



**HANDBOOK**  
Prevención del Hostigamiento Sexual

**HANDBOOK**  
Prevención del Hostigamiento Sexual

Handbook N°. 2 - I&A – Prevención del Hostigamiento Sexual - v.1.0 – 30 de Mayo de 2012

IRIARTE & ASOCIADOS  
Jr. Miró Quesada 191 - Of. 510. Lima 01 – Perú.  
Telefax (+511) 427 0383  
<http://www.iriartelaw.com>  
[contacto@iriartelaw.com](mailto:contacto@iriartelaw.com)



# HANDBOOK

Prevención del Hostigamiento Sexual

## HANDBOOK PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

### TABLA DE CONTENIDO

	PRESENTACIÓN	3
TÍTULO I	INTRODUCCIÓN	4
TÍTULO II	GENERALIDADES	4
	2.1 Base Legal	4
	2.2 Finalidad	4
	2.3 Ámbito de Aplicación	5
TÍTULO III	DEFINICIONES	5
TÍTULO IV	PRINCIPIOS	7
TÍTULO V	PROCEDIMIENTO	8
	A Presentación de la Queja	9
	B Traslado de la Queja	10
	C Investigación	10
	D Medidas Cautelares	10
	E Resolución de la Queja	11
TÍTULO VI	SANCIÓNES E INDEMNIZACIONES	11
TÍTULO VII	DISPOSICIONES FINALES	12



# HANDBOOK

## Prevención del Hostigamiento Sexual

### PRESENTACIÓN

En esta oportunidad les presentamos el HandBook "Manual para Evitar el Hostigamiento Sexual", en él mostramos el procedimiento básico que toda institución debería integrar para que se cumpla con lo establecido por la norma a fin de evitar que suceda este tipo de actos.

Es importante señalar que si bien la ley no menciona ninguna sanción por no integrar el "Manual para Evitar el Hostigamiento Sexual" a sus procedimientos, señala la obligación del empleador de procurar que no ocurran actos de hostigamiento sexual en la institución, de buscar los medios para que ello no se presente y además de difundir su importancia.

Así, es facultad del trabajador iniciar un procedimiento judicial, si la institución para la cual presta servicios no contempla una vía por la que pueda mantener a salvo su derecho a quejarse respecto del hostigamiento sexual.

En ese sentido, recomendamos hacer parte de los procedimientos internos el presente "Manual para Evitar el Hostigamiento Sexual", el cual consta de los principios básicos y muestra de una manera fácil para empleadores y trabajadores las vías a seguir en caso se presente una situación de hostigamiento sexual.

Debemos añadir también que esta propuesta contempla ciertas áreas dentro de una organización con la que probablemente la suya no cuente, con lo que se tendría que adecuar el mismo. No es obligatorio que la institución cuente o modifique su estructura organizacional con las áreas aquí mencionadas.

Finalmente quedaría proceder a su difusión entre todo el personal de la organización, sin importar rango, edades o género, puesto que el presente manual aplica para todos en general.



# HANDBOOK

## Prevención del Hostigamiento Sexual

### TÍTULO I INTRODUCCIÓN

Es el deseo de la alta dirección de LA EMPRESA, cimentar el desarrollo de la organización sobre la base del bienestar de los individuos que la conforman. En esa línea, buscamos que el trabajo se lleve a cabo dentro de un ambiente caracterizado por el respeto a la dignidad y la cordialidad en las relaciones interpersonales basadas en el buen trato y respeto mutuos. Asimismo, es política de LA EMPRESA alinear su normatividad interna con lo dispuesto por el ordenamiento legal vigente.

Por lo tanto, LA EMPRESA formula y difunde el presente “Manual de Prevención del Hostigamiento Sexual” entre todo el personal directo y entre el personal que por cuenta de terceros desarrolla actividades dentro de nuestras instalaciones.

Constituye una obligación para todo trabajador de LA EMPRESA, así como para toda persona que lleva a cabo labores por cuenta de tercero en las instalaciones de LA EMPRESA, leer y firmar el cargo de recepción de este manual en señal de haber tomado conocimiento de su contenido y de las implicancias que pueda tener para el desarrollo de sus actividades en nuestra empresa.

Con la elaboración del presente manual, LA EMPRESA no solo pretende cumplir con el mandato legal sino establecer un canal adecuado para que las personas puedan presentar, sin temor, sus denuncias relativas a casos de hostigamiento sexual, las mismas que serán resueltas de manera imparcial, justa y oportuna.

Debe tenerse presente que la empresa nada puede hacer –y, en consecuencia, ninguna responsabilidad se le puede atribuir– si los actos de hostigamiento sexual NO son denunciados oportunamente.

### TÍTULO II GENERALIDADES

#### 2.1. Base Legal

El “**Manual de Prevención del Hostigamiento Sexual**” que contiene el procedimiento de investigación y sanción de los actos de hostigamiento sexual ha sido elaborado tomando en consideración las disposiciones contenidas en la ley N° 27942 (27.02.2003) y su reglamento aprobado mediante el Decreto Supremo N°010-2003-MINDES (26.11.2003)

#### 2.2. Finalidad

El presente “**Manual de Prevención del Hostigamiento Sexual**” tiene como finalidad primera, PREVENIR cualquier acto de hostigamiento sexual que pudiera ocurrir en cualquiera de las instalaciones de LA EMPRESA.



# HANDBOOK

## Prevención del Hostigamiento Sexual

En segundo lugar, tiene por finalidad determinar la existencia de los actos de hostigamiento sexual que pueden presentarse en el desarrollo de las relaciones laborales en LA EMPRESA y sancionar a aquellos que resulten responsables.

### 2.3. **Ámbito de Aplicación**

De acuerdo con lo regulado en la ley y su reglamento, el procedimiento de investigación y sanción de los actos de hostigamiento sexual será de aplicación a las siguientes personas:

- Empleador
- Personal de dirección o confianza
- Asociado
- Director
- Trabajadores en general
- Personal dependiente de entidades de intermediación laboral, como las empresas de servicios y cooperativas de trabajadores.
- Personal que haya celebrado un convenio para la ejecución de cualquiera de las modalidades formativas reguladas.

## TÍTULO III DEFINICIONES

**Hostigamiento Sexual:** El hostigamiento sexual típico o chantaje sexual consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual no deseada y/o rechazada.

Dicha conducta afecta de manera fundamental la moral y el desempeño de las personas y amenaza su sensación de bienestar y seguridad. LA EMPRESA no tolerará este tipo de conductas al interior de su centro de trabajo.

- I. Dentro del ámbito laboral, el hostigamiento sexual puede tomar las siguientes formas
  1. Promesa explícita de un trato preferente o beneficioso respecto a una situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
  2. 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 las finalidad de recibir atenciones de naturaleza sexual o para reunirse y/o salir con la persona agraviada.
  3. Uso de términos de naturaleza o connotación sexual escritos o verbales: insinuaciones o proposiciones sexuales; gestos, bromas, preguntas, chistes, llamadas telefónicas, conversaciones de contenido impropios que resulten humillantes u ofensivos para la víctima; proposiciones reiteradas para citas con quien ha rechazado tales solicitudes; comentarios con contenido sexual o de la vida sexual de la persona agraviada; grafitis, fotos, revistas, calendarios con contenido sexual; entre otros actos de similar naturaleza.



## HANDBOOK

### Prevención del Hostigamiento Sexual

4. Acercamientos o contactos físicos no deseados que resulten ofensivos.
  5. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas aquí descritas.
- II. Para que estas acciones configuren un acto u hostigamiento deben concurrir las siguientes condiciones:
1. Una relación de autoridad o dependencia, jerarquía o situación ventajosa.

**Relación de Autoridad:** Se refiere a todo vínculo existente entre dos personas por la que una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra o tiene una situación ventajosa frente a la otra. Este concepto incluye el de relación de dependencia.

**Relación de Jerarquía:** Es toda relación que se origina en una escala de poder legítimo o investidura jerárquica en la que una persona tiene poder sobre la otra por el grado que ocupa dentro de la escala.

**Situación ventajosa:** Aquella que se produce en una relación en la que no existe una posición de autoridad atribuida, pero sí un poder de influencia de una persona frente a la otra, aún cuando dichas personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual sean de igual cargo, nivel o jerarquía.

2. Un acto de carácter o connotación sexual: Estos actos pueden ser físicos, verbales, escritos o de similar naturaleza.
3. El acto no es deseado y es rechazado manifiestamente por la víctima.
4. El sometimiento o rechazo a los actos de hostigamiento sexual es condición a través del cual la víctima accede, mantiene, modifica o afecta su situación laboral. Así, el sometimiento o el rechazo de una persona a esta conducta, se utiliza de forma explícita o implícita 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, creando un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

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.

**Queja:** Es la denuncia o demanda que una presunta víctima de un acto de hostigamiento sexual presenta en forma verbal o escrita ante la autoridad administrativa receptora.

**Autoridad Competente:** En LA EMPRESA la autoridad competente para recibir Quejas de Hostigamiento Sexual está conformada por el Área de Recursos Humanos. En dicha área se recibirán directamente las quejas. En el supuesto que el Quejado(a) sea el (la) jefe del



## HANDBOOK

### Prevención del Hostigamiento Sexual

Área de Recursos Humanos o personal que trabaje en dicha dependencia, la queja de Hostigamiento Sexual será recibida por la Gerencia a la que pertenezca.

**Instancia Encargada De La Investigación:** En LA EMPRESA, la instancia encargada de la investigación de quejas de Hostigamiento Sexual es el Área de Recursos Humanos. Aquellos casos que por las razones antes descritas no puedan ser investigados por dicha área, la investigación será derivada a la gerencia a la que pertenezca la mencionada área.

**Quejado, Demandado, Denunciado:** Es el presente responsable de haber cometido un acto de hostigamiento sexual.

**Quejoso, demandante, denunciante:** Es la presunta víctima de un acto de hostigamiento sexual.

**Hostigador:** El término se refiere a toda persona que dirige a otra a comportamientos de naturaleza sexual no deseados, cuya responsabilidad ha sido determinada y que ha sido sancionada previa queja o demanda según sea el caso, por hostigamiento sexual de acuerdo al procedimiento establecido.

**Falsa Queja:** Se trata de la queja o demanda por hostigamiento sexual la cual, luego de realizada la investigación correspondiente, se comprueba que es infundada.

El Reglamento de la Ley 27942, señala que la queja falsa faculta a la persona demandada a interponer una acción judicial para exigir indemnización o resarcimiento dentro de la cual deberá comprobarse el dolo, nexos causal y daños establecidos en el Código Civil.

Adicionalmente a lo señalado en el párrafo anterior, LA EMPRESA en aplicación de lo establecido en la Ley 27942, puede despedir al trabajador o trabajadora que interpuso la falsa queja actuando con dolo o mala fe.

## TÍTULO IV

### PRINCIPIOS

Dentro del ámbito de la política de prevención del hostigamiento sexual en el centro de trabajo, LA EMPRESA expone los siguientes principios que se alinean con lo dispuesto en la legislación vigente:

A. **Dignidad Y Defensa Del Empleado:** Toda persona tiene derecho a ser protegida contra los actos que afectan a su dignidad.

Los actos de hostigamiento sexual dañan la dignidad de las personas y, por lo tanto, la empresa tomará todas las medidas necesarias para investigar las quejas, determinar el grado de responsabilidad de los quejados, impedir el acceso del quejado al quejoso en el centro de trabajo mientras dure la investigación y sancionar al hostigador de encontrar evidencia que sustente la queja de acuerdo a ley.



## HANDBOOK

### Prevención del Hostigamiento Sexual

- B. **Confidencialidad:** El proceso de supuesto hostigamiento será tratado con absoluta reserva y confidencialidad siendo prohibido que aquellas personas involucradas en formular una queja, en recibir y trasladarla, en la investigación y/o la aplicación de eventuales sanciones; brinden o difundan información sobre dicha queja.

En caso que se detecte una trasgresión a este principio, la empresa aplicará las sanciones estipuladas en el Reglamento Interno de Trabajo.

- C. **Debido Proceso:** Todo empleado que participe en un proceso de hostigamiento sexual; sea la parte quejosa, la parte quejada o en calidad de testigo, cuenta con los derechos y garantías del debido proceso que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y de acuerdo a los principios constitucionales que regulan el debido proceso.
- D. **Presunción De Inocencia:** El trabajador o trabajadora sindicada como quejada o denunciada, tienen derecho a la presunción de inocencia. En concordancia con este principio, corresponde al quejoso o denunciante acreditar la veracidad de sus afirmaciones mediante los medios probatorios que considere pertinentes con la finalidad de que la queja sea admitida a trámite.
- E. **Igualdad de Oportunidades sin discriminación:** Todo trabajador debe ser tratado de forma igual y con el mismo respeto dentro del ámbito laboral, con acceso equitativo a los recursos productivos y empleo, social, educativo y cultural; siendo contrario a este principio cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, raza, edad, condición social o cualquier tipo de diferencia.

## TÍTULO V

### PROCEDIMIENTO

El procedimiento tiene por finalidad determinar la existencia o configuración del hostigamiento sexual y la responsabilidad correspondiente, garantizando una investigación reservada, confidencia, imparcial, eficaz, que permita sancionar al hostigador y proteger a la víctima, cumpliendo con el debido proceso. También se requiere dar a conocer las acciones a seguir para el correcto desarrollo del debido proceso para casos de hostigamiento sexual que pudieran presentarse.

Todos los participantes en los procedimientos iniciados al amparo del presente instrumento, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso, que corresponde el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir sus pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho y todos aquellos atributos derivados del contenido esencial reconocido constitucionalmente de dicho derecho.

El procedimiento para el tratamiento de casos de hostigamiento sexual está conformado por los siguientes pasos, los mismos que están señalados en el Reglamento de la Ley:





## HANDBOOK

### Prevención del Hostigamiento Sexual

- Presentación de la Queja
- Traslado de la Queja
- Investigación
- Medidas Cautelares
- Resolución de la Queja

#### A. Presentación de la Queja

1. Pueden presentar una denuncia todos aquellos que presenten servicios, dependientes o no, en la empresa, sean hombres o mujeres. Se encuentran comprendidos aquellos trabajadores registrados en las planillas de pago, los practicantes, los trabajadores de las empresas de servicios contratados por LA EMPRESA, los trabajadores de las compañías con las que LA EMPRESA hubiera tercerizado ciertos servicios.
2. Se puede iniciar procedimiento contra cualquier persona, sea hombre o mujer, que preste cualquier tipo de servicios en el centro de trabajo de LA EMPRESA, tales como trabajadores, practicantes, personal de empresas de servicios, etc.
3. El empleado que se percibe como objeto de hostigamiento sexual en la forma de una o más de las manifestaciones del Hostigamiento Sexual puede presentar su queja de forma escrita al Área de Recursos Humanos.
4. En caso el presunto hostigador labore en el Área de Recursos Humanos, el denunciante deberá presentar su queja a la Gerencia a la que pertenezca el área.
5. Para efectos de la presentación de la queja, el denunciante deberá presentar a la instancia investigadora que corresponda, copia de la queja con la copia de los medios probatorios que la sustentan.

De igual modo, debe adjuntar copia de la queja de los medios probatorios para notificar al denunciado.

El procedimiento de presentación de la queja tendrá un plazo máximo de 20 días hábiles, salvo el término de la distancia.

En aplicación del principio de presunción de inocencia, corresponde a la víctima del hostigamiento sexual probar lo que afirma en la queja presentada, al punto de crear una duda razonable a su favor para que la queja sea admitida a trámite. Las pruebas que podrán presentarse son entre otras:

- Declaración de testigos; LA EMPRESA garantizará a los testigos ofrecidos por las partes con las medidas de protección personales y laborales, entre otras, dentro de su ámbito, a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación.
- Documentos públicos o privados.



## HANDBOOK

### Prevención del Hostigamiento Sexual

- Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros.
- Pericias psicológicas, psiquiátricas, forenses, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
- Cualquier otro medio probatorio idóneo.
- El quejoso podrá solicitar confrontación con el quejado.
- LA EMPRESA tendrá en cuenta la intangibilidad del contenido de los medios probatorios que formaran parte de la documentación relativa a la investigación, tramitación y resolución en el procedimiento, no pudiendo introducirse enmendaduras, alteraciones o entrelíneas ni agregados.
- Los costos relacionados con la obtención de los medios probatorios que sustenten la denuncia serán asumidos por el quejoso.

#### B. Traslado de la Queja

1. La persona que recibe la queja deberá notificar al quejado en el plazo de tres (3) días hábiles del contenido de la denuncia en su contra, remitiéndole copia de la misma y de los documentos que la sustentan a efectos que pueda presentar sus descargos.
2. Si el quejado se encontrara de licencia, permiso o descanso médico menor a tres (3) días, se debe poner la queja en su conocimiento a primera hora del día de su reincorporación. Si estuviera con un permiso o descanso más prolongado o de vacaciones, la persona que recibe la queja deberá ponerse en contacto con el quejado en el término más breve e informarle sobre la queja. De no ser posible, se debe notificar la queja a penas se reincorpore al trabajo. Luego del procedimiento señalado, el encargado debe remitir copia de la queja a la instancia que investigará los hechos en el término de 24 horas contadas a partir de su recepción.
3. El quejado tiene cinco (5) días útiles para presentar su descargo por escrito a la misma instancia, pudiendo presentar las pruebas que estime convenientes.
4. Recibida la contestación del quejado, se pondrá en conocimiento del quejoso. Asimismo pondrá en su conocimiento todos los medios que se presenten.

#### C. Investigación

El área a cargo de realizar la investigación cuenta con diez (10) días hábiles para realizar las investigaciones que considere necesarias a fin de determinar el acto de hostigamiento sexual.

#### D. Medidas Cautelares

Para asegurar la eficacia de la resolución final y la protección del quejoso, área correspondiente de conocer el caso podrá imponer medidas cautelares de oficio o a



## **HANDBOOK**

### Prevención del Hostigamiento Sexual

solicitud de parte durante el tiempo que dure el procedimiento, las que incluyen medidas de protección para la presunta víctima.

Estas deberán ajustarse a la intensidad, proporcionalidad y necesidad de cada caso concreto, las medidas cautelares a solicitarse pueden ser las siguientes:

- Rotación del quejado
- Suspensión temporal del quejado
- Rotación del quejoso, a solicitud de la misma
- Impedimento de acercarse al quejoso o a su entorno familiar, para lo cual se deberá efectuar una constatación policial al respecto.
- Asistencia Psicológica u otras medidas de protección que garantice la integridad física, psíquica y/o moral del quejoso, por ser el mayor afectado con el hostigamiento sexual sufrido.

#### E. Resolución de la Queja

Después de culminado el plazo de investigación, el área encargada de conocer el caso emitirá una Resolución Motivada dentro del plazo de cinco días de concluida la investigación.

Tanto LA EMPRESA como la presunta víctima y el presunto hostigador, deberán guardar reserva y confidencialidad absoluta en relación al procedimiento interno instaurado por la empresa. Cualquier infidencia será sancionada de acuerdo a lo señalado en el Reglamento Interno de Trabajo.

Es obligación de LA EMPRESA informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, o quien haga sus veces, sobre los procedimientos instaurados por hostigamiento sexual y de ser el caso, sobre las sanciones impuestas, dentro de los treinta (30) días calendarios siguientes, contados desde la fecha de la decisión final del procedimiento.

## **TÍTULO VI**

### **SANCIONES E INDEMNIZACIONES**

A. En caso se confirme la existencia de un acto de hostigamiento sexual, las sanciones a imponer podrán ser las siguientes:

- Amonestación verbal o escrita
- Suspensión
- Despido

Para determinar el tipo de sanción aplicable se deberá tomar en cuenta la gravedad del acto cometido por el quejado, tomando en cuenta criterios de razonabilidad y proporcionalidad asimismo se deberá tomar en cuenta lo siguiente:



## HANDBOOK

### Prevención del Hostigamiento Sexual

- El carácter sistemático de la conducta hostilizadora.
- La concurrencia de diversas manifestaciones de acoso sexual.
- La intensidad de cada uno de los actos de hostigamiento sexual.
- El nivel de afectación Psicológica u Orgánica de la persona agraviada.
- Si los actos de hostilidad dan como resultado un ambiente hostil o que afecta la calidad de vida de la persona.

Será considerado como acto de hostigamiento sexual de la mayor gravedad, el realizado contra menores de edad y adolescentes trabajadores.

- B. En caso la investigación determine que la queja interpuesta era falsa, el área correspondiente tiene la facultad de sancionar al empleado que presentó la falsa queja, pudiendo despedir al quejoso.

Asimismo, el empleado falsamente acusado podrá interponer acciones judiciales en contra de la persona que lo acusó de acuerdo con las normas del código civil.

- C. El plazo de caducidad para presentar quejas o demandas ante el Poder Judicial por cese de hostilidad es de treinta (30) días calendarios, contándose a partir del día siguiente de producido el último acto de hostigamiento o indicio del mismo.

## TÍTULO VII

### DISPOSICIONES FINALES

**PRIMERA:** Como trabajador de LA EMPRESA o como persona que presta servicios a otro empleador dentro de los locales de LA EMPRESA, su comodidad y agrado dentro del ambiente en que labora es de suma importancia. Por ello, es imprescindible que se sienta protegido de situaciones abusivas como la que generan los actos de hostigamiento sexual que no serán tolerados.

**SEGUNDA:** LA EMPRESA no será responsable cuando existiendo el procedimiento de investigación por actos de Hostigamiento Sexual, las víctimas de ellos no lo denuncian de manera oportuna.

**TERCERA:** Por lo señalado, se le invoca a leer este manual, difundir su contenido entre sus compañeros de trabajo y de esa forma contribuir a un lugar de trabajo productivo y agradable, libre de hostigamiento sexual.

**CUARTA:** El presente manual entrará en vigencia al día siguiente de su publicación y difusión por parte de LA EMPRESA.

Su práctica es obligatoria para el trabajador a partir del momento de su recepción.



IRIARTE & ASOCIADOS  
Jr. Miró Quesada 191 - Of. 510. Lima 01 – Perú.  
Telefax (+511) 427 0383  
<http://www.iriartelaw.com>  
[contacto@iriartelaw.com](mailto:contacto@iriartelaw.com)

©2012 Iriarte & Asociados.