

SON INFRACCIONES MUY GRAVES



- Los actos de hostilidad y el hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales.
- No adoptar las medidas necesarias para prevenir o cesar los actos de hostilidad, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del/de la trabajador/a o el ejercicio de sus derechos constitucionales.
- No iniciar el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, en los términos previstos por el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- No otorgar u otorgar de forma inoportuna las medidas de protección al/la presunto/a víctima, así como, no poner a disposición de la víctima los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuente. De no contar con dichos servicios, deberá derivar a la víctima a aquellos servicios públicos o privados de salud a los que esta puede acudir.
- No cumplir con la obligación de emitir una decisión que ponga fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, en los términos previstos por el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Num. 25.14,
25.15, 25.24,
25.25 y 25.26
del Art. 25
**Decreto
Supremo N°
019-2006-TR.**

*** La multa por estas infracciones puede alcanzar las 45 UIT.**

Sabías que ...

- **No se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia** de la conducta sexual hostil, para su configuración.
- El acto de hostigamiento sexual laboral **no solo constituye una falta sancionable administrativamente, sino también un delito.**

INFÓRMATE:

Si deseas más información sobre el hostigamiento sexual en el ámbito laboral, llámanos:

LÍNEA GRATUITA PARA CONSULTAS

0-800-1-6872



► **Sede Central**
Av. Salaverry N° 655, 2do piso, Jesús María - Lima

► **Intendencia de Lima Metropolitana**
Av. Arenales N° 815 - 821, Cercado de Lima - Lima
☎ 001 - 3902800

www.sunafil.gob.pe /SunafilPeru @SunafilPeru Canal Sunafil



NUESTRAS INTENDENCIAS

Áncash	Jr. José de Sucre N° 1226 - Urb. Soledad Baja, Huaraz	☎ 043 - 426810
Ayacucho	Cooperativa Trabajadores del Sector Público, Mz. N, Lote 9 - Ayacucho	☎ 066 - 287578
Arequipa	Calle Mariano Melgar N° 623, Urb. La Libertad, Distrito de Cerro Colorado - Arequipa	☎ 054 - 478420
Cajamarca	Jr. Silva Santiesteban N° 183 - Cajamarca	☎ 076 - 507033
Callao	Av. Sáenz Peña N° 214 - Callao	☎ 001 - 3895525
Chimbote (Oficina zonal)	Av. Francisco Bolognesi N° 109, Chimbote, Provincia del Santa - Áncash	☎ 043 - 467056
Cusco	Av. Camino Real N° 100, Urb. Magisterial - Cusco	☎ 084 - 287049
Huánuco	Jr. Huánuco N° 756 - Huánuco	☎ 062 - 517629
Ica	Calle Orquideas N° 158, Mz. I-3, Lote 8, Urb. San Isidro - Ica	☎ 056 - 237456
Junín	Av. Leandra Torres N° 215, Huancayo	☎ 001 - 3902800 anexo 6404
La Libertad	Jr. Cavero y Muñoz N° 707-709, Urb. Las Quintanas	☎ 044 - 543434
Lambayeque	Calle Abtao N° 130, Urb. Santa Victoria, Chiclayo - Lambayeque	☎ 074 - 269437
Lima Región	Jr. San Román N° 420, Huacho	☎ 001 - 3902800 anexo 2701
Loreto	Jr. La Condamine N° 173 - Iquitos	☎ 065 - 235792
Madre de Dios	Jr. Lambayeque N° 656, Puerto Maldonado	☎ 001 - 3902800 anexo 8201
Moquegua	Av. Andrés Avelino Cáceres L-5 - Moquegua	☎ 053 - 463261
Pasco	Av. Los Incas Mz. E, Lote 5, Sector Salud, Yanacancha	☎ 001 - 3902800 anexo 6301
Piura	Mz. M, Lote 5, Urb. Miraflores, Castilla - Piura	☎ 073 - 474112
Puno	Av. 4 de Noviembre N° 514, Barrio San Martín - Puno	☎ 051 - 207897
San Martín	Jr. Antonio Raymondi N° 519, Tarapoto	☎ 001 - 3902800 anexo 4204
Tumbes	Calle José Galvez N° 225 - Tumbes	☎ 072 - 506431



HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Base Legal:

- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificado por el D.L. N° 1410.
- D.S. N° 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Estamos trabajando.



¿QUÉ ES EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL?

Es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual 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.

Es hostigador (a):

Toda persona, varón o mujer, que realiza un acto de hostigamiento sexual.

Es hostigado (a):

Toda persona, varón o mujer, que es víctima de hostigamiento sexual.

¿QUÉ DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR SE VULNERAN?

- Dignidad
- Integridad Personal
- Libertad Sexual
- Intimidación Personal
- Trabajar en un ambiente seguro.

¿CUÁL ES LA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR FRENTE A UN ACTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL?

Promover un clima de respeto a la dignidad entre sus trabajadores, capacitándolos sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual, adoptando las medidas necesarias para que cesen las amenazas o represalias ejercidas por el hostigador e informando al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de hostigamiento sexual verificados con las investigaciones realizadas.

¿CÓMO SE MANIFIESTA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL?

Entre otras, a través de las siguientes conductas:

- 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.
- 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 en este artículo.
- Otras conductas** que encajen en el concepto regulado en el artículo 4 de la Ley.

¿CÓMO DEBE PROCEDER LA VÍCTIMA DE UN ACTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL?

- Formular una queja verbal o escrita** ante la Oficina de Recursos Humanos o quien haga a sus veces, con los datos de identificación del presunto hostigador (nombre, cargo, función, etc).
- Solicitar la intervención de la Inspección del Trabajo**, a través de una denuncia ante la SUNAFIL o Direcciones Regionales de Trabajo, para la investigación de los hechos.

Además, podrá accionar **judicialmente** para el cese de la hostilidad, de ser el caso, solicitar el pago de una **indemnización**, dando por terminado el vínculo laboral.

SON INFRACCIONES GRAVES

- No adoptar las medidas previstas en el artículo 11 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Num. 24.22 del Art. 24 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

