



APROXIMACIÓN A LA PROBLEMÁTICA DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL CONTRA MUJERES

Supervisión a ministerios, gobiernos regionales
y Poder Judicial





DEFENSORÍA DEL PUEBLO

APROXIMACIÓN A LA PROBLEMÁTICA DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL CONTRA MUJERES

Supervisión a ministerios, gobiernos regionales
y Poder Judicial

Lima, junio del 2018

Serie Informe de Adjuntía - Informe N° 007 – 2018- DP/ADM



Defensoría del Pueblo
Jirón Ucayali N° 394-398
Lima 1- Perú
Teléfono: (511) 311-0300
Fax: (511) 426-7889
Correo electrónico:
consulta@defensoria.gob.pe
Página web: www.defensoria.gob.pe
Línea gratuita: 0-800-15170

Lima, Perú, junio 2018

Diseño de carátula y diagramación: Troy Loayza Márquez
Edición: Fabrizio Tealdo Zazzalli

La elaboración de la presente investigación estuvo a cargo de Patricia Sarmiento Rissi y Yury Marcelo Pérez, comisionadas de la Adjuntía para los Derechos de la Mujer, bajo la dirección de Eliana Revollar Añaños, Adjunta (e) para los Derechos de la Mujer.

La recolección de información estuvo a cargo de los jefes, jefas, comisionados y comisionadas de las Oficinas Defensoriales de las diferentes regiones del país; y en la organización de la base de datos se contó con la asistencia de María del Rosario González Fernández y Edson Víctor Ascencio Zuñiga.



Índice

Introducción	7
Capítulo I	
Problemática del acoso u hostigamiento sexual laboral contra mujeres.....	9
1.1. Definición del acoso u hostigamiento sexual laboral.....	11
1.2. Elementos constitutivos del acoso u hostigamiento sexual.....	12
1.3. Conductas típicas de acoso u hostigamiento sexual	13
1.4. Procedimientos de hostigamiento sexual en los centros de trabajo públicos y privados, e instituciones educativas, policiales y militares	15
1.5. Consecuencias del hostigamiento sexual laboral en las víctimas.....	23
Capítulo II	
Normativa de los ministerios y gobiernos regionales en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual laboral	27
2.1. Ministerios que cuentan con normativa interna que regulan procedimientos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual.....	27
2.2. Gobiernos regionales con normativa que regula procedimientos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual laboral conexos.....	30

Capítulo III

Supervisión realizada a los gobiernos regionales, ministerios y Poder Judicial. 33

- 3.1. Metodología de la Investigación 33
- 3.2. Resultados de las entrevistas a los/as responsables de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de los gobiernos regionales..... 33
- 3.3. Casos de hostigamiento sexual laboral en gobiernos regionales, el Ministerio Público y el Poder Judicial 42
- 3.4. Número y tipo de sanciones impuestas en los procesos de hostigamiento sexual laboral..... 45

Capítulo IV

Casos desarrollados a nivel internacional y nacional sobre hostigamiento sexual laboral 47

- 4.1. Análisis del hostigamiento sexual laboral desde la perspectiva de la mujer razonable: Suprema Corte de Justicia de California (Caso Kerry Ellison vs. Nicholas F. Brady)..... 47
- 4.2. *Janzen Vs. Platy Enterprises* (Suprema Corte de Justicia de Canadá-1988) 50
- 4.3. Hostigamiento sexual laboral en la Corte Superior de Justicia de Lima ... 52

Conclusiones..... 55

Recomendaciones 59

Anexo N° 1

Marco normativo nacional e internacional sobre el tratamiento del acoso u hostigamiento sexual laboral..... 61

Anexo N° 2

Oficios remitidos a los gobiernos regionales recomendando la aprobación de una normativa interna sobre el procedimiento para la denuncia, investigación y sanción del hostigamiento sexual laboral.....71

Anexo N° 3

Oficios remitidos a los gobiernos regionales recomendando la aprobación de una ordenanza regional sobre la prevención, atención y protección de las personas frente al hostigamiento sexual laboral 83



Introducción

Uno de los espacios donde las brechas entre mujeres y hombres se han hecho más evidentes, es sin lugar a dudas el ámbito laboral. Si bien en las últimas décadas se ha incrementado considerablemente la inclusión de las mujeres en relaciones laborales formales, el goce efectivo de derechos y de oportunidades no se ha producido a la misma velocidad. Pese a que se han promulgado políticas públicas que promueven su inclusión, aún existe un número importante de mujeres que no pueden realizar actividades económicas fuera de sus hogares, lo que les impide no solo alcanzar su propio sustento económico, sino también desarrollarse profesionalmente, lograr un reconocimiento social, así como su plena seguridad y autonomía.

Históricamente los hombres han gozado de un mayor acceso al trabajo asalariado y a los espacios de toma de decisiones, mientras que las mujeres eran relegadas a las labores propias del hogar y al cuidado de los hijos. Las relaciones laborales se construyeron bajo una lógica masculina, producto de concepciones social y culturalmente arraigadas que permitieron el desarrollo de relaciones de poder inequitativas y que redujeron a las mujeres a una posición de subordinación.

Si bien los avances en el reconocimiento y protección de los derechos de las mujeres ha facilitado una mayor participación de ellas en el ámbito laboral, la histórica dominación masculina en este escenario continúa generando desigualdades en el acceso a oportunidades laborales, despidos de mujeres gestantes o am-

bientes laborales hostiles que propician casos de acoso u hostigamiento sexual, reconocido como una situación de violencia que se produce tanto en las empresas privadas como en las entidades estatales.

El presente informe aborda esta problemática en los gobiernos regionales, al que consideramos un espacio representativo de la condición laboral femenina en las instituciones públicas.



CAPÍTULO I

Problemática del acoso u hostigamiento sexual laboral contra mujeres

De acuerdo al estudio elaborado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal) acerca del trabajo decente e igualdad de género en la región, en la última década se incorporaron al mercado laboral 22,8 millones de mujeres. De esta manera, actualmente más de 100 millones de mujeres integran la fuerza laboral en América Latina y el Caribe, lo que significa que cinco de cada diez mujeres en edad de trabajar han logrado insertarse en el ámbito laboral, en comparación con los ocho de cada diez hombres que se encuentran en la misma situación.¹

El incremento progresivo de la participación laboral femenina no excluye que persistan obstáculos que le impiden acceder a un puesto de trabajo o desarrollar su vida profesional en igualdad de condiciones y oportunidades que los hombres. La discriminación de género en el ámbito laboral tiene múltiples manifestaciones que limitan la participación de las mujeres, entre las cuales podemos mencionar la selección de personal, las brechas salariales, las escasas oportunidades de ascenso, la asignación a determinadas labores, la falta de capacitación y, entre otros, el acoso u hostigamiento laboral, tema central de este informe.

[1] Cepal y otros. (2013). "Informe Regional. Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe". Santiago: Cepal y otros, p. 31.

Las mujeres son las principales víctimas del acoso u hostigamiento sexual laboral, situación que raramente se denuncia por temor a represalias o a la pérdida del empleo. En los países de la Unión Europea, entre un 40% y 50% de las mujeres han sido víctimas de insinuaciones sexuales y contactos físicos no deseados u otras formas de acoso sexual en su centro de labores. Similar situación se presenta en Asia y el Pacífico, donde los estudios indican que entre el 30% y 40% de las mujeres trabajadoras han denunciado alguna forma de acoso verbal, físico o sexual.²

El acoso u hostigamiento sexual laboral está vinculado directamente con las relaciones de poder desiguales entre mujeres y hombres, donde generalmente son ellas quienes son colocadas en posiciones más vulnerables. De acuerdo a Ruíz Bravo, los roles que se atribuyen en razón del género establecen que “la mujer es madre-ama de casa, el varón es proveedor económico y jefe de hogar. Lo femenino es reproducción, lo masculino producción”.³ Con relación a los espacios, señala que “para actuar los roles, se identifican espacios masculinos y femeninos. Por lo general, lo público se identifica con lo masculino y lo privado con lo femenino”.⁴ En lo referente a los atributos o características, la autora afirma que “lo femenino se asocia a la dulzura, la debilidad, la emoción, el sacrificio y la renuncia. Lo masculino a la agresividad, la fuerza, la competencia y la razón”.⁵

El hostigamiento sexual laboral presenta a su vez un elemento adicional: la sexualidad. Este elemento coloca a la mujer como un objeto sexual cuya función es complacer a los hombres, concebida como un objeto de deseo y no como un ser sexuado.

Las relaciones sociales se entienden como relaciones de poder en todos los ámbitos: económico, social, político y cultural. La división sexual del trabajo que organiza el sistema de género separa el trabajo productivo del reproductivo de manera paradigmática y determina el lugar de mujeres y hombres en la economía. Esclarecer la forma en que estas relaciones perpetúan la subordinación y la exclusión de las mujeres limitando su autonomía, ayuda a comprender su influencia en el funcionamiento del sistema social y económico.⁶

En este sentido, el hostigamiento sexual laboral es una manifestación de la discriminación y violencia patriarcal, cuya finalidad es mantener a las mujeres en una situación de subordinación con relación a los hombres.

A nivel internacional y nacional existen diversas normas y políticas públicas

[2] ONU. *United Nations Secretary – General ‘s Campaign Unite to end Violence against Women*. Recuperado de: http://endviolence.un.org/pdf/pressmaterials/unite_the_situation_en.pdf. [Consultado 19 de enero deL 2018].

[3] Patricia Ruíz Bravo López. (1999). “Una aproximación al concepto de género”. En: Sandoval, Juan Carlos. “Sobre género, derecho y discriminación”. Lima: Defensoría del Pueblo y Pontificia Universidad Católica del Perú, p. 137.

[4] Ídem, p. 138

[5] Ídem, p. 139.

[6] Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2012). *Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017*. Lima, p. 18.

que establecen los procedimientos y acciones que deben adoptar los Estados para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres (ver anexo N° 1).

1.1. Definición del acoso u hostigamiento sexual laboral

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el acoso sexual como un comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. El acoso sexual afecta a un número importante de trabajadoras a nivel global y ocurre en diferentes ambientes laborales, siendo las mujeres sobre quienes recae el mayor porcentaje de este tipo de actos. El hostigamiento sexual en el trabajo, por lo tanto, se considera una forma de discriminación por motivos de sexo, una violación de los derechos fundamentales en el trabajo y una forma de violencia de género.⁷

En nuestro país, el hostigamiento sexual se encuentra reconocido de manera específica en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual⁸ y su reglamento,⁹ el cual establece el procedimiento administrativo para la investigación y sanción de estos actos de violencia.

La norma reconoce que el hostigamiento sexual se puede manifestar de dos maneras, coincidiendo con lo señalado por la OIT:

- i. Hostigamiento sexual típico o chantaje sexual: consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada 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.
- ii. El 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, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.

Para la OIT, el “chantaje sexual” (o del latín “quid pro quo”, traducido como “algo por algo”) se puede manifestar de dos maneras:

- i. De manera explícita, cuando la proposición es directa y expresa una solicitud sexual o coacción física para ello.
- ii. Cuando la persona trabajadora no ha recibido un requerimiento sexual explícito, pero se encuentra en una situación donde otras personas de su mismo sexo y en situaciones profesionales similares mejoran su categoría o

[7] OIT. (2013). *Acoso sexual en el trabajo y masculinidad. Exploración con hombres en general Centroamericana y República Dominicana*. San José: OIT.

[8] Publicado en el diario oficial *El Peruano* el 27 de febrero del 2003.

[9] Aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-MIMDES y publicado en el diario oficial *El Peruano* el 26 de noviembre del 2003.

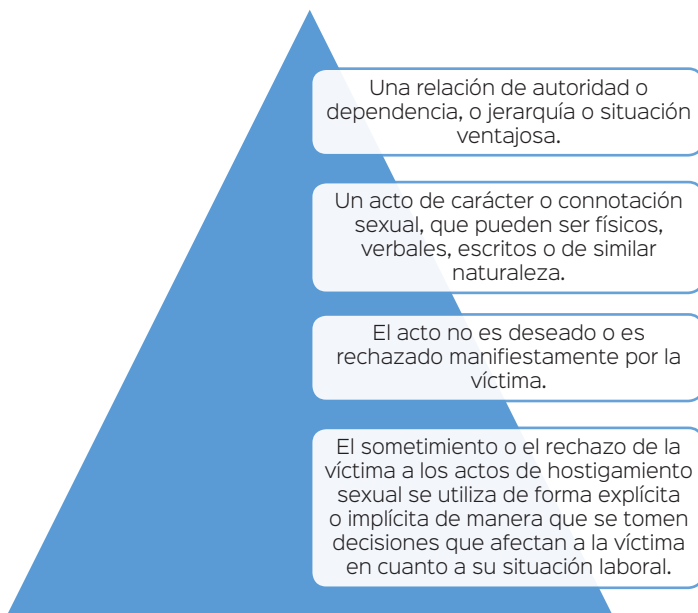
salario al aceptar un chantaje sexual, lo que implica que el sometimiento sea la única manera de lograr mejoras en las condiciones laborales.¹⁰

1.2. Elementos constitutivos del acoso u hostigamiento sexual

Como ya se ha señalado, las mujeres son las principales víctimas de los actos de acoso u hostigamiento sexual. No obstante, no suelen denunciar a sus agresores, debido a la falta de información sobre el procedimiento que se sigue en los casos de queja. A ello se suma el tener que enfrentarse a una mezcla de emociones como ansiedad, cólera, tristeza, culpa y sobre todo el miedo a ser despedida o removida de su puesto de trabajo.

En el gráfico 1 presentamos elementos que constituyen el hostigamiento sexual conforme a lo que establece la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento.

Gráfico N° 1
Elementos constitutivos de hostigamiento sexual en el trabajo



Fuente: Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento

Elaboración: Defensoría del Pueblo

[10] OIT. *Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Acoso sexual en el trabajo*. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_115_es.pdf [Consultado el 27 de enero del 2018].

Cabe señalar que respecto a la reiterancia de los actos de hostigamiento sexual, el reglamento señala en el artículo 5° que la misma no será relevante para los efectos de la constitución del acto de hostigamiento, pero que podría ser considerado un elemento indiciario que coadyuve a constatar su efectiva presencia.

No cabe duda de que las mujeres víctimas de actos (explícitos e implícitos) de hostigamiento sexual laboral por un superior o compañero de trabajo reducen su productividad y rendimiento laboral, afectando no solo su desarrollo profesional, sino también su salud física y mental.

1.3. Conductas típicas de acoso u hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual constituye una expresión de violencia que vulnera una serie de derechos fundamentales, partiendo de la afectación directa a la dignidad de la persona, puesto que acarrea en sí mismo un desmedro de derechos y libertades, afectando la integridad física, psíquica y moral, la libertad sexual, el derecho a la igualdad y la no discriminación, el derecho a un ambiente saludable y armonioso y el bienestar personal, el derecho al trabajo, a la salud, a la educación, a la seguridad y a una vida libre de violencia.

- a) Los comportamientos o conductas que se califican como hostigamiento sexual pueden clasificarse de la siguiente manera:^[1]
- b) Conducta física: violencia física, tocamientos y acercamientos innecesarios.
- c) Conducta verbal: comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual y llamadas telefónicas ofensivas.
- d) Conductas no verbales: silbidos, gestos de connotación sexual y presentación de objetos pornográficos.

La Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo^[2] clasifica estas conductas como se detalla en el cuadro N° 1.

[11] Artículo N° 5 de la Ley N° 27942 y artículo 5° del Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES.

[12] Equal Employment Opportunity Commission. Recuperado de: <https://www.eeoc.gov/>. [Consultado el 2 de enero del 2018].

Cuadro N° 1**Conductas que califican como acoso u hostigamiento sexual laboral**

• Solicitud de favores sexuales a cambio de algún beneficio.
• Tocamientos no deseados, el inclinarse sobre otra persona, arrinconarla o pellizcarla.
• 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.

Fuente: Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo

De manera expresa, la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual señala que el acoso u hostigamiento sexual se expresa a través de las siguientes conductas:¹³

- i. Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales. Por ejemplo, oportunidades en el trabajo o en los estudios.
- ii. Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima que atente o agrave su dignidad. Por ejemplo, amenaza de pérdida de una oportunidad laboral o de estudio.
- iii. Uso de términos de naturaleza o connotación sexual 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,

[13] Texto del doctor José Balta en el Seminario Internacional sobre Hostigamiento Sexual, Avances y Desafíos. Universidad San Martín de Porres, Facultad de Derecho. En: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (junio 2011). "La prevención y sanción del Hostigamientos Sexual. Módulo de asistencia técnica para el abordaje desde la perspectiva de género". Lima, p. 13.

- exhibición de imágenes o material impreso pornográfico o gestos sexuales que evidencien que la o el hostigado es un objeto sexual y no una persona.
- iv. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima. Por ejemplo, contacto físico no deseado como palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de la otra persona.
 - v. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas. Por ejemplo, insultos que estén relacionados con el sexo, comentarios sobre el aspecto de la vestimenta, el cuerpo o la sexualidad de la persona hostigada.

1.4. Procedimientos de hostigamiento sexual en los centros de trabajo públicos y privados, e instituciones educativas, policiales y militares

La Ley N° 27942 establece en su segundo artículo los ámbitos de aplicación de la norma, los cuales son: centros de trabajo públicos y privados; instituciones educativas; instituciones policiales y militares. No obstante, la norma establece un procedimiento diferenciado para cada uno de estos ámbitos.

a. Régimen laboral privado

Base legal	Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Artículo 25° del Reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.
Sujeto hostigador/a	Todas aquellas relaciones sujetas al régimen laboral privado (empresas de servicios, cooperativas, entidades educativas). Asimismo, los contratados por prácticas preprofesionales, convenios de formación y contrato de aprendizaje. (Artículo 8.1 de la Ley N° 27942 y el art.18 del reglamento)
Procedimiento	El trabajador/a hostigado/a puede optar por dos alternativas: a) Accionar el cese de hostilidad. b) Exigir el pago de una indemnización, lo que concluye con el contrato de trabajo. <u>En caso de cese de hostilidad:</u> i. La queja deberá ser interpuesta ante la Gerencia de Personal, la Oficina de Personal o de Recursos Humanos (o quien haga sus veces). Si la queja es contra el gerente de personal, la queja deberá interponerse ante la autoridad inmediata de mayor jerarquía. ii. El gerente de personal o la autoridad de mayor jerarquía correrá traslado inmediato de la queja al quejado/a dentro del tercer día útil de presentada. iii. El quejado/a cuenta con cinco días útiles para presentar sus descargos, adjuntando las pruebas que considere oportunas. ii. El gerente de personal o la autoridad de mayor jerarquía correrá

	<p>traslado inmediato de la queja al quejado/a dentro del tercer día útil de presentada.</p> <p>iii. El quejado/a cuenta con cinco días útiles para presentar sus descargos, adjuntando las pruebas que considere oportunas.</p> <p>iv. Las pruebas podrán ser presentadas hasta antes que se emita la resolución final.</p> <p>v. El gerente de personal o la autoridad de mayor jerarquía correrá traslado de la contestación al quejoso/a y deberá poner en conocimiento de ambas partes todos los documentos que se presenten.</p> <p>vi. El gerente de personal o la autoridad de mayor jerarquía cuenta con diez días hábiles para realizar las investigaciones que considere necesarias, a fin de determinar el acto de hostigamiento sexual.</p> <p>vii. El gerente de personal o la autoridad de mayor jerarquía podrá interponer medidas cautelares durante el tiempo que dure el procedimiento, las que incluyen medidas de protección a la víctima.</p> <p>viii. El gerente de personal o la autoridad de mayor jerarquía contará con cinco días hábiles para emitir una resolución motivada que ponga fin al procedimiento interno.</p> <p>ix. En caso se determine la existencia del acto de hostigamiento sexual, las sanciones aplicables dependerán de la gravedad, pudiendo ser: amonestación, suspensión o despido.</p> <p>x. En caso la queja recaiga en la autoridad de mayor jerarquía, el procedimiento interno no resulta aplicable, teniendo el trabajador/a el derecho de interponer una demanda por cese de hostilidad, de acuerdo a lo establecido en el art. 35° literal a) del TUO del Decreto Legislativo N° 728.¹⁴</p> <p><u>En caso de exigir el pago de una indemnización:</u></p> <p>El trabajador/a hostigado/a puede dar por terminado el contrato de trabajo y solicitar al juez/a el pago de una indemnización por parte del empleador, independientemente de los beneficios sociales que le corresponda, conforme al art. 38° del TUO del DL N° 728.</p> <p>Si el juez/a considera fundada la demanda, dispondrá el pago de la indemnización.</p> <p>Cabe precisar que como parte de la inspección laboral desarrollada por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), el artículo 25° del reglamento de la Ley N° 28806 sanciona como infracciones muy graves en las relaciones laborales “los actos de hostilidad y el hostigamiento sexual laboral, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales” (numeral 14), así como no adoptar las medidas necesarias para prevenir actos de hostilidad y hostigamiento sexual (numeral 15).</p>
--	---

[14] Para tal efecto, el hostigamiento sexual será considerado como actos de hostilidad equiparables al despido, de acuerdo al artículo 30° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Derecho de los/as trabajadores/as sancionados/as	Los trabajadores/as sancionados/as con despido por actos de hostigamiento sexual tienen expedito su derecho a interponer una demanda de nulidad de despido o pago de indemnización por despido arbitrario por un plazo de 30 días calendario, contados a partir del día siguiente de producido el último acto de hostigamiento o indicio del mismo, conforme al artículo 36° del TUO del DL N° 728.
Caducidad	El plazo para interponer la queja o demanda por cese de hostilidad o pago de indemnización por despido arbitrario es de 30 días calendario, contados a partir del día siguiente de producido el último acto de hostigamiento sexual o indicio del mismo, conforme al art. 36° del TUO del DL N° 728.

Fuente: Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento

Elaboración: Defensoría del Pueblo

Situación de las/los trabajadoras/es del hogar

El artículo 28° del reglamento de la Ley N° 27942 señala que en el caso de los trabajadores/as del hogar que sean víctimas de hostigamiento sexual, tienen derecho a acogerse a las acciones establecidas en la norma correspondiente a los servidores del sector privado. De esta manera, se considerará falta grave el hostigamiento sexual producido entre los/as trabajadores/as del hogar y el empleador/a o cualquier miembro de familia.

En estos casos, el trabajador/a del hogar tiene derecho a interponer una demanda por cese de hostilidad ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, que actualmente es el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). Asimismo, de acuerdo a lo establecido normativamente, se le exonerará el plazo previsto en el artículo 7° de la Ley de los Trabajadores del Hogar, a fin de que el trabajador/a del hogar no continúe expuesto a los actos de hostigamiento sexual. Este artículo consagra que para la culminación del contrato laboral, podrán renunciar al empleo dando un preaviso de 15 días.

En consecuencia, su derecho a acogerse a las acciones establecidas en la Ley N° 27942 se encuentra plenamente garantizado frente al hostigamiento sexual producido entre los trabajadores/as del hogar y el empleador/a o cualquier miembro de la familia, teniendo el derecho a interponer una demanda por cese de hostilidad ante el MTPE

b. Régimen laboral público

Base legal	TUO del DL N° 276; Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, DS N° 005-90-PCM, reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público. Ley N° 30057; Ley del Servicio Civil.
Sujeto hostigador/a	Funcionarios/as y servidores/as públicos sujetos al régimen público, aun cuando hayan concluido su vínculo laboral con el Estado y dentro de los términos señalados en el reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneración del Sector Público. (Art. 12 de la Ley N° 27942 y art. 29° y parr. cuarto del art. 32° del reglamento).
Procedimiento	<p><u>En caso el quejado sea:</u></p> <p>a) Un servidor, la queja será evaluada por la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios.</p> <p>b) Un funcionario, la queja será examinada por la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios.</p> <p>c) Un miembro titular de la Comisión Permanente o Especial, deberá ser reemplazado por un miembro suplente elegido por la víctima.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recibida la queja por la autoridad correspondiente, la Comisión respectiva la calificará y se pronunciará sobre la procedencia de la apertura o no del procedimiento administrativo disciplinario. En caso no proceda la queja, la comisión respectiva elevará lo actuado al titular de la entidad con los fundamentos de su pronunciamiento, para los fines del caso. • En caso el titular del sector o el funcionario/a encargado/a de emitir la resolución para instaurar el procedimiento administrativo no cumpla con su obligación, será responsable solidario por el pago de la indemnización que pudiera corresponderle al hostigado/a. • La resolución que instaura el procedimiento por hostigamiento deberá ser comunicada al Órgano de Auditoría (encargado del seguimiento de los procesos administrativos de la institución). • Plazo del procedimiento administrativo disciplinario: no excederá de 30 días hábiles, siendo este plazo improrrogable. En caso no se concluya con el procedimiento en el periodo establecido, será bajo responsabilidad de la comisión, configurándose una falta de carácter disciplinario. • El descargo deberá hacerse por escrito y contendrá la exposición ordenada de los hechos, los fundamentos legales y las pruebas (que desvirtúen los cargos materia del procedimiento o reconocimiento de su legalidad). El término de presentación es de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente de la notificación. • Excepcionalmente, cuando exista causa justificada y a petición del interesado/a, se prorrogará cinco días hábiles más. • El procedimiento administrativo disciplinario deberá iniciarse en un plazo no mayor a un año, contado a partir del momento en que la autoridad competente tenga conocimiento de la comisión de

	<p>falta disciplinaria. En caso contrario se declarará prescrita la acción sin perjuicio del proceso civil o penal a que diera lugar.</p> <p>Cabe señalar que el artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala que “son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: k) el hostigamiento sexual y m) la discriminación por razón de sexo [...]”.</p>
Sanciones	<p>De acuerdo a la gravedad de la falta, los servidores/as o funcionarios/as públicos pueden ser sancionados/as con suspensión, cese temporal o destitución, previo proceso administrativo, conforme al art. 26 de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneración del Sector Público.</p>

Fuente: Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento.

Elaboración: Defensoría del Pueblo

Respecto a este punto, cabe señalar, que el procedimiento disciplinario en los casos de hostigamiento sexual laboral en las instituciones públicas (de los regímenes laborales Decreto Legislativo N° 276¹⁵, 728¹⁶ y 1057¹⁷) se enmarcan en lo dispuesto por la Ley de Servicio Civil, Ley N° 30057 y su Reglamento¹⁸; por lo que los capítulos referentes a las faltas, sanciones y procedimiento disciplinario contemplados en el Reglamento de la Carrera Administrativa¹⁹; Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, no son de aplicación para las entidades del sector público. Cabe precisar que lo descrito se encuentra reconocido en las Normas Técnicas²⁰ N° 874-2017-SERVIR/GPGSC del 17 de agosto de 2017 y el N° 1705-2016-SERVIR/GPGSC del 26 de agosto de 2016.

En ese sentido, a partir del 14 de septiembre del año 2014, día siguiente de la aprobación del Reglamento de la Ley de Servicio Civil, los procedimientos administrativos disciplinarios por presuntos actos de acoso sexual se rigen por lo contemplado en el inciso k) del artículo 85° de la Ley de Servicio Civil.

Frente a este panorama, es importante considerar que los casos de hostigamiento sexual laboral que inicien procedimientos administrativo disciplinario o sancionador no es aplicable la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento. Siendo ello así, los casos de hostigamiento sexual en las instituciones públicas tendrían un tratamiento como cualquier otra falta de carácter disciplinario regulado por la Ley de Servicio Civil, perdiendo-

[15] Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

[16] Ley de Fomento del Empleo.

[17] Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa.

[18] Aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM del 13 de junio de 2014.

[19] Aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-90-PCM del 18 de enero de 1990.

[20] Las mencionadas normativas técnicas concluyen que a partir de 14 de septiembre del año 2014, la Ley Prevención y Sanción del Hostigamiento sexual y su Reglamento no son aplicables en los casos de hostigamiento sexual laboral que se puedan presentar en el sector público.

se así la especificidad que brinda la Ley N° 27942 y su Reglamento para abordar estos casos debido a su naturaleza, que es de connotación sexual y dificultando más aún la probanza en estos casos. Asimismo, se debe tener en cuenta que las principales víctimas de estos hechos son las mujeres por lo que el tratamiento de estos casos debe ser aplicado desde un enfoque transversal de derechos humanos y género.

c. Instituciones de educación básica superior no universitaria

Base legal	Ley N° 24029, Ley del Profesorado, modificada por la Ley N° 25512 y su reglamento, aprobado por DS N° 019-90-ED.
Sujeto hostigador/a	El procedimiento será de aplicación a todos los centros y programas educativos e institutos superiores, sean públicos o privados, comunales, cooperativos parroquiales u otros, cualquiera sea su régimen o forma legal. (Artículos 36° al 49° del reglamento de la Ley N° 27942).
Procedimiento	El Director/a (o quien haga sus veces) se encargará de recibir y tramitar las quejas verbales o escritas que formulen los/as estudiantes sobre conductas de hostigamiento sexual. <ul style="list-style-type: none"> • En caso que el presunto hostigador sea el Director/a, el inmediato superior en jerarquía o quien haga sus veces recibirá y tramitará la queja. • Presentada la queja (verbal o escrita) el Director/a elaborará un acta que contendrá: i) identificación del presunto hostigador/a (nombres y apellidos); ii) identificación de la presunta víctima (nombres y apellidos); iii) resumen de los hechos (lugar, fecha y circunstancias); iv) en caso de niños/as y adolescentes, el acta deberá ser suscrita por el padre o apoderado/a del alumno/a o estudiante quejoso/a; v) en el caso de mayores de edad, el acta deberá ser suscrita por el mismo alumno o estudiante quejoso/a.
Protección de la víctima (alumno/a)	<ul style="list-style-type: none"> • El Director/a asumirá las medidas necesarias de protección del alumno/a quejoso/a y dentro del plazo de 24 horas elevará la queja al órgano intermedio respectivo. • El órgano intermedio derivará la queja a la Oficina de Control Institucional, dentro del plazo de 24 horas, la misma que procederá de manera inmediata de acuerdo a sus atribuciones. • En el caso de estudiantes de centros preuniversitarios que no dependen directamente de las universidades, presentarán su queja ante la Dirección Regional de Educación respectiva.

Fuente: Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento

Elaboración: Defensoría del Pueblo

d. Centros universitarios

Base legal	Ley N° 30220 (Ley Universitaria), los estatutos de cada universidad y el DL N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, que incluye los centros preuniversitarios que dependen directamente de las universidades.
Sujeto hostigador/a	Pueden ser los profesores/as, estudiantes, autoridades, funcionarios/as y servidores/as sujetos a la Ley Universitaria y el Decreto Legislativo N° 276. (Art. 41° del reglamento de la Ley N° 27942).
Procedimiento	<p>Para el trámite de la queja en los centros universitarios y preuniversitarios, se aplicará el siguiente procedimiento:</p> <p>Cualquiera sea la condición o cargo del presunto hostigador, la queja deberá ser interpuesta ante el Decano/a de la facultad correspondiente. En caso la queja se presente de forma verbal, se levantará el acta in situ, la misma que será firmada por la persona que interpuso la queja.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El Decano/a, dentro del plazo de 24 horas o el término de la distancia debidamente fundamentada, correrá traslado de la queja para el descargo del quejado/a, quien tendrá tres días hábiles para adjuntar las pruebas que considere necesarias. • Si la queja da lugar a un proceso administrativo, la Comisión de Procesos Administrativos, en un plazo máximo de siete días (prorrogables hasta por tres días más) realizará la investigación necesaria y propondrá las sanciones pertinentes de acuerdo a la gravedad de la falta. • El Decano/a convocará al Consejo de la Facultad para el conocimiento y acuerdo correspondiente. <p>En caso la queja sea interpuesta contra el Decano/a u otra autoridad o funcionario/a superior, deberá presentarse ante el órgano inmediato superior y se aplicará el mismo procedimiento.</p>

Fuente: Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento.

Elaboración: Defensoría del Pueblo

e. Instituciones de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional

Base legal	Normas internas policial y militar.
Sujeto hostigador/a	Personal militar que presta servicio en las instituciones de las Fuerzas Armadas y en otras instituciones a las que haya sido asignado. (Art. 45° del reglamento de la Ley N° 27942)
Procedimiento	<p>La persona hostigado/a presentará su queja verbal o escrita al Comandante de la unidad o superior jerárquico donde preste servicios, quien la registrará en el libro confidencial. Dentro de las 24 horas o en el término de la distancia debidamente fundamentada, la queja será derivada a la Junta, Comisión o Inspectoría, según corresponda, para la evaluación previa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La evaluación previa estará a cargo de la Junta Interna de la investigación, Comisión de Investigación Ad Hoc o Inspectoría de

	<p>las unidades quien citará al presunto/a hostigador/a, poniendo en su conocimiento la queja, a fin de que el mismo presente el informe de descargo respectivo en el término de cinco días hábiles. Durante este periodo se adoptarán medidas de protección a favor de la víctima.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tras la investigación previa (plazo de cinco días hábiles) recomendarán, de ser el caso, que el presunto hostigador/a sea sometido a la Junta o Consejo de Investigación. • Si el presunto responsable del acto de hostigamiento sexual volviera a incurrir en dicha falta, se remitirá a la Junta o Consejo de Investigación correspondiente sin la evaluación previa. <p><u>Competencia castrense</u></p> <p>En caso de atribuirse falta grave al presunto hostigador/a, este será sometido/a de acuerdo al grado jerárquico a los siguientes órganos de investigación: i) al Consejo de Investigación, de ser personal de oficiales; ii) a la Junta o Consejo de Investigación, de ser personal técnico; iii) a la Junta Académica, Consejo de Disciplina o Consejo de Facultad, de ser cadetes o alumnos; iv) a la Junta Interna de Investigación o Ad Hoc, de ser personal de tropa.</p> <p>La sanción a imponerse se determinará luego de que el presunto hostigador/a sea citado/a, oído y examinado, actuadas las pruebas de cargo y de descargo por el Consejo o Junta de Investigación correspondiente, y acreditada la responsabilidad se impondrá cualquiera de las siguientes sanciones: i) disponibilidad; ii) retiro o baja.</p> <p><u>Procedimiento para cadetes y alumnos</u></p> <p>Se regirá por el Reglamento de la Ley N° 27942 y las normas internas de los centros de formación respectivos.</p> <p><u>Procedimiento para el personal de tropa</u></p> <p>En los casos de hostigamiento sexual cometidos por personal de tropa, la Junta Interna de Investigación o Comisión Ad Hoc recomendará la sanción de baja por medida disciplinaria.</p>
Indemnización	<p>Determinada la responsabilidad por hostigamiento sexual, deberá formularse denuncia ante el Consejo de Guerra correspondiente de cada institución castrense, a efectos de que se investigue el quebrantamiento de la moralidad, el orden y la disciplina. Esta autoridad jurisdiccional militar se pronunciará por la reparación o indemnización correspondiente a favor de la víctima.</p>
Falsa queja	<p>Si la queja por hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme, el quejoso/a será sancionado/a de conformidad con lo dispuesto en la Décimo Primera Disposición Final y Complementaria²¹ de la Ley N° 27942.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En caso el quejoso o la quejosa sea personal civil, se aplicará las sanciones establecidas para el régimen laboral público.

[21] Disposición que literalmente señala: “Cuando la queja o demanda de hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme y queda acreditada la mala fe del demandante, la persona a quien se le imputan los hechos en la queja o demanda tiene expedito su derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes. En este caso el supuesto hostigado denunciante queda obligado a pagar la

Sanción	<p>La sanción a imponerse se aplicará dentro de las formas, límites y procedimientos señalados en las normas internas y lo dispuesto por el reglamento de la Ley N° 27942. Los niveles de sanción disciplinaria a aplicarse son: i) amonestación verbal; ii) separación temporal; iii) separación definitiva.</p> <p>La determinación de la sanción que el superior está facultado a imponer se regirá de acuerdo a las condiciones y límites que fija la respectiva escala general de sanciones a cadetes/as y alumnos/as establecida en el Manual de Régimen Interno de las Escuelas o Centros de Formación de la PNP.</p>
----------------	--

Fuente: Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento.

Elaboración: Defensoría del Pueblo

f. Procedimiento en los centros de formación de las FFAA y PNP

Base legal	Normas internas del instituto policial y militar.
Sujeto hostigador/a	Cadetes y alumnos que estudian en los centros de formación de la PNP. (Art. 56° del reglamento de la Ley N° 27942)
Procedimiento	La persona hostigada presenta la queja a su respectivo superior jerárquico, con cargo a formalizar y presentar el sustento probatorio. Si el quejado/a es superior jerárquico inmediato a la persona hostigado/a, se denunciará al superior jerárquico de aquel, en las condiciones y límites que fija la respectiva escala jerárquica establecida en las normas internas del centro de formación de la PNP.
Falsa queja	La queja por hostigamiento sexual que sea declarada infundada por resolución firme, facultará al perjudicado/a con la falsa queja a adoptar las medidas pertinentes para ser indemnizado/a conforme a lo dispuesto de la Décima Disposición Final y Complementaria de la Ley N° 27942.
Sanción	<p>La sanción a imponerse se aplicará dentro de las formas, límites y procedimientos señalados en las normas internas y lo dispuesto por el reglamento de la Ley N° 27942. Los niveles de sanción disciplinaria a aplicarse son: i) amonestación verbal; ii) separación temporal; iii) separación definitiva.</p> <p>La determinación de la sanción que el superior está facultado a imponer se regirá de acuerdo a las condiciones y límites que fija la respectiva escala general de sanciones a cadetes/as y alumnos/as establecida en el Manual de Régimen Interno de las Escuelas o Centros de Formación de la PNP.</p>

Fuente: Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento.

Elaboración: Defensoría del Pueblo

indemnización que fije el juez respectivo*.

g. Relaciones de sujeción no reguladas por el derecho laboral

Base legal	La víctima de hostigamiento sexual en una relación no regulada por el derecho laboral tiene derecho a exigir una indemnización por el daño sufrido en la vía civil, la misma que se tramitará vía proceso sumarísimo, sujeto a las normas del Código Civil y Procesal Civil.
Procedimiento	<p><u>Procedimiento cuando la víctima se encuentre bajo un sistema de servicios no personales (SNP)</u> Serán reguladas por normas del Código Civil quienes sean víctimas de un acto de hostigamiento sexual por una persona sujeta al régimen laboral público. El procedimiento debe estar sujeto a lo establecido por el Decreto Supremo N° 005-90-PCM, reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.</p> <p><u>Procedimiento cuando la víctima se encuentra bajo un sistema SNP y su hostigador/a tiene su mismo nivel contractual</u> El procedimiento se sujetará a lo establecido por el régimen laboral público, en aplicación del artículo 239° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. Artículo concerniente a “responsabilidad de las autoridades y personal al servicio de la administración pública”, donde se establece una lista de faltas administrativas.</p>

Fuente: Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento.

Elaboración: Defensoría del Pueblo

1.5. Consecuencias del hostigamiento sexual laboral en las víctimas

El acoso u hostigamiento sexual tiene un gran impacto en la salud psicológica y física de quien sufre estos actos. Entre las consecuencias que pueden darse en la salud mental, se pueden presentar reacciones relacionadas al estrés, el mismo que a su vez puede conducir a desarrollar trastornos fisiológicos, psicológicos e incluso psiquiátricos como situaciones de depresión. Las mujeres que son hostigadas sexualmente en el ambiente de trabajo, pierden interés en el desarrollo de sus labores y su productividad se ve afectada, además de considerar constantemente la idea de cambiar de trabajo.

Cuadro N° 2
Impacto que produce el hostigamiento sexual en las víctimas

Salud		Trabajo	Familia
Física	Psicológica		
Trastornos de sueño	Agresividad	Discriminación laboral	Mala comunicación
Dolor de cabeza	Insomnio		
Posible abuso de alcohol y drogas	Ansiedad		
Trastornos gastro-intestinales			
Tensión muscular	Depresión	Disminución de la productividad	Tensión
Reacciones alérgicas			
Llanto y sollozos	Estados de nerviosismo	Segregación ocupacional	Irritabilidad
Evidente crisis de nervios	Culpa		
Temblor			
Náuseas	Humillación	Desempleo	Pérdida de la calidad de vida por el desempleo
Sudor en las manos			
Ansiedad	Sentimientos de baja autoestima		
Irritabilidad	Estado de permanente tensión emocional	Deterioro de la calidad de vida	

Fuente: OIT. Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Acoso sexual en el Trabajo.

Elaboración: Defensoría del Pueblo



CAPÍTULO II

Normativa de los ministerios y gobiernos regionales en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual laboral

2.1. Ministerios que cuentan con normativa interna que regulan procedimientos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual

A 15 años de publicada en el Perú la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su reglamento, progresivamente los ministerios del Estado han ido aprobando directivas o lineamientos que regulan el procedimiento para la prevención y sanción del hostigamiento sexual al interior de sus sectores. La Defensoría del Pueblo constató que de los 18 ministerios, tres (Producción, Salud y Cultura) no cuentan con ninguna norma de naturaleza interna –directiva o lineamiento– que regule procedimientos para la prevención y sanción del hostigamiento sexual. En el caso del Poder Judicial, cabe señalar que desde el año 2009 cuenta con la Directiva N° 003-2009-CE-PJ, que aprueba los procedimientos de prevención y sanción de los actos de hostigamiento, chantaje y/o acoso sexual (Resolución Administrativa N° 147-2009-CE-PJ).

Cuadro N° 3**Ministerios que aprobaron normativa interna que regula procedimientos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual**

Ministerio	Normativa
Ministerio de Defensa	<ul style="list-style-type: none"> • Ordenanza FAP 35-14 de la Fuerza Aérea del Perú. • Directiva de relaciones interpersonales del Ejército del Perú. • Reglamentos de personal superior, subalterno y de marinería para la Marina de Guerra del Perú, en el marco de la Ley N° 27942.
Ministerio de Economía y Finanzas	<ul style="list-style-type: none"> • Directiva N° 002-2012-EF/43.01: "Normas y procedimientos para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el Ministerio de Economía y Finanzas" (aprobada mediante Resolución Ministerial N° 647-2012-EF/43 del 23 de octubre del 2012).
Ministerio del Interior	<ul style="list-style-type: none"> • Directiva N° 017--2012-IN-DM, que aprueba "Normas y procedimientos para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en los órganos policiales y no policiales del Ministerio del Interior" (Resolución Ministerial N° 1075-2012-INDGRH del 17 de octubre del 2012).
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Directiva N° 02-2010-JUS/OGA: "Procedimientos para la Prevención y Sanción de los actos de hostigamiento sexual en el Ministerio de Justicia-MINJUS" (aprobado mediante Resolución Ministerial N° 046-2010-JUS del 15 de marzo del 2010).
Ministerio de Educación	<ul style="list-style-type: none"> • Directiva N° 006-2009-ME/SG: "Procedimientos para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el sector Educación".
Ministerio de Agricultura	<ul style="list-style-type: none"> • Directiva Sectorial N° 004-2015-MINAGRI, que aprueba "Normas y procedimientos para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el Ministerio de Agricultura y Riego-MINAGRI" (Resolución Ministerial N° 0511-2015-MINAGRI del 22 de octubre del 2015).
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Directiva General N° 008-2008-MTPE/4: "Procedimientos para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el MTPE" (aprobada por la Resolución del Secretario General N° 077-2008-TR/SG). • Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público (aprobada mediante Resolución Ministerial N° 005-2017-MTPE/2 del 4 de diciembre del 2018).
Ministerio de Comercio Exterior y Turismo	<ul style="list-style-type: none"> • Resolución Ministerial N° 198-2012-MINCETUR/DM, que aprobó la directiva sobre prevención y sanción del hostigamiento sexual.

Ministerio de Energía y Minas	<ul style="list-style-type: none"> • Directiva N° 003-2010-MEM/DM: "Procedimientos para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el Ministerio de Energía y Minas" (aprobada mediante Resolución Secretarial N° 066 -2010-MEM/SEG del 27 de mayo del 2010). • Resolución Directoral N° 103-2013-EM/DGER, que aprueba el Reglamento Interno de Trabajo, que en el capítulo IX contempla el procedimiento del hostigamiento sexual del 8 de abril del 2013.
Ministerio de Transporte y Comunicaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Directiva N° 006-2007-MTC/01: "Directiva de procedimientos para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el Ministerio de Transportes y Comunicaciones". Aprobada mediante Resolución Ministerial N° 710-2007MTC/0 del 23 de noviembre del 2007.
Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Directiva N° 001-2017-VIVIEBDA-OGGRH: "Lineamientos para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento" (aprobada mediante Resolución Directoral N° 065-2017-VIVIENDA-OGGRH del 15 de setiembre del 2017).
Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	<ul style="list-style-type: none"> • Directiva General N° 014-2005-MIMDES: "Procedimientos para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (Mimdes)" (aprobada mediante Resolución Ministerial N° 746-2005-MIMDES del 10 de noviembre del 2005, cuyo alcance comprende la sede central del MIMP, programas nacionales y órganos desconcentrados).
Ministerio del Ambiente	<ul style="list-style-type: none"> • Directiva N° 001-2012-MINAM: "Procedimiento para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el Ministerio del Ambiente" (aprobada mediante Resolución Ministerial N° 272-2012-MINAM del 12 de octubre del 2012).
Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social	<ul style="list-style-type: none"> • Guía N° 001-2017-MIDIS: "Guía para orientar las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual en el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social" (aprobada mediante Resolución Ministerial N° 048-2017-MIDIS del 29 de marzo del 2017).
Ministerio de Relaciones Exteriores	<ul style="list-style-type: none"> • Directiva N° 014-2017 ORH/RE: "Prevención y atención de denuncias por hostigamiento sexual" (aprobada mediante Resolución Ministerial N° 0860-2017 del 13 de diciembre del 2017).
Ministerio de Cultura	No cuentan con normativa interna.
Ministerio de la Producción	
Ministerio de Salud	

Fuente: Portal web de los Ministerios [actualizado al 9 de febrero del 2018]

Elaboración: Defensoría del Pueblo

Cabe señalar, que el Ministerio Público también cuenta con una normativa interna de hostigamiento sexual labora, a través de la Resolución de Gerencia General N° 1208-2011-MP-FN-GG, que aprueba el “Manual de procedimientos sobre prevención y sanción de los actos de hostigamiento sexual en el Ministerio Público”.

2.2 Gobiernos regionales con normativa que regula procedimientos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual laboral

La revisión detallada del portal institucional de los 25 gobiernos regionales realizada por la Defensoría del Pueblo revela que únicamente el 44% (11) cuenta con una normativa interna que regula el procedimiento para la prevención y sanción de los actos de hostigamiento sexual laboral. Entre ellos se encuentran los gobiernos regionales de Ayacucho, Huancavelica, Huánuco, Piura, Pasco, Puno, Tacna, Tumbes, Cajamarca, Callao y Lima.

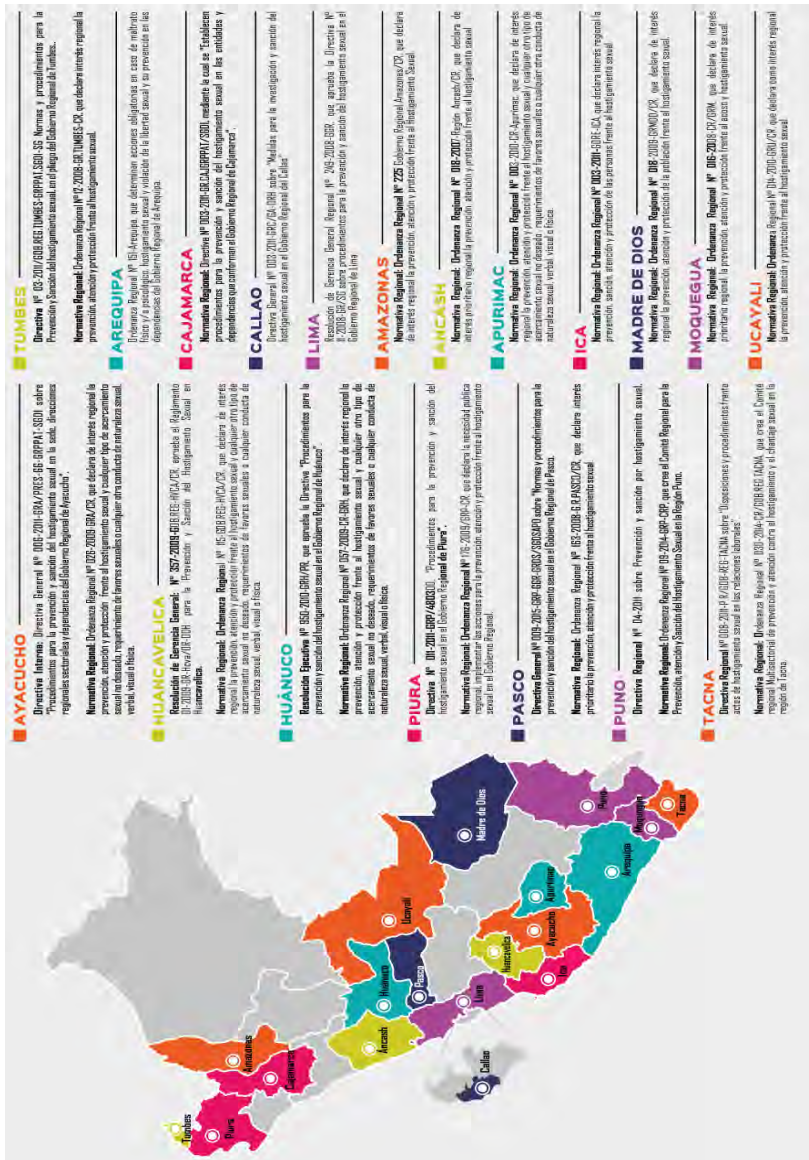
El 64% (16) del total de gobiernos regionales aprobó una ordenanza declarando de interés regional la prevención, atención y protección frente al hostigamiento sexual o creando un Comité Regional Multisectorial para la atención de esta problemática en su región, quedando pendiente la aprobación de una ordenanza regional en nueve gobiernos regionales: Cusco, Junín, La Libertad, Lambayeque, Loreto, San Martín, Cajamarca, Callao y Lima.

Es decir, de los 25 gobiernos regionales, solo ocho, el 32% (Ayacucho, Huancavelica, Huánuco, Piura, Pasco, Puno, Tacna y Tumbes) cuentan tanto con una directiva interna que establece cómo se desarrollará la denuncia, investigación y sanción de los actos de hostigamiento sexual laboral en su institución y con una ordenanza regional que declara de interés en la región, la prevención, atención y protección de las personas frente a esta manifestación de violencia.

Por su parte, seis gobiernos regionales (Cusco, Junín, La Libertad, Lambayeque, Loreto y San Martín) no cuentan con directiva interna que regule la denuncia e investigación de los casos de hostigamiento sexual laboral en sus oficinas, ni han aprobado alguna ordenanza regional que aborde esta problemática.

Mapa N° 1

Gobiernos regionales que aprobaron normativa que regula procedimientos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual laboral



Elaboración: Defensoría del Pueblo

A fines de febrero del 2018, nuestra institución remitió un oficio a cada uno de los gobiernos regionales que tenían pendiente la publicación de una ordenanza regional que declare al hostigamiento sexual laboral como uno de los temas prioritarios de la zona, y/o la de una directiva interna que establezca claramente cuál es el procedimiento en cada una de estas entidades para la denuncia, investigación y sanción de este tipo de violencia. (Ver anexo N° 2)



CAPÍTULO III

Supervisión a los gobiernos regionales, ministerios y Poder Judicial

3.1. Metodología de la investigación

La Defensoría del Pueblo realizó una supervisión a los gobiernos regionales a nivel nacional, con la finalidad de conocer la situación de la problemática del hostigamiento sexual laboral al interior de dichas instituciones.

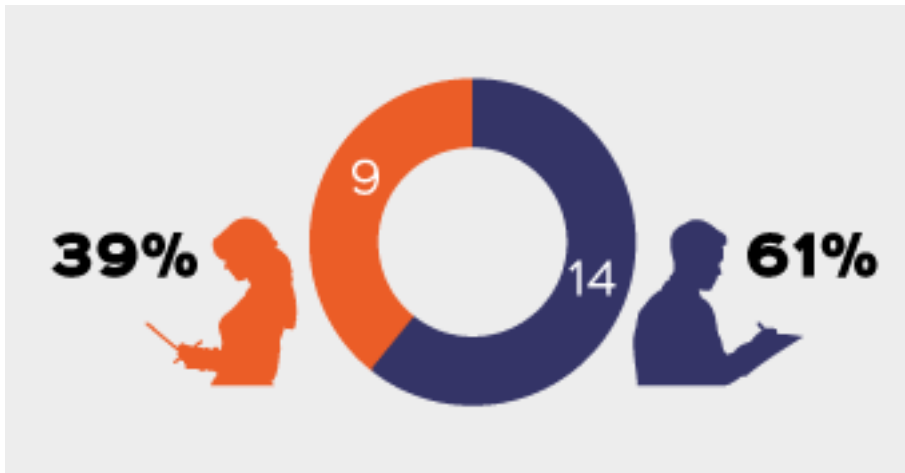
Para ello, entre julio del 2016 y febrero del 2018, cada una de las oficinas defensoriales solicitó información respecto de los casos referentes a hostigamiento sexual laboral que hayan sido denunciados, quejados, investigados y sancionados en las áreas responsables de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de los 25 gobiernos regionales, así como del Poder Judicial y del Ministerio Público. También se aplicó una encuesta dirigida a jefes o jefas de estas áreas para que informen respecto de las percepciones que los funcionarios o funcionarias tienen sobre esta problemática.

3.2. Resultados de las entrevistas en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de los gobiernos regionales

Entre los primeros resultados, se logró identificar que la Dirección de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos en los gobiernos regionales es ocupada mayoritariamente por personas del sexo masculino, lo que se ve representado en un 61%. No

obstante, una cantidad importante de personas del sexo femenino también ocupa este mismo cargo laboral, equivalente a un 39%, como se observa en el gráfico N° 2.

Gráfico N° 2
Sexo de las personas entrevistadas

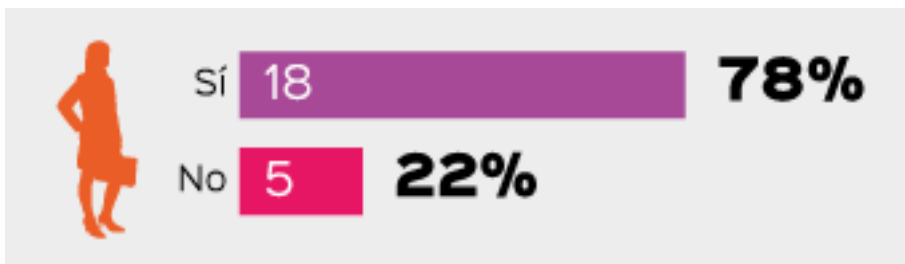


Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración: Defensoría del Pueblo

La primera pregunta (como se observa en el gráfico N° 3) buscó conocer la opinión de los encuestados y las encuestadas respecto de la inclusión de las mujeres en el ámbito laboral público y si ha tenido o no algún impacto sobre la sociedad en general.

Gráfico N° 3
¿Cree usted que el hecho de que las mujeres trabajen fuera del hogar tiene un impacto sobre la sociedad en general?



Fuente: Ficha de recojo de información

Elaboración: Defensoría del Pueblo

El 78% de las personas encuestadas considera que la inclusión laboral de las mujeres fuera del hogar sí tiene un impacto en la sociedad; sin embargo, no todos consideran que dicho impacto haya sido positivo.

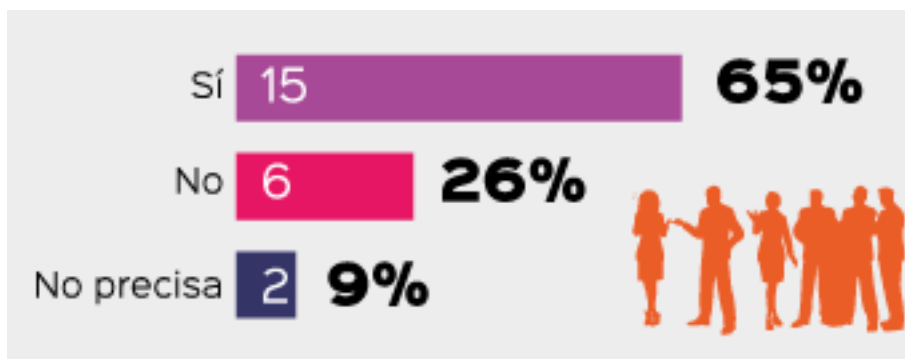
El único perjuicio sería el descuido de la crianza de los hijos, debido a que considera que la educación básica debe ser cautelada y brindada directamente por los padres. Agrega que en países europeos, a fin de no perjudicar el cuidado de los hijos, se han establecido horarios de trabajo reducidos para la crianza de los mismos.²² [Énfasis agregado]

Esta afirmación refleja cómo la atribución del cuidado y crianza de los hijos e hijas como responsabilidad de la mujer sigue presente en el imaginario social. Este estereotipo es uno de los más perjudiciales para el desarrollo del potencial laboral femenino, pues se convierte en un limitante.

Por otro lado, ocho de los 14 hombres entrevistados consideran que la participación de las mujeres en el mercado laboral constituye un avance, pero relacionan este hecho con la mejora de la economía familiar.

Gráfico N° 4

¿Son iguales las relaciones que se establecen entre hombres y las relaciones que establecen los hombres con las mujeres?



Fuente: Ficha de recojo de datos

Elaboración: Defensoría del Pueblo

La mayoría de las personas encuestadas considera que el ser hombre o mujer sí influye en las relaciones que se desarrollan en el ámbito laboral. La siguiente

[22] Encuesta aplicada en el Gobierno Regional del Callao.

declaración es una muestra representativa de la actitud que un amplio sector de la población mantiene frente a las mujeres en el trabajo.

Porque la mujer está condenada –por ahora– a sufrir un estigma. No puede desempeñarse “normalmente” como compañera de trabajo. Por ejemplo, “cuando un jefe sale a almorzar con una compañera de trabajo” o “cuando entre compañeros se acompañan a la salida”, los demás integrantes del trabajo empiezan a malinterpretar –a veces– las conductas o tratos entre ellos. Esta situación es un aspecto que se aprecia en toda la sociedad.²³ [Énfasis agregado]

De acuerdo a un artículo publicado por la OIT,²⁴ tanto el imaginario masculino como el femenino tienen sus propias visiones de qué significa trabajar con una persona de género diferente. En el caso de los hombres, hay una percepción de que las mujeres están invadiendo un espacio históricamente ocupado y dominado por los hombres. Esta actitud está especialmente enraizada en la percepción de los hombres de la clase trabajadora, quienes señalaron que preferían trabajar con hombres en lugar de con mujeres porque ellas son un elemento de distracción durante la jornada laboral.

Ante la pregunta sobre la percepción de los “piropos” o insinuaciones que se puedan producir en el centro de trabajo, ocho de los 14 hombres entrevistados por la Defensoría opinaron que los piropos debían ser analizados de acuerdo al contexto para ser considerados actos de hostigamiento sexual laboral o no.

Considero que son factores relevantes el contexto y contenido del piropo. Mientras no se falta el respeto, podría considerarse como un estímulo para la persona que lo recibe.²⁵ [Énfasis agregado]

Depende del piropo y grado de cultura; se puede tolerar piropos halagadores. En todo caso, debe evaluarse la reacción de la persona halagada y el contenido del piropo. Considero que las trabajadoras más jóvenes, así como las contratadas, deben tener mayor protección.²⁶ [Énfasis agregado]

[23] Ficha aplicada en el Gobierno Regional del Callao.

[24] Torns, Teresa; Borrás, Vicente; y Romero, Alfonso. “El acoso sexual en el mundo laboral: un indicador patriarcal”. Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de: http://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_239603/lang-es/index.htm. [Consultado el 10 de mayo del 2018]

[25] Ficha aplicada en el Gobierno Regional de Amazonas.

[26] Ficha aplicada en el Gobierno Regional de Moquegua.

“El piropo está admitido, pero en la institución no se ha percatado sobre alguna insinuación. *Pero el piropo es una forma de halagar la belleza de la mujer, pero con respeto.*”²⁷ [Énfasis agregado]

Ante los piropos son responsables tanto el que da el piropo como el que lo recibe.²⁸ [Énfasis agregado]

La encuesta aplicada da cuenta también de que no existe claridad sobre qué tipo de actos configuran el hostigamiento sexual laboral.

Cuando una persona que tiene autoridad en su centro de trabajo se aprovecha para conseguir un beneficio a sus bajos instintos.²⁹

Es el *acoso reiterativo* a una persona, al interno de una entidad laboral, sea esta pública o privada.³⁰ [Énfasis agregado]

Si bien cuando la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual fue promulgada en el año 2003, solo reconocía la figura del hostigamiento sexual típico o chantaje sexual, que 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 situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad así como sus derechos fundamentales.³¹ El factor “reiterancia” como elemento imprescindible del tipo fue descartado en el artículo 5° del Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES,³² donde se establece que “la reiterancia no será relevante para los efectos de la constitución del acto de hostigamiento sexual”.

Asimismo, el artículo 1° de la Ley N° 29430³³ modificó el artículo 4° de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, reconociendo el hostigamiento sexual ambiental como otra de las manifestaciones de este tipo de violencia.

El 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,

[27] Ficha aplicada en el Gobierno Regional de Puno.

[28] Ficha aplicada en el Gobierno Regional de Áncash.

[29] Ficha aplicada en el Gobierno Regional de Huánuco.

[30] Ficha aplicada en el Gobierno Regional de La Libertad.

[31] Artículo 4° de la Ley N° 27942.

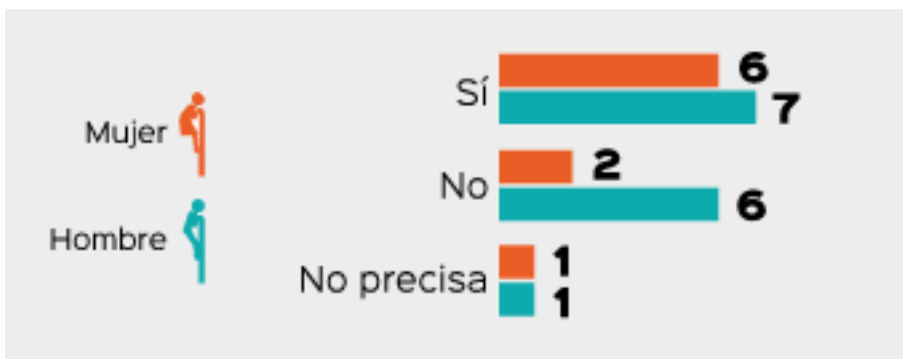
[32] Publicada en el diario oficial *El Peruano* el 26 de noviembre del 2003, aprobando el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

[33] Publicada en el diario oficial *El Peruano* el 8 de noviembre del 2009.

cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.

La falta de conocimiento sobre el hostigamiento sexual ambiental y la prescendencia de la conducta reiterativa para la constitución del acto, reflejan el poco manejo que los funcionarios públicos tienen sobre la norma, situación que se agrava si consideramos que dichas personas son las responsables de la gestión de recursos humanos en los gobiernos regionales.

Gráfico N° 5
¿Cree usted que las mujeres enfrentan obstáculos para acceder a un puesto de trabajo?



Fuente: Ficha de recojo de datos

Elaboración: Defensoría del Pueblo

Por otra parte, cuando se consultó si consideraban que las mujeres enfrentaban mayores obstáculos para acceder a un puesto de trabajo (gráfico N° 5), la mayoría opinó que efectivamente estos obstáculos existían. No obstante, cuando desagregamos la información por sexo, la diferencia entre las mujeres que piensan que sí existen estos obstáculos con quienes consideran lo contrario es de 4 puntos.

Sobre la frecuencia de los casos de hostigamiento sexual, la mayoría consideró que este tipo de actos no se daban muy a menudo. No obstante, cuando desagregamos la información de acuerdo al sexo del entrevistado/entrevistada, la cantidad de mujeres que consideran que el hostigamiento sexual se da con frecuencia es igual a quienes piensan lo contrario. En el caso de los hombres, sí existe diferencia entre los que piensan que estos actos se producen de manera frecuente en comparación con aquellos que opinan de manera opuesta.

Con relación a las posibles causas del hostigamiento sexual, algunos hombres consideraron que entre las posibles explicaciones se encuentran:

La belleza, las condiciones para aprovecharse de los subordinados/as, inestabilidad emocional, falta de autoestima, perturbación psicológica.³⁴

La forma de pensar de cada persona, las relaciones de poder, la educación o perfil de los empleadores, el concepto que maneja la persona sobre hostigamiento sexual y otras causas podrían ser coadyuvantes como la forma de vestir.³⁵

La forma de vestir.³⁶

Las causas del hostigamiento sexual, se originan básicamente por la fuerte libido que puedan tener.³⁷

No darse su lugar y hacerse respetar a tiempo.³⁸

Porque es bonita, por envidia y por su *forma de vestir*.³⁹ [Énfasis agregado]

Principalmente las formas de vestir. En el *gobierno se ha prohibido que vayan con minifaldas y ropas demasiado insinuantas* porque despierta la libido de los hombres.⁴⁰

Cuando se consultó si consideran que los casos de hostigamiento sexual laboral se daban de manera frecuente, la mayoría de las personas encuestadas (61%) respondió que no consideraban que fuera así, como se observa en el gráfico N° 6.

[34] Ficha aplicada en el Gobierno Regional de San Martín.

[35] Ficha aplicada en el Gobierno Regional del Callao.

[36] Ficha aplicada en el Gobierno Regional de Junín.

[37] Ficha aplicada en el Gobierno Regional de Ica.

[38] Ficha aplicada en el Gobierno Regional de Huánuco.

[39] Ficha aplicada en el Gobierno Regional de Huancavelica

[40] Ficha aplicada en el Gobierno Regional de Madre de Dios.

Gráfico N° 6
¿Cree usted que los casos de hostigamiento sexual laboral son frecuentes?



Fuente: Ficha de recojo de datos

Elaboración: Defensoría del Pueblo

Finalmente, se propuso una serie de ejemplos a los entrevistados para conocer cuál de las siguientes situaciones podría ser interpretada por cada uno/una como un acto de hostigamiento sexual laboral.

Cuadro N° 4
Situaciones que podrían ser interpretadas como un acto de hostigamiento sexual laboral

Situación hipotética	Comentarios
a) Cuando dos personas que laboran en la misma oficina mantienen una relación sentimental.	La mayoría consideró que esta situación no encaja en un hostigamiento sexual laboral, lo cual resulta siendo correcto debido a que se trata de una relación sentimental aceptada voluntariamente por ambas partes. Solamente dos hombres consideraron que podría tratarse de un caso de hostigamiento sexual.
b) Cuando la jefa de personal mantiene una relación sentimental con un empleado.	Si bien en este caso también se plantea la idea de una relación sentimental entre dos personas, la relación de subordinación sí afecta la percepción que se tiene sobre el mismo hecho. La mayoría de los encuestados y encuestadas no lo consideraron como un acto de hostigamiento sexual laboral, no obstante, dos personas más consideraron que sí se trataba de un caso de acoso sexual laboral. Dicho resultado guarda relación con las respuestas dadas ante la pregunta de qué actos consideraban hostigamiento sexual laboral, donde varios de los y las participantes se limitaron

	a reconocer el hostigamiento sexual vertical como la única manifestación de esta conducta que se encuentra prohibida.
c) Cuando uno de los trabajadores pega afiches de mujeres en bikini en su puesto de trabajo.	La mayoría de los entrevistados y/o entrevistadas consideran que este sí es un acto de hostigamiento sexual laboral. De acuerdo al artículo 6°, literal c) de la Ley N° 27942, el 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 son consideradas manifestaciones de hostigamiento sexual. En el presente caso, el uso de afiches con imágenes de mujeres en bikini puede ser considerado una conducta hostil para una mujer, debido a que esta acción puede ser interpretada como una “cosificación” del cuerpo femenino. Nadia Rojas señala en su estudio: “Cuando se analiza una imagen, es esencial tener en cuenta el contexto en el cual la misma está incluida y por supuesto, la carga de sentido que cada espectador aporta al observarla. Para poder ver a la mujer y al hombre reales, invisibles detrás de los estereotipos publicitarios, habrá que esforzarse y aprender a decodificar los nuevos signos”. ⁴¹ En este sentido, teniendo en cuenta que históricamente el cuerpo femenino ha sido violentado en diversas formas como una manera de manifestar el poder que se le atribuye a lo masculino, las imágenes de mujeres en bikini pueden resultar siendo ofensivas e intimidantes en un centro de labores.
d) Cuando una de las trabajadoras tiene imágenes de hombres semidesnudos como fondo de pantalla en su ordenador.	De manera similar a la situación de los afiches de mujeres en bikini, las imágenes de hombres semidesnudos como fondo de pantalla del ordenador de alguna trabajadora resultan siendo un acto ofensivo que debe ser catalogado como hostigamiento sexual laboral, de acuerdo a lo establecido en la norma.
e) Cuando se cuentan chistes “colorados” durante las reuniones de trabajo.	La mayoría de las personas encuestadas manifestó que sí consideraban esta situación como una manifestación de hostigamiento sexual laboral. Acorde con lo establecido en el artículo 6°, literal c) de la Ley N° 27942, el uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista verbal que pueda resultar insoportable, hostil, humillante u ofensivo para la víctima representan actos de hostigamiento sexual. Los chistes “colorados” suelen tener este tipo de connotaciones, lo que significa que constituyen una forma de acoso. Y además perpetúan los estereotipos enraizados en el imaginario social, caricaturizando la conducta de las personas, lo que puede resultar siendo ofensivo para hombres y/o mujeres.

[41] Rojas Galdámez, Nadia Samantha. (Octubre 2004). Cosificación de la mujer en los medios de comunicación impresos en Guatemala. Trabajo de tesis en la Universidad San Carlos de Guatemala. Guatemala. Recuperado de: biblioteca.usac.edu.gt/tesis/16/16_0445.pdf. [Consultado el 9 de febrero del 2018]

f) Cuando un compañero de trabajo invita constantemente a una compañera a almorzar.	Este es un ejemplo típico de lo que puede ser considerado un hostigamiento sexual laboral ambiental. También es considerado por la mayoría como una de las manifestaciones del acoso sexual que puede ocurrir en el centro de trabajo.
g) Cuando una mujer usa minifaldas o blusas con escotes para acudir a la oficina.	Si bien la mayoría de personas consideran que este ejemplo no es una manifestación del hostigamiento sexual laboral, poco menos de la mitad de los encuestados opina lo contrario.

Fuente: Oficios de respuesta a solicitud de la Defensoría del Pueblo

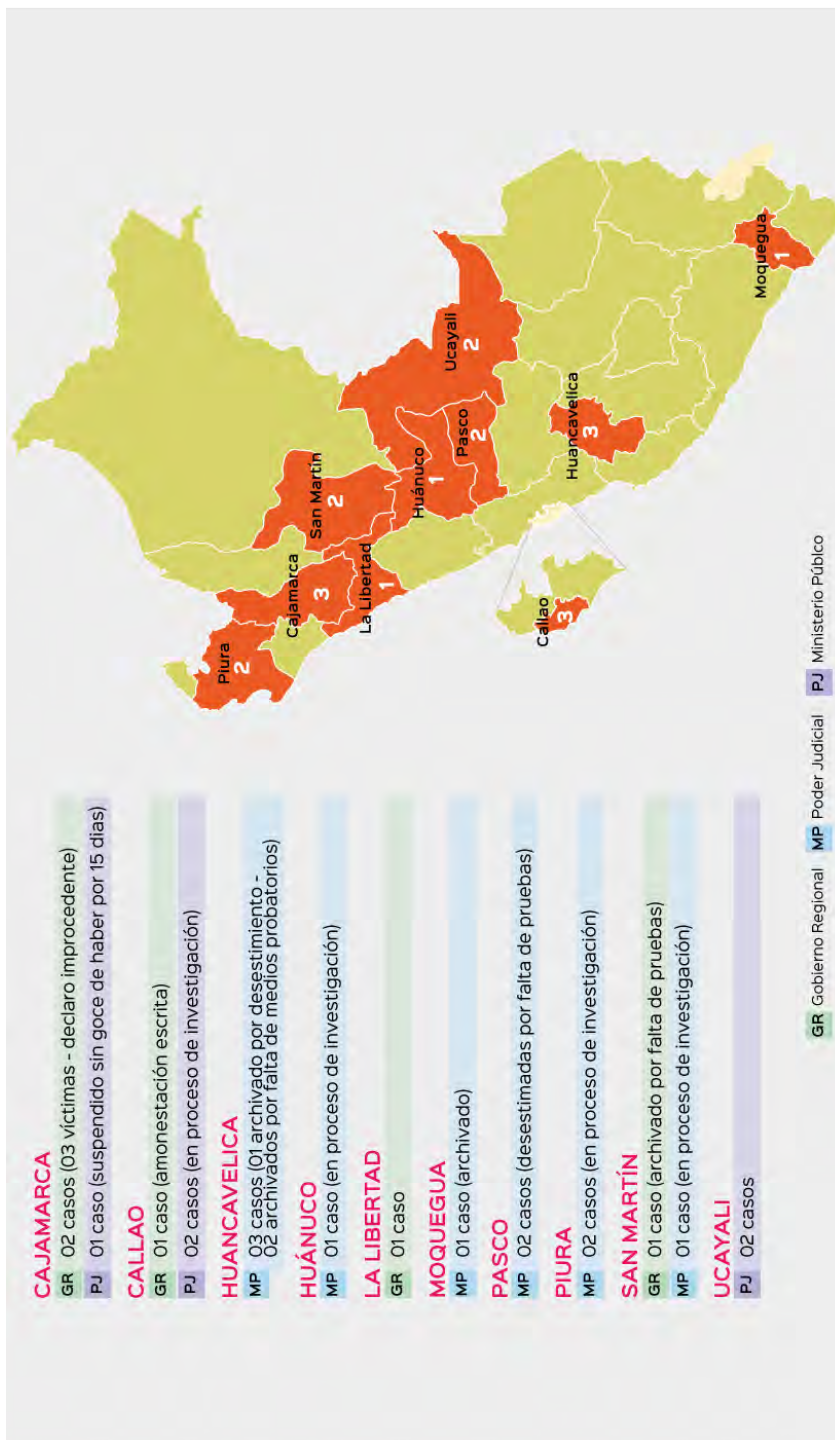
Elaboración: Defensoría del Pueblo

3.3. Casos de hostigamiento sexual laboral en los gobiernos regionales, el Ministerio Público y el Poder Judicial

Con relación a la información solicitada a los gobiernos regionales, así como a las cortes superiores de justicia y al Ministerio Público sobre los casos de hostigamiento sexual laboral que hubieran sido registrados en cada una de estas instituciones, la Defensoría del Pueblo solicitó dar respuesta a los siguientes puntos (aunque no todos consignaron la información, como se precisa):

- a. Número de quejas reportadas sobre hostigamiento sexual laboral desde el año 2003.
- b. Número de procesos de hostigamiento sexual laboral desagregado por sexo desde el año 2003.
- c. Copia de las resoluciones administrativas que dan fin al proceso de hostigamiento sexual laboral.

Mapa N° 2
Número de quejas reportadas sobre hostigamiento sexual laboral



Elaboración: Defensoría del Pueblo

Cuadro N° 5
Casos de hostigamiento sexual denunciados en las entidades supervisadas

	Gobierno Regional	Poder Judicial	Ministerio Público
Cajamarca	Se registraron dos casos con tres víctimas del sexo femenino, que fueron declarados improcedentes por presentarse fuera del plazo establecido legalmente.	Solo se registró un caso, donde la sanción fue la suspensión sin goce de haber al denunciado por 15 días.	No se registraron denuncias.
Callao	Se registró un solo caso denunciado por una trabajadora, donde el agresor fue sancionado con una amonestación escrita.	Se registraron dos casos en proceso de investigación en agravio de dos mujeres.	No se registraron denuncias.
Huancavelica	No se registraron denuncias.	No se registraron denuncias.	Se presentaron tres casos en agravio de tres mujeres. Una de las denuncias fue archivada por desistimiento por parte de la víctima y los otros dos fueron archivados por falta de medios probatorios.
Huánuco	No se registraron denuncias.	No se registraron denuncias.	Se registró un solo caso, que se encuentra en proceso de investigación.
La Libertad	Se registró un solo caso, sin mayor información.	No se registraron denuncias.	No se registraron denuncias.
Moquegua	No hay información	No se registraron denuncias.	Se registró una sola queja presentada por una trabajadora, la que fue archivada.
Pasco	No se registraron denuncias.	No se registraron denuncias.	Se registraron dos denuncias interpuestas por trabajadoras. Ambas fueron desestimadas por falta de pruebas.
Piura	No se registraron denuncias.	No se registraron denuncias.	Se registraron dos casos en proceso de investigación

San Martín	Se registró un solo caso que fue archivado por falta de pruebas.	No hay información.	Se registró un caso en investigación.
Ucayali	No se registraron denuncias.	Se registraron dos casos en agravio de dos trabajadoras. No se dio mayor información.	No hay información.

Fuente: Oficinas de respuesta a solicitud de la Defensoría del Pueblo

Elaboración: Defensoría del Pueblo

3.4. Número y tipo de sanciones impuestas en los procesos de hostigamiento sexual laboral

De la información consignada, la escasa cantidad de casos denunciados e investigados resulta sumamente preocupante para nuestra institución. La consideración de la Defensoría se debe a que entre todas las entidades supervisadas solo existen dos casos donde el denunciado recibió una sanción. En una de ellas fue una suspensión temporal sin goce de haber por 15 días y la otra consistió en una amonestación escrita.

A pesar de que la ley entró en vigencia en febrero del 2003, se denuncian muy pocos casos, ya sea por falta de información, temor a las represalias o porque la institución no cuenta con los mecanismos necesarios que permitan visibilizar y sancionar estos casos de manera oportuna y eficaz.

También resulta desalentador reconocer que los pocos casos denunciados, en su mayoría, hayan sido archivados por falta de pruebas. De acuerdo a las cifras publicadas por Naciones Unidas,⁴² entre el 40% y 50% de las mujeres en los países de la Unión Europea han experimentado alguna forma de hostigamiento sexual en sus lugares de trabajo. En la región Asia-Pacífico, entre el 30% y 40% de las mujeres reconocen haber sido víctimas de acoso sexual laboral.

En el Perú, un estudio realizado por Aptitus en el año 2015⁴³ reveló que el 19% de las mujeres que trabajan en el Perú eran víctimas de actos de hostigamiento sexual en su centro de labores, resultado que no se ve reflejado en la cantidad de denuncias, lo que nos lleva a afirmar que son pocas las mujeres que deciden denunciar este tipo de discriminación y violencia.

Cabe recordar que los actos de hostigamiento sexual laboral no suelen darse de manera pública, sino cuando ambas partes se encuentran solas o ante muy pocos testigos, lo que cuasi imposibilita la existencia de testimonios de terceros

[42] Organización de las Naciones Unidas-ONU. "Violencia contra la mujer". Recuperado de: http://endviolence.un.org/pdf/pressmaterials/unite_the_situation_en.pdf. [Consultado el 19 de febrero del 2018].

[43] Perú21. "Perú: Casi un tercio de mujeres aún sufre acoso laboral". Recuperado de: <http://peru21.pe/actualidad/peru-casi-tercio-mujeres-sigue-sufriendo-acoso-laboral-2214098>. [Consultado el 19 de febrero del 2018].

o pruebas físicas como grabaciones o fotografías. Asimismo, este tipo de actos se reproducen con mayor frecuencia con conductas de naturaleza verbal, mediante proposiciones y/o amenazas, por lo que es difícil que existan evidencias físicas, siendo la declaración de la agraviada el medio de prueba más importante durante la investigación.

Sobre este punto en particular, la Defensoría del Pueblo ya ha opinado previamente sobre los elementos probatorios que se deben tomar en cuenta durante la investigación de una denuncia de hostigamiento sexual laboral. Nuestra institución recoge lo establecido en el Acuerdo Plenario N° 02-2005/CJ-116, donde se señala que en los casos de violencia sexual, la declaración de la víctima puede ser considerada una prueba plena y válida si cumple con los siguientes elementos:

- a. El testimonio no se brinda en un contexto de enemistad, resentimiento o venganza contra la persona denunciada.
- b. La declaración de la víctima tiene credibilidad: puede haber indicios que coincidan con los hechos denunciados.
- c. Persistencia en la acusación: la acusación debe sostenerse en el tiempo y no caer en contradicciones.

Asimismo, durante la valoración probatoria de la declaración de la víctima se debe tener en cuenta que en estos casos existen elementos de coacción y abuso de poder por parte del agresor y de reproche social contra la víctima.

Si bien a nivel normativo el hostigamiento sexual laboral es una problemática reconocida, la baja cantidad de denuncias de estos casos da cuenta de que socialmente aún no reconocemos esta manifestación de violencia como un problema real.

Sobre este último punto, una primera hipótesis apunta al tema de la sexualidad como un tabú que persiste en nuestra sociedad, en donde las agresiones sexuales no deberían ser denunciadas en salvaguarda del honor de la víctima y de las personas de su entorno. Otra explicación deriva a la poca relevancia que se le otorga a la problemática de la violencia contra las mujeres, especialmente cuando se trata de alguna forma de violencia sexual.

Una tercera hipótesis se relaciona a la falta de información sobre el hostigamiento sexual laboral, además de que la víctima de hostigamiento desconoce los procedimientos que debe continuar para poner en conocimiento los hechos al interior de su centro de trabajo. Existe poca difusión sobre las manifestaciones del acoso sexual que se pueden dar en los centros de trabajo, de esta manera, algunas personas creen que el hostigamiento se limita a las propuestas que pueda realizar un superior jerárquico donde se ofrece algún tipo de beneficio o se realiza una amenaza que afecte las condiciones laborales a cambio de favores sexuales.

Como se puede observar, la persistencia del hostigamiento sexual es multi-causal.



CAPÍTULO IV

Casos desarrollados a nivel internacional y nacional sobre hostigamiento sexual laboral

En este apartado se comparte el detalle y resultado de investigaciones de casos a nivel internacional y nacional referidos a hostigamiento sexual laboral, con el propósito de mostrar la complejidad de la probanza y sanción en los mismos, y llamar la atención sobre la necesidad de poner en práctica medidas que permitan promover la denuncia, investigación y sanción a los agresores.

4.1. Análisis del hostigamiento sexual laboral desde la perspectiva de la mujer razonable: Suprema Corte de Justicia de California (Caso Kerry Ellison vs. Nicholas F. Brady)

Kerry Ellison trabajó como agente de ingresos para el Servicio de Impuestos Internos en San Mateo, California. Durante su formación inicial en 1984, conoció a Sterling Gray, quien también fue asignado a la oficina de San Mateo. Ambos compañeros de trabajo “nunca se hicieron amigos” ni trabajaron juntos. En junio de 1986, cuando ambos se encontraron solos en la oficina, este la invitó a almorzar y ella aceptó.

Luego de este almuerzo, Gray comenzó a hacerle preguntas incómodas a Ellison, quien optó por evitar la compañía de Gray saliendo de la oficina a la hora de almuerzo. Ante la insistencia de Gray, Ellison rechazó expresamente sus invitaciones a almorzar, llegándole a señalar que se sentía presionada por su insistencia. A pesar de ello, el 22 de octubre de 1986, Gray le escribe: "lloré por usted toda la noche y ya no me queda una sola lagrima; yo sé que nosotros podríamos ser amigos con sexo o sin sexo".

Ellison comenta a su jefe inmediato que se encontraba asustada por esta situación, solicitando la transferencia de Gray a otra área de trabajo ante la incomodidad que este le generaba. Gray fue amonestado por los actos de hostigamiento sexual cometidos contra Ellison y fue trasladado a otra oficina en noviembre de 1986. Sin embargo, cuatro meses después pudo regresar a la oficina donde se encontraba Ellison.

Ante esta situación, el Servicio de Impuestos Internos de San Mateo solicitó la asesoría de EEOC (*Equal Employment Opportunity Commission*), quienes llegaron a la conclusión de que en el caso en particular se había cumplido con tomar las medidas adecuadas para evitar que las conductas de Gray se repitieran. Frente a los nuevos actos de hostigamiento por parte de Grey, Ellison presentó una demanda en la Corte Federal contra Brady – quien era representante de la empresa. El tribunal rechazó la demanda alegando que Ellison no se encontraba en una situación de acoso sexual, al considerar que los hechos denunciados no subsumían esa conducta pues habían sido aislados y "genuinamente triviales".

Además, el Tribunal consideró que, al no ser el señor Gray jefe de la víctima (Ellison), su conducta carecía de eficacia para influir en las condiciones de empleo. Asimismo, de acuerdo a las características de la situación se reflejaba el comportamiento de un individuo que se encontraba enamorado y pretendía conquistar a su compañera, descartando las características del "típico hostigador".

Ellison apeló ante la Noveno Corte de Apelaciones de San Francisco, que revocó ese fallo al considerar que se había ignorado la perspectiva de la víctima, que es lo que experimenta una mujer de razonabilidad y criterio promedio cuando es acosada sexualmente. "Ese es el método que debe seguirse para examinar el ambiente de trabajo cuando se averigua si se ha deteriorado al grado de implicar discriminación".

De acuerdo con esta perspectiva, la evaluación de los hechos debe incluir un análisis de las diferentes experiencias de vida que atraviesan las mujeres y los hombres en sociedad, donde históricamente las mujeres han sido las principales víctimas de acciones de discriminación y violencia.

Algunas conductas que los hombres consideran inofensivas pueden agredir a muchas mujeres porque ellas son frecuentes víctimas de

estupro y asalto sexual. Las mujeres que soportan formas sutiles de asedio pueden estar razonablemente preocupadas de que en realidad constituyan preludio de una violación. Los hombres, que raramente sufren estos ataques, pueden interpretar dichas conductas como insignificantes porque no ven el marco de violencia que las contiene y que en cambio las mujeres sí están en condición de percibir.⁴⁴ [Énfasis agregado]

La Corte estableció además los procedimientos que deben seguir los funcionarios responsables de la gestión de recursos humanos de cada institución o empresa para investigar las denuncias por hostigamiento sexual laboral.

- i. Los empleadores deben *implementar políticas para evitar el acoso sexual y establecer procedimientos eficaces para remediarlo* cuando ocurra, debido a que estos actos constituyen una infracción grave a las leyes que prohíben la discriminación.
- ii. *Los empleadores están obligados a investigar los casos de hostigamiento sexual desde la perspectiva de la víctima*, que adquiere un significado distinto en el caso de hombres y mujeres.
- iii. Los supervisores o administradores deben *adoptar las medidas correctivas eficaces para el cese de los actos de hostigamiento sexual, que van desde la amonestación simple hasta el despido*.
- iv. *Las denuncias por acoso sexual no pueden recibir como respuesta una represalia*, que se puede dar al menoscabar las condiciones de empleo a raíz de un reclamo de tal naturaleza, que las modificaciones negativas en las condiciones laborales es un acto censurable e igualmente discriminatorio.⁴⁵ (Énfasis agregado)

De esta manera, la decisión de la Novena Corte de Apelaciones de San Francisco incorporó la figura de la “**perspectiva de la mujer razonable**”, herramienta fundamental para un análisis adecuado de los actos de hostigamiento sexual que puedan ser denunciados por las trabajadoras, quienes por su condición de mujeres han sido sometidas históricamente a actos de discriminación y violencia en su contra.

[44] Ellison vs. Brady, Novena Corte de Apelaciones de San Francisco, 23.1.1991.

[45] *Ibidem*.

4.2. Janzen vs. Platy Enterprises⁴⁶ (Suprema Corte de Justicia de Canadá-1988)

En otoño de 1982, Dianna Janzen y Tracy Govereau trabajaban como camareras en el restaurante Pharos en la Provincia de Manitoba, en Canadá. El propietario y gerente del restaurante era el señor Eleftherois Anastasiadis.

Tommy Grammas, quien era cocinero del restaurante, se encontraba a cargo de la cocina durante el turno de noche. Si bien este empleado no tenía autoridad disciplinaria real sobre las camareras, fue presentado por el gerente como la persona que tendría el control sobre los empleados y empleadas de este turno. En este contexto, Grammas comenzó a acosar sexualmente a las camareras. A Dianna Janzen se le insinuó y tocó diferentes partes de su cuerpo en reiteradas oportunidades. De acuerdo a la declaración de Janzen: “[...] me toco las piernas y tocó mi rodilla, bajó hasta el área de la entrepierna. Cuando me resistía a sus avances sexuales, él me dijo que me callara o me dispararía. Empezó a gritarme delante del personal y criticar mi trabajo [...]”⁴⁷.

Janzen señaló de manera expresa su rechazo a los actos cometidos por Grammas. Cuando el ambiente se tornó más hostil, ella decidió informar al gerente sobre el acoso sexual que venía sufriendo. Sin embargo, Anastasiadis le respondió: “Si se trata de Tommy, no puedo hacer nada al respecto”. No obstante, cuando Anastasiadis le preguntó a Grammas sobre lo sucedido, negó todo.

Por su parte, Tracy Govereau manifestó que al finalizar su primera semana de trabajo, Tommy Grammas se le acercó y la besó en la boca, lo que intentó repetir en numerosas oportunidades. Incluso llegó a poner sus manos debajo de su suéter e intentó acariciar sus senos.⁴⁸

Luego de que ambas trabajadoras denunciaran a Grammas, este cesó los actos de hostigamiento sexual. Sin embargo, el ambiente de trabajo se tornó más hostil, puesto que el hostigador adoptó un comportamiento amenazante y desagradable contra Janzen y Govereau haciendo más difícil su trabajo. Tiempo después, Janzen renunció y el gerente resolvió el contrato de Govereau.

Frente a la falta de protección por parte de su empleador, las trabajadoras decidieron demandar, ante la Comisión de Derechos Humanos de la provincia de Manitoba, a Platy Enterprises Ltd., al propietario del restaurante Pharos y a Tommy Grammas (cocinero del restaurante), señalando que sufrieron acoso sexual por parte de este último, lo que se manifestó mediante insinuaciones y tocamientos indebidos; y que no recibieron ningún tipo de apoyo por parte de la empresa luego de haber presentado sus quejas. Asimismo, solicitaron una indemnización por daños y perjuicios, puesto que la situación de constante acoso sexual trajo como

[46] Recuperado de https://www.cdn-hr-reporter.ca/hr_topics/sexual-harassment/sexual-harassment-sex-discrimination Recuperado el 10 de mayo de 2018.

[47] *Ibidem*, p. 5.

[48] *Ibidem*, p. 7.

consecuencias daños psicológicos y problemas económicos al verse forzadas a renunciar a sus empleos.

La primera instancia del Tribunal de Derechos Humanos de la provincia de Manitoba determinó que efectivamente las demandantes fueron objeto de conductas de acoso sexual y que además fueron víctimas de discriminación sexual, concediéndoles una indemnización acorde con los daños y perjuicios en cada caso concreto, los cuales también debían ser pagados por la empresa, al ser solidariamente responsable de los actos cometidos por sus empleados.

Frente a este fallo, la empresa interpuso una apelación señalando que el tipo de conducta que dio origen a la demanda, es decir, el hostigamiento sexual, no es un delito que implique discriminación con base en el género, debido a que los actos se dieron de persona a persona y no contra un colectivo identificable como grupo (en este caso, las mujeres). En segunda instancia, la Corte determinó que si bien existían elementos para comprobar el tipo de conducta reclamada, no consideraron que el acoso sexual necesariamente implique discriminación con base en el sexo. En dicha instancia se evaluó la cuantía de las indemnizaciones y se disminuyó el monto de las reparaciones. Tanto la empresa como las víctimas recurrieron el fallo.

Este caso llegó al Tribunal Constitucional de Canadá, cuya función fue determinar si las apreciaciones de la primera y segunda instancia sobre el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo eran o no una forma de discriminación basado en el sexo, y por lo tanto una conducta prohibida y sancionada.

El Tribunal dictaminó que el hecho de que algunas mujeres –y no todas las mujeres– sean víctimas de acoso sexual no significa que la conducta no sea una forma de discriminación sexual. La Corte consideró que el elemento clave en este caso es que ambas mujeres eran empleadas que corrían el riesgo de ser objeto de acoso sexual por su propia condición de mujeres, debido a que ningún empleado de sexo masculino habría sido objeto de los mismos actos de hostigamiento bajo esas circunstancias.

En este sentido, la Corte establece que la “[...] discriminación en razón de sexo puede definirse como prácticas o actitudes que tienen el efecto de limitar las condiciones de empleo, o las oportunidades de empleo disponibles para los empleados, en la base de una característica relacionada con el sexo”.⁴⁹ Asimismo, esta misma instancia hace alusión a dos elementos que coexisten en una situación de hostigamiento sexual en los centros laborales: el poder y la autoridad.

La sentencia reconoce que, si bien tanto mujeres como hombres pueden ser víctimas de acoso sexual, la jerarquía en el mercado laboral es predominantemente masculina, por lo que los hombres tienen una mayor posibilidad de ejercer actos

[49] *Ibidem*, p. 22.

de hostigamiento sexual, debido a que son colocados en una posición jerárquica superior a las mujeres.

Finalmente, es importante destacar que la sentencia no solo reconoce la culpabilidad del hostigador (Tommy Grammas) y de la empresa por no actuar de manera diligente frente a este caso, también determinó que el hostigamiento sexual equivale a la discriminación por razón de sexo y que la empresa era solidariamente responsable por los actos de su empleado, incorporando así la perspectiva de género en las relaciones laborales.⁵⁰

4.3. Hostigamiento sexual laboral en la Corte Superior de Justicia de Lima

El vocal Jovino Guillermo Cabanillas Zaldívar, entonces presidente de la Corte Superior de Justicia de Lima, fue denunciado en setiembre del 2007 por la presunta comisión de actos de hostigamiento sexual en agravio de S.R.H.S., servidora de su despacho.

Frente a la denuncia, el Órgano de Control de la Magistratura (OCMA) ordenó la suspensión temporal del vocal Cabanillas, mientras se desarrollaba la investigación disciplinaria por la denuncia de presunto hostigamiento sexual en agravio de dos ex empleadas de su despacho, conducta irregular que comprometería gravemente el decoro y dignidad del cargo, de acuerdo al artículo 201º, incisos 2), 4) y 6) de la Ley Orgánica del Poder Judicial y a la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Mediante Resolución N° 058-2008-PCM del 7 de mayo del 2008, el Consejo Nacional de la Magistratura (CNM) abrió proceso disciplinario al vocal Guillermo Cabanillas. El 23 de mayo del mismo año, Cabanillas presentó su descargo, donde negó los cargos formulados y afirmó que la falsedad de los mismos había sido ampliamente alegada durante la investigación preliminar tramitada por la OCMA, entidad ante la que presentó pruebas testimoniales con la finalidad de acreditar que los hechos nunca se produjeron. Asimismo, señaló que el caso escondía un ardid montado por personas interesadas en lograr su separación de la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

De acuerdo a la queja verbal formulada por la primera afectada, desde un primer momento Cabanillas desplegó actitudes demasiado afectuosas como tocarle la mano y besarle la cara. El hecho más desagradable, sin embargo, ocurrió el 27 de agosto del 2007, cuando se abalanzó y forcejeó con ella, besándola en el cuello, la cara y las orejas a pesar de su resistencia. Cuando le solicitó que se detuviera, Cabanillas le respondió que tenía una mente maliciosa y que él la veía como su nieta, insistiéndole que no comente a nadie lo ocurrido e indicándole que estando en la

[50] *Ibidem*, pp. 25 y 26.

presidencia podía conseguir una serie de ventajas. Además, dijo que siendo ella su secretaria personal, la relación debía ser de confianza absoluta, lo que implicaba un contacto íntimo.⁵¹

Las declaraciones en su contra fueron corroboradas por la declaración del Jefe de Personal de la Corte Superior de Justicia de Lima. En dicha queja, la agraviada también mencionó que en una oportunidad el procesado le pidió que se quitara el abrigo para apreciarla (ver sus curvas y belleza), lo que la motivó a solicitar su cambio de oficina. Cabanillas se negó, manifestando que no iba a dejar que se vaya a ninguna Sala o Juzgado porque ya la tiene en Presidencia, y no la iba a dejar ir.⁵²

Mediante Resolución N° 45, la OCMA amplió de oficio dicha investigación en virtud a la declaración prestada por la ex servidora judicial de iniciales I.J.E.F., quien manifestó que en una de las oportunidades que almorzó con el doctor Cabanillas Zaldívar, este le dijo que se parara y le dio un abrazo. Posteriormente le dijo que se quite las sandalias, que quería tocarle los pies, argumentando que los pies son un punto de la mujer, utilizando una palabra que ella no entendió. Ante su negativa, Cabanillas le dijo “tranquila, siéntate”, que podía ser su abuelito, que no pensara mal.⁵³

Asimismo, la ex servidora señaló que en una oportunidad, Cabanillas le dijo que lo acompañara al baño porque quería hacer unos cambios en el papel tapiz. Una vez ahí, cerró la puerta. Fue en ese momento cuando se le acercó y la abrazó por la espalda, y, al voltearse, metió la mano por debajo de su chompa y le acarició la espalda, ante lo cual le dijo al magistrado que “No”. Después él le cogió la cara con sus dos manos e intentó besarla. Nuevamente le dijo que “No”, ante lo cual el procesado replicó que cuando estuviera dispuesta a darle un beso, se lo pida. Ella le respondió que eso nunca iba a pasar. Cabanillas replicó: “Ya vamos a ver”.⁵⁴

Finalmente, el CNM valoró los indicios y pruebas para reconstruir situaciones que ayudaron a dilucidar la gravedad de los hechos. Por ejemplo: la costumbre del magistrado de almorzar a diario únicamente con miembros femeninos de su personal, en una oficina contigua a su despacho que tiene una puerta de difícil acceso; que ninguna de las dos servidoras agredidas tenía enemistad con él previo a la agresión, lo que justificaría una falsa denuncia; la separación inmotivada de ambas de sus cargos por orden de Cabanillas; los perfiles psicológicos del implicado y las víctimas, revelando en estas una “reacción ansiosa situacional a estresor de tipo sexual en remisión”; la concordancia de los testimonios; las desgarradoras declaraciones de las jóvenes, entre otros.

[51] Resolución N° 140-2008-PCNM del CNM del 29 de setiembre del 2008, p. 6. Recuperado de: <https://www.cnm.gob.pe/webcnm/archivos/pdf/2009/gpd/PDR1402008PCNMCabanillas.pdf>.

[52] *Ibidem*, p. 7.

[53] *Ibidem*.

[54] *Ibidem*.

El CNM concluyó el proceso disciplinario y resolvió la destitución del doctor Jovino Guillermo Cabanillas Zaldívar. Frente a esta situación, Cabanillas solicitó la reconsideración de la Resolución N° 140-2008-PCNM. No obstante, el CNM declaró infundada la reconsideración (Resolución N° 0042-2009-CNM del 18 de agosto del 2009).



Conclusiones

1. El 78% de las personas encuestadas (representantes de las oficinas de Gestión de Recursos Humanos de gobiernos regionales) considera a la inclusión de las mujeres en el ámbito laboral como un avance en la sociedad y un beneficio para la economía social y familiar. Sin embargo, todavía persisten algunas opiniones que acusan a dicha inclusión de nociva, principalmente porque dicen que lleva a la mujer a descuidar su rol en el cuidado de la familia.
2. A pesar de que los denominados “piropos” son un tipo de conducta que no debe producirse en el ámbito laboral, puesto que se trata de expresiones no requeridas sobre algún atributo físico o sobre la forma de vestir de la persona, ocho de los 14 hombres entrevistados (oficinas de Gestión de Recursos Humanos de gobiernos regionales) opinaron que los piropos debían ser analizados de acuerdo al contexto para ser considerados como actos de hostigamiento sexual laboral.
3. El hostigamiento sexual laboral tiene como causa las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres. El cuerpo – generalmente el femenino – es visto como objeto, además de ser una forma de violencia mediante la cual, principalmente los hombres, buscan intimidar a las mujeres, considerándolas “invasoras” de un espacio en el cual no deben estar, puesto que en el

imaginario social la responsabilidad sigue trasladándose a la mujer, quien con su forma de vestir “provoca” este tipo de actos.

4. A pesar de los más de diez años de vigencia de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su reglamento, aún no ha merecido un desarrollo procedimental estándar, ya que existen 03 ministerios y gobiernos regionales que no cuentan con normas internas que desarrollen los procedimientos que se deben seguir en los casos de hostigamiento sexual laboral. De esta manera, de los 25 gobiernos regionales, solo el 44% (11) cuenta con una normativa interna (como una directiva) que regula el procedimiento para la prevención y sanción de los actos de hostigamiento sexual; el 64% (16) solo aprobó una ordenanza declarando de interés regional la prevención, atención y protección frente al hostigamiento sexual. Del total de ministerios, tres (Producción, Salud y Cultura) no cuentan con directiva interna que regule procedimientos en los casos de hostigamiento sexual.
5. El 61% de las personas encuestadas (representantes de las oficinas de Gestión de Recursos Humanos de gobiernos regionales) no considera que los casos de hostigamiento sexual laboral se dieran de manera frecuente. La escasa cantidad de denuncias sobre estos casos se relaciona directamente con las opiniones recogidas en las encuestas, donde persisten ideas que responsabilizan a las mujeres como causantes del hostigamiento sexual debido a su forma de vestir, o que aceptan los “piropos” como una conducta permitida en un centro de trabajo.
6. La falta de pruebas en los casos denunciados por hostigamiento sexual laboral ha sido un factor determinante para archivar las denuncias. Del total de gobiernos regionales, que se les solicitó información sobre casos de hostigamiento sexual laboral en sus instituciones, solo 4 de ellos reportaron tener 5 casos de los cuales 3 fueron archivados o declarados improcedentes; en el caso del Poder Judicial, de 5 casos identificados no se tiene información del término del proceso; y en el Ministerio Público, de 10 casos registrados, 5 fueron archivados.

El hostigamiento sexual laboral suele ser una conducta que se da alejada de testigos y donde obtener pruebas físicas de los hechos es sumamente difícil, motivo por el cual la investigación debe tomar en cuenta la declaración de la víctima, así como el informe psicológico que da muestra de las consecuencias de esta manifestación de violencia en la salud mental de la denunciante, todo ello desde la “perspectiva de la víctima razonable” detallada en el presente informe.

7. De acuerdo a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en concordancia con lo establecido por el Decreto Supremo N° 012-2017-JUS,⁵⁵ la entidad pública tiene la obligación de inscribir la sanción impuesta –en el marco de un procedimiento administrativo disciplinario– al servidor público denunciado en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (anteriormente el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido),⁵⁶ a fin de que la entidad garantice el cumplimiento de las sanciones y no permita que personas con inhabilitación vigente presten servicios al Estado.

8. De acuerdo con el artículo 25° del reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) sanciona como infracciones muy graves en las relaciones laborales los actos de hostigamiento sexual, motivo por el cual una víctima de hostigamiento o acoso sexual en el ámbito laboral del sector privado puede solicitar la intervención de la inspección de trabajo, presentando la denuncia ante la Sunafil o la Dirección de Inspección del Trabajo de las direcciones o gerencias regionales de trabajo y promoción del empleo competente. En el caso de que la víctima sea una servidora o funcionaria pública, podría solicitar la intervención de la Sunafil siempre que se encuentre sujeta al régimen laboral de la actividad privada, lo que deja fuera del ámbito de protección a las víctimas que estén sujetas al régimen CAS u otros regímenes especiales.

[55] Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1295, que modifica el artículo 242° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, y establece disposiciones para garantizar la integridad en la Administración Pública. Esta norma deroga el artículo 121° de la Ley del Servicio Civil, estableciendo el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles, que es una plataforma electrónica en la que se inscribe la información de las sanciones administrativas disciplinarias y funcionales impuestas contra servidores civiles y ex servidores civiles, así como las sanciones penales que inhabilitan para el ejercicio de la función pública, el cual se publicita a través del módulo de consulta ciudadana. Dicho registro tiene por finalidad dar a conocer las sanciones administrativas disciplinarias y funcionales impuestas a los servidores civiles, así como los impedimentos para el ejercicio de la función pública.

[56] Es una herramienta del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, donde se inscriben y se actualizan las sanciones impuestas a los servidores públicos –cuyo registro es obligatorio–, las mismas que se publicitan a través del módulo de consulta ciudadana. Se encuentra regulado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. Servir se encarga de administrar el registro, dicta las directivas para su funcionamiento y supervisa el cumplimiento de las obligaciones de las entidades públicas. Información recuperada de: <http://www.servir.gob.pe/rnsdd-registro-nacional-de-sanciones-de-destitucion-y-despido/preguntas-frecuentes-sobre-el-registro-nacional-de-sanciones-de-destitucion-y-despido-rnsdd/> [Consultado el 15 de febrero del 2018].



Recomendaciones

A la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir)

En tanto órgano rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el sector público⁵⁷:

1. ELABORAR y APROBAR los lineamientos generales, y establecer criterios específicos respecto a la atención de denuncias o quejas sobre acoso y hostigamiento sexual laboral en la Administración Pública.
2. SUPERVISAR de modo sistemático la debida aplicación de los instrumentos normativos en materia de acoso y hostigamiento sexual en la Administración Pública, teniéndose en cuenta que en estos casos la especificidad en estos casos.
3. ESTABLECER que en los casos de hostigamiento sexual laboral, el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles debe consignar de manera específica la causal por la cual ha sido sancionado el trabajador o trabajadora.

A la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil)

Para que en el marco de sus competencias proceda con:

1. ELABORAR protocolos de intervención específicos en casos de acoso y

[57] Teniéndose en cuenta que desde la entrada de vigencia del Reglamento de la Ley de Servicio Civil (14 setiembre del año 2014), los casos de hostigamiento sexual laboral al interior de las instituciones públicas se registrarán por su normativa específica y no por la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento.

hostigamiento sexual durante el procedimiento de inspección laboral.

2. INTENSIFICAR las acciones de prevención y mecanismos de denuncia en los centros de labores privados y públicos, a fin de que las personas puedan conocer cuáles son las funciones de la Sunafil en los casos de hostigamiento sexual laboral, o solicitar una inspección en su centro de trabajo de ser necesario.

A los despachos ministeriales de Ministerio de Producción, el Ministerio de Salud y el Ministerio de Cultura:

1. APROBAR y PUBLICAR directivas o lineamientos internos que regulen el procedimiento para la prevención y sanción de los actos de hostigamiento sexual, así como el procedimiento que debe seguirse frente a una denuncia o queja.

A los gobiernos regionales de Amazonas, Áncash, Apurímac, Ica, Madre de Dios, Moquegua y Ucayali:

2. APROBAR y PUBLICAR una directiva, reglamentos internos u otra normativa análoga sobre el procedimiento para la denuncia, investigación y sanción del hostigamiento sexual laboral, así como las medidas de prevención que deben adoptarse en sus instituciones.

A los gobiernos regionales de Cusco, Junín, La Libertad, Lambayeque, Loreto, San Martín, Cajamarca, Callao y Lima:

3. APROBAR ordenanzas regionales que declaren de interés de la región la prevención, atención y protección de las personas frente al hostigamiento sexual laboral.

ANEXO 1

Marco normativo nacional e internacional sobre el tratamiento del acoso u hostigamiento sexual laboral

1. A nivel internacional

El hostigamiento sexual afecta la dignidad humana, la integridad física, psicológica y moral, discrimina y excluye la participación de las mujeres en los ámbitos públicos, limitando su acceso a oportunidades de trabajo y estudio.

De acuerdo al marco jurídico internacional, contamos con ciertos instrumentos que prohíben y rechazan toda conducta o comportamientos que constituyan actos de hostigamiento sexual. Entre ellos se encuentra la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que respecto de los Estados parte dispone lo siguiente:

Se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.⁵⁸

Adicionalmente, consagra que: “Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral”, derechos fundamentales que se ven afectados cuando es víctima de actos de acoso u hostigamiento sexual.⁵⁹

Uno de los instrumentos internacionales más importantes en el reconocimiento y protección de los derechos de las mujeres es la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer⁶⁰ (Cedaw), cuyo artículo 3º establece que:

Los Estados Parte tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas

[58] Convención Americana sobre Derechos Humanos. (1969).. Pacto de San José, artículo 1º, inciso 1.

[59] Ídem, artículo 5º, inciso.

[60] Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 34/180, del 18 de diciembre de 1979, y aprobada por el Perú mediante Resolución Legislativa Nº 23432 del 4 de junio de 1982. El instrumento de ratificación es de fecha 13 de setiembre de 1982 y entró en vigor para Perú el 13 de octubre de 1982.

apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

En esta misma línea, el artículo 5º, literal a) de la misma Convención establece la obligación de los Estados de “modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole basadas en la idea de inferioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombre y mujeres”.

En este sentido, la Cedaw reconoce el hostigamiento sexual como una manifestación de discriminación y violencia de género, señalando en su Recomendación General N° 19 que “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”.⁶¹

Igualmente, esta misma Recomendación define el hostigamiento sexual (artículo 11º, numeral 18) como:

El hostigamiento sexual incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil.

Asimismo, en el numeral 24, literal j) de la Recomendación N° 19, la Cedaw recomienda a los Estados Parte “que incluyan en sus informes, datos sobre el hostigamiento sexual y sobre las medidas adoptadas para proteger a la mujer del hostigamiento sexual y de otras formas de violencia o coacción en el lugar de trabajo”.

Por su parte, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención “Belém Do Pará”),⁶² desarrolló un tratado específico que aborda la problemática de la violencia contra las mujeres. En el artículo 1º define la violencia contra las mujeres como “cualquier acción o conducta basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicoló-

[61] Cedaw. Adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en el 11º periodo de sesiones, 1992.

[62] Adoptada durante el vigésimo cuarto periodo de sesiones de la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos (OEA), el 9 de junio de 1994 en Belém Do Pará, Brasil. Entró en vigor el 5 de marzo de 1995.

gico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”.

Partiendo de esta definición, en el artículo 2º, literal b) se reconoce a la violencia contra la mujer como aquella que:

[...] tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar.

Esta misma Convención reconoce el derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral, así como la dignidad inherente a su persona (artículo 4º, literales b y e). También consagra el derecho de toda mujer a vivir una vida libre de violencia tanto en el ambiente público como en el privado (artículo 3º), y el derecho de las mujeres a ser libres de toda forma de discriminación (artículo 6º, literal a).

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través del Convenio N° 111 sobre discriminación (empleo y ocupación),⁶³ establece como discriminación “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación” (artículo 1º, literal a).

El único convenio internacional que prohíbe literalmente el acoso u hostigamiento sexual en el trabajo es el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales,⁶⁴ el cual consagra que los gobiernos deberán adoptar, en el marco de su legislación nacional y en cooperación con los pueblos interesados, medidas especiales para garantizar que “los trabajadores pertenecientes a estos pueblos gocen de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el hostigamiento sexual” (artículo 20º, numeral 3, literal d).

Finalmente, cabe señalar que en la Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos celebrada en Viena en el año 1993, se subrayó: “[...] la especial importancia de la labor destinada a eliminar la violencia contra la mujer en la vida pública y privada, a eliminar todas las formas de acoso sexual, la explotación y la trata de mujeres [...]”.⁶⁵

2. A nivel nacional

A nivel nacional, la Constitución Política del Perú, en su artículo 1º, reconoce el derecho de toda persona a su integridad moral, psíquica y física, así como a su libre

[63] Adoptado en Ginebra, 42ª reunión CIT del 25 junio de 1958.

[64] Adoptado en Ginebra, 76ª reunión CIT del 27 junio de 1989.

[65] Aprobados en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, el 25 de junio de 1993. párr. 38

desarrollo personal (artículo 2º, numeral 1). En este sentido, nadie debe ser víctima de violencia moral, psíquica o física, ni ser sometido a torturas o a tratos inhumanos o humillantes (artículo 2º, numeral 24, literal h).

Asimismo, en su artículo 22º reconoce que el “trabajo es un derecho y un deber y un medio de realización de la persona”. reconociendo a su vez que la existencia de una relación laboral entre empleador/a y trabajador/a no puede limitar el respeto de los derechos fundamentales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajadora/, en cumplimiento del artículo 23º, tercer párrafo.

Es preciso recordar que nuestro ordenamiento constitucional reconoce además que toda relación laboral debe fundamentarse en el respeto del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sin mediar alguna forma de discriminación (artículo 26º, numeral 1). Si bien la Constitución no reconoce expresamente la prohibición de todo acto que constituya hostigamiento sexual, sí reconoce y garantiza el pleno ejercicio de los derechos fundamentales, lo que implica la prohibición de todo comportamiento o conducta que conlleve algún acto de hostigamiento sexual.

Cabe resaltar que el artículo 55º de la Constitución Política establece que “los tratados celebrados por el Estado y en vigor forman parte del derecho nacional”. Asimismo, la Cuarta Disposición Final y Transitoria señala que “las normas relativas a los derechos humanos y a las libertades que la Constitución reconoce, se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y convenios internacionales de la misma materia ratificados por el Perú”. Del mismo modo, el artículo V del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, resalta que el contenido y alcances de los derechos constitucionales protegidos deben interpretarse tomando en cuenta “las decisiones adoptadas por los tribunales internacionales sobre derechos humanos constituidos según tratados de los que el Perú es parte”. Por lo tanto, se reconoce a los tratados internacionales suscritos y ratificados por el Estado peruano como normas del propio derecho interno, entre ellos los referidos a los derechos humanos.

Nuestro ordenamiento jurídico, a través de la Ley N° 30364 del 23 de noviembre del 2015, reconoce al acoso u hostigamiento sexual que se produce en lugar de trabajo, como una de las manifestaciones de violencia contra las mujeres que se perpetúa en el ámbito público, conforme lo establece el artículo 5º, literal b de la mencionada Ley.

El primer intento por definir el marco normativo sobre el hostigamiento sexual se dio con la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual del 27 de febrero del 2003. Posteriormente se aprobó el Reglamento de la Ley N° 27942, mediante Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, el 26 de noviembre del mismo año.

Resulta importante mencionar que en el año 2009, la Ley N° 27942, Ley

de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, fue modificada por la Ley N° 29430, a través de la cual se amplía la figura del chantaje sexual típico a la del hostigamiento sexual ambiental.

Por otro lado, la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del 16 de marzo del 2007, señala en el artículo 6°, literal f), como parte de los lineamientos de Poder Ejecutivo, gobiernos regionales y gobiernos locales:

Garantizar el derecho a un trabajo productivo, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, incorporando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, entre mujeres y hombres, en el acceso al empleo, en la formación, promoción y condiciones de trabajo de igual valor. Se incluye entre los derechos laborales la protección frente al hostigamiento sexual y la armonización de las responsabilidades familiares y laborales.

Respecto a las políticas públicas, el Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021 reconoce como una de las modalidades de la violencia de género el hostigamiento sexual laboral. Asimismo, de acuerdo a la matriz del plan estratégico elaborado para la implementación y ejecución del mencionado Plan Nacional, el indicador 1.6.3. de la acción estratégica 1.6., establece como meta al 2021 que un 50% de entidades públicas implementan acciones para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual laboral.

De manera más reciente, el 4 de diciembre del 2017, mediante Resolución Viceministerial N° 005-2017-MTPE, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo publicó la “Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público”. Uno de los puntos más interesantes que se abordan en este documento, son las falsas creencias que existen con relación al hostigamiento sexual laboral, los cuales son desmitificados como se observa a continuación:

- a. Es falso que el hostigamiento sexual sea un problema poco frecuente, que solo se produce en determinados ambientes de trabajo. Esta forma de violencia se da de manera muy frecuente y en cualquier espacio laboral, sea este público o privado, formal o informal.
- b. No es cierto que los hostigadores no pretenden ofender a las víctimas, que su actuación es percibida de manera incorrecta por una persona “demasiado” sensible. Toda conducta sexual que afecta a quien la recibe es una forma de hostigamiento sexual.
- c. La víctima no provoca al hostigador con su conducta o forma de vestir. El

culpar a las mujeres de los actos de violencia de los que son víctimas (por cómo se vistió, respondió, si salió sola de noche, si tomó alcohol, etc.) es una conducta habitual producto de los estereotipos y prejuicios de género.

- d. El hostigamiento sexual laboral no se limita a acciones físicas concretas, como los tocamientos. Las insinuaciones, las miradas, los gestos o las expresiones de naturaleza sexual no bienvenida son manifestaciones de esta forma de violencia.
- e. La mayoría de denuncias no son falsas ni responden a un acto de despecho, venganza o chantaje de la víctima. Sumado al hecho de que usualmente se culpa a la víctima de los hechos de violencia, existe una gran tolerancia social frente al acoso, siendo el mismo malinterpretado como “galanteo”.

En adición a lo expuesto, es importante destacar las acciones que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) ha venido realizando, con el propósito de eliminar esta forma específica de discriminación y violencia de género como es el hostigamiento sexual en el trabajo. En el marco de sus competencias, el MTPE inauguró el 3 de febrero del 2018 el primer módulo denominado “Trabaja sin acoso”, cuyo objetivo es brindar información y asesoramiento, a fin de canalizar las denuncias y acompañar en el proceso a las víctimas que hayan sufrido acoso u hostigamiento sexual en sus centros laborales.

Del mismo modo, mediante Resolución Ministerial N° 041-2018-TR del 7 de febrero del 2018, el MTPE declaró el 27 de febrero de cada año como el “Día de la Lucha contra el Hostigamiento Sexual en el Ámbito Laboral”.

3. Regulación del acoso u hostigamiento sexual laboral en el servicio civil –Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir)

El 21 de junio del 2008 se creó Autoridad Nacional del Servicio Civil, a través del Decreto Legislativo N° 1023, con la finalidad de optimizar las funciones de las entidades de la Administración Pública por medio de la reforma del servicio civil. En este marco, Servir, como organismo técnico especializado, formula la Política Nacional del Servicio Civil, ejerce la rectoría del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y resuelve las controversias sobre los recursos humanos en el Estado.

Como parte de la mencionada reforma, en julio del 2013 se publicó la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, a fin de establecer un régimen único y exclusivo para las personas que presten servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus

potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas.⁶⁶

Entre los principios que contempla la Ley N° 30057 y su reglamento,⁶⁷ se encuentra el principio de igualdad de oportunidades, el mismo que en el ámbito del servicio civil deberá ser interpretado de conformidad con la Constitución y los instrumentos internacionales sobre derechos humanos ratificados por el Estado peruano, como es la Cedaw.

Uno de los temas más importantes desarrollados por la Ley del Servicio Civil y su reglamento es el régimen disciplinario y sancionador. El artículo 85° establece que “son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: “k) el hostigamiento sexual [...], m) discriminación por razón de sexo [...]” (énfasis agregado). Cabe señalar que dicho proceso administrativo disciplinario está regulado por la Ley N° 30057 y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC: “Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”.⁶⁸

La sanción aplicable a los actos de hostigamiento o acoso sexual, de acuerdo al artículo 87° de la Ley de Servicio Civil, “será proporcional a la falta cometida y se determinará evaluando la existencia de las condiciones siguientes: [...] e) la concurrencia de varias faltas, f) la participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas”. Asimismo, el reglamento señala en su artículo 98.2 que “de conformidad con el artículo 85°, literal a) de la Ley,⁶⁹ también son faltas disciplinarias: [...] e) acosar moral o sexualmente” (énfasis agregado).

Es necesario señalar, además, que de acuerdo a la Ley del Servicio Civil, en concordancia con lo establecido por el Decreto Supremo N° 012-2017-JUS,⁷⁰ la entidad pública tiene la obligación de inscribir la sanción impuesta –en el marco de un procedimiento administrativo disciplinario– al servidor público denunciado en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (anteriormente el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido),⁷¹ a fin de que la entidad garanti-

[66] Artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 30057.

[67] Aprobada por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y publicado en el diario oficial *El Peruano* el 13 de junio del 2014.

[68] Aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE del 20 de marzo del 2015.

[69] Artículo 85°.- “Son faltas de carácter disciplinario que según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: a) el incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento”.

[70] Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1295, que modifica el artículo 242° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, y establece disposiciones para garantizar la integridad en la Administración Pública. Esta norma deroga el artículo 121° de la Ley del Servicio Civil, estableciendo el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles, que es una plataforma electrónica en la que se inscribe la información de las sanciones administrativas disciplinarias y funcionales impuestas contra servidores civiles y ex servidores civiles, así como las sanciones penales que inhabilitan para el ejercicio de la función pública, el cual se publicita a través del módulo de consulta ciudadana. Dicho registro tiene por finalidad dar a conocer las sanciones administrativas disciplinarias y funcionales impuestas a los servidores civiles, así como los impedimentos para el ejercicio de la función pública.

[71] Es una herramienta del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, donde se inscriben y se actualizan las sanciones impuestas a los servidores públicos, cuyo registro es obligatorio, las mismas que se publicitan a través del módulo de consulta ciudadana. Se encuentra regulado por el *Decreto*

ce el cumplimiento de las sanciones y no permita que personas con inhabilitación vigente presten servicios al Estado.

Asimismo, el artículo 129° del Reglamento de la Ley N° 30057, prevé que todas las entidades públicas están obligadas a implementar un reglamento interno de los servidores civiles. Dicho documento tiene como finalidad establecer las condiciones en las cuales debe desarrollarse el servicio civil en la entidad, señalando los derechos y obligaciones del servidor/a civil y la entidad pública, debiendo contener como mínimo: “l) las *medidas de prevención y sanción del hostigamiento sexual*, así como el procedimiento que debe seguirse frente a una denuncia o queja relativa a esta materia” (énfasis agregado).

Finalmente, cabe agregar que, de acuerdo a la información remitida por Servir,⁷² desde el año 2015 a enero del 2018 se han registrado 22 sanciones por denuncias de hostigamiento sexual laboral en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles. En todos los casos, los agresores fueron hombres.

4. Labor de inspección de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil)

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral fue creada a través de la Ley N° 29981 del 15 de enero del 2013. Es un organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. En este marco, de acuerdo con el artículo 1° de la mencionada Ley, la Sunafil es responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral, y de seguridad y salud en el trabajo; así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias.

Respecto a su ámbito de competencia, la Sunafil desarrolla y ejecuta a nivel nacional todas las funciones y competencias establecidas en el artículo 3° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección de Trabajo,⁷³ y cumple el rol de autoridad central y ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo. En este contexto, la Sunafil ejerce las siguientes funciones:⁷⁴

- Supervisar el cumplimiento de la normativa sociolaboral, ejecutando las funciones de fiscalización dentro del ámbito de su competencia.
- Aprobar las políticas institucionales en materia de inspección del trabajo, en concordancia con las políticas nacionales y sectoriales.

Supremo N° 040-2014-PCM. Servir se encarga de administrar el registro, dicta las directivas para su funcionamiento y supervisa el cumplimiento de las obligaciones de las entidades públicas. Información recuperada de: <http://www.servir.gob.pe/rnsdd-registro-nacional-de-sanciones-de-destitucion-y-despido-rnsdd/preguntas-frecuentes-sobre-el-registro-nacional-de-sanciones-de-destitucion-y-despido-rnsdd/> [Consultado el 1 de febrero del 2018].

[72] Oficio N° 0677-2018-SERVIR/GDSRH del 15 de febrero del 2018.

[73] Publicada en el diario oficial *El Peruano* el 22 de julio del 2006.

[74] Artículo 4° de la Ley N° 29981, que modifica la Ley N° 28806, Ley General de Inspección de Trabajo, y la Ley N° 27867, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales.

- Formular y proponer las disposiciones normativas de su competencia.
- Vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y las condiciones contractuales en el orden sociolaboral que se refieran al régimen de común aplicación o a regímenes especiales.
- Imponer las sanciones legalmente establecidas por el incumplimiento de las normas sociolaborales, en el ámbito de su competencia.
- Fomentar y brindar apoyo para la realización de actividades de promoción de las normas sociolaborales, así como para el desarrollo de las funciones inspectivas de orientación y asistencia técnica de los gobiernos regionales.
- Prestar orientación y asistencia técnica especializada dentro de su ámbito de competencia.
- Ejercer la facultad de ejecución coactiva respecto de las sanciones impuestas en el ejercicio de sus competencias.
- Prestar la orientación que le señala la Ley o que le son encomendadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de su ámbito de competencia.

Asimismo, como parte de la inspección laboral en el trabajo, el artículo 25° del reglamento de la Ley N° 28806 sanciona como infracciones muy graves en las relaciones laborales “los actos de hostilidad y el hostigamiento sexual laboral, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales” (artículo 25°, numeral 14), así como no adoptar las medidas necesarias para prevenir actos de hostilidad y hostigamiento sexual (artículo 25°, numeral 15).

Es necesario precisar que, de conformidad con el artículo 4° de la Ley N° 28806, la actuación de la inspección del trabajo a cargo de los órganos o dependencias del Sistema de Inspección del Trabajo se extiende a todos los sujetos obligados o responsables del cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud, ya sean personas naturales o jurídicas, públicas o privadas.

Asimismo, la Directiva N° 001-2016-SUNAFIL/INI: “Reglas generales para el ejercicio de la función inspectiva” (Resolución de Superintendencia N° 039-2016-SUNAFIL), establece dentro del ámbito de actuación de la inspección del trabajo en las entidades públicas lo siguiente:

- En caso el empleador sea del sector público o de empresas pertenecientes al ámbito de la actividad empresarial del Estado, podrán desarrollarse actuaciones inspectivas siempre que se encuentren sujetos al régimen laboral de la actividad privada o cuando el o los trabajadores tengan una relación contractual que esté comprendida en dicho régimen laboral.
- No se encuentran dentro del ámbito de competencia de la inspección del

trabajo los trabajadores del régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), regulado por el Decreto Legislativo N° 1057 y sus normas modificatorias.

- Si en alguna entidad de la Administración Pública existen personas que prestan servicios bajo diversos regímenes laborales, las actuaciones inspectivas se siguen únicamente respecto de los trabajadores que se encuentren bajo el régimen laboral de la actividad privada o les corresponda la aplicación de dicho régimen, dejando a salvo el derecho de aquellas personas que no pertenecen a dicho régimen laboral, a efectos de que puedan acudir a la vía legal pertinente, de considerarlo necesario.

Teniéndose en cuenta lo anteriormente descrito, es válido señalar que una víctima de hostigamiento o acoso sexual en el ámbito laboral del sector privado puede solicitar la intervención de la inspección de trabajo, presentando la denuncia ante la Sunafil o la Dirección de Inspección del Trabajo de las direcciones o gerencias regionales de trabajo y promoción del empleo competente. En el caso de que la víctima sea una servidora o funcionaria pública, podría solicitar la intervención de Sunafil siempre que se encuentre sujeta al régimen laboral de la actividad privada, lo que deja fuera del ámbito de protección a las víctimas que estén sujetas al régimen CAS u otros regímenes especiales.

Esto último constituye una sustancial diferencia con la competencia de Servir, puesto que su ámbito de protección alcanza a todos los servidores/as públicos/as,⁷⁵ independientemente del régimen laboral en que se encuentren.

[75] Régimen de la carrera pública-DL. 276, el régimen de la actividad privada-DL. 728, los Contratos Administrativos de Servicios-DL. 1057 y los regímenes especiales.

ANEXO 2

Oficios remitidos a los gobiernos regionales recomendando la aprobación de una normativa interna sobre el procedimiento para la denuncia, investigación y sanción del hostigamiento sexual laboral



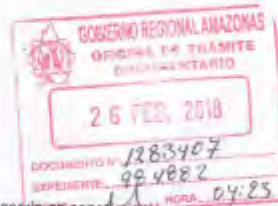
CARGO

"Año del Diálogo y Reconciliación Nacional"
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

Chachapoyas, 26 de febrero de 2018

OFICIO N° 122-2018-DP / AMAZ

Señor
Gilmer Horna Corrales
Gobernador Regional de Amazonas
Jr. Ortiz Arrieta 1250
Chachapoyas -



De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y, a la vez ponerle en conocimiento que en el marco del día de la lucha contra el hostigamiento sexual en el ámbito laboral¹, la Defensoría del Pueblo ha emitido el Informe de Adjuntía N° 007-2018-DP/ADM "Aproximación a la problemática del hostigamiento sexual laboral contra mujeres. Supervisión a ministerios y gobiernos regionales", cuyo objetivo es contar con una primera aproximación a esta problemática y conocer como se viene abordando la misma desde los gobiernos regionales y ministerios.

El citado informe se centra en una de las manifestaciones de violencia contra las mujeres más frecuentes en el ámbito laboral, como es el hostigamiento sexual, pero que es raramente denunciado por temor a represalias o a la pérdida del empleo. Este problema no solo perjudica el desarrollo profesional de las mujeres que se ven sometidas a estos actos sino que además afecta a la sociedad en general al disminuir su capacidad productiva cuya labor aporta al crecimiento económico de nuestro país.

Los resultados de este estudio denotan que todavía persiste la idea de responsabilizar a las mujeres como causantes del hostigamiento sexual por su forma de vestir o por considerar que los propios son una conducta permitida en un centro de trabajo. Asimismo, la falta de pruebas en estos casos es un factor determinante para archivar las denuncias, debido a que en la mayoría de estos casos solo se cuenta con la declaración de la víctima.

En consideración con lo expuesto y al amparo de las funciones legal y constitucionalmente atribuidas en el artículo 162° de la Constitución Política, así como del artículo 26° de la Ley N° 26520, Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo, nos permitimos recomendar:

1. Aprobar y publicar una directiva, reglamento interno u otra normativa análoga sobre el procedimiento para la denuncia, investigación y sanción del hostigamiento sexual laboral, así como las medidas de prevención que deben adoptarse en su institución.

En tal sentido, y en atención a su reconocido compromiso con la defensa de los derechos fundamentales de las mujeres, me permito solicitarle disponer las medidas necesarias para la implementación de las referidas recomendaciones, así como para que se nos informe sobre ello.

En la confianza de contar con la debida atención al presente, me valgo de la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración.



ANGELA MARÍA CRUZ TIMOTEO
Jefe (e) de la Oficina Defensorial de Amazonas

¹ El cual tiene como fecha el 27 de febrero. Aprobado mediante Resolución Ministerial N° 041-2018-TR, publicado en el diario oficial El Peruano el 7 de febrero de 2018.



Oficina del Diálogo y Reconstrucción Nacional



Oficio N° 115 -2018-DP/OD-UCAY

Pucallpa, 26 de febrero de 2018

Señor
MANUEL GAMBINI RUPAY
Gobernador de la Región Ucayali
Avenida Raymondi 220

Presente.-

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y, a la vez ponerle en conocimiento que en el marco del día de la lucha contra el hostigamiento sexual en el ámbito laboral¹, la Defensoría del Pueblo ha emitido el Informe de Adjuntía N° 007-2018-DP/ADM "Aproximación a la problemática del hostigamiento sexual laboral contra mujeres. Supervisión a ministerios y gobiernos regionales", cuyo objetivo es contar con una primera aproximación a esta problemática y conocer como se viene abordando la misma desde los gobiernos regionales y ministerios.

El citado informe se centra en una de las manifestaciones de violencia contra las mujeres más frecuentes en el ámbito laboral, como es el hostigamiento sexual, pero que es raramente denunciado por temor a represalias o a la pérdida del empleo. Este problema no solo perjudica el desarrollo profesional de las mujeres que se ven sometidas a estos actos sino que además afecta a la sociedad en general al disminuir su capacidad productiva cuya labor aporta al crecimiento económico de nuestro país.

Los resultados de este estudio denotan que todavía persiste la idea de responsabilizar a las mujeres como causantes del hostigamiento sexual por su forma de vestir o por considerar que los piropos son una conducta permitida en un centro de trabajo. Asimismo, la falta de pruebas en estos casos es un factor determinante para archivar las denuncias, debido a que en la mayoría de estos casos solo se cuenta con la declaración de la víctima.

En consideración con lo expuesto y al amparo de las funciones legal y constitucionalmente atribuidas en el artículo 162° de la Constitución Política, así como del artículo 26° de la Ley N° 26520, Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo, nos permitimos recomendar:

1. Aprobar y publicar una directiva, reglamento interno u otra normativa análoga sobre el procedimiento para la denuncia, investigación y sanción del hostigamiento sexual laboral, así como las medidas de prevención que deben adoptarse en su institución.

En tal sentido, y en atención a su reconocido compromiso con la defensa de los derechos fundamentales de las mujeres, me permito solicitarle disponer las medidas necesarias para la

¹ El cual tiene como fecha el 27 de febrero. Aprobado mediante Resolución Ministerial N° 041-2018-PR, publicado en el diario oficial El Peruano el 7 de febrero de 2018.



"Año del Diálogo y Reconciliación Nacional"

implementación de las referidas recomendaciones, así como para que se nos informe sobre ello.

En la confianza de contar con la debida atención al presente, me valgo de la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,



NICOLÁS DE LA CRUZ FERNÁNDEZ MACA
Jefe de la Oficina Defensorial de Ucayali
DEFENSORÍA DEL PUEBLO

OFICINA DEFENSORIAL DE UCAYALI

Jirón Libertad N° 144 - Calleria - Pucallpa Telf: (061) 578633 577934 email: oducayali@defensoria.gob.pe



DEFENSORÍA DEL PUEBLO
Oficina Defensorial de Arequipa

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

OFICIO N° 0141-2018-DP/OD-ANC

Huaraz, 26/02/2018

Señor Ingeniero
Luis Fernando Gamarra Alor
Gobernador Regional (e)
Gobierno Regional de Huaraz
Campamento Vichay S/N
Independencia.-



De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y, a la vez ponerle en conocimiento que en el marco del día de la lucha contra el hostigamiento sexual en el ámbito laboral¹, la Defensoría del Pueblo ha emitido el Informe de Adjuntía N° 007-2018-DP/ADM "Aproximación a la problemática del hostigamiento sexual laboral contra mujeres. Supervisión a ministerios y gobiernos regionales", cuyo objetivo es contar con una primera aproximación a esta problemática y conocer como se viene abordando la misma desde los gobiernos regionales y ministerios.

El citado informe se centra en una de las manifestaciones de violencia contra las mujeres más frecuentes en el ámbito laboral, como es el hostigamiento sexual, pero que es raramente denunciado por temor a represalias o a la pérdida del empleo. Este problema no solo perjudica el desarrollo profesional de las mujeres que se ven sometidas a estos actos sino que además afecta a la sociedad en general al disminuir su capacidad productiva cuya labor aporta al crecimiento económico de nuestro país.

Los resultados de este estudio denotan que todavía persiste la idea de responsabilizar a las mujeres como causantes del hostigamiento sexual por su forma de vestir o por considerar que los piropos son una conducta permitida en un centro de trabajo. Asimismo, la falta de pruebas en estos casos es un factor determinante para archivar las denuncias, debido a que en la mayoría de estos casos solo se cuenta con la declaración de la víctima.

En consideración con lo expuesto y al amparo de las funciones legal y constitucionalmente atribuidas en el artículo 162° de la Constitución Política, así como del artículo 26° de la Ley N° 26520, Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo, nos permitimos recomendar:

1. Aprobar y publicar una directiva, reglamento interno u otra normativa análoga sobre el procedimiento para la denuncia, investigación y sanción del hostigamiento sexual laboral, así como las medidas de prevención que deben adoptarse en su institución.

¹ El cual tiene como fecha el 27 de febrero. Aprobado mediante Resolución Ministerial N° 041-2018-TR publicado en el diario oficial El Peruano el 7 de febrero de 2018.



DEFENSORÍA DEL PUEBLO
Oficina Defensorial de Ancash

En tal sentido, y en atención a su reconocido compromiso con la defensa de los derechos fundamentales de las mujeres, me permito solicitarle disponer las medidas necesarias para la implementación de las referidas recomendaciones, así como para que se nos informe sobre ello.

En la confianza de contar con la debida atención al presente, me valgo de la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,



Krina Karen Rodríguez Cuján
JEFA
OFICINA DEFENSORIAL DE ANCASH



DEFENSORÍA DEL PUEBLO

"Año del Diálogo y Reconciliación Nacional"
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

CARGO

Oficio N° 047-2018-DP/OD-MDD

Puerto Maldonado, 26 de febrero de 2018

Señor Gobernador
Luis Otsuka Salazar
Gobierno Regional de Madre de Dios
Jr. Cusco 350
Madre de Dios -



De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y, a la vez ponerle en conocimiento que en el marco del día de la lucha contra el hostigamiento sexual en el ámbito laboral¹, la Defensoría del Pueblo ha emitido el Informe de Adjuntía N° 007-2018-DP/ADM "Aproximación a la problemática del hostigamiento sexual laboral contra mujeres. Supervisión a ministerios y gobiernos regionales", cuyo objetivo es contar con una primera aproximación a esta problemática y conocer como se viene abordando la misma desde los gobiernos regionales y ministerios.



El citado informe se centra en una de las manifestaciones de violencia contra las mujeres más frecuentes en el ámbito laboral, como es el hostigamiento sexual, pero que es raramente denunciado por temor a represalias o a la pérdida del empleo. Este problema no solo perjudica el desarrollo profesional de las mujeres que se ven sometidas a estos actos sino que además afecta a la sociedad en general al disminuir su capacidad productiva cuya labor aporta al crecimiento económico de nuestro país.

Los resultados de este estudio denotan que todavía persiste la idea de responsabilizar a las mujeres como causantes del hostigamiento sexual por su forma de vestir o por considerar que los piropos son una conducta permitida en un centro de trabajo. Asimismo, la falta de pruebas en estos casos es un factor determinante para archivar las denuncias, debido a que en la mayoría de estos casos solo se cuenta con la declaración de la víctima.

En consideración con lo expuesto y al amparo de las funciones legal y constitucionalmente atribuidas en el artículo 162° de la Constitución Política, así como del artículo 26° de la Ley N° 26520, Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo, nos permitimos recomendar:

1. Aprobar y publicar una directiva, reglamento interno u otra normativa análoga sobre el procedimiento para la denuncia, investigación y sanción del hostigamiento sexual laboral, así como las medidas de prevención que deben adoptarse en su institución.

¹ El cual tiene como fecha el 27 de febrero. Aprobado mediante Resolución Ministerial N° 041-2018-TR publicado en el diario oficial El Peruano el 7 de febrero de 2018.

En tal sentido, y en atención a su reconocido compromiso con la defensa de los derechos fundamentales de las mujeres, me permito solicitarle disponer las medidas necesarias para la implementación de las referidas recomendaciones, así como para que se nos informe sobre ello.

En la confianza de contar con la debida atención al presente, me valgo de la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,



The image shows a blue circular official stamp of the Defensoría del Pueblo. The stamp contains the text "DEFENSORÍA DEL PUEBLO" at the top and "LIBRE DE DUDAS" at the bottom. In the center is a logo featuring a scale of justice and a figure. To the right of the stamp is a handwritten signature in blue ink. Below the signature, there is a line of text that reads "DR. O. GUZMÁN RAMÍREZ" and a date "15/05/2017".



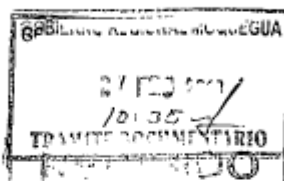
DEFENSORÍA DEL PUEBLO

"Año del Diálogo y Reconciliación Nacional"
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

OFICIO N° 0155-2018-DP/OD-MOQ

Moquegua, 26 de febrero del 2018

Señor:
JAIME RODRÍGUEZ VILLANUEVA
Gobernador Regional
Gobierno Regional de Moquegua
Malecón Ribereño S/N
Moquegua.-



De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y, a la vez ponerle en conocimiento que en el marco del día de la lucha contra el hostigamiento sexual en el ámbito laboral¹, la Defensoría del Pueblo ha emitido el Informe de Adjuntía N° 007-2018-DP/ADM "Aproximación a la problemática del hostigamiento sexual laboral contra mujeres. Supervisión a ministerios y gobiernos regionales", cuyo objetivo es contar con una primera aproximación a esta problemática y conocer como se viene abordando la misma desde los gobiernos regionales y ministerios.

El citado informe se centra en una de las manifestaciones de violencia contra las mujeres más frecuentes en el ámbito laboral, como es el hostigamiento sexual, pero que es raramente denunciado por temor a represalias o a la pérdida del empleo. Este problema no solo perjudica el desarrollo profesional de las mujeres que se ven sometidas a estos actos sino que además afecta a la sociedad en general al disminuir su capacidad productiva cuya labor aporta al crecimiento económico de nuestro país.

Los resultados de este estudio denotan que todavía persiste la idea de responsabilizar a las mujeres como causantes del hostigamiento sexual por su forma de vestir o por considerar que los piropos son una conducta permitida en un centro de trabajo. Asimismo, la falta de pruebas en estos casos es un factor determinante para archivar las denuncias, debido a que en la mayoría de estos casos solo se cuenta con la declaración de la víctima.

En consideración con lo expuesto y al amparo de las funciones legal y constitucionalmente atribuidas en el artículo 162° de la Constitución Política, así

¹ El cual tiene como fecha el 27 de febrero. Aprobado mediante Resolución Ministerial N° 041-2018-TR, publicado en el diario oficial El Peruano el 7 de febrero de 2018.



como del artículo 26° de la Ley N° 26520, Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo, nos permitimos recomendar:

Aprobar y publicar una directiva, reglamento interno u otra normativa análoga sobre el procedimiento para la denuncia, investigación y sanción del hostigamiento sexual laboral, así como las medidas de prevención que deben adoptarse en su institución.

En tal sentido, y en atención a su reconocido compromiso con la defensa de los derechos fundamentales de las mujeres, me permito **SOLICITARLE** disponer las medidas necesarias para la implementación de las referidas recomendaciones, así como para que se nos informe sobre ello.

En la confianza de contar con la debida atención al presente, me valgo de la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,



MANUEL RICARDO AMAT LLERENA
Jefe de la Oficina Defensorial de Moquegua
Defensoría del Pueblo

C.c. Archivo
VPR

ANEXO 3

Oficios remitidos a los gobiernos regionales recomendando la aprobación de una ordenanza regional sobre la prevención, atención y protección de las personas frente al hostigamiento sexual laboral



DEFENSORÍA DEL PUEBLO

"Año del Diálogo y Reconciliación Nacional"
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

Oficio N° 184 -2018/DF- OD LA LIB.

Trujillo, 26 de febrero de 2018

Señor Gobernador
Luis Alberto Valdez Farías
Gobierno Regional de La Libertad
Calle Los Brillantes 650 Urb. Santa Inés
La Libertad.-



De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y, a la vez ponerle en conocimiento que en el marco del día de la lucha contra el hostigamiento sexual en el ámbito laboral¹, la Defensoría del Pueblo ha emitido el Informe de Adjuntía N° 007-2018-DP/ADM "Aproximación a la problemática del hostigamiento sexual laboral contra mujeres. Supervisión a ministerios y gobiernos regionales", cuyo objetivo es contar con una primera aproximación a esta problemática y conocer como se viene abordando la misma desde los gobiernos regionales y ministerios.

El citado informe se centra en una de las manifestaciones de violencia contra las mujeres más frecuentes en el ámbito laboral, como es el hostigamiento sexual, pero que es raramente denunciado por temor a represalias o a la pérdida del empleo. Este problema no solo perjudica el desarrollo profesional de las mujeres que se ven sometidas a estos actos sino que además afecta a la sociedad en general al disminuir su capacidad productiva cuya labor aporta al crecimiento económico de nuestro país.

Los resultados de este estudio denotan que todavía persiste la idea de responsabilizar a las mujeres como causantes del hostigamiento sexual por su forma de vestir o por considerar que los piropos son una conducta permitida en un centro de trabajo. Asimismo, la falta de pruebas en estos casos es un factor determinante para archivar las denuncias, debido a que en la mayoría de estos casos solo se cuenta con la declaración de la víctima

En consideración con lo expuesto y al amparo de las funciones legal y constitucionalmente atribuidas en el artículo 162° de la Constitución Política, así como del artículo 26° de la Ley N° 26520, Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo, nos permitimos recomendar:

1. Aprobar una ordenanza regional que declare de interés de la región la prevención, atención y protección de las personas frente al hostigamiento sexual laboral.

En tal sentido, y en atención a su reconocido compromiso con la defensa de los derechos fundamentales de las mujeres, me permito solicitarle disponer las medidas

¹ El cual tiene como fecha el 27 de febrero. Aprobado mediante Resolución Ministerial N° 041-2016-TR, publicado en el diario oficial El Peruano el 7 de febrero de 2016.



"Año del Diálogo y Reconciliación Nacional"
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

Oficio N° 214-2018/DP/OD CUSCO

Cusco, 26 de febrero de 2018

Señor Gobernador
Edwin Licona Licona
Gobierno Regional de Cusco
Av. Tomasa Tito Condemayta 176
Cusco-

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y, a la vez ponerle en conocimiento que en el marco del día de la lucha contra el hostigamiento sexual en el ámbito laboral¹, la Defensoría del Pueblo ha emitido el Informe de Adjuntía N° 007-2018-DP/ADM "Aproximación a la problemática del hostigamiento sexual laboral contra mujeres. Supervisión a ministerios y gobiernos regionales", cuyo objetivo es contar con una primera aproximación a esta problemática y conocer como se viene abordando la misma desde los gobiernos regionales y ministerios.

El citado informe se centra en una de las manifestaciones de violencia contra las mujeres más frecuentes en el ámbito laboral, como es el hostigamiento sexual, pero que es raramente denunciado por temor a represalias o a la pérdida del empleo. Este problema no solo perjudica el desarrollo profesional de las mujeres que se ven sometidas a estos actos sino que además afecta a la sociedad en general al disminuir su capacidad productiva cuya labor aporta al crecimiento económico de nuestro país.

Los resultados de este estudio denotan que todavía persiste la idea de responsabilizar a las mujeres como causantes del hostigamiento sexual por su forma de vestir o por considerar que los piropos son una conducta permitida en un centro de trabajo. Asimismo, la falta de pruebas en estos casos es un factor determinante para archivar las denuncias, debido a que en la mayoría de estos casos solo se cuenta con la declaración de la víctima.

En consideración con lo expuesto y al amparo de las funciones legal y constitucionalmente atribuidas en el artículo 162° de la Constitución Política, así como del artículo 26° de la Ley N° 26520, Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo, nos permitimos recomendar:

1. Aprobar una ordenanza regional que declare de interés de la región la prevención, atención y protección de las personas frente al hostigamiento sexual laboral.

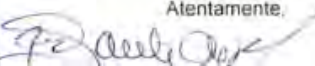
¹ El cual tiene como fecha el 27 de febrero. Aprobado mediante Resolución Ministerial N° 041-2018-TR, publicado en el diario oficial El Peruano el 7 de febrero de 2018.

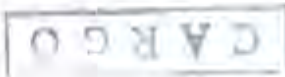
En tal sentido, y en atención a su reconocido compromiso con la defensa de los derechos fundamentales de las mujeres, me permito solicitarle disponer las medidas necesarias para la implementación de las referidas recomendaciones, así como para que se nos informe sobre ello.

En la confianza de contar con la debida atención al presente, me valgo de la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración.



Atentamente,


Rosa Emperatriz Santa Cruz Córdova
Jefa de la Oficina Defensorial de Cusco
Defensoría del Pueblo



**"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"**

OFICIO N° 124-2018-DP/OD-CAJ

Cajamarca, 26 de febrero de 2018.

Señor
HILARIO PORFIRIO MEDINA VÁSQUEZ
Gobierno Regional de Cajamarca.
Jr. Santa teresa de Jourmet.
PRESENTE.-

13634508
27 Feb. 2018
[Signature]

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y, a la vez ponerle en conocimiento que en el marco del día de la lucha contra el hostigamiento sexual en el ámbito laboral¹, la Defensoría del Pueblo ha emitido el Informe de Adjuntía N° 007-2018-DP/ADM "Aproximación a la problemática del hostigamiento sexual laboral contra mujeres. Supervisión a ministerios y gobiernos regionales", cuyo objetivo es contar con una primera aproximación a esta problemática y conocer como se viene abordando la misma desde los gobiernos regionales y ministerios.

El citado informe se centra en una de las manifestaciones de violencia contra las mujeres más frecuentes en el ámbito laboral, como es el hostigamiento sexual, pero que es raramente denunciado por temor a represalias o a la pérdida del empleo. Este problema no solo perjudica el desarrollo profesional de las mujeres que se ven sometidas a estos actos sino que además afecta a la sociedad en general al disminuir su capacidad productiva cuya labor aporta al crecimiento económico de nuestro país.

Los resultados de este estudio denotan que todavía persiste la idea de responsabilizar a las mujeres como causantes del hostigamiento sexual por su forma de vestir o por considerar que los piropos son una conducta permitida en un centro de trabajo. Asimismo, la falta de pruebas en estos casos es un factor determinante para archivar las denuncias, debido a que en la mayoría de estos casos solo se cuenta con la declaración de la víctima.

En consideración con lo expuesto y al amparo de las funciones legal y constitucionalmente atribuidas en el artículo 162° de la Constitución Política, así como del artículo 26° de la Ley N° 26520, Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo, nos permitimos recomendar:

- 1. Aprobar una ordenanza regional que declare de interés de la región la prevención, atención y protección de las personas frente al hostigamiento sexual laboral.

En tal sentido, y en atención a su reconocido compromiso con la defensa de los derechos fundamentales de las mujeres, me permito solicitarle disponer las medidas necesarias para la implementación de las referidas recomendaciones, así como para que se nos informe sobre ello.

En la confianza de contar con la debida atención al presente, me valgo de la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,

[Signature]
AGUSTÍN FERNANDO MORENO DÍAZ
Jefe de la Oficina Defensorial
de Cajamarca
DEFENSORÍA DEL PUEBLO

AFMD/av

¹ El cual tiene como fecha el 27 de febrero. Aprobado mediante Resolución Ministerial N° 041-2018-TR, publicado en el diario oficial El Peruano el 7 de febrero de 2018.



"Año del Diálogo y Reconciliación Nacional"
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

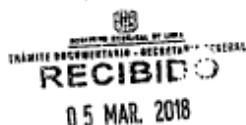
172828

Oficio N° 222 -2018/DP/OD LIMA NORTE

DEJAR BAJO PUERTA

Lima, 26 de febrero de 2018

Señor Gobernador
Nelson Oswaldo Chui Mejía
Gobierno Regional de Lima
Av. Circunvalación S/N – Sector Agua Dulce
Huacho -



Exp. N° _____ Del. N° _____
Folio: _____
Pérez Bernal Coahuil

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y, a la vez ponerle en conocimiento que en el marco del día de la lucha contra el hostigamiento sexual en el ámbito laboral¹, la Defensoría del Pueblo ha emitido el Informe de Adjuntía N° 007-2018-DP/ADM "Aproximación a la problemática del hostigamiento sexual laboral contra mujeres. Supervisión a ministerios y gobiernos regionales", cuyo objetivo es contar con una primera aproximación a esta problemática y conocer como se viene abordando la misma desde los gobiernos regionales y ministerios.

El citado informe se centra en una de las manifestaciones de violencia contra las mujeres más frecuentes en el ámbito laboral, como es el hostigamiento sexual, pero que es raramente denunciado por temor a represalias o a la pérdida del empleo. Este problema no solo perjudica el desarrollo profesional de las mujeres que se ven sometidas a estos actos sino que además afecta a la sociedad en general al disminuir su capacidad productiva cuya labor aporta al crecimiento económico de nuestro país.

Los resultados de este estudio denotan que todavía persiste la idea de responsabilizar a las mujeres como causantes del hostigamiento sexual por su forma de vestir o por considerar que los piropos son una conducta permitida en un centro de trabajo. Asimismo, la falta de pruebas en estos casos es un factor determinante para archivar las denuncias, debido a que en la mayoría de estos casos solo se cuenta con la declaración de la víctima.

En consideración con lo expuesto y al amparo de las funciones legal y constitucionalmente atribuidas en el artículo 162° de la Constitución Política, así como del artículo 26° de la Ley N° 26520, Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo, nos permitimos recomendar:

1. Aprobar una ordenanza regional que declare de interés de la región la prevención, atención y protección de las personas frente al hostigamiento sexual laboral.

¹ El cual tiene como fecha el 27 de febrero. Aprobado mediante Resolución Ministerial N° 041-2018-TR publicado en el diario oficial El Peruano el 7 de febrero de 2018.





En tal sentido, y en atención a su reconocido compromiso con la defensa de los derechos fundamentales de las mujeres, me permito solicitarle disponer las medidas necesarias para la implementación de las referidas recomendaciones, así como para que se nos informe sobre ello.

En la confianza de contar con la debida atención al presente, me valgo de la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,


ESTELA LOZANO REYES
Jefe(a) de la Oficina Defensorial de Lima Norte
Defensoría del Pueblo



DEFENSORÍA DEL PUEBLO

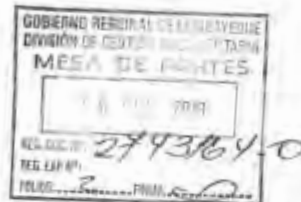


"Año del Diálogo y Reconciliación Nacional"
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

Chilclayo, 26 de febrero de 2018

OFICIO N° 0123-2018-DP/OD-LAMB.

Señor Gobernador
HUMBERTO ACUÑA PERALTA
Gobierno Regional de Lambayeque
Av. Juan Tommis Stack 975 – Carretera a Pimentel
Presente.-



De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y, a la vez ponerle en conocimiento que en el marco del día de la lucha contra el hostigamiento sexual en el ámbito laboral¹, la Defensoría del Pueblo ha emitido el Informe de Adjuntía N° 007-2018-DP/ADM "Aproximación a la problemática del hostigamiento sexual laboral contra mujeres. Supervisión a ministerios y gobiernos regionales", cuyo objetivo es contar con una primera aproximación a esta problemática y conocer como se viene abordando la misma desde los gobiernos regionales y ministerios.

El citado informe se centra en una de las manifestaciones de violencia contra las mujeres más frecuentes en el ámbito laboral, como es el hostigamiento sexual, pero que es raramente denunciado por temor a represalias o a la pérdida del empleo. Este problema no solo perjudica el desarrollo profesional de las mujeres que se ven sometidas a estos actos sino que además afecta a la sociedad en general al disminuir su capacidad productiva cuya labor aporta al crecimiento económico de nuestro país.

Los resultados de este estudio denotan que todavía persiste la idea de responsabilizar a las mujeres como causantes del hostigamiento sexual por su forma de vestir o por considerar que los piropos son una conducta permitida en un centro de trabajo. Asimismo, la falta de pruebas en estos casos es un factor determinante para archivar las denuncias, debido a que en la mayoría de estos casos solo se cuenta con la declaración de la víctima.

En consideración con lo expuesto y al amparo de las funciones legal y constitucionalmente atribuidas en el artículo 162° de la Constitución Política, así como del artículo 26° de la Ley N° 26520, Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo, nos permitimos recomendar:

1. Aprobar una ordenanza regional que declare de interés de la región la prevención, atención y protección de las personas frente al hostigamiento sexual laboral.

En tal sentido, y en atención a su reconocido compromiso con la defensa de los derechos fundamentales de las mujeres, me permito solicitarle disponer las medidas necesarias para la implementación de las referidas recomendaciones, así como para que se nos informe sobre ello.

¹ El cual tiene como fecha el 27 de febrero. Aprobado mediante Resolución Ministerial N° 041-2018-TR, publicada en el diario oficial El Peruano el 7 de febrero de 2018.

Defensoría del Pueblo – Oficina Defensorial de Lambayeque
Av. La Libertad N° 475 - Urb. Santa Victoria - Telf. (074) 274001 - Telefax 209643
Web: www.defensoria.gob.pe – email: od@lambayeque.defensoria.gob.pe



En la confianza de contar con la debida atención al presente, me valgo de la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,



JULIO HIDALGO REYES
Jefe de la Oficina Defensorial de Lambayeque



CARGO

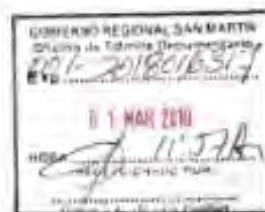


Unidad del Género y Promoción de la Igualdad
"Oficina de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

Moyobamba, 28 de febrero de 2018.

OFICIO N° 063-2018-DP/OD-SMAR

Señor Gobernador:
VÍCTOR MANUEL NORIEGA REÁTEGUI
Gobierno Regional de San Martín
Calle Aeropuerto N° 150
Presante.



De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y, a la vez ponerle en conocimiento que en el marco del día de la lucha contra el hostigamiento sexual en el ámbito laboral, la Defensoría del Pueblo ha emitido el Informe de Adjuntía N° 007-2018-DP/ADM "Aproximación a la problemática del hostigamiento sexual laboral contra mujeres: Supervisión a ministerios y gobiernos regionales", cuyo objetivo es contar con una primera aproximación a esta problemática y conocer como se viene abordando la misma desde los gobiernos regionales y ministerios.

El citado informe se centra en una de las manifestaciones de violencia contra las mujeres más frecuentes en el ámbito laboral, como es el hostigamiento sexual, pero que es raramente denunciado por temor a represalias o a la pérdida del empleo. Este problema no solo perjudica el desarrollo profesional de las mujeres que se ven sometidas a estos actos sino que además afecta a la sociedad en general al disminuir su capacidad productiva cuya labor aporta al crecimiento económico de nuestro país.

Los resultados de este estudio denotan que todavía persiste la idea de responsabilizar a las mujeres como causantes del hostigamiento sexual por su forma de vestir o por considerar que los propios son una conducta permitida en un centro de trabajo. Asimismo, la falta de pruebas en estos casos es un factor determinante para archivar las denuncias, debido a que en la mayoría de estos casos solo se cuenta con la declaración de la víctima.

En consideración con lo expuesto y al amparo de las funciones legal y constitucionalmente atribuidas en el artículo 162° de la Constitución Política, así como del artículo 26° de la Ley N° 26520, Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo, nos permitimos recomendar:

1. Aprobar una ordenanza regional que declare de interés de la región la prevención, atención y protección de las personas frente al hostigamiento sexual laboral.

¹ El cual tiene como fecha el 27 de febrero. Aprobado mediante Resolución Ministerial N° 041-2018-TR, publicado en el diario oficial El Peruano el 7 de febrero de 2018.

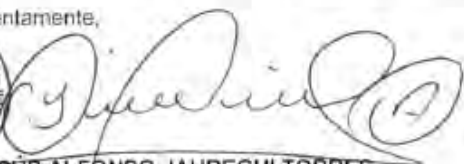


En tal sentido, y en atención a su reconocido compromiso con la defensa de los derechos fundamentales de las mujeres, me permito solicitarle disponer las medidas necesarias para la implementación de las referidas recomendaciones, así como para que se nos informe sobre ello.

En la confianza de contar con la debida atención al presente, me valgo de la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,




JESÚS ALFONSO JAUREGUI TORRES
Representante (e) de la Defensoría del Pueblo
San Martín

La inclusión de las mujeres en el campo laboral ha ido incrementándose en las últimas décadas, pero el ejercicio efectivo de sus derechos y oportunidades no se ha dado al mismo ritmo que su reconocimiento. Es así, que de manera histórica, los varones han gozado de un mayor acceso al trabajo asalariado y a los espacios de toma de decisiones, mientras que las mujeres fueron relegadas a las labores propias del hogar y al cuidado de los hijos e hijas.

Si bien existen importantes avances en el reconocimiento y protección de los derechos de las mujeres, lo cual ha facilitado su participación en el ámbito laboral, también es cierto que las relaciones laborales se han construido bajo una lógica masculina, por lo que este escenario continúa generando desigualdades en el acceso a oportunidades laborales, despidos de mujeres gestantes o ambientes laborales hostiles que propician casos de acoso u hostigamiento sexual.

En este sentido, el presente informe busca dar una primera mirada en el ámbito de los gobiernos regionales, a una de las problemáticas más frecuentes pero menos denunciadas, como es el hostigamiento sexual laboral. No cabe duda, que este problema no solo perjudica el desarrollo profesional de las mujeres que se ven sometidas a este tipo de actos sino que además afecta a la sociedad en general al disminuir su capacidad productiva cuya labor es un aporte al crecimiento económico de nuestro país.