

El empleador garantiza la existencia de un Comité de Intervención o de un Delegado/a, en función del número de trabajadores/as que tiene a su cargo:



¿Cuál es la función de Oficina de Recursos Humanos?

Recibe la queja o denuncia, adopta las medidas de protección, adopta la decisión final, interpone la sanción y las medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

La persona que hostiga sexualmente puede ser sancionada, según la gravedad de los hechos con amonestación, suspensión o despido.

Recuerda:

La renuncia, cese o término de la relación laboral de la presunta víctima no exime al empleador/a de iniciar o continuar con el procedimiento y aplicar la sanción en caso corresponda.

Si el/la quejado/a renuncia o finaliza su vínculo contractual, el/la empleador/a continúa con el procedimiento y dicta las medidas que correspondan.

¿Qué hago si soy acosado/a sexualmente por el empleador, asociado, personal de dirección o de confianza?

Si el/la hostigador/a es el empleador, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado, director o accionista, la víctima puedes optar entre accionar el cese de la hostilidad o el pago de la indemnización, dando por terminado el contrato de trabajo. En este supuesto, no es exigible la comunicación al empleador por cese de hostilidad. Asimismo, la víctima tiene a salvo el derecho de demandar los daños y perjuicios sufridos producto del acto de hostigamiento sexual. Las vías señaladas anteriormente no enervan la posibilidad de que la víctima pueda recurrir a la Autoridad Inspectiva de Trabajo competente.

• **Denuncia ante una Comisaría o ante el Ministerio Público o el Poder Judicial por acoso sexual. Para recibir atención integral acude a los Centros de Emergencia Mujer a nivel nacional.**

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



• **Puedes acudir a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) para solicitar una inspección en tu centro de trabajo. No cumplir con las obligaciones de investigar, sancionar y prevenir el hostigamiento sexual laboral configuran infracciones en materia de relaciones laborales conforme a lo señalado en los artículos 23º, 24º y 25º del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°19-2006-TR y sus modificatorias.**

Servicio "TRABAJA SIN ACOSO"

Es un servicio especializado y gratuito del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que brinda orientación, asistencia y acompañamiento legal y atención psicológica en casos de hostigamiento sexual laboral.

Atención a través de la plataforma de Servicios Virtuales del MTPE

extranet.trabajo.gob.pe

Sede: Lima Metropolitana
Servicio de atención de casos sobre Hostigamiento Sexual Laboral (Trabaja Sin Acoso)
Horario de atención:
Lunes a viernes de 8:15 a. m. a 5:00 p. m.
y sábado de 9:00 a. m. a 1:00 p. m.

Atención presencial

Av. Salaverry 655, Oficina 316-A, Jesús María

Horario de atención:
Lunes a viernes de 8:15 a. m. a 5:00 p. m.



Detén el hostigamiento sexual laboral

Tienes derecho a trabajar en un ambiente seguro y libre de violencia

#TrabajaSinAcoso



Llama a la línea **1819**

Orientación legal y psicológica

Horario de atención:
Lunes a viernes de 8:15 a. m. a 5:00 p. m.



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



BICENTENARIO PERÚ 2024

¿Qué es el hostigamiento sexual laboral?

Es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona que recibe el acto y puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o puede afectar la actividad laboral de la víctima.

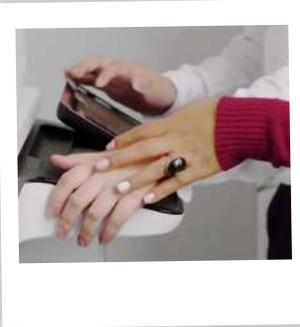


Atenta contra tus **derechos fundamentales** a la:

- Integridad personal
- No discriminación por razón de género
- Libertad sexual
- Intimidación personal
- Salud
- Trabajar en un ambiente seguro y armonioso

¿Cuáles son las manifestaciones del hostigamiento sexual laboral?

- Promesas de beneficios especiales a cambio de favores sexuales.
- Amenazas que exijan una conducta no deseada.
- Uso de términos de naturaleza sexual o sexista, insinuaciones sexuales, gestos obscenos o exhibición de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para alguien.



- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual no deseados o resulten ofensivos.
- Trato ofensivo u hostil por haber rechazado estas conductas señaladas anteriormente.
- Cualquier otra conducta que encaje en el concepto de hostigamiento sexual laboral (Art. 4 de la Ley 27942).

Es importante que sepas...

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

¡Derribemos los mitos!

FALSO

“Es una broma, o un malentendido, eres una persona muy sensible”

El acoso sexual es una forma de violencia

“Tú tienes la culpa. Tus gestos o tu forma de vestir lo provocaron”

El respeto no está condicionado a la vestimenta o a otros factores de la persona. Las víctimas nunca son culpables de las agresiones que sufren.

FALSO

FALSO

“Los hombres son así por naturaleza, hay que comprenderlos”

Crear que los hombres tienen un instinto sexual particular es un estereotipo y no debe justificar conductas agresivas.

FALSO

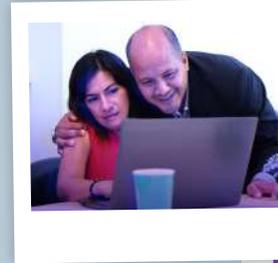
“Una mirada o un comentario o un mensaje no es hostigamiento sexual. Tiene que haber acciones para denunciar”

Toda conducta de naturaleza sexual que no es deseada es acoso sexual.

¿Quiénes son las partes involucradas?

Hostigador (a): Toda persona, hombre o mujer, que realiza un acto de hostigamiento sexual laboral.

Hostigado (a): Toda persona, hombre o mujer, que es víctima de hostigamiento sexual laboral.



¿Quién puede presentar la queja o denuncia?

Puede ser presentada por la víctima, o un tercero, o puede iniciarse de oficio cuando se conoce por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual, bajo responsabilidad.

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

¿Qué medidas de protección se pueden adoptar?

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

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

¿Qué puedo hacer si fui hostigado/a sexualmente en el trabajo?

Puedes presentar una queja o denuncia de forma verbal o escrita ante la Oficina de RRHH o quien haga las veces con los datos de identificación del presunto hostigador/a.



Si la víctima presenta la denuncia debe de informarse de los derechos que la asisten y firmar un acta al respecto.

¿Puedo recibir atención médica?

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

¿Quién está a cargo de la investigación?

- El Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual o el Delegado/a contra el hostigamiento sexual realiza la investigación y emite un informe con las recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.
- El empleador garantiza la existencia de un Comité de Intervención o de un Delegado/a, en función del número de trabajadores/as que tiene a su cargo:
- De 20 a más: Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual laboral.
- Menos de 20: Delegado/a contra el hostigamiento sexual laboral.

#TrabajaSinAcoso