

LA PLATAFORMA VIRTUAL DE REGISTRO DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL PARA EL SECTOR PRIVADO A DOS AÑOS DE SU IMPLEMENTACIÓN

Equipo de la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos
Fundamentales Laborales del MTPE – línea temática: prevención y
sanción del hostigamiento sexual laboral¹

RESUMEN:

Plataforma de Registros de Casos de Hostigamiento Sexual Laboral (en adelante la Plataforma) constituye una herramienta de política pública para la obtención de datos, los mismos que son provistos por las personas jurídicas obligadas, que se encuentran obligadas a registrar los datos de las denuncias que se presentan en su organización, las medidas de protección y la decisión final adoptada en materia de hostigamiento sexual laboral.

El marco normativo de la Plataforma es la Séptima Disposición Complementaria Final del Reglamento de la Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo 014-2019-MIMP, dispuso que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ponga disposición de los empleadores, la Plataforma en la cual las empresas reportan el cumplimiento de lo establecido en los numerales 29.3 y 29.6 del artículo 29 del citado Reglamento.

Introducción

Han pasado dos (2) años desde que el Perú, en el último trimestre del año 2019, implementó y puso en marcha la Plataforma, con el objetivo de incorporar una herramienta que nos permita caracterizar el problema público del hostigamiento sexual laboral en el Sector privado, a la persona que es víctima y a la persona que es la responsable de los actos de hostigamiento, a fin de tomar decisiones que permitan de manera sustentada establecer medidas efectivas en el marco de la prevención, protección y, del mismo modo, la sanción de estos casos.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el marco de su rectoría y de la responsabilidad en la conducción de las acciones para implementar la Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual laboral y su reglamento, se suma en los esfuerzos nacionales para disminuir la Violencia Basada en Género, la cual parte por reconocer que el hostigamiento sexual laboral, para ser abordado de manera adecuada, requiere la incorporación, entre otros enfoques, del enfoque de género, dado -y como vamos a ver a continuación- que las personas víctimas de estos actos son mayoritariamente mujeres y los varones se constituyen mayoritariamente como las personas hostigadoras.

Siendo conscientes que aún queda mucho por hacer, para erradicar la violencia basada en género en nuestra sociedad, nos encontramos optimistas con todo lo avanzado desde los diferentes niveles de

¹ Autoras: Cecilia Alejandra Tello Guerrero (Directora) y Nicole Del Rosario Villa Villavicencio (Practicante), en colaboración con la especialista en Derecho Laboral y Género, Ana Hilario Melgarejo.

gobierno y, también, con los pasos que nos encontramos dando desde el Sector, para enfrentar este problema social, el cual se fortalecerá en el contexto de la ratificación y posterior vigencia del Convenio N°190 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.

1. Centrando la problemática: el hostigamiento sexual laboral como violencia basada en el género y su “reconocimiento” en el Política Nacional de Igualdad de Género

La Política Nacional de Igualdad de Género, Decreto Supremo 008-2019-MIMP (en adelante, PNIG) realiza un primer acercamiento a las causas estructurales que justifican la Violencia Basada en el Género (en adelante, VBG)² para ello propone un modelo explicativo al problema público de discriminación estructural contra las mujeres que sustenta la VBG. Con tal finalidad, identificó las causas que reproducen la discriminación señalando que los roles de género³ establecido socialmente refuerzan a los espacios (público y privado) que se asocian según el género⁴ y, en consecuencia, reproducen atributos o características de la personalidad⁵ como resultado de ello determinó que la conjunción de dichas causas facilita la presencia del problema publico identificado, lo cual, a su vez, desemboca teniendo como efecto la vulneración de diversos derechos fundamentales.

Tales vulneraciones se manifiestan en todos los ámbitos de la vida social y afectan el normal desarrollo de una parte de la población especialmente afectada, en este caso, las mujeres. En particular, debido al tema a tratar, nos centraremos en la vulneración del derecho a la una vida libre de violencia, respecto de esta la PNIG realiza un análisis acerca de la situación actual del problema recurriendo a indicadores que permitan reconocer la razón la persistencia del problema y sus efectos.

CAUSAS	INDICADORES
Desigual organización del cuidado	Desigual organización social del cuidado
	Distribución desigual del uso del tiempo
Normas y cultura institucional que refuerzan la situación de inferioridad o	Nivel de transversalización del enfoque de género en las instituciones públicas
	Invisibilización de la discriminación estructural contra las mujeres en procesos de generación de conocimiento e

2 Se toma como definición de violencia de género la expuesta por CEDAW, la cual señala que es aquella que es dirigida contra la mujer por ser mujer o que la afecta en forma desproporcionada (ONU: Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), Recomendación General 35 sobre la violencia de género contra la mujer, por la que se actualiza la Recomendación General 19, 26 Julio 2017, CEDAW/C/GC/35, disponible en esta dirección: <https://www.refworld.org.es/docid/5a2192294.html> [Accesado el 4 Octubre 2021])

3 La PNIG comprende a los roles de género como aquel conjunto de normas y prescripciones que dicta la sociedad y la cultura acerca del comportamiento femenino o masculinos. Mientras las mujeres suelen ser identificadas como madres, cuidadoras, los hombres son vistos como proveedores económicos y jefes de hogar.

4 La PNIG comprende esta definición como la interacción de los roles anteriores mencionados. Se identifican a los espacios públicos y abiertos y al espacio privado con lo femenino.

5 La PNIG la define como aquellos atributos a través de los cuales se asume que hombres y mujeres tiene una naturaleza diferente, asociándose lo femenino a la emoción, delicadeza, el sacrificio y la renuncia, a lo masculino a la objetividad, la fuerza, lo intelectual y la competencia, a partir de lo cual valoran de forma diferente los aportes de mujeres y hombres.

subordinación de las mujeres	información estadística
Patrones socioculturales discriminatorios que privilegiar lo masculino sobre lo femenino	Reproducción de estereotipos a través de la formación educativa
	Nivel de tolerancia de la sociedad a la violencia y la desigualdad
	Percepción de la desigualdad y la discriminación en los ámbitos público y privado
	Refuerzo de los estereotipos a través de los medios de comunicación

En relación a la “*generación de conocimiento e información estadística*”, la PNIG señala que aún -al 2019- existen pocos estudios, diagnósticos, análisis, balances y evaluaciones de las políticas y, tampoco, se cuenta con estudios estadísticos específicos encargados de identificar patrones discriminatorios y su grado de prevalencia.

Ahora bien, en relación al efecto denominado “*vulneración del derecho a una vida libre de violencia*”, es posible advertir diferentes formas de VBG, entre las cuales se encuentra el hostigamiento sexual, en particular, el laboral. Respecto de ello, es preciso indicar que poco antes de la aprobación de la PNIG, el Decreto Legislativo 1410 modifica la Ley 27942 reformando el concepto de hostigamiento sexual laboral, acorde con una corriente académica que la venía reconociendo como VBG⁶.

Norma jurídica	Ley 27942 (2003)	Decreto Legislativo 1410 (2018)
Concepto elegido	Consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual no deseada y/o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o 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.	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 humillantes o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole

Tal como se mencionó, esta modificación viene dada en el contexto de la formulación de la PNIG que posteriormente reforzará que el hostigamiento sexual es una forma de violencia de

⁶ Conforme a lo señalado en la Exposición de motivos de la modificación del Decreto Legislativo 1410 “*respecto a la norma estipulada en la Ley 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual, se advierte la necesidad de precisar el concepto de hostigamiento sexual, aclarando que constituye una forma de violencia que afecta particularmente a las mujeres*” (p.2)

género. Definición que tendrá como “*colofón de validación*”⁷ el Convenio 190 “Convenio sobre Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo”, el cual en su artículo primero señala “la expresión violencia y acoso por razón de género designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado e incluye el acoso sexual”.

Por último, en relación al hostigamiento sexual laboral es preciso no perder de vista que tal como otras formas de VBG, suelen normalizarse y/o asumir un nivel de tolerancia alta ante su presencia. Por ejemplo, la II Encuesta Nacional de Derechos Humanos⁸, realizada por Ipsos, en noviembre 2019, detectó que el 30% de las personas que entrevistó consideraba que “*es exagerado decir que un piropo a una mujer es una forma de acoso*”; del mismo modo, en el segmento de ejecutivas, la II Encuesta de Equidad de Género de Semana Económica y la Cámara de Comercio Española⁹, realizada por Ipsos Perú, entre mayo y junio del 2019, evidenció que el 15% de ejecutivas sufrió acoso sexual en el trabajo, ello aún considerando que se tratan de trabajadoras con poder jerárquico. Asimismo, GenderLab en un estudio realizado con una línea de base de 400 personas, se identificó que 100 personas son víctimas de acoso sexual laboral, de las cuales 70 son mujeres y solo 3 lo denuncia¹⁰.

2. Mecanismos dispuestos para luchar contra VBG

Los instrumentos normativos que regulan el hostigamiento sexual laboral, se han cimentado sobre una perspectiva de lo que podemos entender como una lucha integral contra la VBG. Conforme lo plantea la PNIG se entiende que este es un problema estructural y complejo, en ese sentido, se diría que, desde dicha perspectiva, se ha apostado por el modelo ecológico como base teórica sobre la que se ha planteado la intervención como política pública.

El Modelo Ecológico representa un paso en una trayectoria de articulación de las políticas de prevención, atención y sanción de la VBG, así pues, se trata de un modelo que reconoce las raíces culturales e institucionales que subyacen en la VBG, así como en el resto de las manifestaciones violentas que se viven en las concentraciones urbanas. Este modelo, proyecta una visión holística del problema y de las soluciones que deben echarse a andar¹¹.

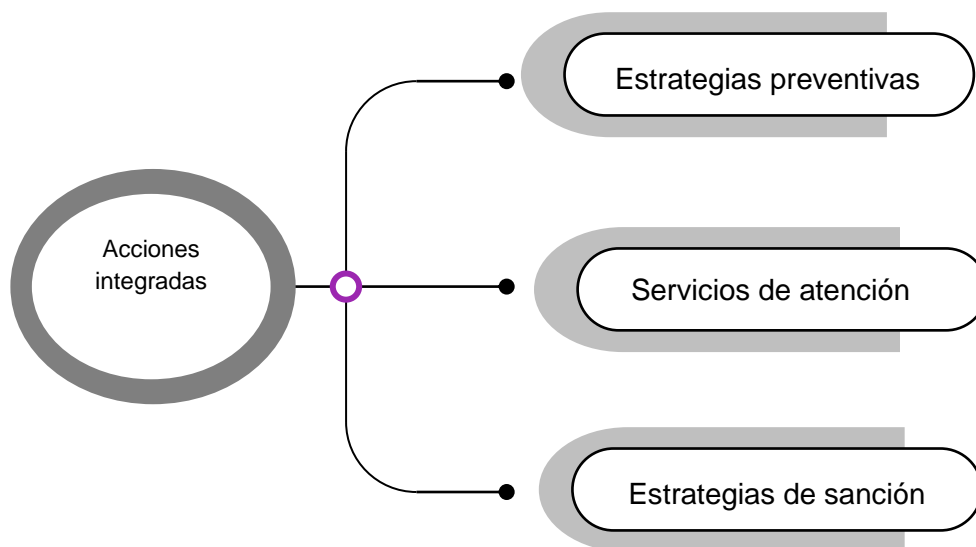
⁷ A lo largo de ello, diversas normas jurídicas irán reconociendo al hostigamiento sexual laboral como violencia de género: Decreto Supremo 014-2019-MIMP (art. 6), Resolución Ministerial 222-2019-TR (art.3), Resolución de Presidencia Ejecutiva 144-2019-SERVIR-PE (Punto 6.4)

⁸ Para mayor información, revisar: <https://www.gob.pe/institucion/minjus/informes-publicaciones/1599344-informe-completo-de-la-ii-encuesta-nacional-de-derechos-humanos>

⁹ Para mayor información, revisar: <https://www.ipsos.com/es-pe/ii-encuesta-de-equidad-de-genero>

¹⁰ “*Tenemos aproximadamente una cuarta parte de la fuerza laboral que pasa por situaciones de acoso sexual y de las cuales un porcentaje muy bajo lo reporta con los mecanismos de denuncia que existen. Lo que más hacen las personas, en general, es tratar de evitar a las personas que cometen el acoso, y lo comentan con compañeros de trabajo o con sus jefes inmediatos*”, <https://elcomercio.pe/economia/peru/acoso-sexual-en-el-trabajo-indicadores-senalan-pocas-denuncias-y-desconocimiento-del-tema-dia-de-la-lucha-contra-el-hostigamiento-sexual-ncze-noticia/>, consultado el 03 de octubre de 2021

¹¹ Olivares Ferreto, Edith y Incháustegui Romero, Teresa, *Modelo ecológico para una vida libre de violencia de género*, Comisión Nacional para prevenir y erradicar la violencia contra las Mujeres, 2011, p. 10



En ese sentido, las obligaciones en materia de hostigamiento sexual laboral pueden dividirse en tres ejes:

2.1. Prevención: Deber genérico de prevención

Esta obligación parte de lo establecido en el artículo I del Título Preliminar de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo y de lo dispuesto en el artículo 7 del Decreto Supremo 014-2019-MIMP, en los cuales se señala que todo empleador debe garantizar, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores, para lo cual debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral, previsto en el artículo

En relación a la prevención la propuesta de intervención pública, establece las siguientes acciones estratégicas:

- a. Evaluación y diagnóstico para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual laboral.
- b. Capacitaciones de sensibilización (al inicio de la relación laboral) y especializadas (una vez al año).
- c. Difusión permanente de información que permita identificar las conductas que constituyen actos de hostigamiento sexual y las sanciones correspondientes.
- d. Difusión de canales de denuncia interno y externo.
- e. Instrumento (Directiva, reglamento interno u otro) para prevenir y sanción el hostigamiento sexual laboral, de corresponder.

2.2. Atención: Importancia de la persona hostigada o víctima

La atención a la víctima de hostigamiento sexual se va posición como un eje principal para enfrentar el problema público de la VBG atendiendo que es ella la principal afectada en el derecho fundamental de una vida libre de violencia, en ese sentido, los mecanismos destinados a las víctimas son de suma relevancia, el Decreto Supremo 014-2019-MIMP, ha previsto los siguientes:

- a. Atención médica y psicológica
- b. Medidas de protección
- c. Acta informativa de derechos
- d. Nulidad de despido o no renovación de contrato a plazo fijo vinculada a la presentación de queja en materia de HSL.

2.3. Sanción a la persona hostigadora

Como en toda vulneración de derechos, es imprescindible seguir un debido procedimiento orientado a sancionar, en caso corresponda, a la persona hostigadora; así como, a -a partir de la sanción- simbólicamente enseñar que tales actos no quedarán impunes.

- a. Conformación del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual
- b. Comunicar las denuncias, medidas de protección y decisiones finales a la Plataforma de Registro de Casos
- c. Seguir el procedimiento de investigación y sanción, de acuerdo a los principios y plazos establecidos legalmente
- d. Establecer medidas para evitar que se produzcan nuevos actos

3. Plataforma de Registro de Casos de Hostigamiento Sexual Laboral como insumo para la toma de decisiones

Todos los mecanismos, tanto de prevención, atención y sanción, requieren una buena base de datos que sustenten el modo en el que se va intervenir para resolver la problemática. Al respecto, la importancia de la recopilación de datos sobre la violencia y el acoso ha sido reconocido por diversos organismos internacionales¹², en el caso peruano, podemos señalar que dichos datos podrían ser proporcionados por la Plataforma. Esta utilidad cobra mayor importancia cuando se toma nota de la novedad de esta herramienta y de su capacidad para extraer datos que permitan establecer un perfil más claro de este tipo de VBG.

3.1. Funcionamiento de la Plataforma

La funcionalidad de la Plataforma para la obtención de datos la constituye como un registro administrativo, a partir del cual existen personas jurídicas obligadas a registrar información

¹² La OIT señala que "Las encuestas sobre la violencia y el acoso relacionados con el trabajo suelen realizarse sobre una base ad hoc, y son muy pocos los países que recopilan datos estadísticos de manera regular y sistemática" (Organización Internacional del Trabajo, *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y hombres en el mundo del trabajo*, Ginebra, 2018)

que les requiera la Autoridad competente. En el caso concreto, los obligados son aquellos empleadores, personas jurídicas, que deben declarar los datos de denuncias, medidas de protección y la decisión final adoptada en materia de hostigamiento sexual laboral que hubieran recibido en el marco de su deber de prevención de factores psicosociales dentro del centro de trabajo.

Para cumplir con dicha finalidad, la Séptima Disposición Complementaria Final del Reglamento de la Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo 014-2019-MIMP, dispuso que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ponga disposición de los empleadores, la Plataforma en la cual las empresas reportan el cumplimiento de lo establecido en los numerales 29.3 y 29.6 del artículo 29 del citado Reglamento.

En consecuencia, la Plataforma es el canal de comunicación para poder cumplir con las obligaciones establecidas en la norma sobre hostigamiento sexual laboral, además de ser un nuevo recurso para que los trabajadores/as puedan visibilizar su caso a través del reconocimiento y toma de acción de la institución empleadora para hacer frente al hostigamiento sexual laboral.

Puntualmente, las obligaciones que tienen los empleadores en relación a la Plataforma son las siguientes:

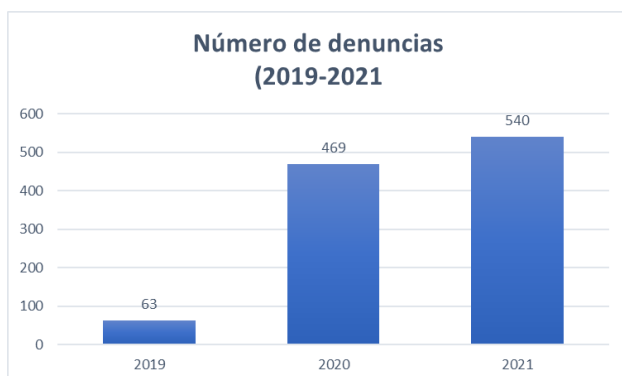
OBLIGACIONES	PLAZO	INCUMPLIMIENTO
Comunicar que ha recibido una denuncia de HSL	Máximo 6 días hábiles de recibida la denuncia	Infracción leve (vinculada únicamente con la omisión de comunicar la información requerida, no por el incumplimiento de los actos materiales)
Comunicar las medidas de protección otorgadas		
Comunicar decisión final acerca de la sanción a aplicar, de ser el caso.	Máximo 6 días hábiles de emitida la decisión final	
Comunicar medidas implementadas para evitar nuevos casos		

A partir del cumplimiento de dichas obligaciones, es posible extraer la información que a continuación se presenta.

3.2. Acercamiento a la información estadística procesada¹³

a. Denuncias presentadas

Respecto a la información presentada, se muestra que, desde el 2019, se han presentado mil setenta y dos (1072) denuncias. De esta suma total, sesenta y tres (63) se registraron en 2019; cuatrocientos sesenta y nueve (469), en 2020; y quinientos cuarenta (540), en lo que va del tercer trimestre del 2021. Lo cual evidencia un crecimiento paulatino de la visibilización y concientización de este tipo de violencia; así como, el cumplimiento de las obligaciones dispuestas legalmente.

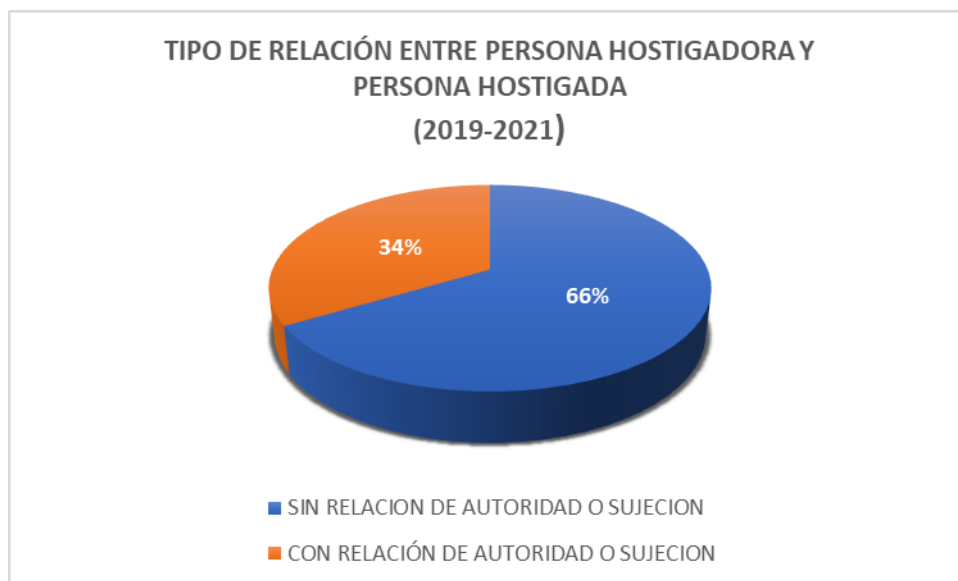


Fuente: OGETIC - MTPE
Elaboración propia

b. Información de la relación entre la persona hostigadora y la persona hostigada

Del número total de denuncias presentadas, se tiene que el número de las personas denunciadas que tenían relación de autoridad, sujeción o que no tenían ninguno de los dos tipos de relación laboral con la víctima o persona hostigada, por cada. En el año 2019, quince (15) tenían relación laboral de sujeción con la víctima; nueve (09), de sujeción; y treinta y nueve (39) no presentaban ni relación de autoridad ni de sujeción con la víctima. En el año 2020, ciento veintiséis (126) tenían relación laboral de sujeción con la víctima; treinta y dos (32), de sujeción; y trescientas once (311) no presentaban ni relación de autoridad ni de sujeción con la víctima. Hasta septiembre del año 2021, ciento cuarenta y seis (146) tenían relación laboral de sujeción con la víctima; treinta y dos (32), de sujeción; y trescientas sesenta y dos (362) no presentaban ni relación de autoridad ni de sujeción con la víctima. Así, se tiene que, de las mil setenta y dos (1072) denuncias ingresadas a la Plataforma virtual de Registro de Casos de Hostigamiento Sexual, doscientos ochenta y siete (287) personas denunciadas tenían una relación laboral de autoridad con la víctima; setenta y tres (73) tenían una relación laboral de sujeción con la víctima; y setecientos doce (712) no tenían ni relación de autoridad ni de sujeción con la víctima.

¹³ Para la presentación de este artículo, la información estadística que se presenta data desde noviembre de 2019, fecha en que la Plataforma inició su funcionamiento, hasta septiembre de 2021, fecha de corte.



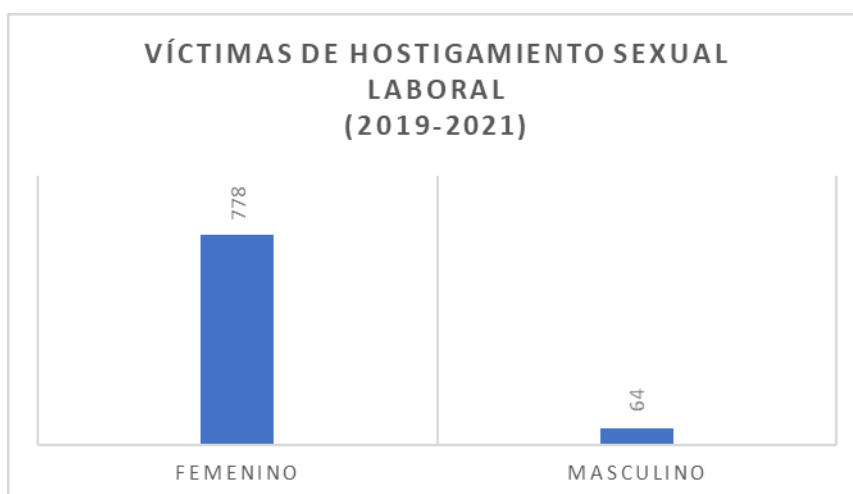
Fuente: OGETIC - MTPE
Elaboración propia

Esta información nos evidencia que aún el factor de poder representa una variable importante para la configuración del hostigamiento sexual laboral, pues más del 30% de los actos de hostigamiento sexual laboral reflejaron su posible utilización para el ejercicio de la violencia.

c. Perfil de la persona hostigada

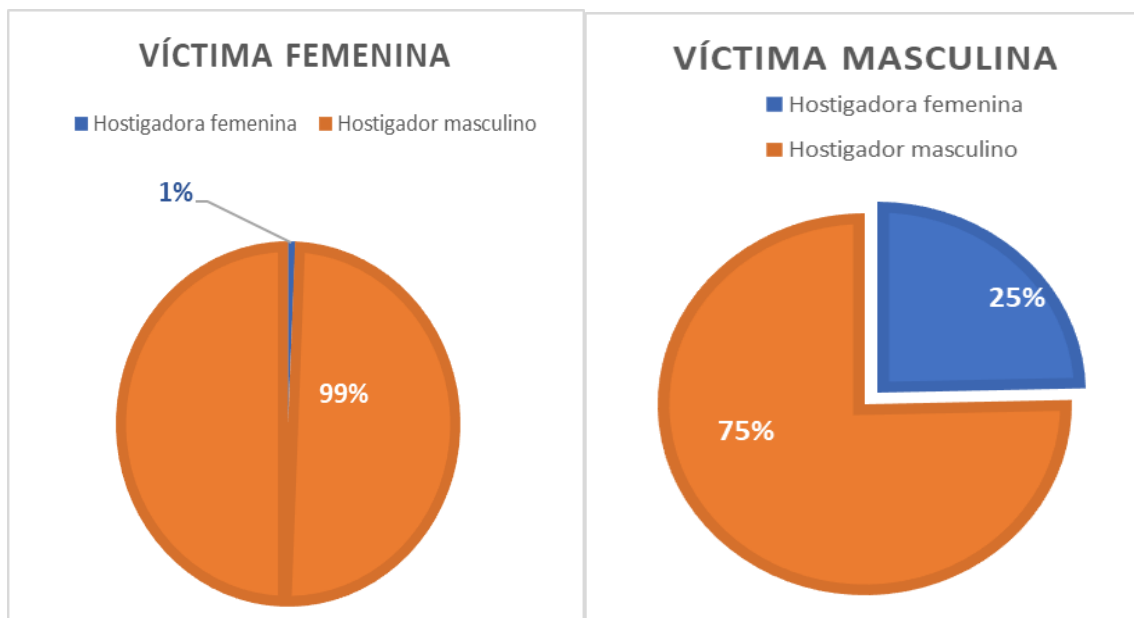
En el año 2019, se reportan cincuenta y ocho (58) mujeres que fueron víctimas de hostigamiento sexual laboral y cinco (05) hombres que atravesaron la misma situación. En el año 2020, se reportan cuatrocientos treinta y seis (436) mujeres que fueron víctimas de hostigamiento sexual laboral y treinta y tres (33) hombres que atravesaron la misma situación.

En el año 2021, hasta el mes de septiembre, se reportan cuatrocientos noventa y seis (496) mujeres que fueron víctimas de hostigamiento sexual laboral y cuarenta y cuatro (44) hombres que atravesaron la misma situación.



Fuente: OGETIC - MTPE
Elaboración propia

Esta cifra viene a ser la confirmación de encontrarnos frente a VBG, pues resulta evidente que este tipo de violencia afecta prioritariamente a sujetos femeninos. En este apartado, hacemos un acercamiento adicional para identificar quién habría sido la persona hostigadora de estas víctimas, todo lo cual refuerza la expresión de la VBG persistente en el hostigamiento sexual laboral.

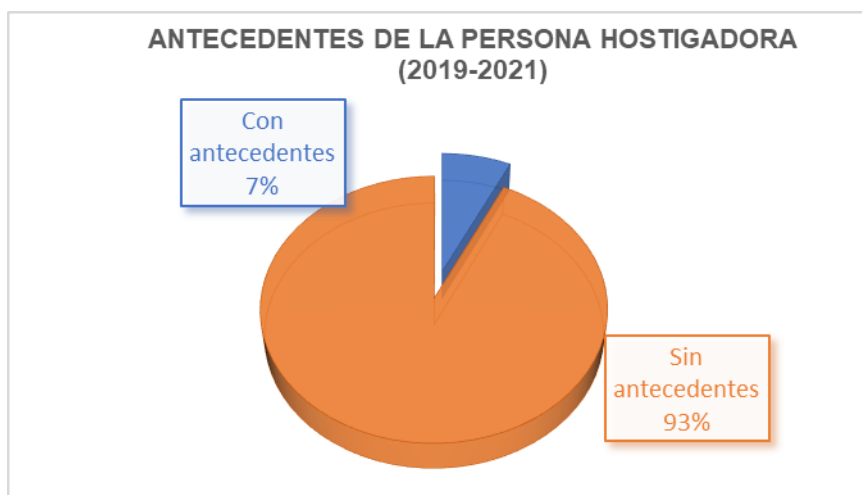


Fuente: OGETIC - MTPE
Elaboración propia

d. Perfil de la persona hostigadora

d.1. Antecedentes de la persona hostigadora

En el año 2019, sesenta y uno (61) de ellos no presentaban antecedentes, pero dos (02) sí. En el año 2020, de las cuatrocientos veintinueve (429) no presentaban antecedentes, pero cuarenta (40) sí. En el presente año, hasta el mes de septiembre, quinientos seis (506) no presentaban antecedentes, pero treinta y cuatro (34) sí. Así, se tiene que, de todas las personas denunciadas, novecientos noventa y seis (996) no presentaban antecedentes, pero setenta y seis (76) de ellas sí.

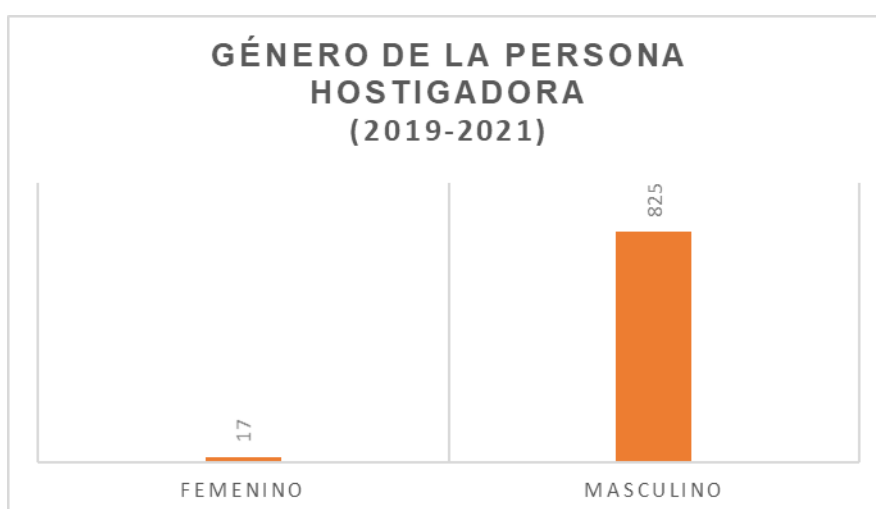


Fuente: OGETIC - MTPE
Elaboración propia

Al respecto, resulta interesante observar que cerca del 10% de las personas hostigadoras reiteran en sus conductas de violencia (en una misma Empresa), conforme el registro se vaya nutriendo se podrá observar si es reiterada la conducta de las personas hostigadoras a lo largo de su vida laboral. Asimismo, esta información va marcando la pauta de la necesidad de establecer rehabilitaciones para las personas hostigadoras.

d.2. Género de la persona hostigadora

En el año 2019, se reportan cincuenta y seis (56) hombres que fueron hostigadores y una (01) mujer hostigadora, en el año 2020 fueron ocho mujeres hostigadoras y 366 varones y, en el año 2021, hasta el mes de septiembre, se reportan cuatrocientos tres (403) hombres que fueron hostigadores y ocho (08) mujeres hostigadoras.




Fuente: OGETIC - MTPE
Elaboración propia

Este gráfico viene a corroborar que las principales personas hostigadoras son de género masculino, por lo que se debería buscar mecanismos especializados de sensibilización y concientización con este segmento de la población.

3.3. Información relevante sobre el Uso de la Plataforma

Entendiendo la relevancia de la correcta declaración de las obligaciones laborales en materia de hostigamiento sexual laboral con la finalidad de generar información estadística, procedemos a brindar información que podría ser útil para su manejo por parte de los empleadores.

a. 10 pasos sencillos para utilizar la Plataforma

- 
- Paso 1 : Inicia sesión ingresando el número de RUC de la empresa empleadora y también su contraseña (clave sol). En caso no te hayas registrado antes, podrás hacerlo haciendo clic en la esquina inferior del recuadro de llenado de datos.
- Paso 2 : Una vez en la Plataforma, se deberá completar el “Formulario 1”, el cual se podrá visualizar la sección de “Datos de comunicación” con dos opciones para elegir de acuerdo al trámite a realizar: registrar nuevos casos (Art. 29.3 del D.S. N° 014-2019-MIMP) o la decisión final sobre el caso (Art. 29.6 del D.S. N° 014-2019-MIMP).
- Paso 3 : Para el registro de un nuevo caso, se solicitarán los datos de la presunta persona hostigada y de la persona quejada o denunciada.
- Paso 4 : Seguido de ello, se accederá a la sección de “Datos de la Queja o Denuncia de Hostigamiento Sexual”. En esta, se deberá explicar la situación sufrida por la persona hostigada, de manera que, con la información reunida, se pueda llegar a la conclusión que se trataba, efectivamente, de un caso de hostigamiento sexual.
- Paso 5 : Completada la anterior sección, corresponde brindar los “Datos de las medidas de protección adoptadas”.
- Paso 6 : La Plataforma cuenta con una sección de “Datos adicionales”, en la que se pregunta si el caso ha sido puesto en conocimiento del Ministerio Público o de la Policía Nacional del Perú.
- Paso 7 : Con ello, restaría guardar los datos ingresados y esperar la confirmación de que la comunicación ha sido registrada correctamente. De manera inmediata, se podrá visualizar en su pantalla la Constancia de Registro de Caso, la cual se le remite al correo electrónico consignado al momento de registrarse.
- Paso 8 : En la Plataforma se podrá observar un cuadro de registros realizados por la institución empleadora. Este cuadro contiene el código del caso, la información del quejado o denunciado, la información de la presunta persona hostigada, la fecha de la queja o denuncia y la opción para continuar hasta la parte final del procedimiento, denominada “Formulario 2”. Seleccionado el caso, la Plataforma redirigirá a la sección “Datos de la Resolución”, en la que se informa todas las acciones realizadas y decisiones tomadas para cada caso concreto
- Paso 9 : Así como en el “Formulario 1”, esta parte del procedimiento también tiene una sección de “Datos adicionales”, en la que se deberá dar respuesta a la pregunta sobre las medidas adicionales adoptadas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual. Seguido de eso, se encuentra la opción para seleccionar y subir el documento que acredite lo sostenido.
- Paso 10 : Con ello, restaría guardar los datos ingresados y esperar la confirmación de que la comunicación ha sido registrada correctamente. De manera inmediata, se podrá visualizar en su pantalla la Constancia de Registro de Decisión Final, la cual se le remite al correo electrónico consignado al momento de registrarse.

b. Preguntas frecuentes sobre el Uso de la Plataforma

- ¿Con qué usuario de acceso se debe ingresar a la plataforma?

A la fecha el proceso de acceso a la Plataforma Virtual de Registro de Casos de Hostigamiento Sexual, se realiza utilizando los datos del usuario y contraseña de la Clave Sol, que se gestiona ante la Superintendencia de Aduanas y Administración Tributaria - SUNAT.

Cabe señalar, que la utilización del usuario y contraseña de la Clave Sol, en la plataforma virtual de Registro de Casos de Hostigamiento Sexual, es una mejora recientemente incorporada, el cual pretende para facilitar el acceso y promover el cumplimiento de las obligaciones que tienen los empleadores de registrar tanto la denuncia como la decisión de un caso de hostigamiento sexual laboral.

- No he recibido mi constancia de registro de denuncia, ¿qué puedo hacer?

Cuando la empresa realiza el registro de la denuncia y la decisión final, se envía una constancia al correo que la empresa registró. Si no ha recibido el correo de confirmación, sírvase a brindar la siguiente información al correo <mailto:sopORTEplataformahostigamientosexual@trabajo.gob.pe> para enviarle su constancia:

- RUC de la Empresa
- Correo consignado para recibir comunicaciones de la Plataforma

- Me aparece "Error" en la plataforma, ¿qué puedo hacer?

Para poder continuar el registro del caso, le recomendamos lo siguiente:

1. Borre los datos temporales del explorador.
2. Ingrese nuevamente al sistema y registre el caso.

Si el problema persiste, sírvase a indicarnos qué campos del formulario no está registrando al siguiente correo sopORTEplataformahostigamientosexual@trabajo.gob.pe.

- ¿Qué pasa si los datos que estoy ingresando no se pueden validar?

Para poder continuar el registro del caso, le recomendamos lo siguiente:

3. Borre los datos temporales del explorador.
4. Ingrese nuevamente al sistema y registre el caso.

Si el problema persiste, sírvase a indicarnos qué campos del formulario no está registrando al siguiente correo sopORTEplataformahostigamientosexual@trabajo.gob.pe

4. A modo de conclusión

Existe por parte del Estado peruano **una verdadera preocupación por disminuir la violencia basada en género**, lo cual se ha visto reflejado evidentemente la aprobación de la Política Nacional de Igualdad de Género; así mismo, esta intervención pública también se ha visto materializada en la aprobación de diversos instrumentos normativos que han apostado por la búsqueda de una solución holística basada en la triangulación prevención – atención y sanción.

En ese sentido, el cumplimiento de las obligaciones que emanan de la política pública y sus instrumentos por parte de los empleadores es fundamental para contribuir a erradicar el problema estructural del hostigamiento sexual laboral, entendido como una manifestación de violencia basada en género. Tales obligaciones además forman parte de mandatos legislativos pasibles de sanciones administrativas en caso de incumplimientos.

Dentro de ellas, se encuentra la obligación de las empresas de comunicar las denuncias, medidas de protección y decisiones finales a la Plataforma de Registro de Casos de Hostigamiento Sexual Laboral del sector privado, el cual se va consolidando como un mecanismo importante para la generación de estadística trascendental para la toma de decisiones de mejoras en la intervención pública para erradicar el hostigamiento sexual laboral.