

# MARCO NORMATIVO DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

OBLIGACIONES VINCULADAS, ASPECTOS PRACTICOS Y CASUISTICA DE LAS FORMAS DE VIOLENCIA  
DE TRABAJO

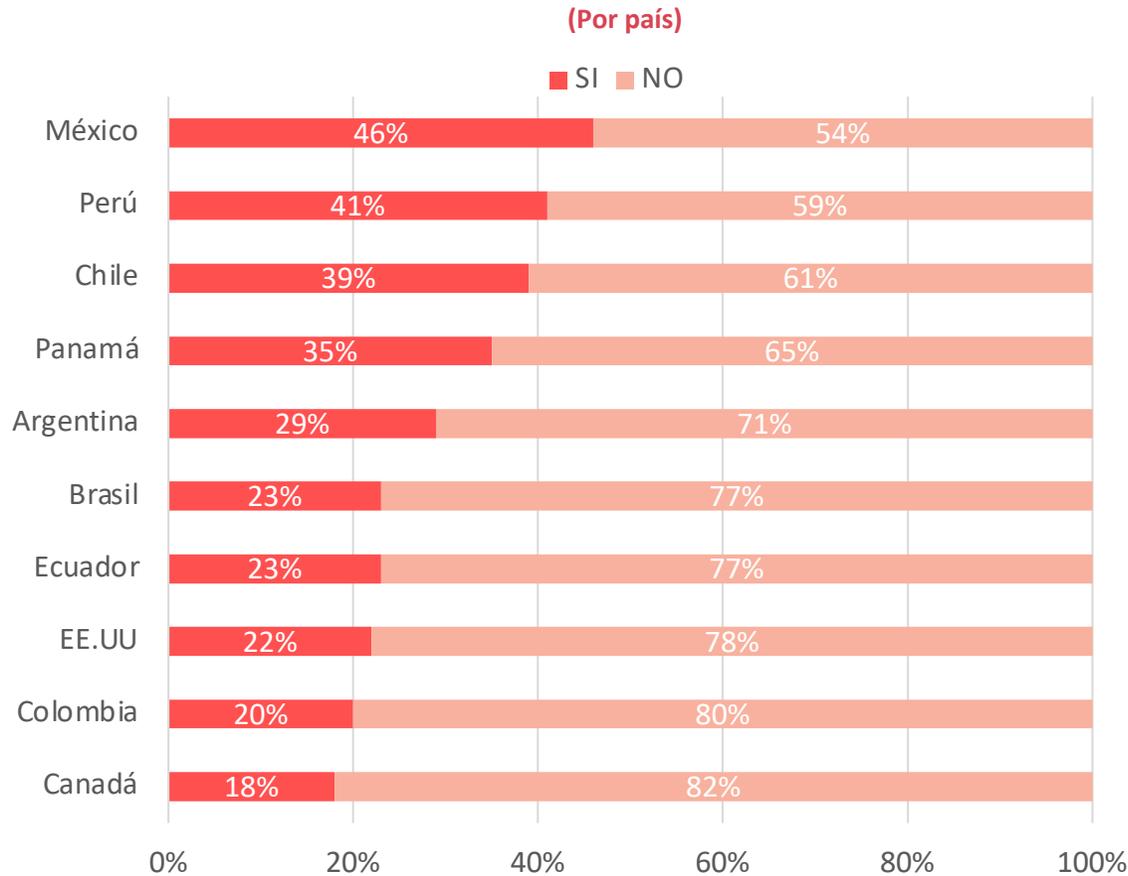
Valeria Osorio Véliz

**¿Por qué es importante  
hablar sobre HS?**



# ¿CÓMO ESTAMOS A NIVEL DE PAÍSES?

En el último año, ¿diría Ud. que ha sufrido en algún momento de acoso sexual?



PAÍS	TRABAJO	CENTRO DE ESTUDIOS	ALGÚN ÁMBITO SOCIAL	OTRO LUGAR
MÉXICO	15%	7%	34%	27%
<b>PERÚ</b>	<b>14%</b>	<b>4%</b>	<b>23%</b>	<b>20%</b>
CHILE	9%	2%	23%	30%
PANAMÁ	13%	5%	23%	21%
ARGENTINA	7%	3%	20%	22%
BRASIL	7%	1%	13%	11%
ECUADOR	5%	4%	9%	17%

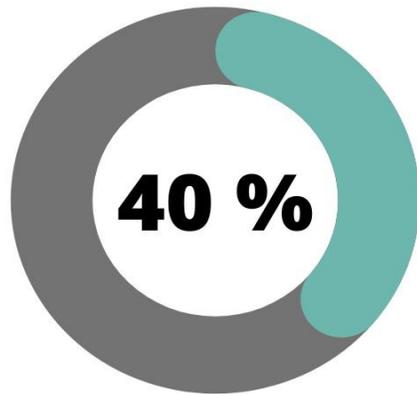
Respuesta "Sí" para cada lugar

Según la Encuesta global de Datum "Equidad de Género, Acoso Sexual y Violencia a nivel mundial" (marzo, 2018) realizada en 11 países, el Perú se ubica en el segundo lugar (41%) donde las mujeres afirman haber sufrido acoso sexual en el último año.

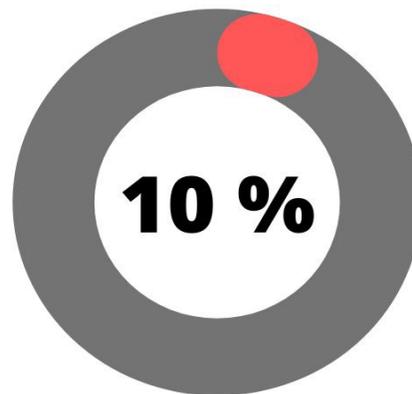
# CIFRAS SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL



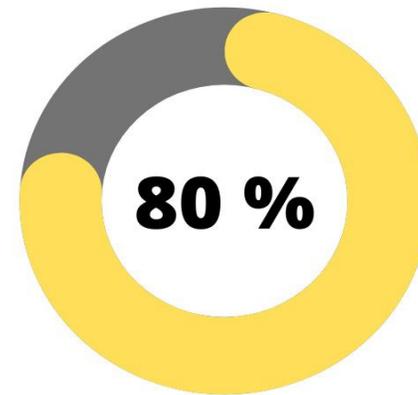
1 de cada 3 mujeres enfrentaron HSL



Más del 40% guardó silencio



Menos del 10% lo denunció



El 80% intentó evitar a su hostigador/a

## IMPACTO DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL



### Para las víctimas:

- Sufrimiento psicológico: como humillación, disminución de la motivación, pérdida de autoestima.
- Cambio de comportamiento, como aislamiento, deterioro de las relaciones sociales.
- Enfermedades físicas y mentales producidas por el estrés, incluso suicidio.
- Riesgo de pérdida de trabajo.
- Aumento de la accidentalidad.

## IMPACTO DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

### Para los empleadores:

- Disminución de la productividad debido a:
  - a) peligro del trabajo en equipo,
  - b) desmotivación,
  - c) absentismo.
- Alta rotación de recursos humanos.
- Gastos por procedimientos administrativos e indemnizaciones.
- Dificultad para llenar las vacantes en aquellos lugares de trabajo señalados por problemas de acoso sexual.
- Deterioro de las relaciones laborales.



## SOCIALES

### Madre de Katherine Gómez sobre captura de Sergio Tarache: “Estuvo alardeando del asesinato”

Cinthia Machare exige que el feminicida Sergio Tarache reciba cadena perpetua por quemar a su hija Katherine Gómez.

### ¿Por qué Clara Seminara denunció al actor ‘Yuca’ por acoso sexual?

El actor cómico Enrique Espejo tomó medidas legales al ser acusado de tocamientos indebidos.

SOCIEDAD

31 MAR 2023 | 9:29 H

### Tentativa de feminicidio en Puno: sujeto intentó quemar a su expareja en la vía pública

El agresor, identificado como Dionisio Humpire Sucusaca, de 73 años, fue detenido por la Policía y es investigado por el Ministerio Público. La mujer está internada en el Hospital Carlos Monge.



20/03/2023

### SAN ISIDRO: MUJER QUE FUE APUÑALADA POR SU EXPAREJA PERMANECE ENTUBADA Y FAMILIA PIDE AYUDA

Zoila del Pilar Bocanegra Guerra tiene 34 años de edad, es una trabajadora del hogar, madre de dos menores de edad y ya había denunciando antes a su agresor.

**¿Qué es el hostigamiento  
sexual?**

## Definición:

El hostigamiento sexual es una **forma de violencia** que se configura a través de una **conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada** por la persona contra la que se dirige, que puede crear un **ambiente intimidatorio, hostil o humillante**; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole.

Dependiendo de sus características, **un solo acto puede dar lugar a un caso de acoso sexual.**

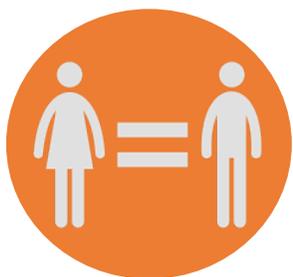
**No es necesario que exista un rechazo**, basta con que la conducta no haya sido deseada. (Ley No. 27942)

# Elementos:



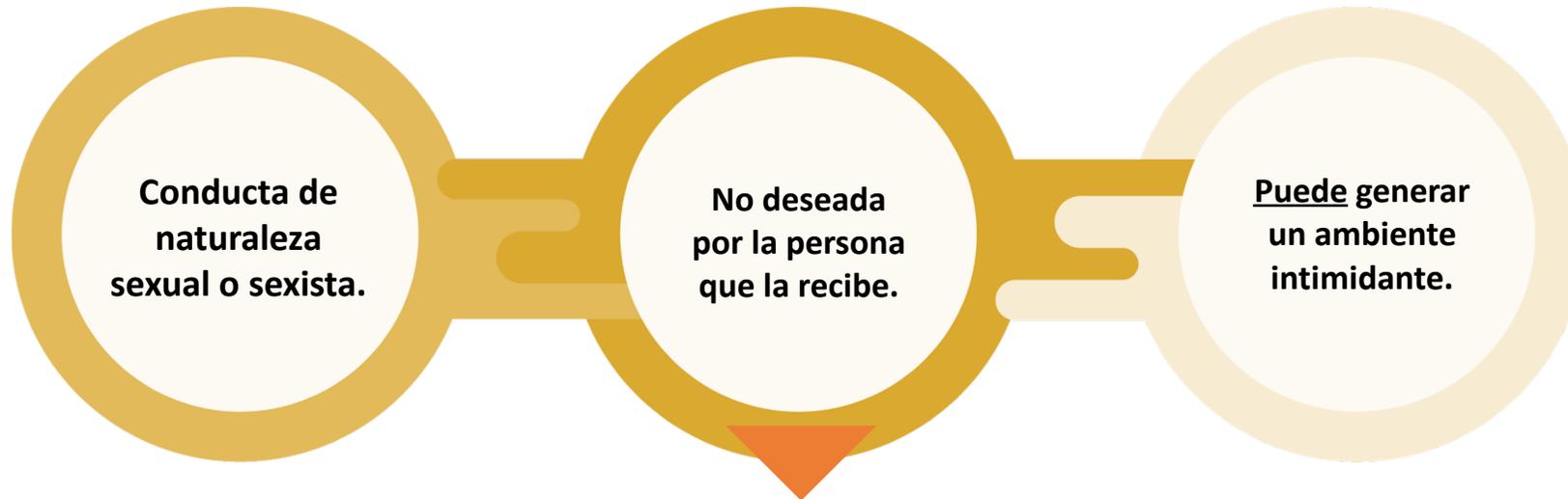
Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.

# Elementos:



Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.

# Elementos:



\*No se tiene que acreditar el **rechazo**.

\*\*El **rechazo** no tiene que ser expreso.

\*\*\*El consentimiento no es permanente.

## Elementos:



\*No se tiene que acreditar el rechazo.

\*\*El rechazo no tiene que ser expreso.

\*\*\*El consentimiento no es **permanente**.

**Elementos:**



# Elementos:



Ambiente intimidatorio,  
hostil o humillante

o

Afectar la actividad o  
situación laboral o formativa  
de la víctima

Resultan **irrelevantes** para definir un caso de hostigamiento sexual los siguientes factores:

Sexo o edad de las personas involucradas

Jerarquía entre la víctima y la persona denunciada

Dentro o fuera de la jornada

Dentro o fuera del lugar o ambiente de trabajo

La condición de la víctima o de la persona denunciada (trabajadores, practicantes, contratistas).

# **Manifestaciones, ejemplos y casos**

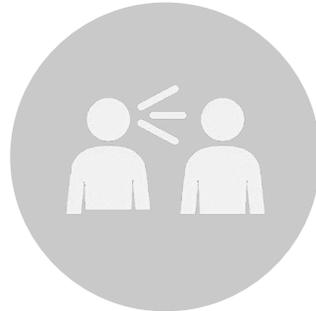
# Manifestaciones de hostigamiento sexual



**Acercamientos corporales, roces, tocamientos** u otras conductas físicas



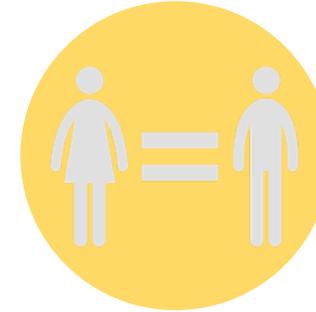
**Amenazas** implícitas o explícitas para forzar conductas sexuales



**Frases, insinuaciones, proposiciones, gestos o exhibición de imágenes**



**Promesas** implícitas o explícitas a cambio de favores sexuales



Comportamientos de carácter **sexista**: bromas o comentarios.



**Cualquier otra** conducta que encaje en la definición



Habrán **casos claros** (los listados) y **casos dudosos** (por ejemplo, miradas lascivas y contacto visual).

# Ejemplo de amenaza



# Formas de mirar



# El consentimiento no es permanente



# Manifestaciones en teletrabajo

## Bromas sexistas



## Comentarios o insinuaciones



## Comentarios en videollamadas



Entran dentro de la definición. Lo único que cambia es **el medio empleado**.

## CASO PRACTICO

Antonio labora desde hace 10 años en una entidad pública, siendo reconocido por todo su equipo como uno de los mejores trabajadores que ha pasado por su área de trabajo. A partir del año 2023, como parte del ascenso gradual que ha venido experimentando, tendrá mayor equipo a su cargo. Entre el personal que integra su nuevo equipo está Teresa, una trabajadora que realizará trabajo remoto y coordinaciones puntuales con Antonio. A fin de año, como es costumbre, Antonio hará un compartir en un restaurante campestre para integrar a su equipo; Antonio y Teresa se conocen y se llevan bastante bien. No obstante, grande es la sorpresa e incomodidad de Teresa cuando, al día siguiente, mira su celular y observa los siguientes mensajes por parte de Antonio enviados a altas horas de la madrugada: *“Creo que es innegable que tenemos mucha química, deberíamos concretar...”*. Teresa no respondió nada. Por su parte, Antonio no tiene mucho recuerdo de ello, y al ver los mensajes, decide disculparse con Teresa a través de un mensaje. Teresa, sin responder ninguno de dichos mensajes, acude al día siguiente con usted, para denunciar a Antonio por la comisión de actos de hostigamiento sexual.

Tras emplazar a Antonio, este señala como parte de sus descargos que no debe considerarse lo ocurrido como hostigamiento sexual porque: (i) el acto denunciado ocurrió fuera del horario y local de trabajo, (ii) para el envío de mensajes se empleó cuentas de mensajería personales, (iii) Teresa es una trabajadora remota, y (iv) en dicha oportunidad había ingerido alcohol y posteriormente mostró arrepentimiento, inclusive disculpándose con la trabajadora. Además, agregó que en todo su récord de servicios no había presentado ninguna sanción y su desempeño era destacable. Ante ello:

¿Es relevante que el acto se cometa fuera del centro de trabajo y horario?

¿Determina que exista un acto de hostigamiento sexual los medios usados o la modalidad de trabajo?

¿Es relevante que Antonio haya ingerido alcohol y pedido disculpas?

# Procedimiento

# Principios

## Confidencialidad



**Reserva absoluta** sobre todo (en especial, sobre la identidad de las partes)

Protección de la dignidad, integridad y seguridad de las partes

## Debido procedimiento



Derechos y garantías, como la **imparcialidad**, derecho de **defensa** y deber de **motivación**.

Evitar prejuicios o anticipar conclusiones  
Trasladar todas las pruebas  
Justificar toda decisión

## No revictimización

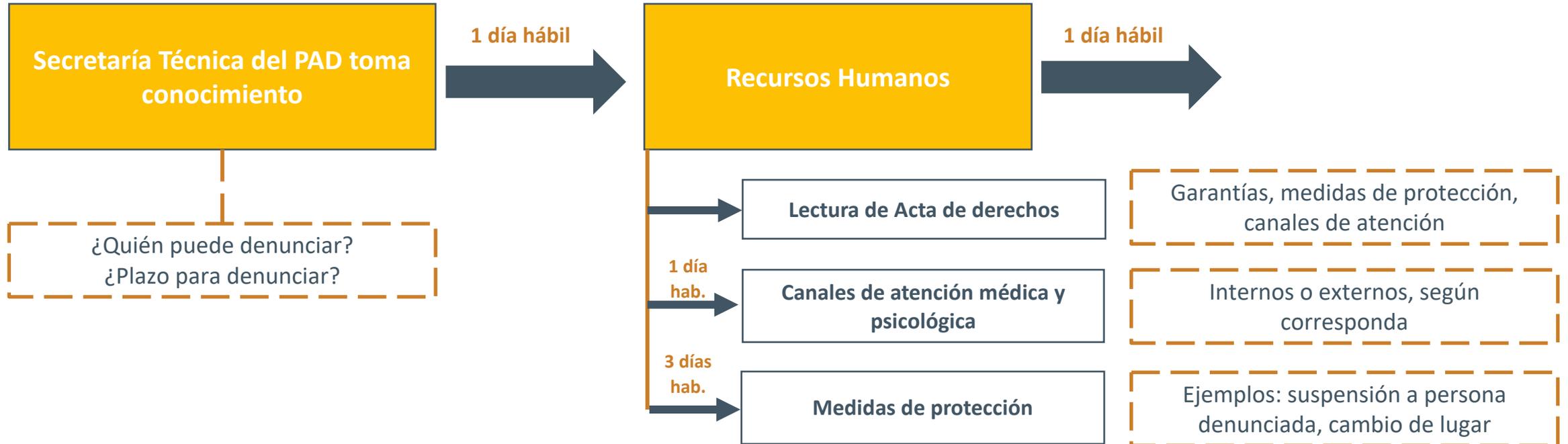


Evitar que la víctima **sea de nuevo una víctima** (pase por más situaciones de violencia).

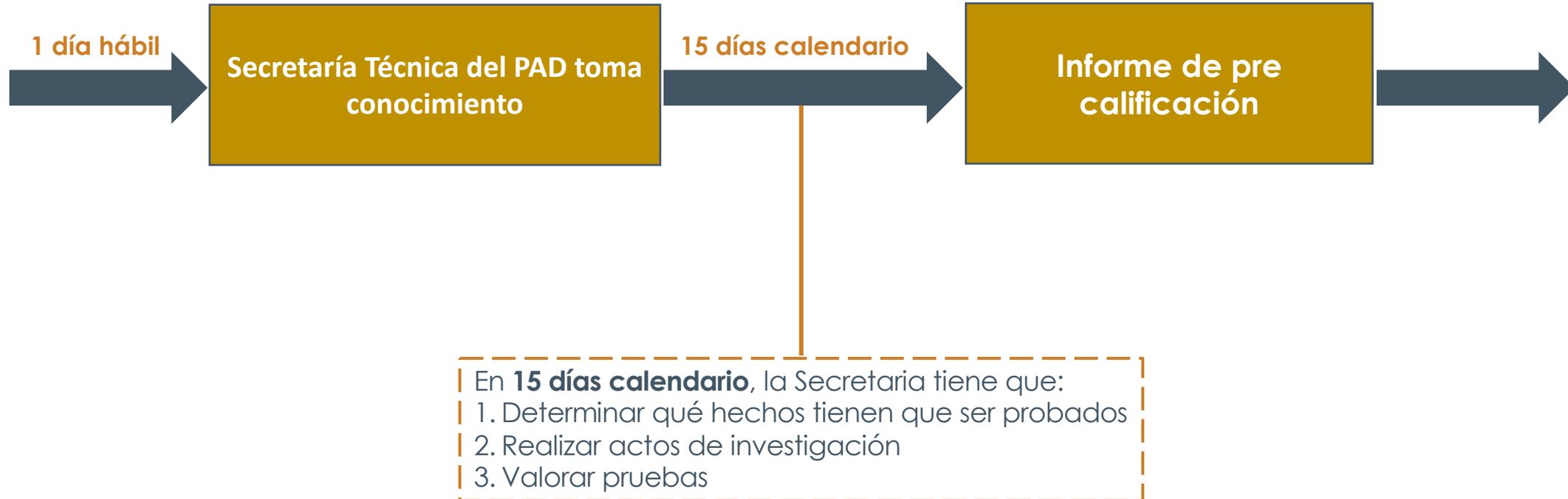
Cuestionar los actos o la vida personal, pedir que se cuenten otra vez los hechos, solicitar información irrelevante y realizar careos

**El respeto a estos principios**, entre otros, servirá como un precedente: de esto depende principalmente la **confianza en el procedimiento**.

# Procedimiento



# Procedimiento

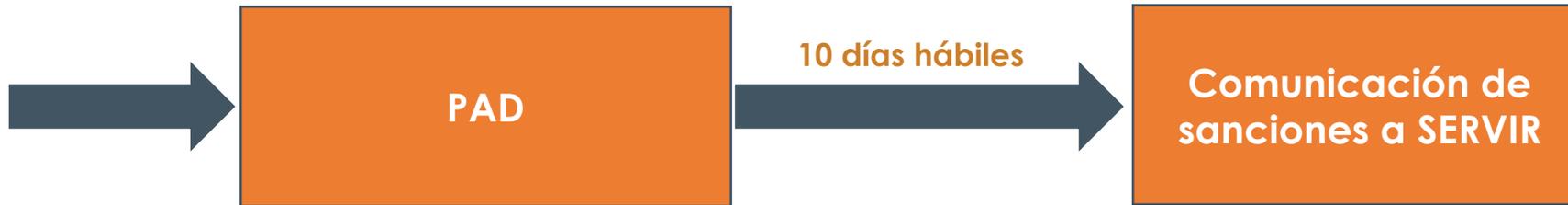


## Resolución No. 410-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala

40. En relación con las declaraciones de la víctima, debe tenerse en cuenta que, tratándose de la conducta de hostigamiento sexual, la cual **por lo general ocurre sin la presencia de testigos**, la **coherencia y verosimilitud del testimonio de la víctima** resulta relevante a efectos de acreditar la comisión del hecho.
45. De modo que, en el presente caso al existir las imágenes de las conversaciones vía WhatsApp contrastadas con los testimonios de la agraviada y del impugnante, esta Sala advierte que existe **fundada credibilidad en la denuncia** formulada por la impugnante.
46. Como es sabido, en casos de hostigamiento sexual, los hechos normalmente ocurren en la clandestinidad, dificultando la obtención de los medios probatorios necesarios para esclarecer los hechos; sin embargo, en el presente caso se ha efectuado un análisis de manera conjunta de **la declaración de la agraviada (la cual es coherente, detallada y uniforme)** y las capturas de pantalla que adjuntó de las conversaciones que mantuvieron, evidenciándose congruencia entre ambos elementos de prueba, lo que genera credibilidad de la comisión de la falta. Si bien es cierto el impugnante adjuntó declaraciones juradas de algunos servidores de la Entidad, los mismos no son suficientes para desvirtuar la comisión de la falta.

Testimonio de la víctima como principal medio probatorio

# Procedimiento



¿Qué pasa cuando alguna de las partes renuncia?

**Treinta (30) días calendario.** Excepcionalmente, **plazo adicional de quince (15) días calendario**

# **Recomendaciones y conclusiones**

# MARCO NORMATIVO DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

OBLIGACIONES VINCULADAS, ASPECTOS PRACTICOS Y CASUISTICA DE LAS FORMAS DE VIOLENCIA  
DE TRABAJO

Valeria Osorio Véliz