar la presunción de inocencia del presunto agresor.

En concordancia con el acuerdo plenario, estos elementos resultan plenamente aplicables en los casos de hostigamiento sexual en el ámbito laboral. Por ello, a continuación, presentaremos los elementos que deben tomarse en cuenta al momento de valorar la declaración de la víctima en casos de hostigamiento sexual:

- **Evitar valoraciones parciales sobre la declaración de la víctima**

No se debe suponer que el testimonio ha sido realizado por motivos de enemistad, resentimiento o venganza contra la persona acusada. (MTPE, 2019)

- **Otorgar credibilidad a la declaración de la víctima**

Se debe valorar el testimonio de la víctima en función de otros datos que puedan corroborar lo señalado. (Por ejemplo: confirmar la hora de salida de ambos involucrados cuando sea un caso ocurrido fuera del horario de trabajo. (MTPE, 2019)

- **Considerar la persistencia de la víctima en su acusación**

“En este caso deberá tratarse de una acusación prolongada en el tiempo y sin contradicciones.” (MTPE, 2019, p.50)

Si bien el valor de la palabra es una prueba que debe tomarse en cuenta en la investigación de los actos de hostigamiento sexual, lo cierto es que, ello genera grandes

complicaciones en este tipo de procesos, ya que es muy probable que una de las partes considere que no se está valorando su defensa y que la decisión empleada por los responsables de investigar y tomar la decisión sea injusta.

De otro lado, un caso peculiar apreciado por la jurisprudencia es el reconocimiento de los "likes" en la red social "Facebook" como medio probatorio. En este caso, el Tribunal, en la Resolución 001162-2021-Servir, refiere que los actos de hostigamiento sexual por parte la agraviada resultan de manera coherente y corroborada con las capturas de WhatsApp y Facebook, ya que si bien el impugnante no incurrió en proposiciones sexuales, sí se advierten comentarios e insinuaciones de su parte de tipo sexual, al expresar su agrado por el aspecto físico de la agraviada a través de mensajes de WhatsApp y seguimiento de las publicaciones en Facebook pese a no tener la condición de amigos en dicha red social. Siendo así la Sala refiere que: "(...) si bien el impugnante no incurrió en proposiciones sexuales, sí se advierten comentarios e insinuaciones de su parte de tipo sexual, al expresar su agrado por el aspecto físico de la agraviada a través de mensajes de WhatsApp (...)" (Tribunal del Servicio Civil, 2021, p.22)

En efecto, los encargados de la investigación tienen la responsabilidad de cumplir la búsqueda de la verdad de los hechos, valorando los medios probatorios, así como los indicios que coadyuvan a determinar aplicando los criterios de razonabilidad.

## **El hostigamiento sexual como falta grave en el sector privado**

El empleador en su facultad directriz deberá evaluar y resolver los casos presentados por actos de hostigamiento sexual de la manera más objetiva posible. Cabe mencionar que, el hostigamiento sexual en el ámbito laboral está calificado como una falta grave.

En efecto, el trabajador que habría incurrido en la falta grave contenida en el literal i) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral constituye causa justa de despido. Así, dicho artículo señala expresamente lo siguiente:

“Artículo 25°.- (...) es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, (...) que haga irrazonable la subsistencia de la relación.”

(MTPE, 1997, p.16)

Entre ellos se encuentra el hostigamiento sexual realizado por representantes del empleador, aquel que ejerza autoridad sobre el trabajador, o el que se realiza por algún otro trabajador sea cual sea el sitio donde se localice la víctima del hostigamiento.

En virtud de lo expuesto, el empleador podrá despedir al trabajador que realizó el acto de hostigamiento sexual, o podría sancionar de otra manera, este dependerá de los hechos presentados en el caso en concreto y la evaluación objetiva al momento de la toma de una decisión al momento de resolver, garantizando el debido proceso a las partes.

## **Análisis y comentarios de la Ley N° 27942 y su reglamento vigente en el sector privado**

El estado peruano a través del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual ha dispuesto el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en las relaciones laborales para el sector privado en su TÍTULO III.

Ahora bien, al respecto consideramos que la normativa que regula el hostigamiento sexual laboral presenta vacíos e incertidumbres al momento de su aplicación. De modo que, consideramos conveniente atender los vacíos bajo una interpretación sistemática y finalista de la normativa reciente.

### **¿Qué criterios se debe considerar para la Constitución del Comité de Intervención contra el Hostigamiento sexual en el sector privado?**

Como ya hemos mencionado la Ley N° 27942, su finalidad es prevenir y sancionar el acoso sexual que se produzca en las relaciones de poder o dependencia, cualquiera que sea la forma jurídica de esta relación. Asimismo, cuando se produzca entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o similar. En el mismo cuerpo normativo, el artículo 2 establece que su ámbito de aplicación comprende los establecimientos de trabajo públicos y privados, los trabajadores, empleadores, socios, directores, etc., cualquiera que sea su condición de trabajo.

Por otro lado, mediante Decreto Supremo 014-2019-MIMP se refiere en el artículo 3 para los efectos de la Ley y el presente Reglamento consideran que las instituciones son:

“e) (...) los centros de trabajo público y privado, las instituciones de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú, (...) centros de formación en todos sus niveles, (...), y demás entidades contenidas en el ámbito de aplicación (...)”  
(MIMP., 2019, p.7)

Ahora bien, ésta norma señala de acuerdo con el numeral 27.1 del artículo 27 lo siguiente:

“En los centros de trabajo con veinte (20) o más trabajadores/as, se garantiza la existencia de un Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, el cual investiga y emite recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual. Este Comité tiene como finalidad garantizar la participación de los/as trabajadores/as en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. En los centros de trabajo con menos de veinte (20) trabajadores/as, el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual lo asume un delegado/a contra el Hostigamiento Sexual”.

Por su parte, el MTPE, mediante Resolución Ministerial de fecha 23 de septiembre de 2019, aprobó el documento denominado “Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el sector privado y público”, el mismo refiere para la investigación en el sector privado:

“(...) las empresas con veinte (20) o más trabajadores, la investigación estará a cargo de un Comité de intervención contra el Hostigamiento sexual (...) En las empresas con menos de veinte (20) o más trabajadores, la función del Comité estará a cargo del delegado/a contra el hostigamiento sexual”.

Como se aprecia, se presenta una confusión al momento de establecer si la instalación del Comité será por empresa o por centro de labores, esta confusión se genera en virtud de los conceptos establecidos por la "Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el sector privado y público", ya que en la citada guía señala que las empresas con veinte trabajadores serán los que lleven a cargo la investigación a través del Comité de intervención.

Ahora bien, debemos comprender que referirnos a empresa y centro de labores son conceptos totalmente distintos, ya que la primera se considera como la unidad organizada y organizadora de los recursos tanto materiales como humanos, con los cuales obtienen algún bien o servicio. La segunda, es el lugar dentro de la empresa que cual cuenta con una organización dentro del panorama global de la empresa (Zaragoza, 2021)

Bajo este criterio existen dos escenarios, el primero es que la norma establece que los centros de trabajo con veinte o más trabajadores, deben contar con la existencia de un Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual. No obstante, si consideramos que es por "lugar de trabajo" sería que cada sede que cuente con más de 20 trabajadores tendría que contar con un comité y en los centros de trabajo de menores cantidades sería un delegado. Cabe mencionar que la elección de los representantes de los trabajadores se hace a través de elecciones, dicho esto se tendría que llevar a elecciones en cada sede que tiene la empresa con una cantidad mayor a veinte (20) trabajadores.

El segundo escenario es que, aplicando la jerarquía normativa, las normas jurídicas constituyen una de las principales fuentes del Derecho, en tal sentido, aplicando el principio de legalidad, un decreto supremo tiene prevalencia sobre una resolución ministerial. En tal

sentido, debemos considerar que, si el comité se instituye por centro laboral y no por empresa, aplicaríamos un Comité que independientemente de su sede sea el órgano principal que atienda las investigaciones independientemente de las otras sedes que tenga el empleador a nivel nacional. Nosotros consideramos que la interpretación correcta de esta disposición es la segunda, ya que es la más congruente con el principio de legalidad.

### **¿Son viables las elecciones del Comité de intervención contra el hostigamiento sexual?**

Otro inconveniente son las elecciones de los representantes de los trabajadores. La norma refiere que para la conformación de dicho comité debe conformarse por cuatro (4) integrantes: dos (2) representantes de los/as empleados/as y dos (2) representantes del/de la empresa; garantizando en ambos casos la paridad de género.

Los representantes de los empleados se pueden elegir de manera conjunta los miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, regulado en el artículo 29 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su modificatoria. Igualmente se puede escoger al delegado contra el Hostigamiento Sexual con la selección del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los representantes del empleador ante el Comité de Intervención contra el hostigamiento sexual se designan de la siguiente manera: un (1) representante de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces y un (1) representante designado por el empleador.

Ahora bien, el empleador debe organizar las elecciones para contar con los representantes del empleador. En virtud de las disposiciones del Reglamento vigente,

empresas del sector privado disponen de un plazo máximo de seis (6) meses, que se computan desde la vigencia del Reglamento, para formar el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual o convocar las elecciones para nombrar al delegado o delegada contra el Hostigamiento Sexual. Ante ello, los empleadores tenían un plazo hasta el 23 de enero para implementar los Comités de intervención en su empresa.

No obstante, meses después la Organización Mundial de la Salud-OMS, declara el brote de coronavirus (COVID-19) como una pandemia, al haberse extendido en más de cien países de manera simultánea. Así con fecha 06 de marzo de 2020, se reporta el primer caso de infección por coronavirus en el Perú, mediante Decreto Supremo N.º 008-2020-SA se declaró a nivel nacional Emergencia Sanitaria por el plazo de noventa (90) días calendarios, dictando medidas de prevención y control del COVID-19.

Es así como, con fecha 16 de marzo de 2020, mediante Decreto Supremo N.º 044-2020-PCM, el Perú es declarado en Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19, y sus precisiones, el cual fue prorrogado por decretos supremos hasta el día 30 de junio de 2020.

Ante ello, como podemos evidenciar existen dos inconvenientes, esta nueva realidad cambió la situación real de los miembros del Comité, ya que existen posibilidades que los miembros no permanezcan en la institución, ya sea porque no tienen vínculo laboral y se encuentran en la condición de personal vulnerable. Ante esta situación no prevista por la norma, encontramos un vacío legal, dado que cómo garantizar la cantidad mínima de miembros y además de ello la paridad de género.

Lo cierto es que, ante una denuncia por hostigamiento sexual, el empleador no puede dejar en desamparo al trabajador. En tal sentido, deberá atender la denuncia con los miembros que se encuentren activos sin ningún tipo de vulnerabilidad respetando la paridad de miembros.

### **¿Hasta qué punto tiene facultades la oficina de recursos humanos?**

El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el sector privado tiene como uno de los órganos intervinientes a la oficina de recursos Humanos, en el literal b) artículo 28 del referido reglamento refiere lo siguiente:

“b. 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.” (MIMP., 2019. p.11)

Una de las principales dificultades que hemos evidenciado en la presente investigación están básicamente relacionadas a determinar la labor que tiene el área de recursos humanos referente a la “decisión”.

El Reglamento en su artículo 29.6 nos habla sobre sanción y otras medidas adicionales. En dicho artículo refiere que el área de Recursos Humanos o quién sea responsable de emitir la decisión dentro del plazo de diez (10) días calendario de recibido el informe realizado por parte del Comité, dentro del plazo previamente mencionado deberá correr traslado el informe a las partes involucradas (denunciado y denunciante) y les otorgará un plazo para que de considerarlo pertinente las partes presenten sus alegatos finales.

Ahora bien, en cuanto a la decisión está contiene, la sanción a aplicar, así como recomendaciones de medidas preventivas para evitar que se presenten nuevos casos de hostigamiento sexual en la empresa.

Finalmente, la decisión se informará al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a su emisión. Dicho ello, la medida disciplinaria interpuesta no deberá ser de manera favorable laboralmente al denunciado, ni mucho menos considerar a la medida de protección impuesta previamente como una forma de sanción.

ello en razón que, de conformidad con el numeral 29.6 del artículo 29 del Reglamento señala referente a la sanción y otras medidas adicionales, lo siguiente:

La incertidumbre parte de determinar qué debemos entender por “decisión”, esto es, si la decisión sería liberar al denunciado de la presunta falta o la imposición de una medida disciplinaria; o si es una especie de decisión mediante el cual el área de recursos humanos señala si efectivamente el trabajador debe ser o no sancionado, ello a fines que, posteriormente, se inicie un procedimiento administrativo disciplinario.

En el primer escenario, el área de recursos humanos remite al trabajador denunciado un documento liberándose de responsabilidad, o sancionando en base al informe de investigación del Comité de intervención y los alegatos finales de las partes. Esta decisión del empleador se da a través de su facultad de potestad sancionadora, de modo que, ante una responsabilidad por parte del trabajador denunciado este puede recibir una medida disciplinaria desde una amonestación, suspensión e incluso despido.

En el segundo escenario, el área de recursos humanos, mediante su decisión, señalaría que el trabajador es liberado de responsabilidad o que debe ser sancionado, a efectos de que, en este último caso, se inicie el procedimiento administrativo disciplinario correspondiente. En tal sentido, de conformidad con la Guía aprobada mediante Resolución Ministerial N° 223-2019-TR. Del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - “Formato de Decisión Final de la institución empleadora” el cual refiere que, habiendo sido notificado con el informe de investigación del Comité de intervención contra el hostigamiento sexual, dentro del plazo correspondiente, “procede a emitir la decisión que pone fin al procedimiento y sanción del hostigamiento sexual”. (MTPE, 2019, pág. 47)

El formato de decisión establece la siguiente estructura:

- i. Descripción de los hechos denunciados
- ii. Descargos y respuesta
- iii. Descripción y valoración de los medios de prueba
- iv. Sobre el Informe del Comité
- v. Conclusión: propuesta de sanción o archivamiento y emisión de recomendaciones finales.

Ante este panorama, corresponde que los órganos intervinientes realicen en una primera etapa, un informe de investigación y la emisión de una decisión. Luego de ello, corresponde seguir en su curso el procedimiento administrativo disciplinario.

Consideramos que lo más viable para un trato justo de las partes, sería aplicar el primer escenario, ya que este proceso no dilatará la investigación. No obstante, es fundamental que las investigaciones del Comité de intervención sean más objetivas ya que es pieza fundamental para las investigaciones y la toma de decisión del empleador.

### **¿Los plazos son razonables en los casos de hostigamiento sexual en el sector privado?**

Ahora bien, la previsión normativa exige que el área de Recursos Humanos o quien haga sus veces de pronunciarse en un plazo no mayor a diez (10) días calendario que se contabilizan al recibir el informe. En ese plazo, el área Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces corre traslado del informe del Comité a él/la quejado/a o denunciado/a y a él/la presunto/a hostigado/a y concede un periodo de tiempo a fin de que presenten sus alegatos de considerar que corresponda. Sin embargo, la norma no precisa cuánto es el plazo que se le debe otorgar al trabajador para la presentación de sus alegatos finales, teniendo en cuenta que estamos ante un caso tan delicado como lo es un probable cese laboral.

Si consideramos que el procedimiento de cese laboral tiene como fin que el empleador evalúe la permanencia del trabajador:

Carrasco, F. (2020) señala que el reglamento que regula el hostigamiento sexual no es claro al momento de precisar que la etapa de sanción sustituye el procedimiento de despido conforme al régimen del trabajador denunciado.

Por otra parte, la LPCL indica que en el procedimiento de cese laboral debe tener un plazo de 6 días naturales para realizar los descargos correspondientes antes de emitir

la decisión de despido, esta normativa es mayor jerárquicamente que las otras.

Carrasco, F. (2020)

Por lo tanto, el procedimiento sancionador previsto en el reglamento de la LPSHS no termina con la sanción de la falta, sino con la sugerencia de sanción que deberá determinarse al iniciarse al momento del inicio del procedimiento del despido, en el cual ya no habrá lugar de no se analizarán los descargos del trabajador. Carrasco, F. (2020)

Lo cierto es que, la normativa laboral que regula el hostigamiento sexual es un procedimiento de naturaleza compleja, sin embargo, el plazo es muy corto. En efecto, los plazos reducen la posibilidad de garantizar que exista una equidad para las partes en el procedimiento, pese a que estamos frente a obligaciones y derechos que deben ser atendidos meticulosamente. En tal sentido, los plazos establecidos en las normas en el sector privado obligan al Empleador a tomar decisiones a pesar de que es un tema complejo de atención.

## **Data**

A continuación, se presenta la información remitida por el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE, en los cuales se evidencian los casos de hostigamiento sexual del año 2020 y el año en curso (hasta el 27 de mayo de 2021), y el porcentaje de incidencias según el sexo de las presuntas víctimas.

### Tabla 6

*Atención de consultas sobre presuntos casos por hostigamiento sexual laboral – año 2020 y 2021*

Año	Número
2020*	107
2021**	20
Total	127

*Nota:* Línea telefónica - Servicio Trabaja Sin Acoso de Lima Metropolitana -DRTPELM del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo

\* Al 27 de mayo de 2021

\*\* Incluye 21 atenciones del sector público las cuales fueron derivadas a SERVIR. Asimismo, contiene 19 atenciones de otras regiones diferentes a Lima Metropolitana las cuales fueron derivadas a la autoridad administrativa regional competente.

### Tabla 7

*Atención de consultas sobre presuntos casos por hostigamiento sexual por sexo de la víctima – año 2020 y 2021*

Año 2020 y 2021*	
Femenino	Masculino
94.49%	5.51%

*Nota.* Línea telefónica - Servicio Trabaja Sin Acoso de Lima Metropolitana -DRTPELM años 2020 y 2021\* del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo

\* Al 27 de mayo de 2021

### Tabla 8

*Atención de consultas sobre casos de hostigamiento sexual laboral por sexo del presunto hostigador/hostigadora – año 2020 y 2021*

Año 2020 y 2021*		
Femenino	Masculino	No refiere
2.36%	90.07%	1.57%

*Nota.* Línea telefónica - Servicio Trabaja Sin Acoso de Lima Metropolitana - DRTPELM Años 2020 y 2021\* del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo

\* Al 27 de mayo de 2021

Los estudios evidencian que la gran mayoría de víctimas son mujeres, sin embargo, la manifestación de la violencia de género no solo se manifiesta en el género femenino, sino que también puede ser dirigida hacia un varón. Por parte de la OIT (2013), señala que en el caso de los varones un mayor porcentaje de casos de denuncias por hostigamiento sexual son presentados por jóvenes, homosexuales y miembros de minorías étnicas o raciales.

Al respecto, Canessa, M. (2021), considera que la violencia de género se dirige a aquellas personas que, por motivo de su sexo o género, reciben un trato basado en una situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de dominación que puede traer una consecuencia de daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas de tales actos y la coacción o privación arbitraria de la libertad. Cabe mencionar que, la violencia de género, en su mayoría se encuentra dirigido a la mujer, no obstante, la violencia de género no puede ser solo interpretada como una manifestación de violencia hacia la mujer, ya que la violencia de género también puede ser dirigida a varones, así como aquellos con distinta identidad de género (LGTBI+)

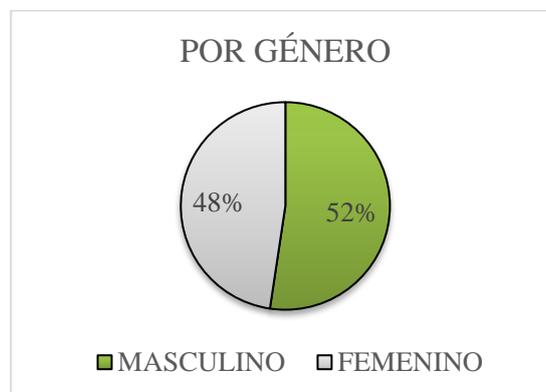
Dicho esto, para el presente trabajo se emplearon como materiales un examen doctrinario, así como la opinión de especialistas tanto de la empresa de Servicios Postales del Perú S.A como de la materia.

Al respecto, Servicios Postales del Perú - SERPOST S.A., creada en 1991, es una empresa del Estado sujeta al ámbito de FONAFE, cuya actividad empresarial del Estado se encuentra regulada por el Decreto Legislativo N° 1031 “Decreto legislativo que promueve la eficiencia de la actividad empresarial del Estado”.

Ahora bien, se sabe que mediante Informe N° 17-AH/21, de fecha 21 de enero de 2021, la Subgerencia de Recursos Humanos de SERPOST S.A., realizó la evaluación del clima laboral a fin de poder obtener resultados objetivos de la realidad de los trabajadores respecto al Hostigamiento Sexual y la violencia de género.

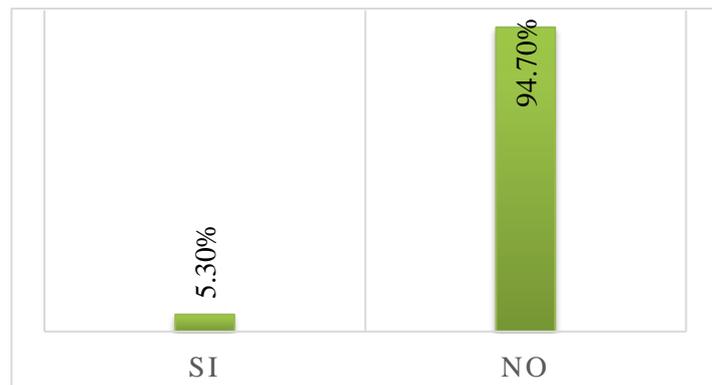
En mérito de dicho análisis, la Subgerencia de Recursos Humanos, en un universo de 1303 trabajadores, trabajó una encuesta virtual con una muestra de 317 trabajadores con un nivel de confiabilidad de los resultados del 95% y un margen de error de 5%.

**Figura 2: Porcentaje de encuestados por género en SERPOST S.A. – año 2021**

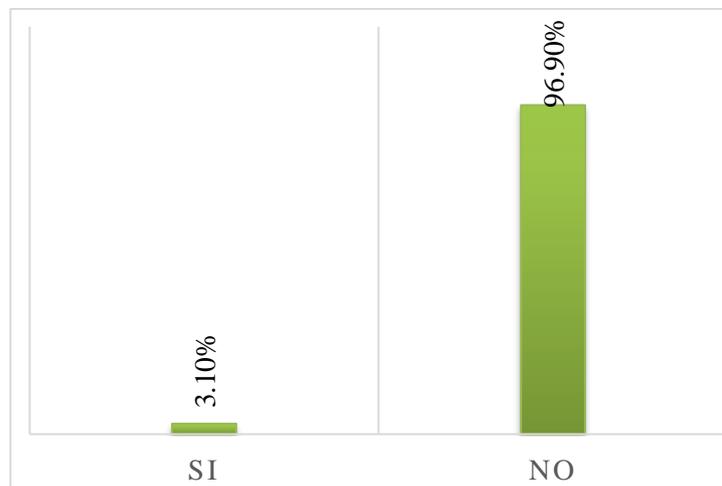


Participantes totales: 317

**Figura 3: Porcentaje de encuestados que se han sentido atentados contra su dignidad moral – año 2021**



**Figura 4: Porcentaje de encuestados que han sentido acoso sexual por un compañero o jefe directo – año 2021**



Al respecto, concluyó que de la población el 5.3% equivalente a 17 trabajadores, afirmaron que sí sintieron que atentaron en contra de su dignidad e integridad moral en su

área, al ser testigos de comentarios y comportamientos que denigraba la base de género de la persona y que hasta esa fecha no se han presentado denuncias.

En efecto, propondremos para la empresa de SERPOST S.A. políticas internas y la disposición de las medidas y/o sanciones contra el hostigamiento sexual para una adecuada atención en los casos de hostigamiento sexual laboral.

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **- Pregunta general**

¿Cuáles son las garantías del colaborador y los límites de la facultad sancionadora del empleador en casos de hostigamiento sexual laboral en empresas privadas?

##### **- Preguntas específicas**

**P1.** ¿Cómo se aplican las normas y reglamentos que rigen la normativa de hostigamiento sexual laboral en SERPOST S.A.?

**P2.** ¿Cuáles son las principales dificultades para contar con un modelo adecuado de políticas y normas prevención y sanción del hostigamiento sexual en SERPOST S.A.?

#### **1.5. Objetivos**

##### **- Objetivo principal**

Determinar las garantías del colaborador y los límites de la facultad sancionadora del empleador en casos de hostigamiento sexual laboral en empresas privadas.

## - **Objetivos específicos**

**O1.** Analizar las normas y reglamentos que rigen la normativa de hostigamiento sexual laboral en SERPOST S.A.

**O2.** Analizar cuáles son las principales dificultades para contar con un modelo adecuado de políticas y normas de prevención y sanción del hostigamiento sexual en SERPOST S.A.

## **1.6. Hipótesis**

### - **Hipótesis general**

Señalar las garantías del colaborador y los límites de la facultad sancionadora del empleador en casos de hostigamiento sexual laboral en empresas privadas.

### - **Hipótesis específicas**

**H1.** La importancia de analizar las normas y reglamentos que rigen la implementación de una política y normativa de hostigamiento sexual laboral en SERPOST S.A.

**H2.** Las principales dificultades para contar con un modelo adecuado de políticas y normas de prevención y sanción del hostigamiento sexual en SERPOST S.A.

## **1.7. Justificación**

El motivo de la elección de la presente investigación se origina a raíz de la reciente incorporación en la legislación peruana respecto las nuevas obligaciones para el empleador con los colaboradores al momento de implementar las nuevas disposiciones relacionadas directamente a casos de hostigamiento sexual que se producen en relaciones de autoridad o

dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación. Asimismo, si bien existen normas que regulan en el Perú la atención de los casos de hostigamiento sexual, resulta necesario que dichas disposiciones sean precisadas, ello a fines de brindar las garantías a las partes involucradas al momento que el empleador decida resolver el procedimiento y con ello tomar una decisión.

## CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

### 2.1. Tipo de investigación

El método propuesto para nuestro estudio es cualitativo porque nos permitirá comparar los datos recopilados de diferentes fuentes para ampliar la comprensión de los factores de éxito. Dicho esto, en el ámbito legal es importante tener en cuenta lo siguiente:

La flexibilidad de los modelos cualitativos, permite una amplia gama de ideas e interpretaciones que enriquecen la investigación y permitir una mejor y más completa comprensión de los fenómenos jurídicos (y sociojurídicos); lo que no es posible con la investigación que se enfoca en modelos cuantitativos cuyo propósito es "medir" el objeto de estudio, y no comprenderlo o explicarlo, si se asume que las técnicas cuantitativas son una herramienta valiosa en la investigación cualitativa, ya que lo hacen posible recopilar, analizar e interpretar datos en apoyo de los resultados de la investigación cualitativa. (Estupiñan, J., Vaca, V., Piedra, J., & Mantilla, S. (2020)

En ese sentido, bajo ese contexto el enfoque cualitativo es muy importante para lograr comprender los temas de investigación que no sean cuantificables, es decir, que es necesario para la interpretación de datos.

Finalmente, se eligió este enfoque debido a la naturaleza de la fuente que se investiga, es decir, los estudios de jurisprudencias y los entrevistados que se especializan en este tema de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 27942 y su reglamento, comparando diferentes fuentes e información.

## 2.2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La presente investigación cuenta con el uso de las siguientes técnicas:

### **Análisis de documentos:**

El análisis de documentos debe entenderse como un conjunto de operaciones encaminadas a presentar un documento de forma diferente al documento original, ello a fines de obtener las conclusiones propias del proyecto materia de investigación.

Ahora la investigación cualitativa desde un ámbito legal, su objeto de estudio fundamental son los documentos de todo tipo: tratados de doctrina jurídica, documentos históricos, leyes en sentido general, expedientes judiciales, notariales, actas de diferentes tipos, archivos judiciales, notariales, entre otros. Los mismos que son analizados para mejorar la aplicación del derecho con las relaciones sociales, o para sistematizar los conocimientos propios de las ciencias jurídicas particulares. (Estupiñan, J., Vaca, V., Piedra, J., & Mantilla, S. (2020)

Dicho esto, para la presente investigación se utilizará el análisis de documentos, y se aplicará el análisis doctrinario de normativas nacionales e internacionales, permitiéndonos tener una perspectiva de cómo tratar los casos en diferentes circunstancias. La información obtenida de los documentos de la jurisprudencia ha llevado al uso del análisis de documentos como método de recopilación de datos, donde el objetivo principal es proponer un modelo de política preventiva para la atención de casos de hostigamiento sexual laboral, garantizando los derechos constitucionales de las partes y respetando las limitaciones del empleador en la toma de decisiones al momento de resolver o tomar una decisión.

## Entrevista

La entrevista cualitativa es una técnica que se utiliza para la recolección de información y datos, ésta se caracteriza por realizarse a través de una conversación donde el entrevistado es guiado por los propósitos específicos de una investigación.

En la presente investigación se utilizarán técnicas de entrevistas cualitativas para conocer las opiniones y experiencias de los expertos en la materia, esta investigación es indispensable para conocer las opiniones de expertos en el campo de las relaciones laborales, derecho administrativo y derecho laboral, ello a fines de que estos especialistas nos puedan brindar a través de su experiencia jurídica sus opiniones las cuales pueden contribuir al propósito de este estudio. Del cual detallamos lo siguiente:

**Tabla 9**

*Relación de entrevistados*

N°	Nombre Completo	Profesión	Cargo
1	Enrique Valcárcel Velásquez	Abogado	Consultor legal del Sistema Nacional Especializado de Justicia. Especialidades: Violencia de género, igualdad y no discriminación, hostigamiento sexual, gestión pública.
2	Kenny Jorge Pérez Diaz	Abogado	Director II de la Dirección de Asistencia Técnica y Promoción de Servicios de la Dirección General Contra la Violencia de Género del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.
3	Álvaro García Manrique	Abogado	Intendente Nacional de Prevención y Asesoría de la SUNAFIL, consejero especializado en derecho laboral

4	Lening Zavala Sánchez	Abogado	Abogado en relaciones laborales de la Gerencia Legal de la empresa Servicios Postales del Perú S.A. – SERPOST S.A.
---	-----------------------------	---------	--

---

## **Análisis de jurisprudencia**

El análisis jurisprudencial es un espacio de reflexión que se da entre un investigador o intérprete frente a un grupo de sentencias emitidas por las altas cortes o instancias menores dentro de un determinado contexto judicial.

Esta técnica de recolección ha permitido obtener información a través del análisis de jurisprudencia conformada por jurisprudencia internacional, nacional, normativas, resoluciones del Tribunal de Fiscalización laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, ello con relación al tema de investigación.

## **Instrumentos**

### **Cuestionario de entrevista**

En el presente trabajo de investigación como instrumento se ha utilizado el cuestionario de entrevista, el cual ha sido elaborado de manera ordenada y diligente, que consta de diez (10) preguntas estructuradas, relacionadas al tema de investigación. El cuestionario, fue dirigido a cuatro (04) abogados integrantes de la comunidad jurídica, expertos en el campo de las relaciones laborales, derecho administrativo y derecho laboral con el propósito de obtener opiniones jurídicas, de gran relevancia para el presente tema de investigación.

## **Guía de análisis de documentos**

En el presente trabajo de investigación, este instrumento, ha posibilitado que, mediante las diversas opiniones, de la doctrina recogidas de libros y artículos de revistas, así como, la información contenida en las fuentes normativas nacionales e internacionales, se pueda obtener información relevante, relacionada al objetivo de la investigación, que es determinar de qué manera debe la implementación de una política de prevención y sanción contra el hostigamiento sexual laboral que aseguren el cumplimiento del debido proceso en la toma de decisión del empleador dentro de los límites de su potestad punitiva previstos en la ley N° 27942 "Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual" y su reglamento vigente.

## **Guía de análisis jurisprudencial**

Este instrumento ha permitido recabar información de los pronunciamientos de los órganos jurisdiccionales y administrativos contenidos en doctrinas nacionales e internacionales, a través del cual se ha procedido a registrar datos que guardan relación con el presente trabajo de investigación.

## **Procedimiento**

Con el fin de realizar este trabajo de investigación, se llevaron a cabo las siguientes actividades:

- Se recolectó documentación con el fin de estructurar el tanto el marco teórico, aplicando el análisis de la documentación obtenida.

- Se realizaron entrevistas a especialistas en la materia a fin de contrastar diversas opiniones en base a la experiencia de cada uno de los colaboradores.
- Se analizaron las diversas normativas que han regulado a lo largo de los años la temática estudiada en el tema, a fin de identificar los puntos de evolución de esta. Además de haber realizado este mismo análisis con normativa extranjera para ejecutar lo que se denomina "derecho comparado".

Las actividades anteriormente descritas, buscan dar un panorama amplio de la situación actual no solo en la muestra en la que se intervino, sino que puede verse reflejado a nivel nacional, todos se llevaron a cabo de forma posterior al planteamiento del problema, haber determinado los objetivos y formular las hipótesis de la presente tesis.

### **2.3. Población y muestra**

La población es un "conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios predeterminados". (Miranda, M., Arias-Gómez, J., & Villasís-Keever, M., 2016, p. 202). En ese sentido, para esta investigación se encuentra constituida por especialistas es así como también: jurisprudencia nacional e internacional y normativas internas de la empresa, ello en razón al análisis de identificar las problemáticas entorno de la aplicación de la atención de denuncias por hostigamiento sexual laboral en el centro de labores.

La muestra, consiste "(...) en el estudio particular de determinados individuos que se caracterizan por sobresalir de la norma al representar casos extremos de éxito o fracaso dentro de un segmento social concreto". (Izcara, S., 2014, p. 78) Para la presente investigación, la

muestra fue seleccionada y se encuentra conformada por cuatro abogados integrantes de la comunidad jurídica, expertos en el campo de las relaciones laborales, derecho administrativo y derecho laboral con el propósito de obtener opiniones jurídicas, de gran relevancia para el presente tema de investigación.

**Tabla 10**

*Tabla de selección de la muestra*

<b>Población</b>	<b>Muestra</b>	<b>Criterios</b>	<b>Justificación</b>
Especialistas en relaciones laborales, derecho administrativo y derecho laboral	02 abogado especialista en relaciones laborales, derecho laboral. 02 abogados especialistas en derechos administrativos y de la mujer.	Abogados expertos en la materia de relaciones laborales, derecho administrativo y derecho laboral.	Es necesario conocer los criterios e interpretaciones jurídicas en la materia. Ello a fines de poder contar con un mayor análisis de la investigación.

#### **2.4. Métodos de análisis de datos**

En el presente trabajo de investigación se ha empleado el método de análisis sistemático, a través de los datos reunidos mediante las técnicas de recolección de datos, las cuales han sido contrastadas con la legislación y jurisprudencia comparada.

#### **2.5. Aspectos éticos**

La elaboración de la presente investigación se realizó de conformidad al formato APA de la 7ma edición. Asimismo, a fines de poder contribuir con conservar la información y facilitar el acceso de los documentos de la referencia se ha elaborado una carpeta en el aplicativo Google Drive de fácil acceso.

Ahora bien, el presente trabajo se encuentra dividido en cuatro capítulos, el primer capítulo inicia con la introducción; el segundo capítulo sigue con la parte metodológica; el tercer capítulo refiere los resultados y finalmente en el cuarto capítulo se concluye con las discusiones y conclusiones.

En virtud de estos puntos, se validó los instrumentos recabados de la información ello a fines de poder ser utilizados en la presente investigación. Dentro de ellas se aplicó la recopilación de datos y entrevista personal, ambos instrumentos permitieron lograr resultados concretos en la investigación.

Además, de lo mencionado en el párrafo precedente, se informó a los participantes que las entrevistas que se aplicó fueron una entrevista semiestructurada, el propósito de la investigación, la duración de la entrevista. Así como también, se informó que el presente trabajo no tuvo beneficios económicos ni de alguna otra índole. Sin embargo, se permitió al entrevistado informarse respecto a conceptos de derecho laboral.

Finalmente, después de obtener la información requerida en las entrevistas, las respuestas otorgadas fueron transcritas para su posterior análisis, manteniendo la transparencia de la información recabada.

## CAPÍTULO III: RESULTADOS

### 3.1 Descripción de resultados

Los resultados se obtuvieron, acorde a los objetivos de la investigación, dicho esto se identificó que en la actualidad existen límites en la facultad sancionadora del empleador en casos de hostigamiento sexual.

Al respecto, la investigación que se realiza en el marco de una denuncia por hostigamiento sexual debe respetar en todo momento las garantías constitucionales de las partes involucradas, especialmente lo que respecta al denunciado.

Sin embargo, al ser considerada una figura relativamente nueva la normatividad vigente requiere de una regulación mucho más rigurosa y clara en cuanto a su aplicación y cumplimiento, para una adecuada práctica por parte de los empleadores al momento de resolver estos casos.

Después de haber revisado las normativas y jurisprudencia vigente con relación a los casos de hostigamiento sexual se evidencia que éstas presentan vacíos al momento de su aplicación. De modo que, consideramos conveniente atender los vacíos bajo una interpretación sistemática y finalista de la normativa reciente.

Por otro lado, se considera que las disposiciones enfocadas en el sector privado – a diferencia de lo que ocurre en el sector público- conllevan a que el empleador tome decisiones de manera apresurada a pesar de que es un tema complejo que requiere un análisis más profundo.

En armonía con lo expuesto los resultados evidencian que la facultad sancionadora del empleador en los casos de hostigamiento sexual requiere de una investigación especial por parte de los responsables al momento de resolverlos y por consiguiente las empresas deben contar con adecuadas políticas internas que garanticen el debido proceso de las partes involucradas.

### **3.2 Resultados de las entrevistas**

En virtud de lo expuesto, en la presente expondremos los resultados recabados en las entrevistas realizadas a los especialistas en materia de derecho laboral, para luego proceder a evidenciar el cumplimiento de los objetivos específicos

#### **Con relación al acoso sexual y hostigamiento sexual laboral**

**Resultados sobre el objetivo general:** "Las garantías del trabajador y los límites de la facultad sancionadora del empleador en casos de hostigamiento sexual laboral en empresas privadas"

**Pregunta 01.- Respecto a la semejanza entre los conceptos de acoso sexual y hostigamiento sexual, los autores refieren lo siguiente:**

Flores, R. (2018), señala que el acoso sexual y el hostigamiento sexual, son diferentes ya que, a diferencia del acoso, en el hostigamiento sexual existe ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en un entorno laboral. Asimismo, refiere que el hostigamiento sexual se expresa en conductas verbales, físicas de connotación sexual.

Kenny Perez, K., Alvaro Garcia y Lening Zavala (2022), manifiestan que el acoso sexual y hostigamiento sexual son diferentes y la diferencia se debe a que el hostigamiento sexual es una conducta que se caracteriza por llevarse a cabo en espacios institucionales, como, por ejemplo: un centro de trabajo, institución educativa, universidad, etc.; Por el contrario, el acoso sexual es un delito regulado en el artículo 176-B del Código Penal, que además, puede darse en espacios institucionales o también en otros ámbitos, por ejemplo en la vía pública. Por otro lado, si la víctima quiere llevar el caso vía penal se configura como acoso sexual.

No obstante, para el entrevistado Enrique Valcárcel (2022) considera que el hostigamiento sexual y acoso sexual son términos iguales que cuenta con dos vías para atender casos de hostigamiento sexual, la primera es la vía administrativa en la entidad donde ocurrió el hecho de hostigamiento sexual tomándose como tal. Por otro lado, si la víctima quiere llevar el caso vía penal se configura como acoso sexual. El proceso dentro de la institución corre por parte de Recursos Humanos y el proceso penal o proceso tutelar en el marco de la Ley N° 30364, pudiendo la víctima interponer su denuncia en el Centro de Emergencia Mujer, en la Policía Nacional, Ministerio Público o Poder Judicial, continuando con el proceso y dictado de medidas de protección correspondientes por parte del Poder Judicial y de ser el caso el dictado de las sanciones que correspondan al agresor.

**Pregunta 02.- Respecto a la identificación de un caso de hostigamiento sexual laboral, los autores indican lo siguiente:**

Enrique Valcárcel (2022), señala que los casos de hostigamiento sexual laboral se identifican a través del consentimiento de la víctima, si la víctima se siente incómoda y no ha manifestado

su voluntad de aceptar algún tipo de comentario, es allí cuando se identifica. También se puede identificar a través de los comentarios sexistas, machistas hacia la víctima.

En general, los entrevistados, expresaron que según la Ley N.º 27942, se configura el hostigamiento sexual laboral cuando se presentan actitudes sexuales o sexistas hacia una persona provocando la incomodidad de ésta; hacer comentarios sobre la ropa de una persona, si es una mujer respecto al tamaño de la falda o del escote, insinuaciones dentro o fuera del espacio laboral.

**Pregunta 03.- Respecto a las diferencias entre el hostigamiento sexual laboral y el cortejo consensuado, los autores manifiestan lo siguiente:**

Kenny Perez, Álvaro García y Enrique Valcárcel (2022), señalan que la diferencia entre el hostigamiento sexual laboral y el cortejo consensuado parte del consentimiento otorgado por parte de la persona que lo recibe. No obstante, para los casos de actos de hostigamiento sexual laboral la persona que recibe estos actos no desea recibir actos de dicha naturaleza provocando incomodidad.

Para Lening Zavala (2022), el hostigamiento sexual laboral y el cortejo consensuado son situaciones totalmente distintas, ya que los temas de hostigamiento sexual inciden básicamente en que no existe este tipo de consenso o acuerdo ya sea tácito o expreso entre dos personas, mientras que, cuando estamos frente un cortejo consensuado es una situación dentro de las relaciones sociales que se pueden presentar incluso dentro del ámbito de trabajo son de común acuerdo de ambas partes, en tanto así la ley en este caso no va a recoger este tipo de situaciones porque estamos en una esfera jurídica distinta es dentro del ámbito al desarrollo

del ámbito personal de un individuo entonces estaríamos ante una situación contraria, dado que hostigamiento sexual es la conducta evidenciada de una de ellas que es rechazada de cualquier manera en que se manifieste.

En general los entrevistados, indican que el consentimiento es un factor crucial para identificar si la acción realizada es o no hostigamiento sexual laboral.

**Pregunta 04.- Con relación a las normativas y procedimientos vigentes que regulan en SERPOST S.A. el Hostigamiento Sexual Laboral se encuentran conformes a las disposiciones establecidas en la Ley N.º 27942 “Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual”, los autores consideran lo siguiente:**

Kenny Perez y Alvaro García (2022), expresaron que la empresa debe contar con políticas internas de prevención, ello a fines de poder especificar los canales de atención de denuncias o quejas de las presuntas víctimas de conformidad con la normativa vigente.

Adicionalmente, el especialista de la empresa Lening Zavala (2022), refiere que la empresa tiene deficiencias precisamente con relación a las normativas internas que regulan el hostigamiento sexual, y que esto ocasiona que las partes resuelvan en base a la ley macro y su reglamento, por lo que es necesario que la empresa implemente una normativa que atienda este tipo de casos con las disposiciones establecidas a la fecha.

**Pregunta 05.- Respecto a las normativas vigentes en SERPOST S.A., alusivas al Hostigamiento Sexual Laboral y si estas son suficientes para la atención, prevención y sanción frente al Hostigamiento Sexual de los colaboradores, los autores consideran lo siguiente:**

Kenny Perez, Enrique Valcárcel y Lening Zavala (2022), expresa que la normativa que regula el hostigamiento sexual en SERPOST S.A. necesita ser actualizada, debido a las últimas modificaciones que se han realizado a la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, a la cual se añadió la recepción de denuncias por medios electrónicos, entre otras modificaciones.

**Pregunta 06.- En referencia a la importancia de contar a nivel Empresa con una política que contengan los procedimientos adecuados en contra del Hostigamiento Sexual Laboral, los autores indican lo siguiente:**

Kenny Perez, Álvaro García y Enrique Valcárcel (2022), expresaron si bien el Reglamento establece que la obligación de contar con políticas internas es para las instituciones con veinte o más trabajadores, todas las empresas deberían procurar contar con dichas políticas aun cuando no se encuentren en la obligación; ello en razón a la necesidad de contar con un instrumento interno que regule no solo el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, sino también enfatizar políticas de prevención que incluyan orientación y capacitación vinculada a la temática.

El especialista Lening Zavala (2022), desde una visión directa de la empresa refiere que si bien tenemos una ley y un reglamento y tenemos distintas disposiciones que han sido recogidas por la empresa implementadas evidentemente el trabajo de sanción y prevención no se trata simplemente de tener implementado un comité o tener regulaciones orientados a atender las denuncias, sino que precisamente la ley como bien lo menciona también tiene que ver un tema de prevención. En tal sentido, señala que sería muy bueno implementar mayores políticas concientizar más a los trabajadores y sobre todo dejar en claro estas capacitaciones

y estas charlas que debería dar el empleador para dar a conocer a cosas que derechos para que puedan ellos precisamente saber hasta dónde tanto la empresa como el reglamento jurídico los protegen de este tipo de circunstancia.

**Pregunta 07.- Referente al hecho de que la sola declaración de la presunta víctima constituye un medio probatorio suficiente para tener en cuenta en la investigación de actos de hostigamiento sexual laboral, los autores declaran lo siguiente:**

Kenny Perez, Álvaro García y Lening Zavala (2022), expresaron que la sola declaración de la víctima puede ser un medio probatorio, un Pleno Jurisdiccional del Poder Judicial del 2016, en el cual señalan que basta con la declaración de la víctima para desvirtuar el principio de inocencia en el proceso de violencia contra la mujer, sin embargo, esta debe ser sostenida y coherente para que pueda ser constituida la declaración como prueba.

Adicionalmente Enrique Valcárcel y Lening Zavala (2022), refieren que querer iniciar el procedimiento o poder llegar incluso a resolver un procedimiento de una denuncia presentada por hostigamiento sexual solo con una declaración de la víctima, se debe tener en cuenta que hay muchos derechos que están involucrados y no solamente estamos hablando de derechos de la víctima sino de toda persona sujeta a un procedimiento disciplinario o sancionador es precisamente ahí donde entra el rol que establece nuestra Constitución como un derecho fundamental lo que es la observancia del debido proceso o procedimiento que no solamente constituyen derechos sino que es un principio de directriz y una garantía de los ordenamientos.

**Pregunta 08.- Con relación a las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima, las cuales se encuentran en la ley N° 27942 "Ley de Prevención y Sanción del**

**Hostigamiento Sexual” y si estas son desproporcionadas con relación a la observancia del debido proceso del presunto agresor, los autores exponen lo siguiente:**

Kenny Perez, Álvaro García y Enrique Valcárcel (2022), consideran que las medidas de protección otorgadas en los casos de violencia contra la mujer deben darse pro-víctima, agregando que el Tribunal Constitucional mediante sentencia del año 2019 determinó que las medidas de protección no vulneran el derecho de presunción de inocencia del imputado por lo que señala que deben diferenciarse las medidas de protección dirigidas a la víctima y las otras sanciones que se aplican al momento de resolver cumpliendo el debido procedimiento.

Por otra parte, la otra postura de Lening Zavala (2022), es que el error que comete la norma es establecer las medidas de protección de manera imperativa, de tal manera que el empleador tiene que otorgar sí o sí las medidas solicitadas por la presunta víctima. Lo cierto es que, se observa que todos los entrevistados coinciden en que la aplicación de las medidas de protección deben ser evaluadas por la oficina de recursos humanos o la que haga sus veces atendiendo las circunstancias del caso en concreto.

**Pregunta 09.- De las garantías a la paridad de género en los representantes de los trabajadores y empleadores del Comité de Hostigamiento Sexual, los autores exponen lo siguiente:**

Kenny Perez, Álvaro García y Enrique Valcárcel y Lening Zavala (2022), indicaron que la paridad en la conformación de los comités de hostigamiento sexual existentes en las empresas es de carácter obligatorio al encontrarse bajo lo estipulado en la normativa y el motivo por el

cual se busca paridad en estos comités es la de romper estigmas y estereotipos de género y de relaciones de poder existentes.

**Pregunta 10.- Respecto a cómo debe accionar la empresa ante la presentación de una denuncia, pese a no contar con un Comité de intervención contra el hostigamiento sexual completo, los autores refieren lo siguiente:**

Kenny Perez, Álvaro García y Enrique Valcárcel y Lening Zavala (2022), expresaron de manera unánime que la atención a las víctimas de hostigamiento sexual no puede quedar sin atención, así no se cuente con miembros ni titulares ni suplentes. Sin embargo, nos encontraríamos en un supuesto donde en teoría no existe la presencia de un comité, situación ante la cual el empleador debería tomar las acciones pertinentes para la conformación de un nuevo comité sin dejar de atender los casos que se presenten.

## CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### 4.1. Limitaciones

Al consultar material sobre debilidades de carácter procedimental con relación a casos de hostigamiento sexual, se hallaron pocos artículos científicos, jurídicos y web, que trataran específicamente dicho tema (a diferencia del aspecto sustantivo, sobre el cual existe abundante material bibliográfico), esto debido a que la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el Perú es una problemática con regulación relativamente reciente, siendo está regulada desde el año 2013.

Debido a la pandemia ocasionada por el COVID-19 no se pudo acceder a las empresas para hacer uso de técnicas como encuestas y estudios de casos a fin de conseguir una adecuada intermediación.

### 4.2. Implicancias

Se permite extraer de los resultados y discusiones obtenidas, el poder señalar de forma clara y precisa de dónde están las principales oportunidades de mejora del referido procedimiento de investigación, uno de ellos es el establecer plazos adecuados para salvaguardar los derechos de los trabajadores los casos que se presenten, además, un esquema sólido y sin inconsistencias como las detectadas en el análisis realizado (tales como, la falta de determinación del Comité o Comités a implementar según sea por Sociedad Constituida o por Local de la empresa, entre otros).

### 4.3. Discusión

Respecto al primer objetivo, determinar las garantías del colaborador y los límites de la facultad sancionadora del empleador en casos de hostigamiento sexual laboral en empresas privadas.

En el régimen laboral privado los procedimientos disciplinarios en los casos de hostigamiento sexual en el ámbito laboral se enmarcan dentro de la Ley N° 27942 - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, el Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el Reglamento de la Ley N° 28806 y la Ley General de Inspección del Trabajo.

Entre los principios que son amparados en estas normativas, se encuentra el principio al debido procedimiento, el cual permite a todos los participantes de algún procedimiento iniciado y relacionada a las normas mencionadas anteriormente, gocen de todos los derechos y garantías asociados al debido procedimiento, el cual abarca el derecho a la defensa, mediante la presentación de sus argumentos, a ofrecer pruebas y solicitar una decisión por parte de su empleador motivada y debidamente fundamentada, todo esto realizado dentro de un plazo razonable.

Para Lening Zavala (2022), se debe tener en cuenta que en un proceso de investigación de hostigamiento sexual laboral están en juego muchos derechos, y no estamos hablando sólo de los derechos de las víctimas sino también de cualquier persona sujeta a sanción disciplinaria. En tal sentido, los procesos iniciados con base al principio del debido proceso gozan de todos los derechos y garantías inherentes al proceso legal, incluido el derecho a

argumentar, presentar y presentar pruebas, y obtener una decisión razonable y, finalmente, todos los atributos derivados de esa decisión.

Respecto a la facultad sancionadora del empleador, Fernandez, R. (2015), indica que la sanción es resultado del incumplimiento de las labores que le corresponden al trabajador, la acción de disciplinar e imponer sanciones al trabajador, de esta manera el empleador toma conocimiento del incumplimiento de ciertas obligaciones en el trabajo, las cuales afectan la organización de la empresa.

Según este entendimiento, la forma de aplicación de medida disciplinaria es la consecuencia directa que debe soportar el trabajador por la falta cometida en la relación laboral. Ante ello, se demuestra que la relación laboral es desigual, ya que uno - el empleador- tiene derecho a aplicar su poder sancionador y el otro - el trabajador- a seguir las medidas aplicadas por su empleador.

El Poder Judicial señala que, el poder de dirección del empleador, el cual consiste en dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador, debe tener presente que debe encontrarse dentro de los límites de lo razonable, esto a fin de que el ejercicio de las facultades sancionadoras del empleador no sean consideradas arbitrarias. Es por ello, que existen dos límites: internos y externos, el primero es definido por la empresa y el segundo tiene relación con el principio de razonabilidad y los derechos fundamentales del trabajador.

Respecto al segundo objetivo, analizar las normas y reglamentos que rigen la normativa de hostigamiento sexual laboral en SERPOST S.A.

El empleador juega un rol importante para la prevención, atención y sanción de dichos actos de hostigamiento sexual laboral que suceden en la empresa. Con relación a esto, Herrera, P. (2021), refiere que de acuerdo con la Ley N° 27942 y sus disposiciones del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, las empresas deben contar con políticas para prevenir y sancionar el acoso sexual. Ante ello, el empleador debe mantener las normativas internas actualizadas de conformidad con la normativa vigente.

Adicionalmente, Acuña, D., Puémape, O., Trillo, F., & Velásquez, J. (2017), manifiestan que las empresas privadas se encuentran en la capacidad de implementar políticas institucionales que permitan modificar desequilibrios existentes.

Respecto a las normas que regulan SERPOST relacionadas a la prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual laboral los autores Kenny Pérez y Álvaro García (2022), argumentan que SERPOST debe contar con una política de prevención interna para que se puedan identificar canales para resolver las quejas o denuncias de presuntas víctimas de acuerdo con la normatividad vigente.

En este sentido, es imperativo que las empresas cuenten con un sistema para el manejo y resolución de denuncias en estos casos, así como para garantizar el derecho de los trabajadores a un lugar de trabajo seguro y libre de violencia de género. Por esta razón, es necesario que la empresa eduque a sus empleados y al Comité de intervención contra el hostigamiento sexual para manejar y resolver las quejas.

Por su parte Lening Zavala (2022), como especialista de SERPOST S.A. señala que, la empresa tiene carencias particulares en cuanto a las normas internas que rigen el

hostigamiento sexual laboral, obligando a las partes a tomar decisiones con base en la ley macro y su reglamento.

En virtud de lo expuesto, SERPOST S.A. necesita contar con una normativa actualizada, ya que sus normas internas no se encuentran conforme a las normas vigentes por ende no se puede resolver un caso con sus políticas internas pese a que la ley exige contar con políticas internas actualizadas. Esta realidad nos invita a reflexionar en la necesidad de contar con normas vigentes como empleador para velar por los derechos de los colaboradores.

Respecto al tercer objetivo, analizar cuáles son las principales dificultades para contar con un modelo adecuado de políticas y normas de prevención y sanción del hostigamiento sexual en SERPOST S.A.

El hostigamiento sexual la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, regulan la prevención y sanción del hostigamiento sexual producido en una relación de poder o de dependencia, independientemente de la forma jurídica de la relación.

Kenny Perez, Álvaro García y Enrique Valcárcel (2022), afirman que todas las empresas deben esforzarse por implementar políticas, aunque no estén obligadas a hacerlo; esto se debe a la necesidad de contar con un documento interno que estipule no solo el procedimiento para investigar y sancionar el hostigamiento sexual laboral, sino también con especial atención a la política de prevención, incluyendo lineamientos y capacitaciones para el personal.

Sin embargo, lo cierto es que la normativa que regula el hostigamiento sexual en el ámbito laboral presenta lagunas e incertidumbres a la hora de su aplicación. Por lo tanto, creemos que para tener un modelo de política adecuado para prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual, se deben llenar los vacíos dentro del sistema de interpretación racional y, finalmente, la normatividad reciente.

En ese contexto, una de las principales dificultades que hemos destacado en esta investigación se relaciona principalmente con determinar el trabajo del departamento de recursos humanos en relación con la "decisión", es decir, si la decisión sancionar o no al denunciado de la presunta falta; o si corresponde al área de recursos humanos indicar si el trabajador debe ser o no sancionado, ello a fin de que, posteriormente, se le inicie un procedimiento administrativo disciplinario.

En otro punto, tenemos la razonabilidad del plazo, los resultados muestran que los principales obstáculos radican en la forma en que la "decisión" puede afectar los derechos básicos de los trabajadores que participan en la investigación, sobre todo porque el plazo ya ha sido fijado, plazo que resulta insuficiente para realizar un análisis adecuado de cada caso denunciado.

Por su parte, Carrasco, F. (2020) señala que es prudente reconocer que el procedimiento disciplinario previsto en la normativa de la LPSHS no concluye con una sanción, sino con una sugerencia de sanción que, deberá resolverse en los procedimientos de cese laboral.

Lo cierto es que la normativa laboral que regula el hostigamiento sexual es un procedimiento complejo, con un plazo muy breve. De hecho, la demora reduce la capacidad de garantizar la equidad a las partes del proceso, mientras nos enfrentamos a obligaciones y derechos que deben ser escrupulosamente respetados. En este sentido, los plazos fijados en la normativa del sector privado obligan al empleador a tomar una decisión a pesar de que se trata de un asunto complejo.

Por otro lado, tenemos la viabilidad de la elección de los miembros del Comité de intervención contra el hostigamiento sexual, ante una denuncia por hostigamiento sexual, el empleador no puede dejar en desamparo al trabajador. En este sentido, deberá atender las denuncias de los colaboradores respetando la igualdad de las partes.

Los resultados arrojan que los principales obstáculos se hallan en la forma en que el procedimiento podría afectar derechos fundamentales de los trabajadores incurso en el procedimiento, especialmente al haberse determinado plazos que resultarían insuficientes para realizar un análisis apropiado por cada caso denunciado.

A partir de los hallazgos encontrados creemos que resulta necesario modificar el procedimiento administrativo aplicable a los casos de hostigamiento sexual, específicamente a efectos de:

- i) **Los plazos:** A efectos que al momento en que se busque una premura para poder resolver estos casos, no se termine perjudicando, por la propia celeridad de los plazos, los derechos de los trabajadores involucrados en el caso de hostigamiento.

- ii) **Uniformizar y armonizar el esquema de análisis de los casos:** Ello, en la medida que la norma no es clara respecto a si debe tenerse un Comité por sociedad o persona jurídica (Empresa constituida) o por Centros de Trabajo (Local).

#### 4.4. Conclusiones

Con relación a cómo se aplican las normas y reglamentos que rigen la normativa de hostigamiento sexual laboral en la empresa SERPOST S.A., se evidencia que las normas vigentes de dicha empresa no se encuentran actualizadas, conforme a las últimas modificaciones a la normativa vigente que regula el hostigamiento sexual laboral. Conforme a lo antes expuesto, podemos deducir, que las normas y reglamentos que rigen la empresa no pueden ser aplicados, sin brindar la debida atención en los casos que se suscitan. Por lo cual, los responsables de la investigación de la empresa deben de recurrir a las leyes macro y reglamento para su atención.

Por tanto, es necesario que la empresa cuente con políticas y normas internas actualizadas para la atención de los casos de hostigamiento sexual laboral de los colaboradores, ya que de esa manera, se podrá actuar tanto de manera preventiva, como en la investigación y sanción de los trabajadores, el empleador deberá salvaguardar el derecho constitucional a la dignidad, entre otros a fines de garantizar un lugar de trabajo seguro y libre de violencia dentro de la relación laboral.

Ahora bien, relacionado a cuáles son las principales dificultades para contar con un modelo adecuado de políticas y normas de prevención y sanción del hostigamiento sexual en SERPOST S.A., consideramos que en primer lugar, la Ley N° 27942 y su reglamento vigente

en su intento de proteger a las víctimas de hostigamiento sexual laboral en el sector privado, el principio del debido procedimiento a las partes puede ser vulnerado, ello se debe a que el hostigamiento sexual siendo un proceso complejo no puede tener un plazo breve. Estos plazos reducen la posibilidad de justicia para todas las partes del proceso.

Por último, la falta de claridad en la norma parte de determinar qué debemos entender por “decisión”, esto es, cuando se toma la decisión de archivar el caso o sancionar al trabajador; o si se trata de una decisión mediante la cual recursos humanos indica que es realmente sancionable para el posterior inicio de un expediente administrativo disciplinario. Esta incertidumbre en la norma pone en riesgo que la decisión motivada y fundada en derecho por parte del empleador no sea razonable.

## REFERENCIAS

- Acuña Acevedo, D., Puémape, O., Trillo, F., & Velásquez, J. (2017). *Propuesta modelo certificación equidad de género*. Pontificia Universidad Católica del Perú- Escuela de Posgrado.
- Álvarez, A. (2020, diciembre 17). *Un correcto ejercicio del poder disciplinario*. La Nación. Recuperado octubre 18, 2021, de <https://www.nacion.com/blogs/cafe-laboral/un-correcto-ejercicio-del-poder-disciplinario/BF5EKLOWJNDS3FWHE3NWRWINXU/story/>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2020). *Infórmate sobre el hostigamiento sexual* [Guía]. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2250586/Infomate-sobre-el-hostigamiento-sexual.pdf>
- Ayuda en acción. (2018, Julio 5). *Tipos de violencia contra las mujeres / Violencia de género*. Ayuda en Acción. Recuperado marzo 1, 2022, de <https://ayudaenaccion.org/blog/mujer/tipos-violencia-mujeres/>
- Begoña Hernández, A. (2018). *El acoso sexual en el ámbito laboral* [Tesis]. Universidad del país Vasco. <https://addi.ehu.es/handle/10810/31623>
- Briones, M. (1992, septiembre 22). *El hostigamiento sexual: Un delito*. Revista Jurídica de la Universidad Católica de Guayaquil. Recuperado abril 10, 2022, de [https://www.revistajuridicaonline.com/wp-content/uploads/1992/09/06\\_El\\_Hostigamiento\\_Sexual.pdf](https://www.revistajuridicaonline.com/wp-content/uploads/1992/09/06_El_Hostigamiento_Sexual.pdf)

- Bueno, J. C. (2018). *El acoso sexual "Análisis comparativo de la regulación en Chile y el derecho latinoamericano"*. Repositorio académico de la Universidad de Chile. Recuperado febrero 11, 2022, de <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/150947>
- Canessa, M. (2021). Violencia en el trabajo y hostigamiento sexual: una lectura peruana del Convenio 190 de la OIT. 187-214.
- Carrasco, F. (2020, February 4). [Resumen y opinión] *Ley de prevención y sanción contra el hostigamiento sexual y su reglamento*. LP. Recuperado septiembre 2, 2022, de <https://lpderecho.pe/resumen-ley-prevencion-sancion-hostigamiento-sexual-reglamento/>
- Cornejo, C. (2018, mayo 29). *Contratación laboral: ¿por qué es la subordinación el rasgo distintivo? | Conexión ESAN*. ESAN. Recuperado marzo 29, 2022, de <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/contratacion-laboral-por-que-es-la-subordinacion-el-rasgo-distintivo-1>
- Conexión ESAN. (2022, mayo 06). *Ejercicio del poder disciplinario del empleador: ¿En qué consiste? | Conexión ESAN*. ESAN. Recuperado mayo 10, 2022, de <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/ejercicio-del-poder-disciplinario-del-empleador-en-que-consiste>
- Confederación Sindical de Comisiones Obreras - CCOO. (2021). *El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España*. Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. Recuperado febrero 7, 2021, de

<https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaencifras/estudios/investigaciones/2021/estudios/acoso.htm>

Datum internacional. (2022, Marzo 07). Estudio “Gender Equality WWS 2021”. Recuperado Enero 23, 2023, de [https://www.datum.com.pe/new\\_web\\_files/files/pdf/INFO-2022-mujer-v2\\_220307110400.pdf](https://www.datum.com.pe/new_web_files/files/pdf/INFO-2022-mujer-v2_220307110400.pdf)

Defensoría del Pueblo. (2018). *Aproximación a la problemática del hostigamiento sexual laboral contra mujeres*. Defensoría del Pueblo Perú. Recuperado octubre 8, 2022, de <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/07/Informe-de-Adjuntia-007-2018-DP-ADM-II.pdf>

Del Carmen De la O Frías, N., & Morales, J. (2020, febrero 02). El acoso como parte de la violencia de género. *Revista Género & Direito*, 9(1), 81-102.

El Comercio. (2022, marzo 6). *¿Cuáles son las obligaciones de las empresas ante casos de acoso sexual en el trabajo?* El Comercio Perú. Recuperado mayo 21, 2022, de <https://elcomercio.pe/economia/cuales-son-las-obligaciones-de-las-empresas-ante-casos-de-acoso-sexual-en-el-trabajo-hostigamiento-sexual-rmmn-noticia/>

El Peruano. (2022, mayo 26). *Empleadores: Sunafil mejora protocolo de fiscalización por hostigamiento sexual laboral*. El Peruano. Recuperado junio 02, 2022, de <https://elperuano.pe/noticia/158359-empleadores-sunafil-mejora-protocolo-de-fiscalizacion-por-hostigamiento-sexual-laboral>

- Espinoza, J. (2015). Los requisitos para el ejercicio válido de la potestad sancionatoria del empleador. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 44 (1er).
- Estupiñan, J., Vaca, V., Piedra, J., & Mantilla, S. (2020, abril 20). Importancia de la investigación jurídica para la formación de los profesionales del Derecho en Ecuador. *Dilemas Contemporáneos: Educación Política y Valores*, VII, 1-25.
- EXP. N.O 00543-2007-PA/TC. (2009, septiembre 29). Tribunal Constitucional. Recuperado mayo 13, 2022, de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/00543-2007-AA.pdf>
- Fernandez, R. (2015). El poder disciplinario del empleador: Configuración jurídica de la sanción laboral que puede imponer al trabajador dependiente. *Revista de derecho*, (44), 423-460.
- Ferrer-Pérez, V., Navarro, C., Ferreiro, V., Ramis, M. C., & Escarrer, C. (2014). El acoso sexual en el ámbito universitario: elementos para mejorar la implementación de medidas de prevención, detección e intervención. *Revista de Psicología Social*, 462-501.
- Flores, R. (2018). Cero tolerancia al acoso y al hostigamiento sexual: Codhem. *DH Magazine*, (123), 2-4.
- Gonzales, L. (2013). *Primacía de la realidad y medios probatorios* (Vol. 1era). Gaceta Jurídica. Soluciones Laborales.

- Herrera, P. (2021, diciembre 7). *Empleadores deben prevenir el hostigamiento sexual*. El Peruano. Recuperado mayo 3, 2022, de <https://elperuano.pe/noticia/134944-empleadores-deben-prevenir-el-hostigamiento-sexual>
- Huamán, K., & Beltrán, A. (2020). *Acoso sexual y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa la Venturosa del distrito de Surco 2019*.
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2011). *Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual*. Inmujeres. Recuperado julio 11, 2020, de [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/101154.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101154.pdf)
- Izcara, S. (2014). *Manual de investigación cualitativa*. Fontamara.
- Lara, C., & Chicano, E. (2014, febrero 16). *Incidencia en los tipos de acoso sexual en el trabajo en España*. Scielo México. Recuperado marzo 18, 2022, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?Pid=S1405-14352014000300005&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?Pid=S1405-14352014000300005&script=sci_arttext)
- López, H., & Pereira, A. (2021). El acoso sexual en el entorno laboral desde una perspectiva jurídica-dogmática. *Revista de Ciencias Jurídicas*, 155.
- López, S. (2017). *Los elementos constitutivos del hostigamiento sexual en las relaciones laborales. Casación N° 3804-2010-Del Santa*.
- López, V. (2021). El acoso sexual en el entorno laboral desde una perspectiva jurídica-dogmática. *Revista de Ciencias Jurídicas*, 155.

- Martínez, C. (2022). Acoso ¿Denuncia legítima o victimización? De Martha Lamas. *Revista de investigación y divulgación sobre los estudios de género*, 29(32), 445–450.  
[Https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/generos/article/view/499](https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/generos/article/view/499)
- MIMP. (2015). *VI Conferencia de Estados Parte de la Convención Belém do Pará*. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Recuperado febrero 11, 2021, de <https://www.mimp.gob.pe/mesecvi/convencion.php>
- MIMP. (2018, septiembre 11). *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 ...* El Peruano. Recuperado junio 20, 2021, de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-legislativo-que-incorpora-el-delito-de-acoso-acoso-decreto-legislativo-n-1410-1690482-3/>
- MIMP. (2019, Julio 22). *Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual-Decreto Supremo-N° 014-2019-MIMP*. El Peruano. Recuperado agosto 18, 2020, de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-el-reglamento-de-la-ley-n-27942-decreto-supremo-n-014-2019-mimp-1790853-2/>
- Miranda, M., Arias-Goméz, J., & Villasís-Keever, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63 (abril-junio), 201 - 206.
- MTPE. (1997, Marzo) Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de productividad y competitividad laboral. Recuperado Marzo 14, 2022, de

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1\\_DECRETO\\_SUPREMO\\_003\\_27\\_03\\_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)

MTPE. (2011, Marzo). Guía para prevenir el hostigamiento sexual en el ámbito laboral.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Recuperado Enero 12, 2022, de

[http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/RRPP/guia\\_para\\_prevenir\\_hostigamiento\\_sexual.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/RRPP/guia_para_prevenir_hostigamiento_sexual.pdf)

MTPE. (2011). Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el

lugar de trabajo en el sector privado y público. Recuperado enero 12, 2022, de

<https://prcp.com.pe/wp-content/uploads/2019/09/427114086-Guia-Practica-para-la-Prevencion-y-Sancion-del-Hostigamiento-Sexual-en-el-Lugar-de-Trabajo-en-el-Sector-Privado-y-Publico-MTPE.pdf>

MTPE. (2019, June 7). *Trabaja sin acoso - Guía práctica para la prevención y sanción del*

*hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público*. Gobierno del

Perú. Recuperado Julio 15, 2020, de [https://www.gob.pe/institucion/minjus/informes-](https://www.gob.pe/institucion/minjus/informes-publicaciones/279049-trabaja-sin-acoso-guia-practica-para-la-prevencion-y-sancion-del-hostigamiento-sexual-en-el-lugar-de-trabajo-en-el-sector-privado-y-publico)

[publicaciones/279049-trabaja-sin-acoso-guia-practica-para-la-prevencion-y-sancion-del-hostigamiento-sexual-en-el-lugar-de-trabajo-en-el-sector-privado-y-publico](https://www.gob.pe/institucion/minjus/informes-publicaciones/279049-trabaja-sin-acoso-guia-practica-para-la-prevencion-y-sancion-del-hostigamiento-sexual-en-el-lugar-de-trabajo-en-el-sector-privado-y-publico)

OIT. (2013). *El hostigamiento o acoso sexual*. Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT

para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. Recuperado noviembre

20, 2022, de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_227404.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf)

Pacori, J. M. (2022, enero 19). *El principio de inmediatez en el derecho del trabajo peruano*.

LP. Recuperado junio 16, 2022, de <https://lpderecho.pe/principio-inmediatez-derecho-trabajo-peruano/>

Peralta, L. (2020). *Nunca más tendrán la comodidad de nuestro silencio: Análisis de la respuesta institucional de la PUCP ante casos de acoso sexual* [Tesis doctoral].

Pontificia Universidad Católica del Perú.

Pérez, R., & Rodríguez, C. (2013). Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social. *31*(1).

*Pleno jurisdiccional de las Salas Penales permanente y transitoria de la Corte Suprema de Justicia Acuerdo Plenario N° 2-2005*. (2005, septiembre 30). Justicia Viva. Recuperado noviembre 11, 2021, de <http://www.justiciaviva.org.pe/especiales/euj2010/16.pdf>

Poder Judicial. (2019, mayo 14). *Casación laboral N° 4494-2017- Lima*.

[https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/07/Casacion-Laboral-4494-2017-Legis.pe\\_.pdf](https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/07/Casacion-Laboral-4494-2017-Legis.pe_.pdf)

Puntriano, C. (2022, febrero 28). *Guía laboral: Aquí las obligaciones de los empleadores frente al hostigamiento sexual en el trabajo*. El Peruano. Recuperado marzo 10, 2022, de <https://elperuano.pe/noticia/140338-guia-laboral-aqui-las-obligaciones-de-los-empleadores-frente-al-hostigamiento-sexual-en-el-trabajo>

*Recomendación General N° 19: La violencia contra la Mujer. CEDAW. (1992, enero 29).*

Refworld. Recuperado agosto 21, 2022, de  
<https://www.refworld.org/es/docid/5d7fbd535.html>

Sánchez, J. (2020). *El acoso laboral en la dignidad del trabajador en el gobierno regional de Tumbes* [Tesis].

Serrano, A. (2019, junio 12). *La protección internacional de los derechos humanos: el caso del acoso sexual laboral en Argentina*. SEDICI. Recuperado julio 11, 2021, de  
<http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/76273>

Ticona, M. (2020). *El acoso laboral entre trabajadoras y su efecto solidario en la responsabilidad civil del empleador como autor indirecto en el Perú*.

Tribunal del Servicio Civil. (2021, junio 18). Resolución N° 001162-2021-SERVIR/TSC- Segunda Sala. <https://app.servir.gob.pe/verificacion/inicio.xhtml>

Vinatea & Toyama. (2020, agosto 10). *¿Cómo hacerle frente a los tele acosadores? – Vinatea & Toyama*. Vinatea & Toyama. Recuperado agosto 10, 2022, de  
<https://www.vinateatoyama.com/como-hacerle-frente-a-los-tele-acosadores-jorge-toyama-peru/>

Zaragoza. (2021, junio 3). *Diferencia entre el concepto de empresa y de centro de trabajo*. Abogado laboralista Zaragoza. Recuperado agosto 11, 2022, de  
<https://www.abogadolaboralistazaragoza.com/blog/diferencia-entre-el-concepto-de-empresa-y-de-centro-de-trabajo>

## Anexos

### Anexo N° 1. Matriz de consistencia

Planteamiento del Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables e Indicadores	Muestra	Diseño	Instrumento
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Cuáles son las garantías del colaborador y los límites de la facultad sancionadora del empleador en casos de hostigamiento sexual laboral en empresas privadas?</p>	<p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Determinar las garantías del colaborador y los límites de la facultad sancionadora del empleador en casos de hostigamiento sexual laboral en empresas privadas.</p>	<p><b>Hipótesis General:</b></p> <p>Señalar las garantías del colaborador y los límites de la facultad sancionadora del empleador en casos de hostigamiento sexual laboral en empresas privadas.</p>	<p><b>Variable X:</b></p> <p>Hostigamiento sexual</p>	<p><b>Población:</b></p> <p>1303 trabajadores de SERPOST S.A.</p>	<p><b>Tipo de Investigación</b></p> <p>Cualitativo</p>	<p>Entrevistas</p> <p>Revisión documental</p>
					<p><b>Nivel de Investigación</b></p> <p>Básica</p>	
<p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>PE1. ¿Cómo se aplican las normas y reglamentos que rigen la normativa de hostigamiento sexual laboral en SERPOST S.A.?</p> <p>PE2 ¿Cuáles son las principales dificultades para contar con un modelo adecuado de políticas y normas prevención y sanción del hostigamiento sexual en SERPOST S.A.?</p>	<p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p>OE1 Analizar las normas y reglamentos que rigen la normativa de hostigamiento sexual laboral en SERPOST S.A.</p> <p>OE2. Analizar cuáles son las principales dificultades para contar con un modelo adecuado de políticas y normas de prevención y sanción del hostigamiento sexual en SERPOST S.A.</p>	<p><b>Hipótesis Específicas:</b></p> <p>H1. La importancia de analizar las normas y reglamentos que rigen la implementación de una política y normativa de hostigamiento sexual laboral en SERPOST S.A.</p> <p>H2. Las principales dificultades para contar con un modelo adecuado de políticas y normas de prevención y sanción del hostigamiento sexual en SERPOST S.A. del hostigamiento sexual laboral en el sector privado.</p>		<p><b>Muestra:</b></p> <p>317 trabajadores.</p>	<p><b>Diseño de investigación</b></p> <p>No Experimental - Transversal</p>	

## **Anexo N° 2. Propuesta: “Política de prevención, investigación y sanción de los casos de hostigamiento sexual para SERPOST S.A.”**

### **1. OBJETIVO:**

Establecer medidas para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual del cual pueda ser víctima cualquier colaborador de SERPOST S.A. (en adelante, la “Empresa”).

En tal sentido, la “Política de prevención, investigación y sanción de los casos de hostigamiento sexual” (en adelante, la “Política”) busca que los colaboradores puedan identificar adecuadamente conductas que califiquen como actos de hostigamiento sexual y, de ser el caso, facilitar la presentación de denuncias por estos actos, a través del procedimiento para la prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual.

### **2. ALCANCE:**

El presente documento se aplica a todos los colaboradores de la Empresa, incluyendo a los trabajadores o empleadores, al personal de dirección, de confianza, a quienes cuenten con convenios de prácticas pre-profesionales y/o convenios de prácticas profesionales. Así como también, se aplica a aquellas personas que son contratadas por locación de servicios y similares, a los prestadores de servicios, contratistas, así como trabajadores de empresa de intermediación laboral y tercerización de servicios que, con ocasión de trabajo o servicio que brindan, tengan contacto con el personal de SERPOST.

### **3. BASE LEGAL:**

- Constitución Política del Perú.
- Decreto Legislativo N° 685 de creación de SERPOST S.A.
- Estatuto de SERPOST S.A.
- Ley N° 27942 Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Reglamento de la Ley N° 27942 Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual - Ley N° 29430, Ley que modifica la Ley N° 27942.
- Decreto Legislativo N° 1410, 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.
- Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Reglamento Interno de Trabajo de la SERPOST S.A.
- Decreto Supremo N° 004-2019-JUS Texto único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General.
- Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo.
- Ley N° 28806, Ley General de Inspección de Trabajo.

- Ley N° 29430. Ley que modifica la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, que modifica el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Resolución Ministerial N° 223-2019-TR, Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el sector privado y público.

#### 4. DEFINICIONES:

- **Acoso Sexual:** El que, de cualquier forma, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona, sin el consentimiento de esta, para llevar a cabo actos de connotación sexual para realizar acoso sexual.
- **Conducta de naturaleza sexual:** Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.
- **Conducta sexista:** Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.
- **Colaborador:** Toda persona natural que mantiene relación de dependencia o vínculo con la Empresa, independientemente del cargo o puesto que ocupe en la misma, debiendo incluir en este concepto al personal de dirección, de confianza y a quienes cuenten con convenios de prácticas formativas, entre otros.
- **Hostigamiento Sexual:** El hostigamiento sexual 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, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no se requiere de dichas consecuencias. En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiteración de la conducta.
- **Hostigado/a:** Toda persona que independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual es víctima de hostigamiento sexual.
- **Hostigador/a:** Toda persona que independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual comete alguno de los actos en mención.
- **Relación de autoridad:** Todo vínculo existente entre dos personas a través del cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a ella. Este concepto incluye una relación de dependencia.
- **Relación de sujeción:** Todo vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicios, formación, capacitación u otras similares, en las que existe un nivel jerárquico superior de una persona frente a la otra.

#### 5. DISPOSICIONES GENERALES:

El hostigamiento sexual se configura cuando se presentan los siguientes elementos:

- **La conducta de hostigamiento sexual:** Es una conducta física o verbal de naturaleza sexual o sexista no deseada y/o rechazada.
- **El sometimiento:** Es la condición a través de la cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral como contractual u otra índole.
- **El rechazo:** Es la manifestación de negación por parte de la víctima de acceder a una conducta física o verbal de naturaleza sexual.

El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos, los cuales constituyen ejemplos y no agotan el concepto:

- 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.
- 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. Por ejemplo, hacer bromas de doble sentido en tanto sean rechazadas por la persona que pudiese sentirse afectada.
- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas previamente.
- Cualquier otra conducta que encaje en la definición legal de hostigamiento sexual señalada en la presente Política (regulado en el artículo 4 de la Ley No. 27942).

SERPOST S.A., rechaza toda conducta contraria a los valores, y vela por un desarrollo del colaborador en un ambiente con dignidad de la persona y el derecho a la igualdad de género.

## 6. RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA:

SERPOST S.A., con la finalidad de mantener un ambiente laboral adecuado y de informar a los colaboradores acerca de temas relacionados al hostigamiento sexual, tiene la siguiente responsabilidad:

- Publicación y difusión de la Ley N° 27942 y su respectivo reglamento, así como del presente reglamento normativo interno, los formatos de queja o denuncia, el flujo del procedimiento y los plazos con lo que cuentan las autoridades para su atención.
- La Subgerencia de Recursos Humanos, a través del programa de inducción al personal, realizará una capacitación en materia del hostigamiento sexual al nuevo personal al inicio de su relación laboral o formativa.
- La Subgerencia de Recursos Humanos, a través de los canales de comunicación de la empresa, brindará información sobre los canales de atención de queja o denuncias, internos y externos, que permitan enfrentar los casos de hostigamiento sexual.
- La Subgerencia de Recursos Humanos, gestionará talleres de capacitación trimestral que promuevan la concientización en el personal respecto a la prevención del hostigamiento sexual.

- La Subgerencia de Recursos Humanos, realizará evaluaciones anuales a los colaboradores para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual, dentro de su ámbito de intervenciones, el cual estará incluido en las evaluaciones de clima laboral.
- Brindar capacitación anual especializada al personal de la Subgerencia de Recursos Humanos y el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual en SERPOST S.A.
- La Subgerencia de Recursos Humanos ofrecerá, por lo menos, una capacitación anual al personal líder elegido por la Gerencia a la que pertenece, ello para brindarle una capacitación especializada que le permita identificar conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual, con el objeto de guiar a sus compañeros de trabajo para erradicar estas conductas.
- Incluir en los contratos laborales y/o convenios a suscribirse, como parte de las obligaciones de la relación laboral o formativa, una cláusula de respeto a las normas de integridad, así como referidas al hostigamiento sexual.
- Realizar la coordinación con las entidades señaladas en la ley y su reglamento, sobre las acciones que se van a adoptar con relación a la prevención del hostigamiento sexual.

## 7. PROCEDIMIENTO

### 1) ÓRGANOS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO

#### **CAPÍTULO 3. Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual en SERPOST S.A. (en adelante, el “Comité”):**

Encargado de investigar, proponer medidas de sanción y medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

Se encuentra integrado por cuatro (04) miembros: dos (02) representantes de los colaboradores y dos (02) representantes del empleador. Asimismo, se debe contar con dos (02) miembros suplentes, los cuales podrán acceder a formar parte del Comité si se diera la vacancia de cualquiera de los miembros titulares. Debe tenerse en cuenta que la vacancia se da por cese del vínculo laboral del trabajador, y/o sentencia condenatoria.

Por otro lado, el Comité es elegido a través de un proceso de convocatoria, en el cual los colaboradores pueden inscribirse voluntariamente o podrán proponer a personas que consideren competentes. La elección del Comité es de manera virtual y en todo momento se debe garantizar la paridad de género de sus miembros.

El plazo de mandato del Comité es de dos (02) años, transcurrido el plazo del mandato de los miembros, la Empresa, podría volver a llamar a elecciones virtuales. En caso contrario, si no hay observaciones la renovación es automática por un (01) año adicional.

Los acuerdos del Comité se adoptan por mayoría simple. El voto dirimente corresponde al representante de la Subgerencia de Recursos Humanos. Los miembros suplentes asumirán temporalmente sus funciones ante la ausencia, abstención o recusación del miembro titular o del miembro suplente que le preceda. Cabe mencionar que, el reemplazo temporal o permanente de los miembros titulares o suplentes, no altera la paridad de género de los miembros.

- **Subgerencia de Recursos Humanos:**

Recibe la denuncia/queja, corre traslado de esta al Comité y aplica las medidas de protección correspondientes. Al terminar la investigación por parte del Comité, emite la decisión respecto a la existencia o no de actos de hostigamiento sexual, y de ser el caso, impone la sanción disciplinaria y medidas complementarias que corresponda para evitar futuros casos de hostigamiento sexual.

**2) DENUNCIA Y/O QUEJA POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL:**

Las denuncias y/o quejas por hostigamiento sexual, se presentarán de manera verbal o escrita ante la Subgerencia de Recursos Humanos, difunde y pone a disposición los formatos para su presentación (Anexo 01)

Adicionalmente, también puede presentar su denuncia de manera virtual a través del correo institucional ([serpostsinacoso@serpost.com.pe](mailto:serpostsinacoso@serpost.com.pe)), página web: [www.serpost.com.pe](http://www.serpost.com.pe), y vía telefónica: 511-5082 anexo 5082.

La denuncia podrá ser realizada por la víctima, un tercero o de oficio por parte de la empresa.

La denuncia presentada por escrito debe realizarse en el Formato del Anexo N° 01 de la presente política. En caso de que la denuncia sea verbal, el personal especializado de la Subgerencia de Recursos Humanos deberá registrar la información del denunciante en el formato previamente mencionado.

La identidad de la presunta víctima, presunto hostigador/a y del denunciante, en el caso de ser un tercero, se guardará bajo reserva. De igual manera, se tendrá en reserva la identidad de los testigos. Cualquier violación de la confianza respecto del procedimiento, así como difundir de cualquier modo o permitir el acceso a la información confidencial, se considerará como una falta grave y será sancionada disciplinariamente.

**2.1. PROCEDIMIENTO**

**1. PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA:**

- Verbal o escrita ante la Subgerencia de Recursos Humanos.
- Si el empleador toma conocimiento del hecho por otras vías, debe informar a la Subgerencia de Recursos Humanos en un plazo no mayor a un 1 día hábil de conocido.
- En caso de que el presunto hostigador sea el/la Subgerente de Recursos Humanos, la denuncia se interpondrá ante la Gerencia de Administración de Recursos. De ese modo, el presunto hostigador/a deberá abstenerse de participar en la investigación, conforme a lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General.

**2. ATENCIÓN MÉDICA FÍSICA Y MENTAL O PSICOLÓGICA:**

En el plazo no mayor de un (01) día hábil la Subgerencia de Recursos Humanos pone a disposición de la víctima los canales de atención médica y psicológica. De no contar con dichos servicios, se derivará a la víctima a los servicios públicos o privados de salud.

### **3. MEDIDAS DE PROTECCIÓN:**

La Subgerencia de Recursos Humanos, en un plazo máximo de tres (03) días hábiles desde que se presentó la denuncia, dictará las medidas de protección, las mismas que pueden ser otorgadas de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata.

#### **a. TIPOS DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN:**

Las medidas de protección para la víctima pueden ser las siguientes:

1. Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
2. Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a.
3. Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
4. Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima, a su entorno familiar, o entablar algún tipo de comunicación con la víctima.
5. Otras medidas que buscan proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

En ningún caso se considerará como una medida de protección válida el ofrecer a la víctima tomar vacaciones si la misma no lo ha solicitado.

A pedido de parte, las medidas de protección pueden ser sustituidas o ampliadas atendiendo a las circunstancias de cada caso, con la debida justificación y cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para la víctima.

Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento, y también podrán ser brindadas al testigo, de ser necesarias.

### **4. COMUNICACIÓN AL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO:**

La Subgerencia de Recursos Humanos a través de la plataforma web del Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (en adelante, “MTPE”) comunicará que ha recibido una queja o denuncia o, en su defecto, que ha iniciado de oficio una investigación de hostigamiento sexual. De igual manera, informará acerca de las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima en un plazo no mayor a seis (06) días hábiles de recibida la denuncia.

### **5. COMUNICACIÓN AL COMITÉ:**

En el plazo no mayor a un (01) día hábil de recibida la queja o denuncia, la Subgerencia de Recursos Humanos correrá traslado de esta al Comité.

### **6. ETAPA DE INVESTIGACIÓN:**

- El Comité tiene un plazo no mayor a quince (15) días calendario, contados desde que recibe la denuncia, para investigar los hechos y emitir el Informe Final con las conclusiones de la investigación.

- Dentro de dicho plazo el Comité otorgará al denunciado un plazo de cinco (05) días calendarios para formular sus descargos.
- El informe final contará con: Descripción de los hechos, valoración de medios probatorios, propuesta debidamente motivada de sanción o de archivo, recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.

Finalmente, la decisión debe ser puesta en conocimiento de la Subgerencia de Recursos Humanos en un plazo máximo de un (01) día hábil.

#### **7. ETAPA DE SANCIÓN:**

- Emitido el Informe Final del Comité, este es trasladado, en un plazo no mayor a (01) día hábil, a la Subgerencia de Recursos Humanos.
- La Subgerencia de Recursos Humanos emitirá una resolución o decisión en un plazo no mayor a diez (10) días calendario de recibido el informe.
- Dentro de dicho plazo, la Subgerencia de Recursos Humanos trasladará el informe del Comité al denunciado y al presunto hostigado/a. Asimismo, les otorgará un plazo de tres (03) días calendario para que presenten sus alegatos. Posteriormente, se encargará de emitir una decisión dentro del plazo diez (10) días calendarios de recibido el informe, resolviendo con una decisión que declare fundada o infundada la denuncia por hostigamiento sexual o violencia basada en género interpuesta. De ser fundada, determinará la sanción correspondiente para el hostigador y otras medidas, de considerarlo necesario, para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.
- La decisión debe contener, de ser el caso, la sanción a aplicar y otras medidas que resulten necesarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.
- La resolución o decisión es informada al MTPE dentro de los seis (06) días hábiles siguientes a su emisión.

El encargado de aplicar las medidas disciplinarias será la Subgerencia de Recursos Humanos, medidas que serán otorgadas en base a la gravedad de los hechos (nivel de afectación psicológica u orgánica de la persona agraviada y ambiente hostil que afecte la calidad de vida de la persona).

Las resoluciones de sanción serán anexadas al legajo personal de quien cometa el acto de hostigamiento sexual.

#### **8. PARA CASOS DE TERCERIZACIÓN O INTERMEDIACIÓN DE SERVICIOS:**

- En un plazo no mayor a un (01) día hábil de recibida la denuncia o de conocidos los hechos, la Subgerencia de Recursos Humanos informará a la empresa de intermediación o tercerización del hecho, ello a efectos de que tome las medidas que considere pertinentes.
- Llevado a cabo el procedimiento de investigación por parte del Comité, este emite el informe respectivo y se pronuncia sobre las medidas de protección.
- Si el informe incluye recomendaciones de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos, dicho informe será remitido a la empresa de tercerización o intermediación para que imponga las sanciones y otras medidas respectivas.

#### **Presunto/a víctima labora para una empresa de intermediación o tercerización y el/la presunto/a hostigador/a forma parte de la Empresa:**

- Se interpone la queja o denuncia ante la Empresa, la cual en un plazo no mayor de un (01) día hábil de recibida la queja o denuncia o de conocidos los hechos, informará sobre la misma a la empresa de intermediación o tercerización.
- La Empresa es la encargada de llevar a cabo el procedimiento de investigación y sanción.

**Presunto hostigador/a y presunta víctima laboran para una empresa de tercerización o intermediación y el acto de hostigamiento sexual se haya producido dentro del ámbito de control o con ocasión del servicio que prestan a la Empresa:**

- La presunta víctima puede interponer la denuncia ante la empresa de intermediación o tercerización o ante la Empresa. En este último caso, la Empresa traslada la queja o denuncia a la empresa a la que pertenece el/la presunto/a hostigador/a en un plazo no mayor de un (01) día hábil de recibida.
- El procedimiento de investigación estará a cargo de la empresa de tercerización o intermediación, sin perjuicio de la coordinación correspondiente con la Empresa.

**9. COMUNICACIÓN AL MTPE:**

• **SERPOST S.A. deberá comunicar al MTPE:**

1. La queja o denuncia por hostigamiento sexual recibida o iniciada de oficio.
2. Las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima.
3. La decisión final será emitida por la Subgerencia de Recursos Humanos.

• **FALSA QUEJA O DENUNCIA:**

La Empresa se reserva el derecho de sancionar a quien formule falsa denuncia, cuando la misma es declarada infundada por resolución firme y quede acreditada la mala fe del denunciante, ello de conformidad con marco normativo que resulte aplicable, con o sin solicitud de sanción. Ello no se contrapone al derecho de quien haya sido falsamente denunciado de adoptar las medidas legales convenientes.

En caso la persona que haya sido falsamente denunciada por hostigamiento sexual decida acudir al órgano judicial para hacer valer su derecho y, finalmente, obtenga una sentencia favorable, dicha situación podrá ser causal para extinguir el vínculo laboral con la persona que realizó la falsa queja en un inicio.

**ANEXO N° 01**

**FORMATO REFERENCIAL DE PRESENTACIÓN DE QUEJA O DENUNCIA POR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

Lima, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 202 \_\_.

Señor:

.....

**Subgerente de Recursos Humanos de SERPOST S.A.**

Asunto: Queja o denuncia por actos de hostigamiento sexual en el trabajo.

De mi consideración:

Por el presente documento, me dirijo a usted con la finalidad de formular una queja/denuncia por hostigamiento sexual laboral, identificando al hostigador/a, narrando los hechos en forma clara y detallando los medios probatorios, si los hubiera, que coadyuvará a la comprobación de los actos de hostigamiento sexual. Asimismo, solicito tenga a bien brindarme las medidas de protección, conforme lo estipulado en la Ley N° 27942 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP y modificatorias.

**I. Datos de la víctima de actos de hostigamiento sexual**

Nombres y apellidos:			
Documento de Identidad (DNI/ Carné de Extranjería, pasaporte)		Código de Trabajador:	
Domicilio:			
Teléfono:	Fijo:	Celular:	Email:
Cargo o servicio o modalidad formativa que desempeña			
Oficina, Administración, Área, Subgerencia, Gerencia			

**II. Datos de la persona contra quien se formula la queja o denuncia**

Nombres y apellidos:				
Cargo o servicio o modalidad formativa que desempeña				
Relación con la persona afectada (Marcar con un aspa “X”)	Superior Jerárquico:		Mismo nivel jerárquico:	
	Subordinado/a:		Proveedor/a:	
	Cliente:		Otro:	

**III. Datos de persona que formula la queja o denuncia (en caso de que la víctima no es la que formula la denuncia)**

Nombres y apellidos:				
Documento de Identidad (DNI/ Carné de Extranjería, pasaporte)		Código de Trabajador:		
Domicilio:				
Teléfono:	Fijo:	Celular:	Correo electrónico:	
Cargo o servicio o modalidad formativa que desempeña				
Oficina, Administración, Área, Subgerencia, Gerencia				

**IV. Detalle de los hechos materia de la queja o denuncia (precisando circunstancias, fecha o periodo, lugar/es, autor/es, partícipes, consecuencias laborales, sociales o psicológicas, entre otros)**


**V. Medios probatorios ofrecidos o recabados que permitan la verificación de los actos de hostigamiento sexual denunciados**

Los medios probatorios pueden ser los siguientes: Testimonio de parte, documentos públicos o privados, declaración de testigos, grabaciones de audio o video, correos electrónicos, mensajes, fotografías, objetos, pericias psicológicas forenses, grafotécnicas, informes psicológicos, entre otros.

--

**VI. Medios de protección para la víctima**

Solicito se me otorgue las siguientes medidas de protección (Marca con aspa “X”)

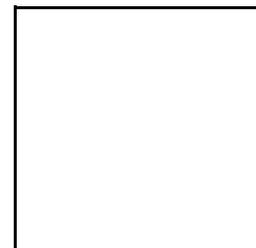
1. Rotación o cambio de lugar del/la presunto/a hostigador/a	
2. Suspensión temporal del/la presunto/a hostigador/a	

3. Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que lo haya solicitado	
4. Orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar o de entablar algún tipo de comunicación con ella	
5. Atención médica, física y mental o psicológica	
6. Otras medidas de protección (especificar)	

(\*) 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.

Por lo antes expuesto, **SOLICITO** la tramitación de esta queja o denuncia 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.

Sin otro particular,



Huella digital

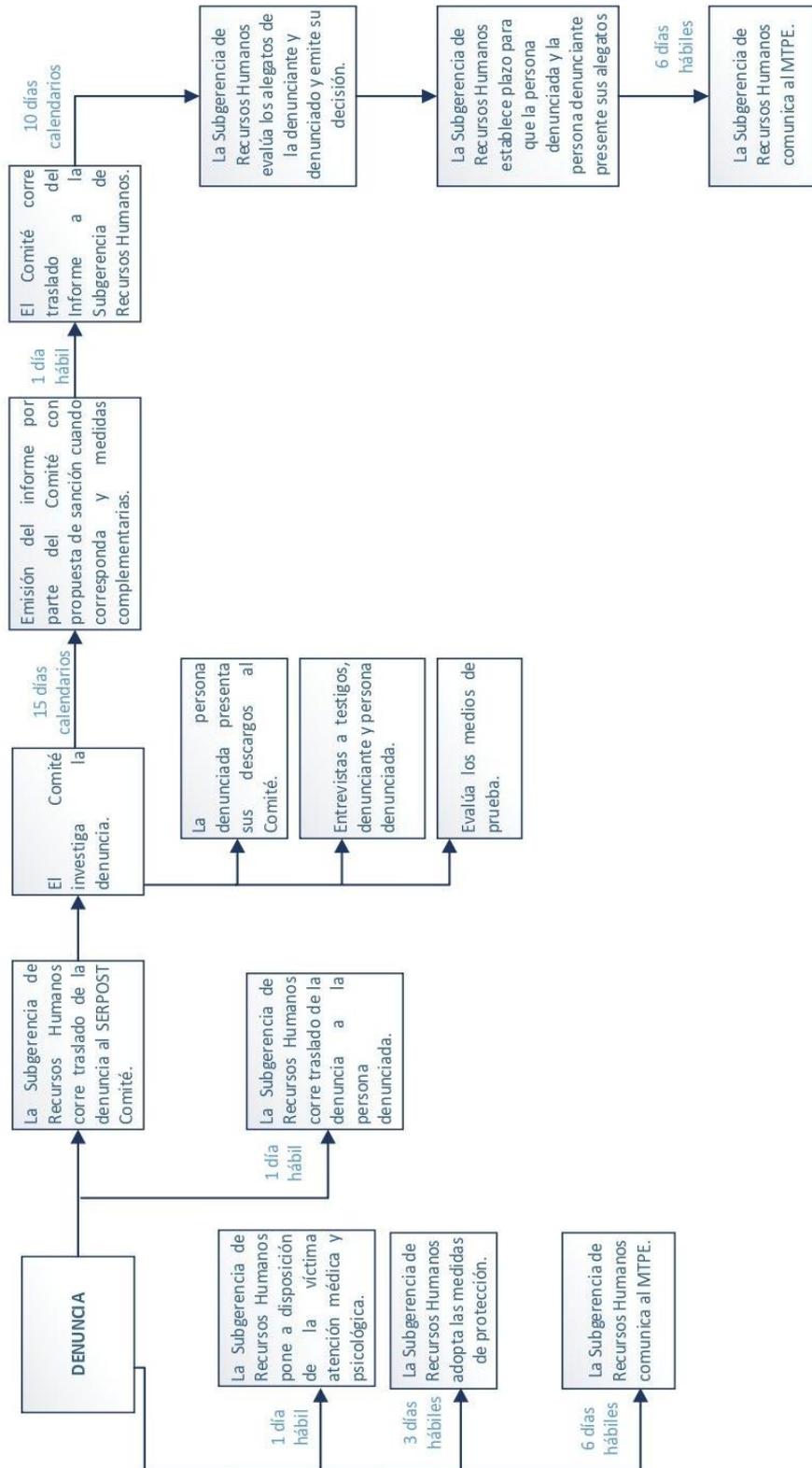
\_\_\_\_\_

FIRMA

Nombres y Apellidos:

**PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN  
HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL**

“Las garantías del trabajador y los límites de la facultad sancionadora del empleador en casos de hostigamiento sexual laboral en empresas privadas”



### Anexo N° 3. Normas y procedimientos para la prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en SERPOST S.A.

#### CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1°:** El presente reglamento tiene por objeto establecer los criterios para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la empresa.

**Artículo 2°:** La presente normativa es aplicable para todos los colaboradores a nivel nacional. De ese modo, quedan comprendidos bajo el ámbito de aplicación: i) personal con vínculo laboral vigente, ii) locadores de servicios, iii) prestadores de servicios, iv) contratistas de empresas de intermediación laboral y tercerización de servicios, así como iv) los colaboradores comprendidos en los programas previstos en la Ley sobre Modalidades Formativas Laborales en SERPOST S.A.

**Artículo 3°:** Base Legal

- 3.1. Constitución Política del Perú.
- 3.2. Decreto Legislativo N° 685 de creación de SERPOST S.A.
- 3.3. Estatuto de SERPOST S.A.
- 3.4. Ley N° 27942 Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 3.5. Reglamento de la Ley N° 27942 Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Ley N° 29430, Ley que modifica la Ley N° 27942.
- 3.6. Decreto Legislativo N° 1410, 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.
- 3.7. Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- 3.8. Reglamento Interno de Trabajo de la SERPOST S.A.
- 3.9. Decreto Supremo N° 004-2019-JUS Texto único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General.
- 3.10. Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo.
- 3.11. Ley N° 28806, Ley General de Inspección de Trabajo.
- 3.12. Ley N° 29430. Ley que modifica la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 3.13. Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que modifica el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 3.14. Resolución Ministerial N° 223-2019-TR, Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el sector privado y público.

**Artículo 4°:** El presente reglamento se rige por los siguientes principios:

**4.1. Dignidad y defensa de la persona:** Toda persona humana debe contar con protección y el respeto de su dignidad como fin supremo de la sociedad y del Estado, en la medida que el hostigamiento pueda generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral o formativa.

**4.2. Gozar de un ambiente saludable y armonioso:** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades laborales, formativas o de similar naturaleza en un ambiente sano y seguro, de tal forma que pueda preservar su salud física, mental, su desarrollo y desempeño profesional.

**4.3. Igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de género:** Toda persona tiene derecho a desarrollarse en un ambiente social digno y justo con las mismas posibilidades de acceder al bienestar personal y social con los mismos derechos dentro de su ámbito laboral y formativo. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en tales motivos, identidad de género u orientación sexual que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas es discriminación y se encuentra prohibida.

- 4.4. Principio de Confidencialidad:** La información relativa a la identidad de las personas afectadas en los procedimientos regulados por la Ley y el Reglamento tiene carácter confidencial, con el propósito de proteger su dignidad, integridad y seguridad.
- 4.5. Principio del debido procedimiento:** Los participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la presente norma, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso, el cual comprende, entre otros, el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho en un plazo razonable y todos aquellos atributos derivados de su contenido esencial.
- 4.6. Principio de no revictimización:** Las autoridades y personas involucradas en el proceso de investigación deben adoptar todas las medidas necesarias en el marco de la Constitución Política del Perú y los Tratados Internacionales para evitar que la víctima de hostigamiento sexual sea revictimizada.

De igual forma, se aplican los demás principios establecidos en el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP que modifica el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

#### Artículo 5°: Términos y Definiciones

- 5.1. Acoso Sexual:** El que, de cualquier forma, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona, sin el consentimiento de esta, para llevar a cabo actos de connotación sexual para realizar acoso sexual.
- 5.2. Conducta de naturaleza sexual:** Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como: comentarios e insinuaciones, observaciones o miradas lascivas, exhibición o exposición de material pornográfico, tocamientos, roces o acercamientos corporales, exigencias o proposiciones sexuales, contacto virtual inadecuado, entre otras de similar naturaleza.
- 5.3. Conducta sexista:** Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.
- 5.4. Colaborador:** Toda persona natural que mantiene relación de dependencia o vínculo con la Empresa, independientemente del cargo o puesto que ocupe en la misma, debiendo incluir en este concepto al personal de dirección, de confianza y a quienes cuenten con convenios de prácticas formativas, entre otros.
- 5.5. Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual:** Es el órgano de carácter técnico especializado que tiene competencia para recibir las quejas o denuncias e investigar los casos por hostigamiento sexual a fin de salvaguardar la integridad de los colaboradores.

Dicho comité se encuentra integrado por ocho (8) miembros, garantizando la paridad de género compuesto de la siguiente manera:

- Cuatro (4) miembros de la empresa de los cuales, dos (02) son titulares y dos (02) son suplentes.
  - Cuatro (4) miembros representantes de los colaboradores, de los cuales, dos (02) son titulares y dos (02) son suplentes.
- 5.6. Hostigamiento Sexual laboral:** Es una forma de violencia que vemos en conductas, actitudes, propuestas y en comentarios de connotación sexual o sexista, no deseadas, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no se requiere de dichas consecuencias. En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiteración de la conducta.
- 5.7. Hostigado/a:** Toda persona que independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual es víctima de hostigamiento sexual.
- 5.8. Hostigador/a:** Toda persona que independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual comete alguno de los actos en mención (Punto 5.2). Esta conducta puede provenir de directivos/as o empleados/as con jerarquía, clientes, proveedores o compañeros/as de trabajo.
- 5.9. Procedimiento Administrativo Disciplinario:** Es el conjunto de actuaciones de la entidad conducentes a la determinación de la existencia o no de falta administrativa de los colaboradores, en observancia de las garantías del debido procedimiento administrativo.
- 5.10. Queja o denuncia:** Cuando la Ley menciona indistintamente los términos; queja, demanda, o denuncia u otras, se referirá a aquellos términos propios que cada procedimiento administrativo disciplinario o de

investigación deba emplear y tramitar de conformidad a los dispositivos legales existentes para cada condición laboral, educacional e institucional que alcance la aplicación de la Ley y el presente reglamento.

- 5.11. Quejado/a o queja o denunciado/a:** Es aquella persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- 5.12. Quejoso/a o queja o denunciante:** Es aquella persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- 5.13. Relación de autoridad:** Todo vínculo existente entre dos personas a través del cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a ella. Este concepto incluye una relación de dependencia.
- 5.14. Relación de sujeción:** Todo vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicios, formación, capacitación u otras similares, en las que existe un nivel jerárquico superior de una persona frente a la otra.

## CAPÍTULO II: MEDIDAS DE PREVENCIÓN

**Artículo 6°:** SERPOST S.A., a través de la Subgerencia de Recursos Humanos planificará las medidas de prevención y difusión de canales para la presentación de queja o denuncias contra el hostigamiento sexual, ello a efectos de mantener condiciones de respeto de la integridad física, psíquica y moral entre colaboradores a través de las siguientes medidas:

- 6.1. Publicación y difusión de la Ley N° 27942, con sus modificatorias y su respectivo reglamento, así como del presente reglamento normativo interno, los formatos de queja o denuncia, el flujo del procedimiento y los plazos con lo que cuentan las autoridades para su atención.
- 6.2. La Subgerencia de Recursos Humanos a través del programa de inducción al personal, realizará una capacitación en materia del hostigamiento sexual al nuevo personal al inicio de su relación laboral o formativa.
- 6.3. La Subgerencia de Recursos Humanos a través de los canales de comunicación de la empresa brindará información sobre los canales de atención de queja o denuncias, internos y externos, que permitan enfrentar los casos de hostigamiento sexual.
- 6.4. La Subgerencia de Recursos Humanos, gestionará talleres de capacitación trimestral que promuevan la concientización en el personal respecto a la prevención del hostigamiento sexual.
- 6.5. La Subgerencia de Recursos Humanos, realizará evaluaciones anuales a los colaboradores para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual, dentro de su ámbito de intervenciones, el cual estará incluido en las evaluaciones de clima laboral.
- 6.6. Brindar capacitación anual especializada al personal de la Subgerencia de Recursos Humanos y el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual en SERPOST S.A.
- 6.7. La Subgerencia de Recursos Humanos ofrecerá, por lo menos, una capacitación anual al personal designado por la Gerencia a la que pertenece, para brindarle una capacitación especializada que le permita identificar conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual, con el objeto de guiar a sus compañeros de trabajo para erradicar estas conductas.
- 6.8. Se incluirá en los contratos laborales y/o convenios a suscribirse, como parte de las obligaciones de la relación laboral o formativa, una cláusula de respeto a las normas de integridad, así como referidas al hostigamiento sexual en el trabajo.
- 6.9. Se realizará la coordinación con las entidades señaladas en la ley y su reglamento, sobre las acciones que se van a adoptar con relación a la prevención del hostigamiento sexual.

## CAPÍTULO III: MEDIDAS DE ATENCIÓN PARA LA PRESENTACIÓN DE LA QUEJA O DENUNCIA

**Artículo 7°:** SERPOST S.A., a través de la Subgerencia de Recursos Humanos, realizará las siguientes acciones para garantizar la protección del denunciado y de la víctima:

- 7.1. Facilitar las condiciones para recibir las quejas o denuncias de las presuntas víctimas de hostigamiento sexual, manteniendo la confidencialidad, teniendo en reserva la identidad del hostigado y/o queja o denunciante. De modo que, se asignará códigos cifrados a las presuntas víctimas para proteger su identidad.
- 7.2. La Subgerencia de Recursos Humanos, a través de su personal especializado, orientará al quejoso o denunciante sobre el procedimiento que corresponde para la realización de la queja o denuncia.
- 7.3. La Subgerencia de Recursos Humanos adoptará y dispondrá medidas de protección necesarias para mantener la confidencialidad de la queja o denuncia y de todos los actos y documentos producto de las investigaciones preliminares, así como para la protección a testigos, conforme lo prevé el artículo 11° de la presente norma.
- 7.4. Otorgar las medidas de protección hacia el hostigado o al testigo de ser necesario.

#### **CAPÍTULO IV: CONFIGURACIÓN Y MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

**Artículo 8°:** Para efectos de la calificación de la conducta que configura un acto de hostigamiento sexual se considerarán las siguientes manifestaciones de conducta, correspondiendo a la Subgerencia de Recursos Humanos, evaluar cada caso en el marco de la definición establecida en el artículo 4° de la Ley N° 27942 y el artículo 6° de su Reglamento:

- 8.1. Promesa implícita o expresa al hostigado de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores de connotación sexual.
- 8.2. Amenazas al hostigado en el que su agresor exige, de forma explícita o implícita, una conducta no deseada que atenta su dignidad.
- 8.3. Acercamientos corporales, roces, tocamientos y otras conductas físicas de naturaleza sexual o sexista que resulten ofensivas y no deseadas por la persona que lo recibe.
- 8.4. Uso de términos de connotación sexual o sexista (escritos y/o verbales) insinuaciones sexuales, proposiciones, gestos de contenido sexual, que resultan insoportables, hostiles y humillantes para la víctima.
- 8.5. Trato ofensivo u hostil por el rechazo a la conducta no deseada de la víctima.

Cabe señalar que, en mérito de lo establecido en Ley N° 27942 y su Reglamento, para la configuración del hostigamiento sexual no se requiere acreditar el rechazo, ni la reiterancia de la conducta de quien hostiga, más la reiterancia puede ser considerada como un elemento de evidencia.

La configuración del hostigamiento sexual se puede manifestar independientemente de los grados de jerarquía entre el hostigado y el hostigador. Asimismo, el acto de hostigamiento sexual puede producirse durante o fuera de la jornada laboral o formativa, así como en el lugar de trabajo o ambientes formativos o similares tanto como fuera de estos.

#### **CAPÍTULO V: SANCIONES**

**Artículo 9°:** Las sanciones son determinadas en función al marco normativo que resulte aplicable al régimen laboral o al régimen especial que regule las modalidades formativas al que se encuentra sujeto el hostigador.

Conforme al artículo 90° del Reglamento Interno de Trabajo (En adelante, RIT), los colaboradores tienen la obligación de conocer el presente instrumento y cumplirlo estrictamente, ello como parte integrante del referido RIT.

El hostigamiento sexual será considerado como falta grave causal de despido conforme a lo previsto en el literal k) del artículo 138° del RIT. Adicionalmente, dicho acto de hostigamiento sexual podrá ser pasible de responsabilidad penal o civil, según corresponda.

### Artículo 10°: De la reserva del proceso de investigación

De conformidad con lo establecido en la Novena Disposición Final y Complementaria de la Ley N° 27942, la queja o denuncia por hostigamiento sexual, la investigación de esta, así como la sanción administrativa resultante tienen carácter de confidencial.

### Artículo 11°: Protección de testigos

La Subgerencia de Recursos Humanos debe tomar todas las medidas necesarias para garantizar la protección personal y laboral a los testigos ofrecidos por las partes involucradas con el objetivo de evitar represalias luego de la finalización del procedimiento de investigación.

## CAPÍTULO VI: PROCEDIMIENTO

### Artículo 12°: Presentación de la queja o denuncia

La queja o denuncia por actos de hostigamiento sexual puede presentarse ante la Subgerencia de Recursos Humanos o ante el Comité de Intervención frente al Hostigamiento sexual, de forma verbal, escrita y/o a través de los canales de la queja o denuncia establecidos en el artículo 13° de la presente normativa. La queja o denuncia puede ser presentada por un tercero que de cualquier manera es testigo del hecho.

La queja o denuncia presentada por escrito debe realizarse en el Formato del Anexo N° 01 de la presente normativa. En caso de que la queja o denuncia sea verbal, el personal especializado de la Subgerencia de Recursos Humanos deberá registrar la información del quejoso o denunciante en el formato previamente mencionado.

La Subgerencia de Recursos Humanos remitirá la queja o denuncia al Comité en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas de conocido el hecho. En el caso de que el Comité tome directamente conocimiento de los hechos, este comunicará a la Subgerencia de Recursos Humanos para que adopte las medidas de protección correspondiente en virtud de la ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento.

### Artículo 13°: Canales de atención

La queja o denuncia por actos de hostigamiento sexual se presenta ante la Subgerencia de Recursos Humanos o ante el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual de SERPOST S.A. de la siguiente manera:

- a) **Vía Presencial:** Puede ser verbal o escrita, conforme a lo establecido en el Formato del Anexo N° 01 “Formato de queja o denuncia por hostigamiento sexual”, preferentemente.
- b) **Vía telefónica:** Subgerencia de Recursos Humanos 511-5082 Anexo - 5082.
- c) **Vía Virtual:** correo institucional [serpostsinacoso@serpost.com.pe](mailto:serpostsinacoso@serpost.com.pe), así como la página web de la empresa: [www.serpost.com.pe](http://www.serpost.com.pe).

### Artículo 14°: Contenido de la queja o denuncia

La queja o denuncia debe contener los siguientes elementos:

- a) Identificación de queja o denunciante.
- b) Identificación del presunto hostigador.

- c) Identificación de la presunta persona hostigada (En caso la queja o denuncia fuese presentada por un tercero)
- d) Descripción detallada de los hechos considerados como actos de hostigamiento sexual.
- e) Medios probatorios que el quejoso o denunciante tuviera en su poder que acrediten la veracidad de los hechos que se exponen, en caso de contar con ellos.
- f) Solicitud de medida de protección, de corresponder.
- g) Firma y huella.

#### **Artículo 15°: Medios probatorios**

Para el inicio de la investigación preliminar de oficio basta con la declaración del quejoso, de manera complementaria se puede presentar los siguientes medios probatorios:

- a) Declaración de testigos.
- b) Documentos públicos o privados.
- c) Grabaciones de audio o video, correos electrónicos, mensajes de texto, fotografías, o cualquier otro medio probatorio que considere oportuno.
- d) Informe de evaluación psicológica realizada por la Empresa (Siempre que el denunciante lo autorice)

#### **Artículo 16°: Atención médica, física, mental o psicológica**

Una vez recibida la queja o denuncia, SERPOST S.A. deberá poner a disposición de la víctima los canales de atención médica, física y mental o psicológica, ello a través del Departamento de Bienestar y Capacitación. De no contar con dichos servicios, derivará a la víctima a aquellos servicios públicos o privados de salud a los que ésta puede acudir. 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.

**Artículo 17°:** Con la finalidad de asegurar la eficacia de la resolución final y la protección de la víctima, se podrá solicitar y/o dictar medidas de protección para el denunciante. La medida cautelar que se adopte deberá ajustarse a los medios probatorios ofrecidos por el quejoso o denunciante, así como a la necesidad y a la razonabilidad que el caso exija.

**Artículo 18°:** El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual podrá solicitar las medidas de protección que considere pertinentes a la Subgerencia de Recursos Humanos. El encargado dicta las medidas de protección en un plazo máximo de tres (03) días hábiles, contados desde que se interpuso la queja o denuncia. Las medidas de protección son otorgadas de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata.

**Artículo 19°:** Las medidas de protección a 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.
- 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 buscan proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

En ningún caso se considera una medida de protección válida proponer al hostigado tomar vacaciones cuando este no lo ha solicitado.

A pedido de parte, las medidas de protección pueden ser sustituidas o ampliadas atendiendo a las circunstancias de cada caso, con la debida justificación y cautelando que la justificación sea razonable, proporcional y beneficiosa para la víctima.

Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento, y también son brindadas al testigo, de ser necesarias.

**Artículo 20°:** El órgano encargado de dictar las medidas de protección a favor de la víctima también puede dictar determinadas medidas de protección a favor de los testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

**Artículo 21°:** A pedido de parte, las medidas de protección pueden ser sustituidas o ampliadas, atendiendo a las circunstancias de cada caso, ello con la debida justificación y cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para la víctima.

**Artículo 22°:** Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción por el hostigamiento sexual en el trabajo. Sin perjuicio de ello, en la resolución que pone fin al procedimiento, el órgano encargado de sancionar puede establecer medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.

## **CAPÍTULO VII: PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO – PAD**

**Artículo 23°:** El PAD tiene por finalidad determinar la configuración del hostigamiento sexual en el trabajo y la responsabilidad correspondiente, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial y eficaz, que permita sancionar al presunto hostigador, de corresponder, y otorgar protección al hostigado, respetando en todo momento el debido proceso de las partes involucradas.

El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, en un plazo no mayor a quince (15) días calendario de recibida la queja o denuncia, otorgará al quejado o denunciado la oportunidad de presentar sus descargos sin vulnerar los derechos relativos a la presunción de inocencia. Posterior a ello, éste emitirá un informe y lo derivará a la Subgerencia de Recursos Humanos para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario.

**Artículo 24°:** El informe debe contener la descripción de los hechos y las pruebas ofrecidas o recabadas, así como una recomendación respecto a la sanción o no del quejoso o el/la denunciante.

**Artículo 25°:** La persona objeto de hostigamiento o acoso sexual podrá plantear la queja o denuncia, escrita o verbal ante la Subgerencia de Recursos Humanos, como al presidente del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual. En caso la queja o denuncia sea presentada directamente al Comité frente al Hostigamiento Sexual, éste deberá informar dicha situación a la Subgerencia de Recursos Humanos, ello a efectos de poder proporcionar las medidas de protección que correspondan, así como brindar la ayuda médica y/o psicológica correspondiente.

La Subgerencia de Recursos Humanos remitirá la queja o denuncia y sus antecedentes al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual para su investigación y posterior elaboración del informe correspondiente.

**Artículo 26°:** Los Órganos competentes del procedimiento:

- 26.1 El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, es el encargado de la investigación en primera instancia y propone, según el caso, las sanciones que correspondan.
- 26.2 La Subgerencia de Recursos Humanos recibe la denuncia o queja, corre traslado de esta al Comité, y aplica las medidas de protección y sanción correspondientes. Asimismo, la Subgerencia de Recursos Humanos ejecutará las medidas recomendadas por el Comité frente al Hostigamiento Sexual en su informe final.

**Artículo 27°:** El procedimiento de investigación por parte del Comité frente al Hostigamiento Sexual comprende:

- a) Análisis de los hechos.
- b) Valoración de medios probatorios.
- c) Calificación de la falta cometida.
- d) Determinación de responsabilidad del investigado.
- e) Propuesta de sanción pertinente o, en su defecto, solicitud de archivo del caso.

Una vez llevado a cabo el procedimiento de investigación, el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual deriva el informe final, en un plazo no mayor de tres (03) días hábiles, a la Subgerencia de Recursos Humanos, para la aplicación de sanción o, en su defecto, la declaratoria de archivo, emitiendo la resolución correspondiente en un plazo no mayor de quince (15) días calendario.

**Artículo 28°:** La desvinculación del presunto agresor o de la presunta víctima, con la empresa, antes o después del inicio de la investigación no exime a los funcionarios responsables del procedimiento de iniciar o continuar la investigación e imponer la posible sanción.

**Artículo 29°:** Cuando la queja o denuncia de hostigamiento sexual sea declarada infundada, mediante resolución firme, y quede acreditada la mala fe de la presunta víctima, la persona a quien se le imputaron los hechos tiene expedito su derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes con motivo de la falsa queja efectuada.

**Artículo 30°:** SERPOST S.A. deberá informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de hostigamiento sexual y el resultado de las investigaciones efectuadas.

**Artículo 31°: Registro de la sanción**

La Subgerencia de Recursos Humanos es responsable del registro de las sanciones en el legajo personal del colaborador, conforme a las disposiciones normativas vigentes.

## CAPÍTULO VIII: DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y FINALES

1. Este reglamento entrará en vigor a partir del día hábil siguiente de su publicación.

2. En caso de que el presunto hostigador sea el de Recursos Humanos, la queja o denuncia se interpondrá ante la Gerencia de Administración de Recursos. El presunto hostigador deberá abstenerse de participar en la investigación, conforme a lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General.

3. En todo lo no contemplado en el presente Reglamento, se aplicarán, en forma supletoria, el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley N° 27942, y su Reglamento, y la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, el Reglamento Interno de Trabajo de SERPOST S.A. y las demás normas que resulten aplicables.

## AUTORIZACIÓN

La presente normativa queda autorizada por la Gerencia General y entrará en vigor a partir de la fecha de su suscripción.

**Lima,**

**ANEXO N° 3. Guía de atención frente al hostigamiento sexual laboral SERPOST S.A.**



**¿QUÉ DEBE CONTENER LA DENUNCIA/QUEJA POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL?**

Nombre, cargo, relación laboral de la víctima con la persona hostigadora.

identificación del/ de la presunto/a hostigador/a: Nombre, cargo, relación laboral con la víctima.

Descripción de los actos que considera manifestaciones de hostigamiento sexual y las circunstancias de tiempo y lugar en que se produjeron, si hubiera autores/as partícipes, etc.

Solicitud de medidas de protección de considerarlo necesario.

Pruebas, de ser el caso.

**¿QUÉ PRUEBAS SE PUEDEN PRESENTAR?**

Declaración de testigos.

Documentos públicos o privados.

Audios, videos, correos electrónicos, mensajes de texto, fotos, objetos entre otros.

**RECIBIRÁS:**

- Atención médica, física y psicológica.
- Medidas de protección para la víctima y los testigos.
- Debido procedimiento para el denunciado y denunciante.

De conformidad con la Ley N° 27942 "Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual" y su Reglamento, y las normativas internas:

**CANALES DE ATENCIÓN**

Vía presencial: Acudir a la Subgerencia de Recursos Humanos o al Comité de Intervención contra el Hostigamiento Sexual.

Vía telefónica: 511-5000 anexo 5082

Vía virtual: serpostsinacoso@serpost.com.pe

**¿Qué pasa si se trata de una falsa queja?**

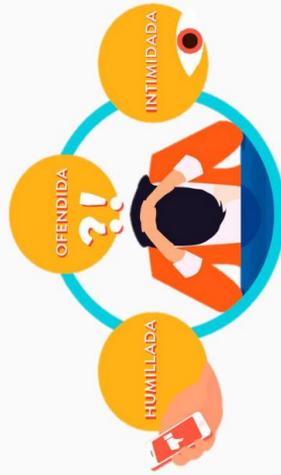
Si mediante decisión firme se ha declarado infundada una queja por falsa, la persona perjudicada podrá interponer las acciones judiciales correspondientes.

**¿Eres víctima de hostigamiento sexual o conoces algún caso en la empresa?**

**¡No lo permitas!**

## ¿QUÉ ES EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL?

El hostigamiento sexual es una forma de violencia en la que una persona se siente:



Puede estar en cualquier conducta, comentario, actitud o propuesta sexual no deseada.

### Atenta los siguientes derechos fundamentales:

- A la integridad personal.
- A la no discriminación por razón de género.
- A la libertad sexual.
- A la intimidad personal.
- A la salud.
- A trabajar en un ambiente seguro y armonioso.

### Es importante

**QUE SEPAS...**

- 1 No se requiere reiterancia de la conducta.
- 2 No se necesita demostrar el rechazo.



### MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

- Promesas de beneficios especiales a cambio de favores sexuales.
- Amenazas mediante las cuales se exija una conducta no deseada.
- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas.
- Uso de términos de connotación sexual o sexista, insinuaciones sexuales, gestos obscenos o exhibición de imágenes de contenido sexual, que resultan insoportables, hostiles u ofensivos.
- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas anteriormente.
- Otras conductas que encajen con el artículo 4° de la Ley 27942, "Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual".

**MITOS Y VERDADES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

- MITO:** EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL NUNCA OCURRE ES SOLO PARA ALCUNOS TRABAJADORES.
- VERDAD:** EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL ES MUY COMÚN ENTORNOS DE TRABAJO. LAMENTABLEMENTE, LAS VÍCTIMAS SUELEN NO CONSIDERAR EL ACOSO SEXUAL COMO UNA FORMA DE VIOLENCIA Y GUARDAR EN SILENCIO.
- MITO:** ES UN MALENTENDIDO PERSONA MUY SENSIBLE NO EXISTE LA VIOLENCIA MOLESTARTE.
- VERDAD:** CUALQUIER CONDUCTA SEXUAL RECHAZADA POR LA VÍCTIMA PUEDE SER CONSIDERADA HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL.
- MITO:** "TÚ GIBNES LA CULPA LOS GESTOS O FORMAS DE VESTIR LO PREGUNTO CASION".
- VERDAD:** LAS VÍCTIMAS NUNCA SON LAS RESPONSABLES DE LAS AGRESIONES QUE SUFREN. NO EXISTE NINGÚN MOTIVO QUE PERMITA O VALIDE HOSTIGAR SEXUALMENTE A NADIE.
- MITO:** "UNA MIRADA O COMENTARIO NO ES HOSTIGAMIENTO ES NECESARIO QUE HAYAN ACCIONES PARA DENUNCIAR".
- VERDAD:** TODAS LAS CONDUCTAS SEXUALES RECHAZADAS SON ACOSO Y DEBEN SER DENUNCIADAS.
- MITO:** "LOS HOMBRES SON ASÍ NATURALMENTE MASCULINA".
- VERDAD:** ES INCORRECTO CREER QUE LOS HOMBRES TIENEN UN INSTINTO SEXUAL PARTICULAR. ASÍ SUS CONDUCTAS.
- MITO:** "SOLO LAS MUJERES SON ACCOSADAS SEXUALMENTE".
- VERDAD:** CUALQUIER PERSONA HOMBRE O MUJER PUEDE SER VÍCTIMA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL.

## ¡AVISO!

Ninguna persona, directa o indirectamente puede disuadirte de presentar una queja o denuncia y de continuar con el procedimiento.

## Anexo N° 4. Entrevistas

### **Pregunta 01.- ¿Considera Usted que son lo mismo el acoso sexual y el hostigamiento sexual laboral? ¿Por qué?**

**Entrevistado: Kenny Pérez**

Respuesta:

No, no es lo mismo, es decir, en términos conceptuales son lo mismo. Pero, en el ordenamiento jurídico del Perú el acoso sexual es regulado por la Ley N.º 30314, Ley de Acoso Sexual en Espacios Públicos y el Hostigamiento sexual se regula con la Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, que regula espacio laborales y educativos.

**Entrevistado: Álvaro García**

Respuesta:

No, el hostigamiento sexual es una conducta que se caracteriza por llevarse a cabo en espacios institucionales, como, por ejemplo: un centro de trabajo, institución educativa, universidad, etc.; Por el contrario, el acoso sexual es un delito regulado en el artículo 176-B del Código Penal, además, este puede darse en espacios institucionales o también en otros ámbitos, como en la vía pública, por ejemplo.

**Entrevistado: Enrique Valcárcel**

Respuesta:

Si, básicamente el código penal establece el acoso sexual, sin embargo, no establece el hostigamiento sexual. Hay dos vías para atender casos de hostigamiento sexual, la primera es la vía administrativa en la entidad donde ocurrió el hecho de hostigamiento sexual tomándose como tal. Por otro lado, si la víctima quiere llevar el caso vía penal se configura como acoso sexual. El proceso dentro de la institución corre por parte de Recursos Humanos y el proceso penal o proceso tutelar en el marco de la Ley N° 30364, pudiendo la víctima interponer su denuncia en el Centro de Emergencia Mujer, en la Policía Nacional, Ministerio Público o Poder Judicial, continuando con el proceso y dictado de medidas de protección correspondientes por parte del Poder Judicial y de ser el caso el dictado de las sanciones que correspondan al agresor.

**Entrevistado: Lening Zavala**

Respuesta:

Bueno definitivamente tal cual lo estás planteando en la primera pregunta es hablar de manera general de acoso sexual como tal un término bastante amplio y hablar de manera específica de lo que sería el hostigamiento sexual laboral evidentemente no podría hacer lo mismo

podríamos hablar en todo caso una situación general que podría darse en cualquier otro ámbito más allá del laboral y otra situación muy específica particular restringida a un ámbito de trabajo y regulada por una ley específica y reglamento entonces cuando hablamos de acoso sexual como tal nosotros podríamos encontrar una situación de acoso sexual en cualquier ámbito de la vida ya sea dentro de una relación trabajo un ámbito digital un ámbito familiar en cualquier otro ámbito que pueda ser incluido dentro de los alcances de lo que se considera no dentro de la definición de acoso sexual en este caso una conducta que tiende a digamos a incomodar a generar sientto rechazo ante otra persona de contagio sexual y que evidentemente puede ser este denunciada o puede ser evidencia ante cualquier instancia correspondiente ya sea personal u otro otra autoridad competente ahora cuando nosotros hablamos de hostigamiento sexual laboral como tal está definido por nuestra legislación tanto en la ley como en su reglamento estamos hablando de conductas específicas recogidas por el legislador que se presentan en el ámbito de la relación laboral ahora entendemos relación laboral en su concepto más general no restringido únicamente a la relación trabajador empleador sino también aquellos tipos de situaciones que se encuentran protegidas dentro del ámbito del derecho laboral que no necesariamente están limitadas o dirigidas a una relación lo de trabajo en este caso podemos encontrar nosotros lo que son las modalidades formativas que se pueden presentar dentro de una empresa por ejemplo la cual incluye tantos accidentes profesionales antes y cualquier otro tipo de modalidad prevista en la normativa que también se encuentra protegida alcance de la ley de prevención sexual laboral a su vez esta ley es su regulación no se limita únicamente a las personas con un vínculo directo con la empresa pues también al recoger el término colaboradores nosotros podríamos hacer una extensión de los alcances de esta norma tanto para lo que sería por ejemplo personal terceros o educadores que se encuentren dentro de una empresa entonces de manera digamos específica de los segmentos sexo laborales se encuentra restringido a esta esfera jurídica protegida por el derecho laboral cuando hablamos de acoso sexual estamos hablando de una conducta rechazada que se puede presentar en la otra persona y puede darse en cualquier otro bando correcto entonces creo que básicamente por ahí partimos para la primera diferencia.

### **Pregunta 02.- ¿Sabe usted cómo identificar un caso de hostigamiento sexual laboral?**

**Entrevistado: Kenny Pérez**

Respuesta:

Según la Ley N.º 27942, se configura el hostigamiento sexual laboral cuando se presentan actitudes sexuales o sexistas hacia una persona provocando la incomodidad de una persona; hacer comentarios sobre la ropa de una persona, si es una mujer respecto al tamaño de la falda o del escote, insinuaciones dentro o fuera del espacio laboral.

**Entrevistado: Álvaro García**

Respuesta:

Si, a través de cualquier manifestación no consentida de índole sexual o sexista; tales como: tocamientos indebidos, roces, comentarios, miradas o chistes, etc.

**Entrevistado: Enrique Valcárcel**

Respuesta:

Los casos de hostigamiento sexual laboral se identifican a través del consentimiento de la víctima, si es que la víctima se siente incómoda, si es que no ha manifestado su voluntad de aceptar algún tipo de comentario, es allí cuando se identifica. También se puede identificar a través de los comentarios sexistas, machistas hacia la víctima.

**Entrevistado: Lening Zavala**

Respuesta:

Correcto, cuando nosotros hablamos del hostigamiento sexual laboral entendiendo ya este concepto más específico y regulado de manera vaga redundancia específico con una ley reglamento estamos haciendo alusión a este tipo de conductas que pueden darse principalmente tienen que ser de connotación sexual pero no necesariamente se tiene que manifestar dentro de lo que son por escrito más ecuaciones físicas entendidas como las más clásicas de repente no esté tocamientos indebidos Roses u otro tipo de digamos actos contra la moral, sino que también alcanza a este concepto a lo que podría hacer por ejemplo comentarios sexistas que se pueden presentar dentro de la relación de trabajo podría también este aludir a estar a estas situaciones de incomodidad que se pueden generar en este tipo de relación de dependencia que tiene dimensiones exactamente estaríamos hablando de los miento sexual clásico típico en el cual sea siempre interrelaciones coordinación entonces cómo lo podríamos en ti ficar específicamente hay muchos alcances que te podría dar es la propia norma que son como te digo las conductas los hechos los actos todo tipo de comentarios sexistas o de otra índole o todas aquellas que tengan algún tipo de vinculación por el simple hecho de ser un género distinto una persona u otra de tratar de agradar esta persona y sobre todo que son conductas que son rechazadas por la otra persona ahí creo que partimos de un primer elemento importante y que se debe destacar que es el tema del rechazo no entendiendo el rechazo de manera expresa sino un rechazo en tanto la víctima se siente agraviada por ese tipo de comentarios entonces creo que con este tipo de pautas que nos proporciona la propia norma y su reglamento podríamos nosotros tratar de identificar este tipo de situaciones que son laboral sin perjuicio de los demás este dispositivo una propia empresa o propio empleador pudiera determinar o regular para poder dar a conocer esto de manera más antes trabajadores

**Pregunta 03.- ¿Cuál considera Usted que es la diferencia entre el hostigamiento sexual laboral y el cortejo consensuado?**

**Entrevistado: Kenny Pérez**

Respuesta:

El cortejo consensuado es consentido, el hostigamiento sexual es no deseado y provoca una incomodidad. El indicador de incomodidad permite identificar si es un caso de hostigamiento sexual.

**Entrevistado: Álvaro García**

Respuesta:

El hostigamiento sexual es un acto de violencia, debido a que la persona contra la que se dirige no desea dicha conducta; por el contrario, en un "cortejo consensuado" se entiende que la persona que recibe el cortejo se encuentra conforme, y que además ha decidido libremente ser parte de dicha situación.

**Entrevistado: Enrique Valcárcel**

Respuesta:

La voluntad de aceptar estos hechos, si una ciudadana o ciudadano realiza un cortejo, no estaría realizando un acto de connotación sexual, si estos argumentos que usan para atraer a la otra persona son aceptados no se hablaría de un caso de hostigamiento sexual. De no ser aceptado este cortejo se estaría hablando de un caso de hostigamiento sexual.

**Entrevistado: Lening Zavala**

Respuesta:

En este caso estás hablando de una situación muy particular no, estamos hablando temas de hostigamiento sexual y un cortejo consensuado, que evidentemente estamos hablando de dos situaciones totalmente contrarias porque precisamente los temas de hostigamiento sexual inciden básicamente en que no existe este tipo de consenso o acuerdo ya sea tácito o expreso entre dos personas, estamos hablando de una situación que precisamente termina generando agravio en una de ellas porque existe un rechazo de la persona ante este tipo de conductas es decir no estamos en una situación en la que dos personas tengan un acuerdo en común tenga un fin en común o que simplemente estén viendo una situación de manera amical o de otra índole, estamos hablando de una situación en la que una persona está evidenciando conductas que no son del agrado de esta persona son rechazadas por ésta, y es precisamente ante la continuidad de este tipo de actos pese a la que el presunto hostigador ha recibido una negativa un rechazo con lo cual deja en evidencia en la que no existe acuerdo para que mantenga este tipo de acciones o vínculo, es que ya estamos hablando de hostigamiento. Cuando hablas de un cortejo consensuado es una situación totalmente distinta, es una situación dentro de las relaciones sociales que se pueden presentar incluso dentro del ámbito de trabajo son de común acuerdo de ambas partes, en tanto así la ley en este caso no va a recoger este tipo de situaciones porque estamos en una esfera jurídica distinta es dentro del ámbito al desarrollo del ámbito personal de un individuo entonces estaríamos ante una situación contraria, dado que hostigamiento sexual es la conducta evidenciada de una de ellas que es rechazada de cualquier manera en que se manifieste.

**Pregunta 04.- ¿Considera Usted que las normativas y procedimientos vigentes que se encuentran reguladas en SERPOST S.A. referente al Hostigamiento Sexual Laboral se encuentran conformes a las disposiciones establecidas en la LEY N.º 27942 “Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual” y su Reglamento ¿Por qué?**

**Entrevistado: Kenny Pérez**

Respuesta:

No es necesario que la víctima rechace verbalmente los actos de hostigamiento, podría rechazar con sus conductas. Sin embargo, para temas probatorios sería más complicado, esto no quiere decir que durante todo el hostigamiento que podría sufrir la víctima dejando constancia, sino que basta con que la víctima sienta incomodidad con los actos.

**Entrevistado: Álvaro García**

Respuesta:

Al respecto, no es posible emitir una respuesta, puesto que desconocemos las políticas aplicadas por la empresa en mención; sin perjuicio de ello, cabe precisar que conforme lo regulado en el artículo 24 del Decreto Supremo N° 014-2019-TR, Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (en adelante el Reglamento), las políticas internas implementadas por los empleadores deben especificar los canales para la presentación de quejas o denuncias, el procedimiento de investigación y sanción y los plazos de cada etapa, los cuales no pueden ser mayores a los previstos en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento.

**Entrevistado: Enrique Valcárcel**

No emite respuesta.

**Entrevistado: Lening Zavala**

Respuesta:

No, como te digo tenemos una ley macro tenemos ahí un reglamento, pero dentro de la normativa que se debería desarrollar y que debería ser interpretada por la empresa evidentemente todavía queda digamos una deficiencia que debería ser atendida y debería ser complementada con este tipo de normativas y políticas que bien mencionas tú y que evidentemente son necesarias de acuerdo a lo que establece la propia ley reglamento para poder abordar el tema y cumplir con la obligación del empleador porque mejor no estamos hablando simplemente de un tema de yo quiero tener una política porque yo de buena gente o de repente por un ánimo de altruista quiero que mis trabajadores y trabajadoras estén todos cogidos este antes circunstancia no estamos hablando de una obligación del empleador como tal, evidentemente a día de hoy el tema regulado dentro de SERPOST contra este tipo de situaciones evidentemente no es el mejor todavía que se encuentran algunas deficiencias y es precisamente ahí donde se hace necesario poder contar una política con una regulación

específica que pueda atender cada una de las denuncias recibidas y establecer de manera clara un procedimiento teniendo en cuenta que si bien la ley protege este tipo de situaciones la ley no se ha puesto en todos los supuestos y de hecho dentro de la experiencia que tenemos ahí en ser podemos decir que existen muchas circunstancias que nos han llevado a encontrar vacíos legales en los que la propia ley el propio reglamento no se han puesto a pensar al momento y son situaciones que dejan a veces la incertidumbre tanto a la empresa como el propio comité contra el hostigamiento sexual, entonces es ahí donde viene la importancia del trabajo de contar con esta normativa con esta política que puedan complementar y puedan dar soluciones ante este tipo de circunstancias que te preocupan el día a día.

**Pregunta 05.- ¿Considera Usted que las normativas vigentes que se encuentran reguladas en SERPOST S.A. referente al Hostigamiento Sexual Laboral son suficientes para la atención, prevención y sanción frente al Hostigamiento Sexual de los colaboradores? ¿O por el contrario cree que éstas deban ser mejoradas? ¿Por qué?**

**Entrevistado: Kenny Pérez**

Respuesta:

Al ser del 2014 la normativa vigente de SERPOST S.A., no está actualizada, en 2019 se actualizó el reglamento que da nuevas pautas acerca del proceso: 1) Se previene el hostigamiento sexual y 2) Se sanciona o se tramita. Y en el 2018, fue aprobado el Decreto Legislativo N.º 1410, que modifica la Ley N.º 27942, que regula el acoso sexual en el código penal y lo penaliza. En la legislación hay una confusión, la Ley N.º 2794, el hostigamiento sexual abarca el ámbito laboral y educativo y la N.º 30314, el acoso sexual en espacios públicos. Sin embargo, en el código penal lo tipifican como acoso sexual en el ámbito laboral.

**Entrevistado: Álvaro García**

Respuesta:

Al respecto, no es posible emitir una respuesta, puesto que desconocemos las políticas aplicadas por la empresa en mención, asimismo, debemos precisar que nuestros canales de consultas no tienen por finalidad emitir opinión respecto de casos concretos.

**Entrevistado: Enrique Valcárcel**

Respuesta:

No, porque la ley es variable vamos evolucionando constantemente, el año pasado se emitió un Decreto Supremo, el 021-2021-MIMP, que modifica el reglamento de la Ley N.º 27942, en las cuales incluyen la protección contra actos discriminatorios de género, la presentación de denuncias por medios electrónicos para mayor celeridad, la obligación de los empleadores a la recepción de la denuncia y sobre el funcionamiento del comité.

**Entrevistado: Lening Zavala**

Respuesta:

Mira dentro de la experiencia que tengo y lo que podemos ver nosotros en la situación y el contexto de ser como empresa de donde nosotros trabajamos en este caso yo desde el área legal y a raíz de la denuncia que ya hemos recibido que se han podido presentar y que han sido atendidas momento evidentemente tenemos una sensación de que si bien tenemos una ley y un reglamento y tenemos distintas disposiciones que han sido recogidas por la empresa implementadas evidentemente el trabajo de sanción y prevención porque ojo tengamos en claro no se trata simplemente de tener implementado un comité o tener regulaciones orientados a atender las denuncias sino que precisamente la ley como bien lo menciona también tiene que ver un tema de prevención y un tema de prevención pasa por poder implementar diferentes políticas orientativas capacitaciones dar a conocer a los trabajadores cuáles son sus derechos y cuáles son las formas en las que tanto la empresa como la legislación los protege ante tipo de circunstancias entonces si bien tenemos una política hoy podemos tener un procedimiento ambiente regulado en la empresa evidentemente para poder dedicar esta problemática que es una problemática no nueva pero que está siendo abordada digamos atendida en estos últimos tiempos de manera más digamos específico de manera más sólida que evidentemente siempre existe la posibilidad que se pueda mejorar los procedimientos como te digo no solamente de la parte sancionadora, o de la parte de atender recibir y seguir los procedimientos de denuncia, sino que también sería recomendable sería muy bueno poder implementar mayores políticas concientizar más a los trabajadores y sobre todo dejar en claro estas capacitaciones y estas charlas que debería dar el empleador para dar a conocer a cosas que derechos para que puedan ellos precisamente saber hasta dónde tanto la empresa como el reglamento jurídico los protegen de este tipo de circunstancia.

**Pregunta 06.- ¿Considera Usted que es importante contar a nivel Empresa con una política que contengan los procedimientos adecuados en contra del Hostigamiento Sexual Laboral? ¿Por qué?****Entrevistado: Kenny Pérez**

Respuesta:

Las empresas deben tener dentro de la gobernanza de estas, deben tener criterios para prevenir y sancionar casos de hostigamiento sexual, pudiendo implementarse políticas, siendo estas necesarias ya que estas se incorporan en el corazón de la empresa, siendo de tal forma que estas se dirigen incluso a áreas que no ven violencia o atención de estos casos como lo hace Recursos Humanos, sino todas las áreas de la empresa. Los dos criterios claves a implementar son la sanción y la prevención, pero la más importante es la prevención.

**Entrevistado: Álvaro García**

Respuesta:

Sí, si bien el Reglamento establece que la obligación de contar con políticas internas es para las instituciones con veinte o más trabajadores, las empresas deberían procurar contar con dichas políticas aun cuando no se encuentren en la obligación; ello en razón a la necesidad de contar con un instrumento interno que regule el procedimiento de prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual, claro está siguiendo los parámetros establecidos en la ley y el reglamento.

**Entrevistado: Enrique Valcárcel**

Respuesta:

Todas las empresas deberían tener políticas de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual. La prevención a través de charlas, capacitación a su personal e incentivarlos a generar un ambiente propicio a trabajar; la atención por parte del área de Recursos Humanos y la sanción aplicada por parte del Comité. El funcionamiento de estas tres partes generará un ambiente óptimo de trabajo.

**Entrevistado: Lening Zavala**

No emite respuesta

**Pregunta 07.- ¿Considera usted que la sola declaración de la presunta víctima constituye un medio probatorio suficiente para tener en cuenta en la investigación de actos de hostigamiento sexual laboral ¿Sí o no? ¿Por qué?**

**Entrevistado: Kenny Pérez**

Respuesta:

La sola declaración de la víctima puede ser un medio probatorio, un Pleno Jurisdiccional del Poder Judicial del 2016, en el cual señalan que basta con la declaración de la víctima para desvirtuar el principio de inocencia en el proceso de violencia contra la mujer, sin embargo, esta debe ser sostenida y coherente para que pueda ser constituida la declaración como prueba. Incluso en materia probatoria es complicado a menos que las empresas tengan cámaras en todos lados, lo que vulneraría también otros derechos.

**Entrevistado: Álvaro García**

Respuesta:

Si, todo testimonio y en especial el de la víctima cuenta con valor probatorio, en ese sentido, no se podría desestimar desde ya una denuncia por el solo hecho de que el único medio probatorio sea la declaración de la presunta víctima, sino que tendrían que iniciarse las investigaciones para, en ese contexto, obtener mayores elementos de prueba, de haber. En efecto, en el supuesto en donde solo se cuente con dicha declaración, el comité de intervención

frente al hostigamiento sexual o el delegado (encargados de la investigación) deberán tomar en cuenta todos los demás hechos que puedan servir de indicios para respaldar el testimonio de la presunta víctima.

### **Entrevistado: Enrique Valcárcel**

Respuesta:

No, si bien según el artículo 12° de la Ley N° 30364, la valoración de la declaración de la víctima da la posibilidad de que su sola declaración sea hábil para desvirtuar la presunción de inocencia. Sin embargo, para el hostigamiento sexual se necesitan para la investigación de estos casos se necesitan otros medios de prueba (declaraciones de testigos, grabaciones, etc.) para reforzar la declaración de la víctima y pueda ser consecuente en las declaraciones que vaya a dar en el transcurso de la investigación.

### **Entrevistado: Lening Zavala**

Respuesta:

A ver la pregunta creo que es un poco más compleja la pregunta como tales si la sola declaración es un elemento como medio probatorio que pueda servirme para llevar a cabo el procedimiento evidentemente sí podríamos decir que es un medio probatorio que sería válido en todo caso la pregunta o en todo caso el tema pasaría de nosotros tratar de entender que la sola declaración es un medio probatorio determinante y suficiente en sí mismo para poder llevar o seguir un procedimiento ahí creo que estamos en una situación distinta porque si bien la declaración de la víctima me puede servir como un sustento y esto lo digo teniendo en cuenta que tratándose en una situación de hostigamiento sexual en la que la realidad nos muestra muchas veces que a veces la víctima no cuenta con muchos medios probatorios sabes ese tipo de conductas o manifestaciones de hostigamiento no quedan registradas en un video no quedan registradas en alguna conversación de redes sociales o no quedan registradas en un correo electrónico muchas veces este tipo de personas por la realidad que nos muestra tal cual es así, son personas que mal digamos de esta manera saben cómo hacer ese tipo de actos saben en qué circunstancias van a mostrar su potencial víctima y precisamente muchas veces ellos se resguardan y se cuidan de no dejar evidencia de ello porque evidentemente saben que pueden ser sujetos luego a una denuncia o un procedimiento administrativo por parte del empleador entonces teniendo en cuenta que la realidad nos muestra que no necesariamente siempre se cuenta con todos los medios probatorios que se debería poder tener para poder iniciar un procedimiento esta índole el hecho de que tengamos la manifestación de la víctima al menos como punto de partida para llevar a cabo el procedimiento yo creo que sí resulta ser algo válido porque evidentemente es una primer acercamiento es la primera denuncia es la primera forma de manifestación en la que la víctima hace de conocimiento de su empleador lo que está sucediendo lo que está pasando y lo que tiene que estar sufriendo muchas veces día a día pero entendamos que por eso la ley creo yo es el pensamiento del legislador establecer que la declaración de la víctima constituye un medio probatorio o puede dar inicio al pues sí pero también tengamos en cuenta que si bien es algo que me puede servir como un elemento para poder evidenciar que existe un tipo un tipo de circunstancias como esta no

podríamos tampoco nosotros llevar creo yo con un tema de simplemente una observancia del debido proceso con seguimiento en este caso de querer nosotros iniciar el procedimiento o poder llegar incluso a resolver un procedimiento de una denuncia presentada sexual solo con una declaración de la víctima lo que tengamos en cuenta que hay muchos derechos que están involucrados y no solamente estamos hablando de derechos de la víctima sino de toda persona que sujeta a un procedimiento disciplinario o sancionador es precisamente ahí donde entra el rol que establece nuestra Constitución como un derecho fundamental lo que es la observancia del debido proceso o procedimiento que no solamente constituyen derechos sino que es un principio de directriz y una garantía de los ordenamientos.

**Pregunta 08.- ¿Considera usted que las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima, las cuales se encuentran en la ley N° 27942 “Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual” podrían ser muy desproporcionales en relación con la observancia del debido proceso del presunto agresor? Ello debido a que la norma no menciona que el otorgamiento de dichas medidas sea facultativo por parte de la Empresa, pues por el contrario la norma establece que el Empleador deben otorgar las medidas preventivas solicitadas por la presunta víctima ¿Sí o no? ¿Por qué?**

**Entrevistado: Kenny Pérez**

Respuesta:

No, no son desproporcionadas en los casos de violencia contra la mujer se debe tener un enfoque pro – víctima, el Tribunal Constitucional, mediante una sentencia del año 2019 en la cual determinan que otorgar medidas de protección no vulnera los derechos de presunción de inocencia del imputado porque se debe diferenciar las medidas de protección que están dirigidas a la víctima y otra las sanciones que se son aplicadas después de realizada la investigación cumpliendo con el debido procedimiento. El debido proceso se va a cumplir en todo el procedimiento de sanción y las medidas de protección e incluso las medidas de protección, si es que se dan el supuesto agresor puede cuestionarlas en el proceso.

**Entrevistado: Álvaro García**

Respuesta:

Sí, si bien las medidas de protección pueden ser solicitadas por la víctima o a pedido de esta ser sustituidas o ampliadas, será finalmente la oficina de recursos humanos o la que haga sus veces la que, atendiendo a las circunstancias de cada caso, y con la debida justificación, decida la medida de protección a adoptarse, siempre cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para la víctima.

**Entrevistado: Enrique Valcárcel**

Respuesta:

No, las medidas de protección están para salvaguardar la integridad de la víctima, estas pueden ser: la rotación o cambio del lugar del presunto hostigador, la suspensión temporal del presunto hostigador y la rotación o cambio de lugar de la víctima. Esto será siempre y cuando esta última lo solicite, porque no se puede ejecutar ninguna medida de no ser solicitada. Tomando esto en consideración, las medidas generan un ambiente de trabajo óptimo, si es que el presunto agresor no acepta medidas de protección debe considerarse la evaluación por parte de Recursos Humanos y del Comité para implementar medidas que se adapten a la situación que está viviendo la víctima, porque si la víctima continúa laborando en un ambiente hostil y sigue compartiendo espacios con el presunto hostigador, esto no podría permitirse, la empresa estaría cayendo en una falta.

### **Entrevistado: Lening Zavala**

Respuesta:

Me parece importante lo que estás mencionando, de hecho, estoy totalmente de acuerdo si nosotros nos vamos a revisión del texto de la ley y el reglamento cuando entramos al capítulo de las medidas de protección encontramos que, en este caso el legislador quizás por un ánimo de querer darle mayor protección o equilibrar el procedimiento a favor de la presunta víctima con las mejores intenciones de salvaguardar sus derechos y tutelar cualquier derecho que se vea vulnerado, establece que las medidas de protección las tiene que entregar el empleador, es decir no estamos hablando de una situación en la que te dice: "Este es el abanico de mecanismos de situaciones o de acciones que el empleador podría emplear para tutelar los derechos de la presunta víctima" sino lo que resulta es una imposición al empleador, es decir, tú tienes este abanico de mecanismos los cuales si te los pide la presunta víctima lo tienes que otorgar. Considero que, si es así, tenemos una complicación tal cual está redactado en la norma, porque no estamos hablando de un tema facultativo del empleador o del comité sino estamos hablando de una exigencia, una imposición del legislador a través de la norma, entonces resulta desproporcional, dentro de las denuncias recibidas en SERPOST S.A. evidentemente sí muchas veces a veces las presuntas víctimas confunden las medidas de protección otorgadas en un marco de un caso de hostigamiento sexual, no se trata cual medida o de un beneficio sino se trata de atender de acuerdo a la realidad que se ha presentado la cual debe ser razonable a la situación que se está presentando y con este potencial riesgo que puede resultar agravante para la víctima si es que no se toma una medida inmediata.

En ese tipo de circunstancias si podríamos decir que habrá que evaluar qué medida de protección se debe entregar porque se si no le entregamos en ese momento se sigue vulnerando el derecho o poniendo en riesgo a la víctima, porque tengamos en cuenta que muchas veces estas denuncias son de personas que tienen una situación de fragilidad o vulnerabilidad frente al presunto hostigador entonces el no otorgamiento de ningún tipo de medida y simplemente recibir la denuncia, iniciar el procedimiento en las mismas condiciones, va terminar vulnerando los derechos de las personas y va terminar dando una imagen contraria a lo que busca la norma no de proteger a la víctima sino de dejar en un estado de mayor vulnerabilidad, entonces ante este tipo de circunstancias es que existe este tipo de mecanismos o medidas de protección, sin embargo, el error que creo que comete la norma es de establecer esto de manera imperativa, el empleador tiene que otorgada sí o sí, no que van hacer evaluadas, no que es

facultativo o que se brindarán en razón a las circunstancias del hecho denunciado simplemente dice que se tienen que brindar. Te puedo decir a manera de ejemplo que, en SERPOST S.A. hemos recibido denuncias de hostigamiento sexual en las que muchas veces la norma establece que si la víctima o denunciante pide su propio desplazamiento en otra sede para que no tenga contacto con el posible hostigador se tendrá que otorgar, sin embargo, tenemos casos en las que las denunciantes piden rotación y revisamos que la persona denunciante no tiene contacto directo con el hostigador porque trabaja en otra sede distinta, sin embargo, la denunciante simplemente lo pide, esto considero que ya escapa la razonabilidad, proporcionalidad, porque no le encontraría sentido como empleador ya que no existe una vulnerabilidad de la víctima porque no hay contacto. Termina siendo desproporcional a efectos de los que se busca.

**Pregunta 09.- De acuerdo con el Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, en el artículo 27.2 señala para la Conformación del Comité, se deberá garantizar para los representantes de los trabajadores y empleadores, en ambos casos la paridad de género. ¿Considera usted que es necesario contar con dicha paridad de miembros? ¿Sí o no? ¿Por qué?**

**Entrevistado: Kenny Pérez**

Respuesta:

Si debe existir la paridad de género en el Comité al ver involucrados también derechos de las mujeres, por lo menos debe existir 50% de representación para poder ver por sus derechos. Sin embargo, en algunas ocasiones no se va a poder cumplir en el caso de empresas en las que la totalidad de los trabajadores sean hombres, de esta oportunidad pueden presentarse puntos de mejora abrir oportunidades laborales para que las mujeres sean parte de estos comités.

**Entrevistado: Álvaro García**

Respuesta:

Sí, en la medida que el hostigamiento sexual es un acto de violencia, es necesario que la persona víctima de hostigamiento sexual encuentre uno de sus pares (hombre o mujer) durante la investigación del acto denunciado, de esa forma se busca romper con los estigmas de estereotipos de género y de relaciones de poder.

**Entrevistado: Álvaro García**

Respuesta:

Si, desde el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables se está considerando correcta la necesidad de paridad de género, sino que se está aplicando en todos los procesos, es importante que desde un Comité se aplique la paridad de género. Si es que la empresa no

cuenta con la cantidad suficiente de mujeres laborando o no cuenta con ninguna mujer en su institución, sin embargo, al estar reglamentada es de estricto cumplimiento para todas las instituciones.

**Entrevistado: Lening Zavala**

Respuesta:

La realidad nos muestra que nos manejamos en una sociedad predominantemente machista, la norma también se pone en todos los supuestos de hostigamiento sexual, no solo se limita el hostigamiento sexual solo hacia las mujeres y perpetrada por los hombres, sino que la norma establece que puede darse en otra situación, protege tanto hombre y mujeres porque víctima o hostigador puede darse, en cualquier caso. Entendiendo que la norma se pone en todos los supuestos y que atendiendo que vivimos en una sociedad y de las propias empresas predominantemente machistas. Entiendo yo que la exigencia lo que busca es tratar de garantizar un criterio igualitario dentro de las personas representantes en este caso el comité que es el que va a tratar de evaluar la situación y emitir un informe, lo que busca es responder una igualdad del criterio evaluador.

Considero que no necesariamente que sea determinante pongámonos en el peor de los escenarios qué pasa si no encontramos en una empresa en la que solo hay varones y una mujer no voy a poder contar con la paridad, es un caso que puede darse y no está regulado.

**Pregunta 10.- En caso de recibir una denuncia por hostigamiento sexual laboral y no contarse con la totalidad de miembros (no existe paridad ni se encuentra disponible los miembros titulares y suplentes) del Comité de Hostigamiento Sexual ¿Cómo se deberá proceder en ese momento ante dicha denuncia? En ese caso ¿El referido Comité debería atender la denuncia recibida o debería esperar la nueva conformación del Comité para asegurar la paridad de miembros y su totalidad exigidos por la norma?**

**Entrevistado: Kenny Pérez**

Respuesta:

No se puede dejar en desatención un caso de violencia contra la mujer, se debe atender y a la par ir buscando candidatos con el fin de buscar paridad en el comité, finalmente, transmitir el caso al nuevo comité. Se debe priorizar la atención dado que generalmente las víctimas denuncian no al primer acto de hostigamiento, sino cuando es reiterado.

**Entrevistado: Álvaro García**

Respuesta:

En principio, y en atención a la obligación del empleador de garantizar la existencia de un comité de intervención frente al hostigamiento sexual, al momento de la conformación se

debió garantizar la paridad (salvo que exista una causal objetiva que haya impedido cumplir con dicha paridad). Por otro lado, si no se cuenta con miembros ni titulares ni suplentes, nos encontraríamos en un supuesto donde en teoría no existe la presencia de un comité, situación ante la cual el empleador debería tomar las acciones pertinentes para la conformación de un nuevo comité.

Sin perjuicio de lo expuesto, debemos precisar que, dichos acontecimientos no son motivo para que se desestime la atención de las denuncias presentadas en ese lapso.

### **Entrevistado: Enrique Valcárcel**

Respuesta:

En primer lugar, se necesitan para la atención y funcionamiento del Comité la paridad de género, la institución debe prever estos casos y es obligación de la institución asegurarla. Por otro lado, es necesario atender el nuevo caso presentado y en paralelo buscar nuevos miembros para la conformación de un nuevo Comité.

### **Entrevistado: Lening Zavala**

Respuesta:

Es una situación básicamente tiene que ver con lo que te había mencionado anteriormente estamos en caso de una un vacío legal no precisamente y forzando con un ejemplo que a veces puede parecer poco usual o poco verosímil que está diciendo no tengamos la paridad no solamente no tengamos la paridad de tiempo el comité sino que además no tengamos a la totalidad de miembros es que tenemos un comité fragmentado que puede contar con 1 o dos miembros nada más incluso ya habiendo pasado la designación de miembros suplentes que debieron haberse elegido y que podría haber contado con el comité, es decir estamos en un panorama y no tengo titulares no tengo ni idea ni siquiera tengo los suplentes disponibles, o sea pongamos ahorita es lo que estamos todos están con COVID-19 y de repente no me queda solamente un miembro pongamos el presente 1 o dos miembros nada más, entonces evidentemente el ejemplo del panorama que me está hacerse planteando no ha sido no ha sido recogido por la norma la ley todo establece que así estancia el reglamento tampoco lo establece y perfectamente como te digo en el contexto podría darse, se me contagiaron la mayoría de trabajadores y está incluido por ahí el comité de hostigamiento sexual y qué pasaría si recibo una denuncia yo en ese ínterin entonces entiendo yo que, el primer escenario parte por si tengo yo en este caso un comité actual que está fragmentado, que no cuenta con la totalidad de miembros, ni siquiera con los suplentes.

Lo primero es llamar a nuevas elecciones, evidentemente el empleador es el obligado de contar con este comité porque así lo establece la norma y este comité es el obligado a atender la denuncia que se pueda presentar entonces lo primero creo yo como punto de partida es llamar a una nueva conformación de este comité entiendo eso lo tendrá que hacer el empleador dentro de los procedimientos que haya establecido respetando la igualdad la decisión de los representantes de los trabajadores por parte del empleador la paridad nuevamente todos los requisitos que nos establece la norma nos tiene que seguir el empleador los tiene que observar

para esta nueva conformación que se tendrá que dar porque no puede quedarse sin comité eso está establecido y su obligación ahora el otro el otro panorama es que yo como empleador no cuento con mis miembros y actualmente estoy llamando a nuevas elecciones para una nueva conformación y en este ínterin me llega una denuncia entonces como bien sabe si lo establece claramente la ley es reglamento existen plazos y la propia norma estableciendo plazos en los cuales uno tiene que dar atención a cada una de las denuncias que son recibidas por qué incluso no solamente recibo los las denuncias tengo que seguir un procedimiento sino que además tengo que informar a la autoridad administrativa de trabajo entonces que va a pasar si yo tengo un comité que no respeta la paridad de miembros y ni siquiera está completo y recibir la denuncia bueno como te comenté es un vacío legal no esté establecido cuál sería el procedimiento a seguir en estos casos pero podemos hacer un ejercicio de repente a partir de lo que podemos interpretar hilo tenemos en la norma para poder establecer cuáles serían la mejor forma de proceder, te diría de inicio la norma establece que yo tengo que tener una totalidad de miembros y tengo que tener una paridad establecida es un requisito y evidentemente es lo que se debería buscar un ideal un escenario normal pero si yo no cuento con esa esa situación actualmente mi empresa, lo que también es muy cierto es que la norma establece que cada denuncia procedimientos sexuales que de recibida por el empleador los recursos humanos o lo que haga sus leyes de que sea el responsable tiene que dar cuenta de esto al comité y es un comité el cual tiene la obligación de resolver este tipo de denuncias en seguir el procedimiento no a las personas entrar entonces partiendo de ese lado la obligación está dada la propia norma parece que yo no puedo dejar de atender una denuncia aquí queremos ir un poco más arriba pones los supuestos iríamos con los propios principios y el objeto de la propia ley y el objeto de la ley es precisamente no dejar desatendidas esas denuncias y proteger a los colaboradores que hayan sido víctimas hacen su pedido actuaciones previstas entonces el que yo en principio no tengo un comité conformado al 100 por ciento cumpliendo con la paridad de miembros y demás no creo yo que sería una excusa o una limitante para dejar de atender las denuncias sexual yo creo que parte por la premisa mayor expresión por la que existe está norma por la que existe tantas políticas reglamentos de situaciones y normas y políticas que puede haber ordenamiento jurídico para proteger elementos sexuales que se tienen que aprender yo no puedo dejar de atender invocando que no tengo la totalidad de miembros porque digamos contar con la totalidad de los miembros del comité es una obligación del propio empleador y si quiero ir más allá para poder establecer esta exigencia pues nos podríamos ir a las consecuencias que tendría para el propio empleador el no atender una denuncia por hostigamiento sexual y evidentemente esto va a ser calificado como una falta administrativa y no solamente estoy vulnerando los derechos de una persona que está haciendo una denuncia porque está viendo vulnerados sus derechos sino que además voy a ser sujeto a que la autoridad fiscalizadora de trabajo en un momento llegué a mi empresa y yo voy a tener una sanción administrativa pues nada la multa, entonces tanto analizando desde el sentido el propio sentido de la norma como las repercusiones o las consecuencias que pueda tener para el empleador su incumplimiento en ambos casos estamos entendiendo llegando una misma lógica de que por más que yo no tenga conformado no tenga la totalidad o no tenga su momento la paridad de miembro de un comité esa no puede ser una excusa o no podría ser un argumento para que el empleador desatienda las denuncias por violencia sexual y no brinde la oportuna tutela a cada uno de los de los colaboradores, si bien estamos ante un escenario que me parece muy interesante porque nos han puesto en una situación

complicada precisamente porque estábamos ante un vacío legal que el propio legislador no lo ha previsto y precisamente en el contexto en el que estamos hoy en día en una pandemia y todo de emergencia declarado no es muy ajena a la realidad tampoco es algo que sea tan imposible que se vaya a presentar De hecho es bastante factible que podría presentar pero entonces tendríamos que ir nosotros y nos más arriba de lo que está establecido normas los idiomas el propio sentido la norma el objeto de la misma y los propios principios que la ley establece para dar con la misma conclusión el mismo llegar al mismo éste a la misma premisa de que el empleador sí o sí tiene la obligación de atender este tipo de denuncias independientemente la conformación de su comité e independientemente de que tiene la obligación de reestructurar su comité porque las sanciones es muy clara estamos vulnerando el sentido de la norma y vamos a ser sujeto de una sanción administrativa.

## Anexo N° 5. Consentimiento firmado por los entrevistados

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

#### Propósito del estudio:

Por medio de la presente se le invita a participar en un estudio científico con fines de desarrollar una tesis para la obtención del título profesional de abogada. La investigación busca analizar la preocupante situación de la insuficiente regulación de las políticas internas y la disposición de medidas y/o sanciones contra el hostigamiento sexual laboral a nivel empresa. Este es un estudio que será desarrollado por la Facultad de Derecho de la Universidad Privada del Norte - UPN.

El análisis del objetivo general y objetivos específicos se realizará a través de preguntas que usted deberá responder con la mayor honestidad. Usted podrá tomarse el tiempo que sea necesario para responder, y, además, podrá parar con la entrevista en el momento que lo necesite.

Si decide participar en este estudio, se realizará lo siguiente:

1. Se aplicará una entrevista semi-estructurada.
2. La entrevista tendrá una duración máxima de treinta (30) minutos y quedará registrada en audio y video.
3. Las respuestas otorgadas serán transcritas para su posterior análisis.

#### Riesgos:

La aplicación del instrumento no demandará ningún riesgo para su salud o su trabajo.

#### Beneficios:

Con el presente trabajo, no habrá beneficios económicos ni de alguna otra índole. Sin embargo, se permitirá al entrevistado informarse respecto a conceptos de derecho laboral.

#### Costos y compensación:

No deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de alguna otra.

#### Derechos del participante:

Si decide participar en el estudio, puede retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin que ello ocasione ningún perjuicio para usted.

#### Contacto del investigador:

Para cualquier consulta relacionada con el presente estudio contáctese con:

Leslie Dayan Malqui Franco Celular: 923535761

Email: [leslie.malqui.f@gmail.com](mailto:leslie.malqui.f@gmail.com)

Kenny Pérez Díaz

Nombre del participante



Firma del participante

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

### Propósito del estudio:

Por medio de la presente se le invita a participar en un estudio científico con fines de desarrollar una tesis para la obtención del título profesional de abogada. La investigación busca analizar la preocupante situación de la insuficiente regulación de las políticas internas y la disposición de medidas y/o sanciones contra el hostigamiento sexual laboral a nivel empresa. Este es un estudio que será desarrollado por la Facultad de Derecho de la Universidad Privada del Norte - UPN.

El análisis del objetivo general y objetivos específicos se realizará a través de preguntas que usted deberá responder con la mayor honestidad. Usted podrá tomarse el tiempo que sea necesario para responder, y, además, podrá parar con la entrevista en el momento que lo necesite.

Si decide participar en este estudio, se realizará lo siguiente:

1. Se aplicará una entrevista semi-estructurada.
2. La entrevista tendrá una duración máxima de treinta (30) minutos y quedará registrada en audio y video.
3. Las respuestas otorgadas serán transcritas para su posterior análisis.

### Riesgos:

La aplicación del instrumento no demandará ningún riesgo para su salud o su trabajo.

### Beneficios:

Con el presente trabajo, no habrá beneficios económicos ni de alguna otra índole. Sin embargo, se permitirá al entrevistado informarse respecto a conceptos de derecho laboral.

### Costos y compensación:

No deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de alguna otra.

### Derechos del participante:

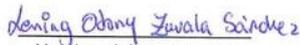
Si decide participar en el estudio, puede retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin que ello ocasiona ningún perjuicio para usted.

### Contacto del investigador:

Para cualquier consulta relacionada con el presente estudio contáctese con:

Leslie Dayan Malqui Franco Celular: 923535761

Email: [leslie.malqui.f@gmail.com](mailto:leslie.malqui.f@gmail.com)

  
Nombre del participante

  
Firma del participante



Firmado digitalmente por:  
SUNAFIL - Mesa de Partes  
Presencial  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado  
Fecha: 26/11/2021 08:50:38-0500

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

### Propósito del estudio:

Por medio de la presente se le invita a participar en un estudio científico con fines de desarrollar una tesis para la obtención del título profesional de abogada. La investigación busca analizar la preocupante situación de la insuficiente regulación de las políticas internas y la disposición de medidas y/o sanciones contra el hostigamiento sexual laboral a nivel empresa. Este es un estudio que será desarrollado por la Facultad de Derecho de la Universidad Privada del Norte - UPN.

El análisis del objetivo general y objetivos específicos se realizará a través de preguntas que usted deberá responder con la mayor honestidad. Usted podrá tomarse el tiempo que sea necesario para responder, y, además, podrá parar con la entrevista en el momento que lo necesite.

Si decide participar en este estudio, se realizará lo siguiente:

1. Se aplicará una entrevista semi-estructurada.
2. La entrevista tendrá una duración máxima de treinta (30) minutos y quedará registrada en audio y video.
3. Las respuestas otorgadas serán transcritas para su posterior análisis.

### Riesgos:

La aplicación del instrumento no demandará ningún riesgo para su salud o su trabajo.

### Beneficios:

Con el presente trabajo, no habrá beneficios económicos ni de alguna otra índole. Sin embargo, se permitirá al entrevistado informarse respecto a conceptos de derecho laboral.

### Costos y compensación:

No deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de alguna otra.

### Derechos del participante:

Si decide participar en el estudio, puede retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin que ello ocasiona ningún perjuicio para usted.

### Contacto del investigador:

Para cualquier consulta relacionada con el presente estudio contáctese con:

Leslie Dayan Malqui Franco Celular: 923535761

Email: [leslie.malqui.f@gmail.com](mailto:leslie.malqui.f@gmail.com)

\_\_\_\_\_  
Nombre del participante

\_\_\_\_\_  
Firma del participante

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

### **Propósito del estudio:**

Por medio de la presente se le invita a participar en un estudio científico con fines de desarrollar una tesis para la obtención del título profesional de abogada. La investigación busca analizar la preocupante situación de la insuficiente regulación de las políticas internas y la disposición de medidas y/o sanciones contra el hostigamiento sexual laboral a nivel empresa. Este es un estudio que será desarrollado por la Facultad de Derecho de la Universidad Privada del Norte - UPN.

El análisis del objetivo general y objetivos específicos se realizará a través de preguntas que usted deberá responder con la mayor honestidad. Usted podrá tomarse el tiempo que sea necesario para responder, y, además, podrá parar con la entrevista en el momento que lo necesite.

Si decide participar en este estudio, se realizará lo siguiente:

1. Se aplicará una entrevista semi-estructurada.
2. La entrevista tendrá una duración máxima de treinta (30) minutos y quedará registrada en audio y video.
3. Las respuestas otorgadas serán transcritas para su posterior análisis.

### **Riesgos:**

La aplicación del instrumento no demandará ningún riesgo para su salud o su trabajo.

### **Beneficios:**

Con el presente trabajo, no habrá beneficios económicos ni de alguna otra índole. Sin embargo, se permitirá al entrevistado informarse respecto a conceptos de derecho laboral.

### **Costos y compensación:**

No deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de alguna otra.

### **Derechos del participante:**

Si decide participar en el estudio, puede retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin que ello ocasiona ningún perjuicio para usted.

### **Contacto del investigador:**

Para cualquier consulta relacionada con el presente estudio contáctese con:

Leslie Dayan Malqui Franco Celular: 923535761

Email: [leslie.malqui.f@gmail.com](mailto:leslie.malqui.f@gmail.com)

Enrique Valcárcel

\_\_\_\_\_  
Nombre del participante



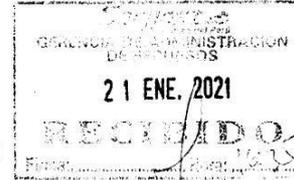
\_\_\_\_\_  
Firma del participante

**Anexo N° 6. Informe N° 17-AH/21, de fecha 21 de enero de 2021**

**CARGO**

**Serpost**  
El Correo del Perú

**INFORME N° 17 -AH/21**



**PARA :** SR. ANGELO NASTASI BOLIVAR  
Gerente de Administración de Recursos (e)

**DE :** SR. GERSON PARAVECINO LOPEZ  
Sub-Gerente de Recursos Humanos

**ASUNTO :** Resultados Encuesta de Hostigamiento Sexual

**FECHA :** Los Olivos, 21 de enero de 2021

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con la finalidad de informarle con respecto a los resultados de la encuesta aplicada sobre "Hostigamiento Sexual", según detalle:

**I.- CONCLUSIONES**

- Conocer la actual realidad de los trabajadores de la empresa con respecto al tema de Hostigamiento Sexual, indagar y tomar las acciones necesarias para salvaguardar la dignidad de cada uno de los miembros de SERPOST.
- Se concluye que del total de la población que realizó la encuesta el 5.3%, equivalente a 17 trabajadores, se pronunció que, si ha sentido que han atentado contra su dignidad e integridad moral en su área de trabajo, al ser testigos de comentarios y/o comportamientos que involucran denigrar sobre la base del género de la persona.
- El 3.10% de los encuestados se ha sentido acosado sexualmente por un compañero o jefe directo.
- Cabe mencionar que a la fecha no se han presentado denuncias sobre Hostigamiento Sexual.

**II.- ANALISIS**



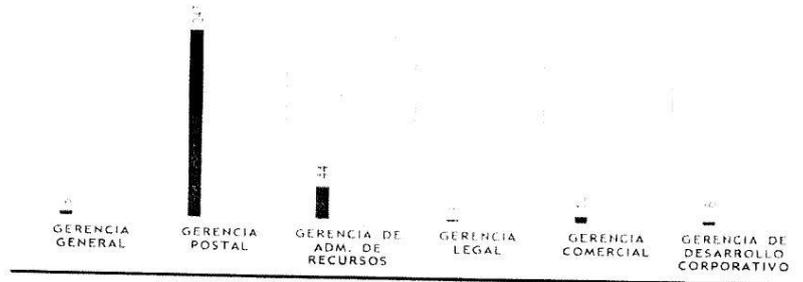
- La encuesta en mención tuvo como objetivo conocer si los trabajadores se encuentran afrontando una situación de Hostigamiento Sexual producido en las relaciones de autoridad, dependencia o de trabajador a trabajador y de aquellas provenientes de situaciones ventajosas.
- La encuesta efectuada bajo la modalidad virtual, constaba de 02 preguntas específicas vinculadas al Hostigamiento Sexual, se trabajó con una muestra de 317, el universo es de 1303 trabajadores, con un nivel de confiabilidad de los resultados del estudio de 95% y un margen de error del 5%.
- Información demográfica:

Nuestra Misión: "Contribuir al desarrollo del país brindando a nuestros clientes servicios oportunos y de calidad, asegurando el máximo acercamiento a través de la mayor red de atención y entrega".



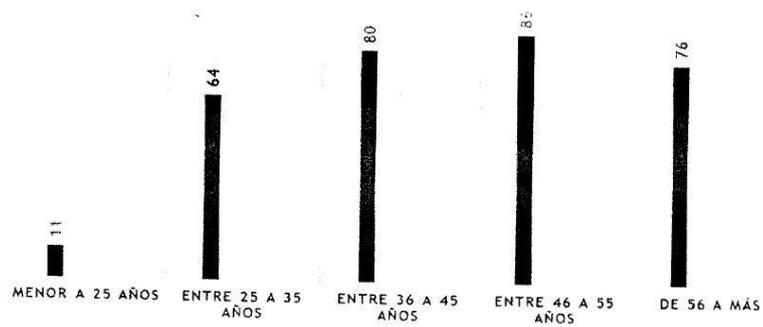
**POR GERENCIAS**

■ PARTICIPANTES



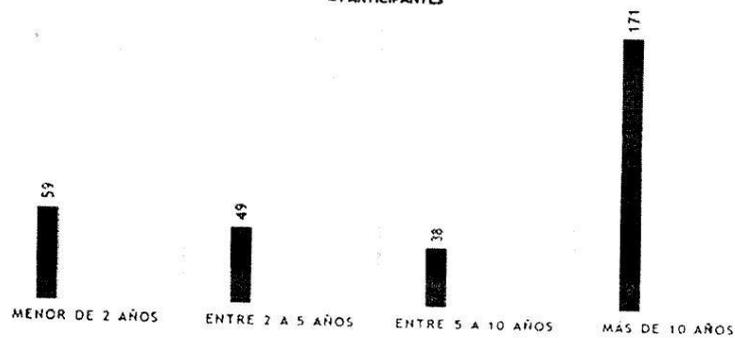
**POR EDADES**

■ PARTICIPANTES



**TIEMPO TRABAJANDO EN LA EMPRESA**

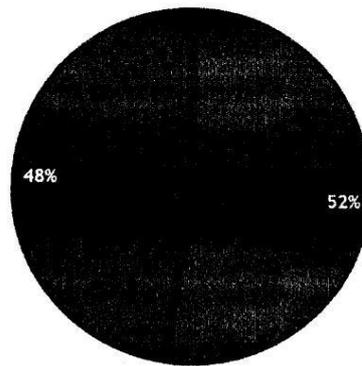
■ PARTICIPANTES



Nuestra Misión: "Contribuir al desarrollo del país brindando a nuestros clientes servicios oportunos y de calidad, asegurando el máximo acercamiento a través de la mayor red de atención y entrega".

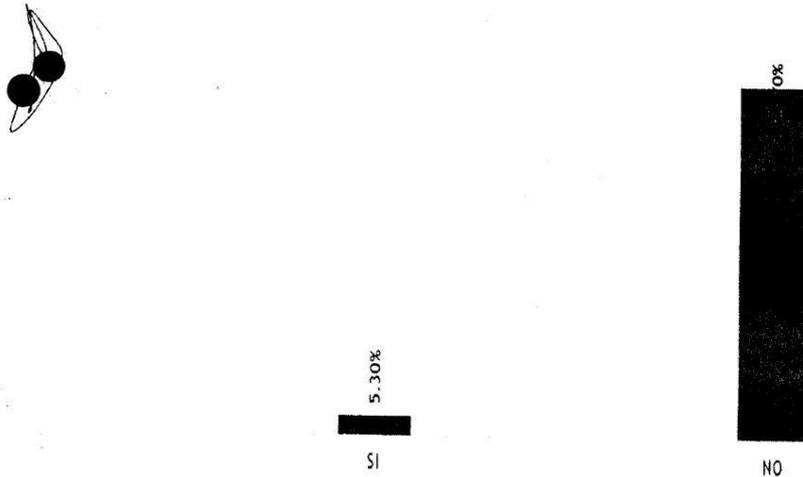
### POR GÉNERO

■ MASCULINO ■ FEMENINO



- Resultados por ítems consultados

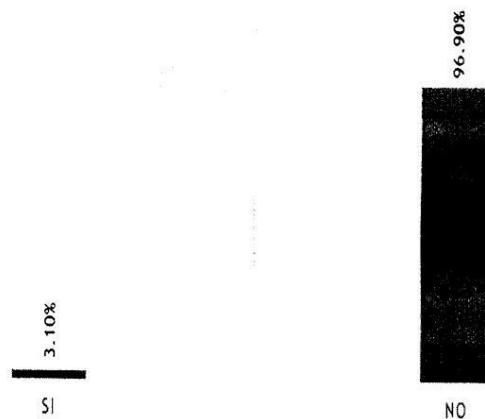
1. ¿Se ha atentado contra mi dignidad o mi integridad moral?



Nuestra Misión: "Contribuir al desarrollo del país brindando a nuestros clientes servicios oportunos y de calidad, asegurando el máximo acercamiento a través de la mayor red de atención y entrega".



2. ¿He sentido acoso sexual por un compañero o jefe directo?



**III.- ANTECEDENTES**

- Normas y procedimientos para la prevención, investigación y sanción del Hostigamiento Sexual.

Es cuanto informo a usted, para su conocimiento y fines

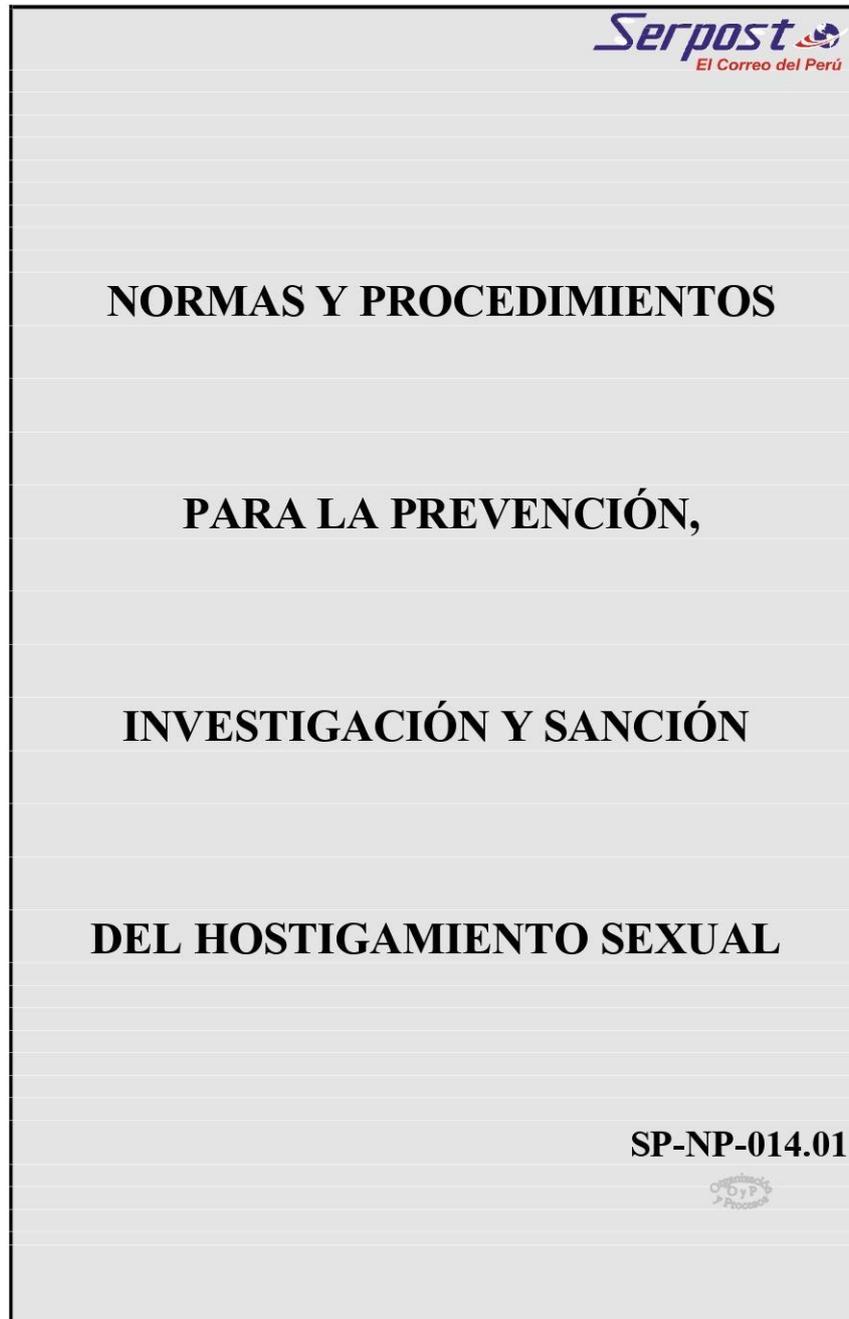
Atentamente,

GERSON PARAVECINO LOPEZ  
Sub Gerente de Recursos Humanos  
Serpost El Correo del Perú

Nuestra Misión: "Contribuir al desarrollo del país brindando a nuestros clientes servicios oportunos y de calidad, asegurando el máximo acercamiento a través de la mayor red de atención y entrega".

## **Anexo N° 7. Normativas internas vigentes en SERPOST S.A.**

Este documento ha sido elaborado con **PDFmail** (Copyright RTE Multimedia)  
<http://www.pdfmail.com>





## SP-NP-014.01

### I. OBJETIVO

Establecer las normas y procedimientos para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad, dependencia o de trabajador a trabajador y aquellas provenientes de situaciones ventajosas, con las cuales se asegure un trámite adecuado y efectivo a las quejas que surjan dentro de la Empresa.

### II. ALCANCE

A todos los trabajadores de la Empresa a nivel nacional, personal de locación de servicios regulados por el código Civil y los comprendidos en los programas de modalidad formativa (prácticas pre profesionales y profesionales).

### III. BASE LEGAL

- 3.1 Decreto Legislativo N° 685 Ley de Creación de SERPOST. S. A.
- 3.2 Estatuto de SERPOST S.A.
- 3.3 Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 3.4 Ley N° 29430, modifica a la Ley N° 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 3.5 D.S. N° 010-2003- MIMDES, Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 3.6 D.S. N° 003-97-IR Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral
- 3.7 Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG Normas de Control Interno
- 3.8 Reglamento Interno de Trabajo.

### IV. DEFINICIONES

1. **Clima de intimidación, humillación y hostilidad.** - Genera en la víctima temor, por más mínimo que este sea. Este elemento debe constituirse solamente desde el propio sentir del individuo.
2. **Conducta hostil.** - Incluye las promesas de trato preferente implícitas o explícitas, uso de términos con connotaciones sexuales, acercamiento corporal y todo comportamiento de naturaleza sexual ofensiva o no deseada, trato ofensivo u hostil como consecuencia del rechazo a una conducta hostigadora.
3. **Conducta sexista.** - Hace referencia a una modalidad de acoso que no tiene naturaleza sexual, pero que se constituye como un comportamiento agresivo y denigrante sobre la base del género de la persona, con comentarios de los compañeros de trabajo que involucren la sexualidad de la mujer y la denigren por el hecho de ser mujer.
4. **Falsa queja.** - Aquella queja o demanda de hostigamiento sexual declarada infundada por documento de la Sub Gerencia de Recursos Humanos o por la última instancia



SP-NP-014.01

administrativa de la Empresa y que acredite la “mala fe” del demandante lo cual faculta a la persona a quien se le imputan los hechos en la queja o demanda a interponer una acción judicial consistente en exigir la indemnización o resarcimiento y dentro de la cual deberá probarse el dolo, nexos causal y daño establecido en el Código Civil.

En este caso, el supuesto hostigado denunciante, queda obligado a pagar la indemnización que fije el juez respectivo.

5. **Hostigado.**- Toda persona que sufrió el hostigamiento de otra persona. Este concepto recoge el de víctima al que hace referencia la Ley.
6. **Hostigador.**- Toda persona que dirige a otros comportamientos de naturaleza sexual no deseados, cuya responsabilidad ha sido determinada y que ha sido sancionada por vía de queja o demanda según sea el caso, por hostigamiento sexual, de acuerdo al procedimiento establecido en el presente documento, en concordancia con la Ley y su Reglamento.
7. **Hostigamiento sexual típico o chantaje sexual.**- Es la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual no deseada o rechazada, realizada por una o más personas, que se aprovecha de su situación de autoridad, jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales.
8. **Hostigamiento sexual ambiental.**- Consiste en la conducta física o verbal reiterada de carácter sexual o sexista de una o más personas hacia otras con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función y nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.
9. **Prescindencia de jerarquía.**- Se regula un supuesto acoso sexual horizontal, donde no existe una relación de autoridad, dependencia, jerarquía o situación de ventaja.
10. **Relación de autoridad.**- Todo vínculo existente entre dos personas a través del cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades o una situación ventajosa frente a otra. Este concepto incluye el de relación de dependencia.
11. **Quejado, demandado, denunciado.** - Presunto hostigador.
12. **Quejoso, demandante, denunciante.** - Presunta víctima.
13. **Responsabilidad solidaria.**- Es el grado de responsabilidad atribuible al titular de la investigación o al encargado de la instauración del procedimiento administrativo disciplinario por hostigamiento sexual, por no haber iniciado el proceso dentro del plazo y en los supuestos establecidos por la Ley y su Reglamento.
14. **Situación ventajosa.**- Implica la existencia de poder o influencia de una persona frente a la otra, existiendo o no dependencia jerárquica.
15. **Confidencialidad.**- El procedimiento regulado por la presente normativa garantiza la reserva y confidencialidad de la queja o denuncia por hostigamiento sexual, en estricta concordancia con las normas internas de la Empresa.
16. **Indemnización.**- Resarcimiento económico al que tiene derecho el hostigado, exigible de conformidad con lo dispuesto por la Ley y su Reglamento.



**SP-NP-014.01**

17. **Queja, demanda, denuncia.**- Término utilizado para identificar el procedimiento regulado por la presente normativa.

**v. NORMAS:**

1. Para que se configure el hostigamiento sexual debe presentarse los elementos constitutivos siguientes:
  - a. No necesariamente debe presentarse una relación de autoridad o dependencia, jerarquía o situación ventajosa, puede realizarse en la relación trabajador – trabajador.
  - b. Un acto de carácter o connotación sexual: Estos actos pueden ser físicos, verbales, escritos, imágenes o mensajes enviados por correo electrónico a los trabajadores o de naturaleza similar.
  - c. El acto no es deseado o es rechazado manifiestamente por la víctima.
  - d. El sometimiento o el rechazo de una persona a dicha conducta se utiliza de forma implícita o explícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo y/o dicha conducta creando un entorno intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.
  - e. La conducta del hostigador, sea explícita o implícita, que afecte el trabajo de una persona, interfiriendo en su rendimiento laboral, creando un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo, no solamente atribuible al empleador, sino también al trabajador.

La reiteración no será relevante para los efectos de la constitución del acto de hostigamiento sexual, sin embargo podrá ser un elemento indiciario que coadyuve a constatar su efectiva presencia.

2. Se consideran manifestaciones de conducta de hostigamiento sexual:
  - a. Promesa implícita o expresa de la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
  - b. Amenazas mediante las que se exige una conducta no deseada que atenta o agravia la dignidad de la presunta víctima o ejercer actitudes de presión o intimidatorias con la finalidad de recibir atenciones o favores de naturaleza sexual, o para reunirse o salir con la persona agraviada.
  - 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, humillantes u ofensivos para la víctima tales como: escritos con mensajes con contenido sexual, exposiciones indecentes con contenido sexual u ofensivo, bromas obscenas, preguntas, chistes o piropos de contenido sexual; conversaciones con términos de corte sexual, miradas lascivas reiteradas con



**SP-NP-014.01**

contenido sexual, llamadas telefónicas de contenido sexual, proposiciones reiteradas para citas con personas que han rechazado tales solicitudes, comentarios de contenido sexual o de la vida sexual de la persona agraviada, mostrar reiteradamente dibujos, grafitos, fotos, revistas, calendarios con contenido sexual, imágenes o mensajes enviados por correo electrónico, entre otros actos de similar naturaleza.

- d. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima tales como: rozar, recostarse, arrinconar, besar, abrazar, pellizcar, palmear, obstruir intencionalmente el paso, entre otras conductas de similar naturaleza.
- e. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en el presente numeral.

La determinación de sanción de las conductas enunciadas deberá considerar los criterios de razonabilidad y proporcionalidad. Adicionalmente se deberá tomar en cuenta la reiteración y la concurrencia de las citadas manifestaciones. La gravedad de tales conductas enunciadas será evaluada según el nivel de afectación psicológica u orgánica de la persona agraviada, el carácter sistemático de la conducta o si da por resultado un ambiente hostil o que afecte la calidad de vida de la persona.

Constituye agravante la concurrencia de dos o más actos de hostigamiento sexual.

**DE LA RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA:**

- a. Capacitar a los trabajadores sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual en la Empresa.
- b. Adoptar las medidas necesarias para que cesen las amenazas o represalias ejercidas por el hostigador, así como las conductas físicas o comentarios de carácter sexual o sexista que generen un clima hostil o de intimidación en el ambiente donde se produzcan.
- c. Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de hostigamiento sexual y los resultados que resulten de la investigación, de acuerdo a Ley.
- d. Mantener en el centro de trabajo condiciones de respeto entre sus trabajadores.
- e. Reparar los perjuicios laborales causados al empleado que ha sufrido la vejación de su dignidad y adoptar las medidas necesarias para que cesen las represalias ejercidas por el hostigador.

**DE LA PREVENCIÓN:**

Con el objeto de prevenir conductas y/o actos de hostigamiento sexual, la Empresa deberá optar las siguientes acciones:

- a. Comunicar a todo el personal de la institución y aquellos que se incorporen a la misma, sobre la existencia de una política de prevención y sanción del hostigamiento sexual, brindando información completa, asequible y comprensible.



**SP-NP-014.01**

- b. Realizar campañas de detección, prevención y difusión de hostigamiento sexual dentro de la institución, tales como encuestas de opinión, buzón de sugerencias, entre otras acciones.
- c. Colocar en lugares visibles de la Empresa información sobre el procedimiento para denunciar y sancionar el hostigamiento sexual.
- d. Se desarrollarán talleres de capacitación y módulos itinerantes que promuevan la toma de conciencia y cambios en los patrones socioculturales que toleran o legitimen el hostigamiento sexual.
- e. Coordinar con las entidades gubernamentales y no gubernamentales sobre acciones afirmativas a adoptar con relación a la prevención de la violencia de género y del hostigamiento sexual.

**DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL:**

- a. Si el investigador es el empleador, personal de dirección, personal de confianza, titular, director o accionista, el hostigado puede optar entre accionar el cese de hostilidad o el pago de la indemnización, dando por terminado el contrato de trabajo, conforme a Ley.
- b. Cuando el hostigado es un trabajador, el empleador que detecte la conducta infractora podrá, en ejercicio de su poder de dirección, imponer una sanción, según la gravedad de los hechos.
- c. La finalidad del procedimiento de investigación del acto de hostigamiento sexual es la determinación de la existencia o configuración del hostigamiento sexual y la responsabilidad correspondiente, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial y eficaz que permita sancionar al hostigador y proteger a la víctima, cumpliendo con el debido proceso.
- d. El procedimiento durara como máximo 20 días hábiles, salvo el término de la distancia debidamente fundamentado, para el caso de las oficinas geográficamente apartadas.
- e. Las pruebas que podrán presentarse durante la investigación hasta antes de la emisión del documento final que expida la Sub Gerencia de Recursos Humanos pueden ser, entre otras:
  - Declaración de testigos
  - Documentos públicos o privados
  - Grabaciones, correos electrónicos, mensaje de texto telefónico, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros.
  - Pericias psicológicas, siquiátricas, forense, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
  - Cualquier otro medio probatorio idóneo.



**SP-NP-014.01**

- f. Con la finalidad de asegurar la eficacia de la decisión final y la protección a la víctima, las medidas cautelares que se podrán solicitar y/o emitir, deberán ser proporcionales a la intensidad, proporcionalidad y necesidad. Estas son:
- Rotación del presunto hostigador.
  - Rotación de la presunta víctima, a solicitud de la misma.
  - Impedimento de acercarse a la víctima o a su entorno laboral, para lo cual deberá efectuar una constatación policial al respecto.
  - Asistencia psicológica u otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral de la presunta víctima.
  - Otras medidas idóneas que disponga la Sub Gerencia de Recursos Humanos y/o la alta dirección de la Empresa, previa conformidad de la víctima.
- g. En caso se determine el acto de hostigamiento sexual, las sanciones aplicables dependerán de la gravedad de los hechos, de acuerdo a lo dispuesto por el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, y podrán ser:
- Amonestación escrita.
  - Suspensión de no menor de cinco días ni mayor de diez días, de acuerdo a la gravedad y concurrencia de los hechos, el carácter sistemático de la conducta, el grado de afectación de la víctima y el grupo ocupacional del hostigador.
  - Despido por falta grave  
Constituye falta grave el hostigamiento sexual cometido por el representante del empleador o quien ejerza autoridad sobre el trabajador, así como el cometido por un trabajador cualquiera que sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la Empresa.  
En razón de lo señalado, el empleador se encuentra facultado para iniciar el procedimiento de despido justificado contra aquel trabajador que califique como personal de dirección o aquel trabajador que no tenga esa calificación, pero que incurra en conducta que configure actos de hostigamiento sexual.  
Para estos efectos, se deberá seguir el procedimiento establecido en los artículos N° 30 y 32 de la Ley de Promoción y Competitividad Laboral y cursar carta de preaviso de despido.
- h. La infidencia respecto a las actuaciones substanciadas dentro de una causa disciplinaria de hostigamiento sexual consiste en difundir de cualquier modo o permitir el acceso a la información confidencial será sancionada en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo.
- i. Si la queja por hostigamiento sexual es declarada infundada por documento en última instancia administrativa, el perjudicado tiene la facultad de interponer las acciones judiciales pertinentes dentro de las cuales deberá probarse el dolo, nexo causal y daño establecidos en el Código Civil para ser indemnizado conforme a Ley, sin perjuicio de iniciarse el procedimiento administrativo disciplinario, conforme a lo establecido por la normatividad interna vigente en la fecha de presentación de la queja declarada infundada.



## SP-NP-014.01

### VI. PROCEDIMIENTO

#### DE DENUNCIA O QUEJA

1. El trabajador que se considere víctima de hostigamiento sexual en cualesquiera de sus modalidades podrá interponer una queja y/o denuncia verbal o escrita ante el Sub Gerente de Recursos Humanos. En caso que la queja se refiera contra este, será presentada al jefe inmediato superior o quien haga sus veces.

No obstante ello, el trabajador, presunta víctima de hostigamiento sexual, tiene el derecho de interponer demanda por cese de hostilidad en las instancias correspondientes en el caso que el trabajador que resulte responsable del acto de hostigamiento sea la autoridad de mayor jerarquía en la evaluación de los casos de hostigamiento sexual.

2. La Sub Gerencia de Recursos Humanos remitirá la queja a la Comisión Especial conformada por tres (3) miembros titulares: el Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica, el Sub Gerente de Recursos Humanos y quien se desempeñe como psicólogo en el Departamento de Capacitación y Bienestar del Trabajador.
3. Recibida la queja, el quejado cuenta con cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación para presentar su descargo, el cual deberá ser por escrito y contendrá la exposición ordenada de todos los hechos y pruebas con lo que se desvirtúen los cargos imputados.
4. La Sub Gerencia de Recursos Humanos remitirá la contestación al quejoso dentro del tercer día hábil de recibida dicha documentación, debiendo poner en conocimiento de ambas partes todos los documentos que se presenten.
5. La Comisión Especial iniciará las investigaciones que considere necesarias a fin de determinar la configuración del acto de hostigamiento sexual contando con diez (10) días hábiles para la realización de las mismas.
6. Dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la culminación de las investigaciones, la Comisión Especial emitirá un documento, debidamente motivado, que ponga fin al procedimiento administrativo, declarando fundada o infundada la queja, señalando, de ser el caso, la sanción correspondiente, de acuerdo a lo dispuesto por la Ley, su Reglamento y la normatividad interna de la Empresa.
7. De haberse impuesto la sanción, la Sub Gerencia de Recursos Humanos deberá informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre ello, dentro de los treinta (30) días calendarios siguientes, contados desde la fecha de emisión del documento final del procedimiento establecido.

### VII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

1. El presente documento deja si efecto a las Normas y Procedimientos para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (SP -NP-014.00), aprobado con fecha 02/03/05.
2. Cualquier caso no contemplado en el presente documento, será de aplicación a lo dispuesto en las disposiciones de hostigamiento sexual vigentes, en estricta concordancia con la normatividad interna de la Empresa.

Este documento ha sido elaborado con **PDFmail** (Copyright RTE Multimedia)  
<http://www.pdfmail.com>



**SP-NP-014.01**

3. En el caso que la autoridad competente del procedimiento de investigación por hostigamiento sexual, no haya instaurado dentro del plazo de ley el proceso administrativo disciplinario, no obstante haber tomado conocimiento de dichos actos en virtud de la queja presentada oportunamente por la víctima, responderá solidariamente en forma conjunta por la indemnización, que previo proceso se fijará al hostigador, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa o penal a que hubiere lugar.

**VIII. AUTORIZACIÓN**

El presente documento queda aprobado por Gerencia General y entrará en vigencia a partir de la fecha de su suscripción.

Lima, **08/07/10**

**Original firmado por Gabriel Rojas Aspi Icueta**  
**Gerente General (e)**



## PROCEDIMIENTOS

### PARA LA DENUNCIA DE ACTOS

### DE HOSTIGAMIENTO POR

### PARTE DEL PERSONAL

**SP-P-002.00**



**SP-P-002.00**

---

**I. OBJETIVO**

Asegurar un trámite adecuado y efectivo a las quejas de los trabajadores sobre posibles actos de hostigamiento que puedan presentarse al interior de la Empresa, estableciendo canales formales de comunicación para su denuncia.

**II. ALCANCE**

El presente documento alcanza a todo el personal de SERPOST.

**III. BASE LEGAL**

- 3.1 Decreto Legislativo N° 685 - Ley de Creación de SERPOST S. A.
- 3.2 Estatuto de SERPOST S. A.
- 3.3 Resolución de Contraloría General N° 320-2006-CG Normas de Control Interno
- 3.4 Reglamento Interno de Trabajo
- 3.5 Normativa interna

**IV. DEFINICIÓN DE ACTOS DE HOSTIGAMIENTO**

Para el desarrollo del presente procedimiento, se considerará como actos de hostigamiento a la acción y efecto de hostigar psicológicamente en el trabajo relacionado con los siguientes aspectos:

- a) **Acciones contra la reputación o la dignidad personal del afectado:** Se pueden presentar diversas acciones contra la reputación del afectado por medio de la realización de acciones y/o comentarios injuriosos contra su persona, ridiculizándolo o riéndose públicamente de él, de su aspecto físico, de sus gestos, de su voz, de sus convicciones personales o religiosas, de su estilo de vida, entre otros aspectos relacionados.
- b) **Acciones contra el ejercicio de su trabajo:** Encomendándole trabajo difícil de realizar o en exceso cuando es innecesario; trabajos para los que el individuo no está calificado o que requieren una calificación menor que la poseída por el afectado; privación de la realización de cualquier tipo de trabajo para los que se le contrató; enfrentándolo a situaciones de conflicto de rol (negándole u ocultándole los medios para realizar su trabajo, solicitándole demandas contradictorias o excluyentes, obligándole a realizar tareas en contra de sus convicciones morales, entre otras que vayan en contra de las buenas prácticas de la Empresa).
- c) Muchas de las acciones comprenden una manipulación de la **comunicación o de la información** con la persona afectada que incluyen una variedad de situaciones, manteniendo al afectado en una situación de ambigüedad de rol (no informándole sobre distintos aspectos de su trabajo, como sus funciones y responsabilidades, los métodos de trabajo a realizar, la cantidad y la calidad del trabajo a realizar, entre otros, manteniéndole en una situación de incertidumbre); haciendo un uso hostil de la comunicación tanto explícitamente (amenazándole, criticándole o reprendiéndole



**SP-P-002.00**

acerca de temas tanto laborales como referentes a su vida privada) como implícitamente (no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso a sus opiniones, ignorando su presencia); utilizando selectivamente la comunicación (para reprender o amonestar y nunca para felicitar, acentuando la importancia de sus errores, minimizando la importancia de sus logros).

- d) Otras acciones muestran la característica de que son situaciones de inequidad mediante el establecimiento de diferencias de trato, o mediante la distribución no equitativa del trabajo.

**V. PROCEDIMIENTOS**

1. Todo trabajador de SERPOST tiene el derecho de presentar su queja al presenciar actos de hostigamiento de esta naturaleza o desde el momento que tome conocimiento del mismo, se trate de un directivo, funcionario o empleado.
2. La Sub Gerencia de Recursos Humanos a través del Departamento de Administración de Personal atenderá las quejas que le sean presentadas por los trabajadores, las mismas que deberán ser planteadas por escrito en forma clara y concisa y en sobre cerrado.
3. El trabajador interpondrá su denuncia al Jefe de Departamento de Administración de Personal. En caso que la denuncia sea contra éste, la misma será presentada directamente al Sub Gerente de Recursos Humanos.
4. Las denuncias serán presentadas con las pruebas documentarias correspondientes, si las hubiera. De no contar con las mismas, podrá presentar como testigo a otro trabajador de la Empresa.
5. Presentada la denuncia será evaluada por el Jefe de Departamento de Administración de Personal, iniciando la investigación preliminar del caso, elevando su informe a la Sub Gerencia de Recursos Humanos.
6. En todo momento se garantizará una investigación reservada, confidencial, imparcial y eficaz, protegiendo a la persona denunciante.
7. En caso de considerarse fundada la denuncia, la Sub Gerencia de Recursos Humanos podrá conformar una comisión que evalúe la situación y permita determinar la aplicación de las medidas disciplinarias que correspondan.
8. En caso de considerarse infundada, la denuncia pasará al archivo. En caso de ser denuncia falsa o calumnia, queda a potestad de la Empresa a través de la Sub gerencia de Recursos Humanos sancionar al trabajador que la presentó y a su testigo, si lo hubiere.

**VI. DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA**

Los casos no previstos en el presente documento serán resueltos por la Sub Gerencia de Recursos Humano.



SP-P-002.00

---

**VII. AUTORIZACIÓN**

El presente documento queda aprobado por Gerencia General y entrará en vigencia a partir de la fecha de su suscripción.

Lima, **28/09/10**

**Original firmado por Gabriel Rojas Aspilcueta  
Gerente General (e)**