

# POLÍTICA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

# POLÍTICA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

**Primera edición:** Marzo de 2020

**Elaborado por:** Unidad de Administración, Control y Recursos Humanos

**Aprobado por:** Isabel Calle, Directora Ejecutiva

**Fecha de aprobación:** Mayo de 2020

# ÍNDICE

1. <b>Objetivo</b>	4
2. <b>Alcance</b>	5
3. <b>Documentos relacionados</b>	6
4. <b>Definiciones</b>	7
5. <b>Responsabilidades</b>	10
5.1 Responsabilidades de todas y todos los directores y coordinadores de Programa, Oficina Regional, Iniciativa o Unidad	10
5.2 Responsabilidades del director o directora de Administración, Control y Recursos Humanos	10
5.3 El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual	11
6. <b>Lineamientos</b>	12
7. <b>Procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual</b>	14
8. <b>Seguimiento y modificación de esta política</b>	17
<b>ANEXOS</b>	
<b>Anexo 1.</b> Formulario de denuncia de hostigamiento sexual en el lugar de trabajo	19
<b>Anexo 2.</b> Formato de informe del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual	26

1

# OBJETIVO

El objetivo de esta política es normar los procedimientos de actuación para gestionar las quejas y denuncias que sobre presuntos casos de hostigamiento sexual se presenten al interior de la Sociedad Peruana de Derecho Ambiental (SPDA), así como las distintas responsabilidades al interior de la misma, para la aplicación de los mecanismos de prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la SPDA, con el propósito de promover una cultura de igualdad y no discriminación, garantizando el bienestar y protección de las personas.



2

# ALCANCE

Esta política se aplica a todas las personas que trabajan para la SPDA, independientemente del tipo de contrato o su duración (trabajadores y personal en distintas modalidades formativas ) y a las y los trabajadores de terceras empresas que se encuentran destacados en nuestras instalaciones, así como a las personas que han trabajado en la organización y que aleguen que su separación del empleo se debió a hostigamiento sexual, siempre y cuando se respeten los plazos establecidos de conformidad con las normas vigentes.



3

# DOCUMENTOS RELACIONADOS

- > **Constitución Política del Perú**
- > **Ley N° 27942**, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, norma que fue modificada por la Ley N° 29430
- > **Ley N° 28806**, Ley General de Inspección del Trabajo
- > **Ley N° 28983**, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres
- > **Ley N° 29783**, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
- > **Ley N° 29497**, Nueva Ley Procesal del Trabajo
- > **Ley N° 30364**, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar
- > **Resolución Ministerial N° 115-2020-MIMP**, Formatos referenciales para queja o denuncia por hostigamiento sexual en el sector público y privado
- > **Decreto Supremo N° 003-97-TR**, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral
- > **Decreto Supremo N° 019-2006-TR**, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 28806
- > **Decreto Supremo N° 004-2014-TR**, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).
- > **Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP**, Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021
- > **Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP**, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30364
- > **Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP**, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942
- > Reglamento Interno de Trabajo de la SPDA
- > Código de Ética de la SPDA

4

# DEFINICIONES



## Acoso sexual

Es un delito regulado en el artículo 176-B del Código Penal y que puede darse en espacios institucionales o en otros ámbitos.

El acoso sexual puede ser sancionado con pena privativa de la libertad.



## Hostigado/hostigada

Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.



## Hostigador/hostigadora

Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno a más actos de hostigamiento sexual.



## 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, sin importar la reiteración de la misma, y puede crear un ambiente laboral ofensivo, intimidatorio, hostil o humillante o afectar su actividad o situación laboral o formativa, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.

El hostigamiento sexual que se da con ocasión del trabajo se encuentra regulado por la Ley N° 27942 y por su Reglamento. En este marco legal, el hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora, si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada de trabajo o si ocurre o no en el lugar de trabajo; puede ocurrir entre trabajadoras o trabajadores que se encuentran destacados o desplazados en una empresa con la cual no tienen vínculo contractual directo respecto del empleador o empleadora o agentes de la empresa; asimismo, puede cometerse entre trabajadores que prestan servicios en un mismo espacio físico pero cuyo empleador es distinto.

La configuración del hostigamiento sexual no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o que el rechazo de la víctima hostigada sea expreso.



## Algunos ejemplos de comportamientos que pueden constituir hostigamiento sexual



**Promesa explícita o implícita de un trato preferente** respecto a la situación actual o futura a cambio de favores sexuales.



**Amenazas mediante las que se exige una conducta no deseada** que atenta o agravia la dignidad de la presunta víctima o se ejerce actitudes de presión o intimidatorias con la finalidad de recibir favores de naturaleza sexual o para reunirse o salir con la persona agraviada.



**Acercamientos corporales**, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resultan ofensivos y no deseados por la víctima, tales como: rozar, recostarse, arrinconar, besar, abrazar, pellizcar, palmear y obstruir intencionalmente el paso, entre otras conductas de similar naturaleza.



**Uso de términos de naturaleza o connotación sexual** escritos o verbales, insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima, tales como: escritos con mensajes de contenido sexual, exposiciones indecentes con contenido sexual y ofensivo, bromas obscenas, preguntas, chistes o piropos de contenido sexual, conversaciones con términos de corte sexual, miradas lascivas reiteradas con contenido sexual, llamadas telefónicas de contenido sexual, proposiciones reiteradas para citas con quien ha rechazado tales solicitudes, comentarios de contenido sexual o de la vida sexual de la persona agraviada, muestras reiteradas de dibujos, grafitis, fotos, revistas, calendarios u otros con contenido sexual; entre otros actos de similar naturaleza.



**Trato ofensivo u hostil** por el rechazo de las conductas señaladas precedentemente.

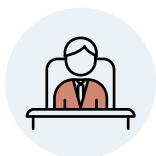


**Otras conductas que se regulen** en la normativa sobre la materia.



## Queja o denuncia

Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, al director o directora de Administración, Control y Recursos Humanos (en adelante: director de Administración), hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual con el objeto de que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.



## Relación o posición de autoridad

Todo vínculo existente entre dos personas a través del cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra o una situación ventajosa frente a ella. Este concepto incluye el de relación de dependencia.



## Situación ventajosa

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



5

# RESPONSABILIDADES

## 5.1 Responsabilidades de todas y todos los directores y coordinadores de Programa, Oficina Regional, Iniciativa o Unidad

- › **Mantener informados** a sus trabajadores y trabajadoras sobre la presente política.
- › **Supervisar el cumplimiento** de la presente política.

## 5.2 Responsabilidades del director o directora de Administración, Control y Recursos Humanos

- › **Comunicar la existencia de la presente política** a todas y todos los trabajadores de la SPDA.
- › **Velar por la difusión, aplicación y cumplimiento** de la presente política.
- › **Actualizar esta política y establecer los controles** necesarios para garantizar su correcto uso.
- › **Encargarse de recibir las quejas**, dictar las medidas de protección e imponer las sanciones que pudieran corresponder y las medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.

### 5.3 El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual

- a. **El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual** (en adelante: Comité) es el órgano que realiza la investigación en los casos de quejas o denuncias por hostigamiento sexual y emite recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.
- b. **Está conformado por cuatro miembros**, manteniendo la paridad de género y la representación tanto del empleador como de las y los trabajadores.



- c. **Este Comité es responsable de investigar y emitir informes** con las recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.
- d. **Si durante o como resultado de la investigación se advierten indicios** de la comisión de delitos, la SPDA debe poner en conocimiento de tales hechos al Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima. Esta información debe ser trasladada en un plazo no mayor de veinticuatro (24) horas de conocidos los hechos.
- e. **El director de Administración, Control y Recursos Humanos, una vez recibido el informe, tendrá un plazo** máximo de diez (10) días calendario para decidir y comunicar la sanción a aplicar y deberá otorgar un plazo para que las partes puedan presentar sus alegatos, de considerarlo pertinente.
- f. **El empleador no puede aplicar como sanción una medida** que favorezca laboralmente al hostigador u hostigadora, ni considerar la medida de protección impuesta previamente como una forma de sanción.

6

# LINEAMIENTOS

Conforme a lo dispuesto en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, en su Reglamento y en las normas que los modifiquen o sustituyan, la SPDA toma las medidas necesarias para prevenir situaciones de hostigamiento sexual, entre ellas, brinda las siguientes capacitaciones:



- **Una capacitación en materia de hostigamiento sexual** al inicio de la relación laboral con el objetivo de sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las quejas.
- **Una capacitación anual especializada para el director o directora** de Administración y los integrantes, tanto titulares como suplentes, del Comité con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento y la aplicación de los enfoques previstos en la ley.

Asimismo, la SPDA difunde:



- **Periódicamente**, la información que permita identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables.
- **De manera pública y visible**, los canales de atención de quejas o denuncias.

Adicionalmente, la difusión de la presente política se deberá realizar a través de:

- **La página web** de la SPDA y otros medios de comunicación interna.
- **Guías informativas.**

El trabajador o trabajadora, de encontrarse ante una situación de hostigamiento sexual, tendrá derecho a presentar su queja a la SPDA, para lo cual deberá seguir el procedimiento que se detalla como parte de la presente política.

El procedimiento tiene por finalidad determinar la existencia o configuración de hostigamiento sexual y la responsabilidad correspondiente, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial y eficaz, que permita sancionar al hostigador u hostigadora y proteger a la víctima, cumpliendo con el debido proceso.

La queja o denuncia podrá presentarse de manera verbal o escrita bajo firma ante el director de Administración, Control y Recursos Humanos; y de manera virtual a través de: [denuncias@spda.org.pe](mailto:denuncias@spda.org.pe). Este correo electrónico deberá ser revisado diariamente por el director de Administración, Control y Recursos Humanos. En caso de que la queja se interponga de manera verbal, se levantará un acta, que deberá contar con la firma del o de la denunciante.



### La queja deberá contener la siguiente información:

> **Nombre del hostigador u hostigadora**

> **Cargo y función del hostigador u hostigadora**

> **Narración de los hechos**

> **Hechos relevantes a ser investigados**

> **Relación entre la víctima y el hostigador u hostigadora**

> **Pruebas**

Las pruebas a presentarse pueden ser, entre otras:

- Declaración de testigos.
- Documentos públicos y/o privados.
- Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos diversos y cintas de grabación, entre otros.
- Pericias psicológicas, psiquiátricas, forenses o grafotécnicas; análisis biológicos y químicos, entre otros.
- Cualquier otro medio probatorio que permita crear en la autoridad encargada de la investigación un grado de certeza idóneo para pronunciarse al respecto.

7

# PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

PASO 1

**La queja debe ser interpuesta ante el director de Administración,** completando el formulario de denuncia de hostigamiento sexual (Anexo 1) y adjuntando las pruebas correspondientes. En caso de que la queja se interponga de manera verbal, se levanta un acta que debe contar con la firma del o de la denunciante.

En caso de que la queja sea interpuesta contra el director de Administración, Control y Recursos Humanos, esta debe ser dirigida a la Dirección Ejecutiva.

Si el empleador toma conocimiento por otras vías de actos que posiblemente constituyan una situación de hostigamiento sexual, está obligado a poner los hechos en conocimiento del director de Administración, Control y Recursos Humanos en un plazo no mayor a un (1) día hábil.

La SPDA debe guardar la debida reserva de la identidad del presunto hostigado u hostigada y del quejoso o quejosa o denunciante frente a personas ajenas al procedimiento. El nombre de los y las testigos debe mantenerse en reserva si estos así lo solicitan, de conformidad con lo establecido por el artículo 16.5 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.



## PLAZO

No existe un plazo específico; lo ideal es denunciar este tipo de actos en cuanto se produzcan.

PASO 2

**El director de Administración, Control y Recursos Humanos debe poner a disposición del o de la víctima** los canales de atención médica, física y mental o psicológica con los que cuente o derivarlo a algún servicio público o privado de salud.



## PLAZO

No mayor a un (1) día hábil a partir de recibida la denuncia.

PASO 3

**El director de Administración, Control y Recursos Humanos debe trasladar la queja al Comité** para el inicio de la investigación.



## PLAZO

No mayor a un (1) día hábil a partir de recibida la denuncia.

PASO 4

**El Comité debe trasladar la queja al supuesto hostigador u hostigadora,** brindándole un plazo de tres (3) días hábiles para que presente sus descargos.



## PLAZO

En un máximo de dos (2) días hábiles a partir de recibida la denuncia.

PASO 5

**El director de Administración, Control y Recursos Humanos debe ejecutar las medidas de protección** que considere idóneas para proteger a la presunta víctima, las cuales pueden ser:

- a. **Rotación o cambio de lugar** del presunto hostigador u hostigadora.
- b. **Suspensión temporal** del presunto hostigador u hostigadora; en este caso, se entenderá como una suspensión imperfecta de labores; en el caso de que se acredite la falta, la remuneración otorgada durante la suspensión podrá ser descontada.
- c. **Rotación o cambio de lugar** de la víctima, siempre que esto haya sido solicitado por ella.
- d. **Solicitud al órgano competente** para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima.
- e. **Otras medidas** que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

Las medidas se mantienen vigentes hasta la emisión de la decisión final. Pueden ser variadas, a pedido de parte, según la necesidad del caso.



PLAZO

En un máximo de tres (3) días hábiles a partir de recibida la denuncia.

PASO 6

**La SPDA debe comunicar al MTPE que ha recibido una queja** o iniciado de oficio una investigación por hostigamiento sexual.



PLAZO

En un máximo de seis (6) días hábiles a partir de recibida la denuncia.

PASO 7

**El Comité realiza la investigación y se encarga de recibir y actuar** los medios de prueba que el o la denunciante considere pertinente presentar.

El primer medio de prueba es el testimonio del o de la denunciante, el cual debe valorarse tomando en cuenta el contexto y la vulnerabilidad. También se pueden presentar informes médicos o psicológicos que den cuenta de la afectación generada, solo si la presunta víctima así lo autoriza. Adicionalmente, se puede tener presente otros medios probatorios, como:

- > Declaraciones de testigos
- > Documentos públicos o privados
- > Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto, fotografías, otros objetos, cintas de grabación, mensajes en redes sociales, etc.

Durante la investigación, las partes pueden presentar los medios de prueba y descargos que consideren pertinentes. En esta etapa se tiene que asegurar que cada medio de prueba haya sido conocido por la otra parte, garantizando el derecho a la defensa. Se tiene la obligación de abstenerse de realizar cualquier acto que impida

la presentación de medios de prueba o limite el ejercicio del derecho de defensa.

**Finalizada la investigación, el Comité debe emitir el informe** siguiendo el formato (Anexo 2) con las conclusiones de la misma, informe que contendrá como mínimo lo siguiente:

- a. Descripción de los hechos
- b. Valoración de los medios probatorios
- c. Propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada
- d. Recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento

El Comité debe entregar el informe al director de Administración, Control y Recursos Humanos en un plazo máximo de un (1) día hábil.

La investigación se realiza siguiendo los criterios de razonabilidad o discrecionalidad y teniendo en cuenta, además, por un lado, el género del trabajador hostigado o trabajadora hostigada y, por otro lado, las cualidades, trayectoria laboral o nivel de carrera, personal a cargo y situación jerárquica del acusado o acusada.

Determinada la existencia del acto de hostigamiento sexual, su gravedad es evaluada según el nivel de afectación psicológica u orgánica de la persona agraviada, el carácter sistemático de la conducta o si da por resultado un ambiente hostil o que afecta la calidad de vida de la persona, de acuerdo a criterios de razonabilidad y proporcionalidad. Adicionalmente, se debe tomar en cuenta la reiteración, concurrencia e intensidad de dicho o dichos actos.

Los acuerdos del Comité se adoptan por mayoría simple. El voto dirimente corresponde al representante de la Unidad de Administración, Control y Recursos Humanos.



**PLAZO**

En un máximo de quince (15) días calendario a partir de recibida la denuncia.

PASO  
**8**

### El Comité envía el informe a la Unidad de Administración, Control y Recursos Humanos.



**PLAZO**

En un máximo de un (1) hábil desde la emisión del informe.

PASO  
**9**

### La Unidad de Administración, Control y Recursos Humanos traslada al o a la denunciante y al o a la denunciada el informe del Comité para que presenten sus alegatos.

La Unidad de Administración, Control y Recursos Humanos emite una decisión en un plazo no mayor a diez (10) días calendario desde la recepción del informe. Dicha decisión contiene, de ser el caso, la sanción a aplicar, así como otras medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.



**PLAZO**

En un máximo de diez (10) días calendario desde la recepción del informe.

PASO  
**10**

### La SPDA debe informar al MTPE la decisión y la sanción aplicada, de ser el caso. Si se advirtiera indicios de comisión de un delito, la institución debe poner tales hechos en conocimiento del Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de la persona afectada, en un plazo no mayor a veinticuatro (24) horas de conocidos los hechos.



**PLAZO**

En un máximo de seis (6) días hábiles a partir de la emisión de la decisión.

**Fin del proceso.**



**Si, como resultado de la investigación, se llegara a determinar que la queja por hostigamiento sexual es falsa,** ello facultará al perjudicado o perjudicada a interponer las acciones judiciales pertinentes para ser indemnizado o indemnizada por quien interpuso la queja. Por su parte, la SPDA podrá adoptar sanciones disciplinarias en contra del trabajador o trabajadora que interpuso la falsa queja por hostigamiento sexual en mérito a la sentencia firme que declare infundada la queja o demanda de hostigamiento, conforme a lo dispuesto por la 11ª disposición final y complementaria de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.



**En el caso de que la denuncia de hostigamiento sexual involucre a trabajadores o trabajadoras de empresas de tercerización o intermediación laboral,** debe procederse conforme a lo establecido en el artículo 30 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

8

# SEGUIMIENTO Y MODIFICACIÓN DE ESTA POLÍTICA

Esta política se revisará y modificará en las siguientes circunstancias:

- **En caso de que existan modificaciones a la Ley N° 27942,** Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, o a su Reglamento.
- **Si luego de una denuncia e investigación, se requiere adoptar medidas adicionales** para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.
- **En caso de que luego de las evaluaciones se detecte que no se cumplen los objetivos** de la política. Por medio de encuestas periódicas y otros mecanismos de seguimiento, se evaluará y determinará si se logran las metas y los objetivos de esta política, al igual que su eficacia.

El director o directora de Administración será responsable de realizar las modificaciones necesarias, las cuales serán aprobadas por la Dirección Ejecutiva.

# ANEXOS



## ANEXO 1.



### Formato referencial de presentación de queja o denuncia por actos de hostigamiento sexual - Ámbito laboral sector privado

Fecha:

Señor/a Director/a de la Unidad de Administración, Control y Recursos Humanos.

Organización:

Por el presente documento, me dirijo a usted con la finalidad de formular una queja o denuncia por hostigamiento sexual laboral, identificando al hostigador/a, narrando los hechos en forma clara, detallando los medios probatorios, si los hubiera, que coadyuvarán a la comprobación de los actos de hostigamiento sexual; así como, solicitando las medidas de protección, conforme lo estipulado en la Ley N° 27942 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

#### I. Datos de la víctima de actos de hostigamiento sexual

Nombres y apellidos			
Tipo de documento	<input type="checkbox"/> DNI	<input type="checkbox"/> Carnet de extranjería	<input type="checkbox"/> Pasaporte
N° de documento			
Domicilio			
Teléfono fijo		Celular	
Correo electrónico			
Cargo o servicio o modalidad formativa que desempeña			
Dirección, Programa, Unidad, Oficina			

#### II. Datos de la persona contra quien se formula la queja o denuncia

Nombres y apellidos		
Cargo o servicio o modalidad formativa que desempeña		
Relación con la persona afectada (Marcar con un aspa X)	<input type="checkbox"/> Superior Jerárquico	<input type="checkbox"/> Mismo nivel jerárquico
	<input type="checkbox"/> Subordinado/a	<input type="checkbox"/> Proveedor/a
	<input type="checkbox"/> Cliente	<input type="checkbox"/> Otro

**III. Datos de persona que formula la queja o denuncia (en caso de que la víctima no es la que formula la denuncia)**

Nombres y apellidos			
Tipo de documento	<input type="checkbox"/> DNI	<input type="checkbox"/> Carnet de extranjería	<input type="checkbox"/> Pasaporte
Nº de documento			
Cargo o servicio o modalidad formativa que desempeña			
Dirección, Oficina o Área			
Teléfono fijo		Celular	
Correo electrónico			

**IV. Detalle de los hechos materia de la queja o denuncia (precisando circunstancias, fecha o periodo, lugar/es, autor/es, partícipes, consecuencias laborales, sociales o psicológicas, entre otros)**


**V. Medios probatorios<sup>1</sup> ofrecidos o recabados que permitan la verificación de los actos de hostigamiento sexual denunciados (\*)**

1.	
2.	
3.	
4.	

**VI. Medidas de protección para la víctima**

Solicito se me otorgue las siguientes medidas de protección (marcar con un aspa X):

1 - Declaración de testigos  
 - Documentos públicos y/o privados  
 - Grabaciones de audio, correos electrónicos, videos, mensajes de texto, fotografías, objetos u otros  
 - Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafo técnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros  
 - Cualquier otro medio idóneo.

1. Rotación o cambio de lugar del/la presunto/a hostigador/a	<input type="checkbox"/>
2. Suspensión temporal del/la presunto/a hostigador/a	<input type="checkbox"/>
3. Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que lo haya solicitado	<input type="checkbox"/>
4. Orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar o de entablar algún tipo de comunicación con ella	<input type="checkbox"/>
5. Atención médica, física y mental o psicológica	<input type="checkbox"/>
6. Otras medidas de protección (especificar)	<input type="checkbox"/>

**(\*) En caso de presentar testigos/as:** Solicito se garanticen medidas de protección a los/as testigos/as ofrecidos/as a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación, conforme a la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

Por lo antes expuesto, **SOLICITO** la tramitación de la presente denuncia, de acuerdo con el procedimiento que establece la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

Sin otro particular,

Firma	Huella Digital

Nombres y Apellidos

## Instructivo para llenar los formatos referenciales para queja o denuncia por hostigamiento sexual en el sector público y privado

### PRESENTACIÓN:

La Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar tiene por objeto prevenir, erradicar y sancionar toda forma de violencia producida en el ámbito público o privado contra las mujeres por su condición de tales, y contra los/as integrantes del grupo familiar; en especial, cuando se encuentran en situación de vulnerabilidad, por la edad o situación física como las niñas, niños, adolescentes, personas adultas mayores y personas con discapacidad.

Para tal efecto, establece mecanismos, medidas y políticas integrales de prevención, atención y protección de las víctimas; así como reparación del daño causado; y dispone la persecución, sanción y reeducación de los agresores sentenciados con el fin de garantizar a las mujeres y al grupo familiar una vida libre de violencia asegurando el ejercicio pleno de sus derechos.

En el artículo 5 de la Ley N° 30364, se define a la violencia contra las mujeres como *“(...) cualquier acción o conducta que les causa muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico por su condición de tales, tanto en el ámbito público como en el privado.*

Se entiende por violencia contra las mujeres:

- a. La que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer. Comprende, entre otros, violación, maltrato físico o psicológico y abuso sexual.
- b. La que tenga lugar en la comunidad, sea perpetrada por cualquier persona y 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.
- c. La que sea perpetrada o tolerada por los agentes del estado, donde quiera que ocurra.

Lo indicado se encuentra conexo a lo estipulado en el artículo 6 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que señala: *“6.1 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. Esta conducta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.”* Por ello, en el artículo 7 del referido Reglamento se reconoce los impactos del hostigamiento sexual y su deber de protección frente a la problemática por parte de las instituciones públicas, en el marco de sus funciones y competencias:

*“7.1 El hostigamiento sexual es un riesgo psicosocial que amenaza la dignidad e integridad de las personas en tanto puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la persona hostigada.*

*7.2 Las instituciones deben garantizar a las personas que denuncian actos de hostigamiento sexual, el acceso a las medidas de protección que resulten idóneas para la protección de sus derechos, así como otras medidas que permitan evitar nuevos casos de hostigamiento, con independencia del tipo de vínculo que tales instituciones tengan con las víctimas, respetando las reglas establecidas en el presente Reglamento.”*

En ese marco, reconociendo la rectoría del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) en materia de prevención, protección y atención de la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, conforme lo regulado en el artículo 35 de la Ley N° 30364, en la Cuarta Disposición Complementaria Final del Reglamento de la Ley N° 27942 se regula que, el MIMP publique los modelos de formatos referenciales, a través de los cuales se pueden presentar las quejas o denuncias para los casos de hostigamiento sexual.

De esta manera, se presenta el presente Instructivo que explica detalladamente las pautas necesarias para el llenado de los formatos referenciales de presentación de queja o denuncia por actos de hostigamiento sexual, en los diferentes ámbitos de aplicación, con la finalidad de dar inicio al procedimiento de investigación contemplados en el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Cabe destacar que, cada formato referencial consigna 6 apartados: I) datos de la víctima de actos de hostigamiento sexual, II) datos de la persona contra quien se formula la queja o denuncia, III) datos de la persona que formula la queja o denuncia, IV) detalle de los hechos materia de la queja o denuncia, V) medios probatorios ofrecidos o recabados que permitan la verificación de los actos de hostigamiento sexual denunciados y VI) medidas de protección para la víctima.

En el caso del apartado I) “datos de la víctima de actos de hostigamiento sexual” se debe consignar los nombres y apellidos, documento de identidad, domicilio, teléfono, correo electrónico y el puesto o ubicación dentro de la entidad, según tipo.

En el apartado II “datos de la persona contra quien se formula la queja o denuncia” se deberá registrar sus nombres y apellidos, el cargo o servicio que desempeña y la relación con la persona afectada.

En lo que corresponde al apartado III “datos de la persona que formula la queja o denuncia” se deberá consignar los nombres y apellidos, documento de identidad, parentesco/relación, dirección, teléfono y correo electrónico.

Acerca del apartado IV “detalle de los hechos materia de la queja o denuncia” se debe precisar las circunstancias, periodo, lugar/es, autor/es, partícipes, consecuencias educativas, sociales o psicológicas, entre otros.

En el apartado V “medios probatorios ofrecidos o recabados que permitan la verificación de los actos de hostigamiento sexual denunciados” se deberá citar todas las pruebas que demuestran las situaciones de hostigamiento sexual como audios, videos, correo electrónico, mensajería instantánea, redes sociales, entre otros.

Finalmente, en el apartado VI “medidas de protección para la víctima” se deberá detallar qué medidas de protección estipuladas en el Reglamento de la Ley N° 27942 se solicita, tanto para la víctima como para los/as testigos/as, de ser el caso.

## I. OBJETIVO

Brindar las pautas para el correcto llenado de los formatos referenciales de presentación de queja o denuncia por actos de hostigamiento sexual, en los diferentes ámbitos de aplicación, contemplados en el nuevo Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado con Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

## II. FINALIDAD

Lograr el correcto llenado de las quejas o denuncias por hostigamiento sexual en los diferentes ámbitos de aplicación, con el propósito de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual en todas sus manifestaciones.

## III. ASPECTOS GENERALES PARA EL LLENADO DE LOS FORMATOS

### 3.1 Definiciones

3.1.1 **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. Esta conducta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.

La configuración del hostigamiento sexual no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso. La reiterancia puede ser considerada como un elemento indiciario.

El hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada educativa, formativa, de trabajo o similar; o si este ocurre o no en el lugar o ambientes educativos, formativos, de trabajo o similares.

- 3.1.2 **Hostigado/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- 3.1.3 **Hostigador/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- 3.1.4 **Queja o denuncia:** Es la acción mediante la cual, una persona pone en conocimiento del órgano competente, en forma verbal o escrita, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto que la autoridad realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.
- 3.1.5 **Medios probatorios:** Son instrumentos que sirven para demostrar la certeza de los hechos en un procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. Relación de medios probatorios a pie de página de los formatos referenciales.
- 3.1.6 **Medidas de Protección:** Las medidas de protección que se dictan a favor de la víctima por el órgano encargado, se otorgan de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata. Las medidas de protección se detallan en la Sección VI del Formato Referencial.

## 3.2 Requerimientos mínimos para el llenado de los formatos

### 3.2.1 Cuando la denuncia se realiza en forma verbal se debe tener en cuenta lo siguiente<sup>2</sup>:

- 3.2.1.1. Al realizarse la denuncia en forma verbal, el formato es llenado por el órgano competente:

En el caso del sector público y privado<sup>3</sup> es la Oficina General de Recursos Humanos o su equivalente.

- 3.2.1.2 Por ello, es necesario que la presunta víctima por actos de hostigamiento sexual o quien denuncia, se exprese en forma clara, respondiendo en forma detallada cada una de las preguntas planteadas por el órgano responsable.
- 3.2.1.3 Cuando la presunta víctima de actos de hostigamiento sexual o quien denuncia los hechos, tiene dudas sobre alguna de las preguntas planteadas, debe solicitar al órgano responsable una mayor explicación sobre cualquier interrogante que tuviera, con relación al contenido del formato o respecto a una pregunta formulada.
- 3.2.1.4 El órgano responsable de recibir la denuncia, debe informar al/la denunciante de los actos de hostigamiento sexual, que los datos personales obrantes en el formato para presentar queja o denuncia, se encuentran protegidos bajo el marco de lo dispuesto en la Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales.

2 Numeral 16.1 del artículo 16 del Reglamento de la Ley N° 27942.

3 Literal d) del numeral 35.2. del artículo 35 y literal b) del artículo 28 del Reglamento de la Ley N° 27942.

### 3.2.2 Cuando la queja o denuncia se realiza en forma escrita se debe tener en cuenta lo siguiente:

- 3.2.2.1 La queja o denuncia realizada en forma escrita, es respondida directamente por la presunta víctima de los actos de hostigamiento sexual, o quien denuncie, para lo cual, debe leer en forma detenida el contenido del formato y luego proceder a llenar los recuadros con la información requerida, teniendo en cuenta las definiciones establecidas en el numeral 1.1 del presente Instructivo.
- 3.2.2.2 La información que brinda la/el denunciante de los actos de hostigamiento sexual, respecto a la sección sobre “datos de la persona contra quien se formula la denuncia”, debe ser especialmente completa y detallada, de lo contrario, la falta de información sobre el /la presunto/a hostigador/a, podría devenir en el archivamiento de la denuncia.
- 3.2.2.3 La persona que presenta la queja o denuncia en forma escrita, debe realizar el llenado del formato correspondiente, con información fidedigna, amplia y con letra clara y legible.

### 3.3 Características del Sistema

- 3.3.1 Ninguna de las quejas o denuncias deben ser anónimas puesto que, la Décima Disposición Final y Complementaria de la Ley N° 27942, señala que *“Cuando la queja o demanda de hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme, 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 indemnización que fije el Juez respectivo”*.
- 3.3.2 Tener en cuenta que, el artículo 8 del Reglamento de la Ley N° 27942, señala que *“El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual no enerva el derecho de la víctima de acudir a otra instancia que considere pertinente para hacer valer sus derechos. En ningún caso se puede exigir como requisito de procedencia haber recurrido previamente al procedimiento de investigación y sanción regulado en la Ley y el presente Reglamento”*.

## ANEXO 2.



### Formato de informe del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual

Habiendo sido notificados con fecha [REDACTED]  
de la denuncia, queja o comunicación de hostigamiento sexual presentada por

[REDACTED]  
en torno a los hechos consignados en la siguiente sección y luego de la realización de la investigación correspondiente y el análisis de los medios de prueba disponibles, el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, dentro del plazo correspondiente, procede a emitir el siguiente informe.

#### 1. Descripción de los hechos denunciados

Con fecha [REDACTED]

el señor/la señora [REDACTED]

comunicó los siguientes hechos, los cuales estarían vinculados a una posible situación de hostigamiento sexual.

(Descripción de los hechos denunciados por la víctima, un tercero o tercera o la institución empleadora. En esta parte también se consignan los hechos recogidos sobre la base del testimonio de la víctima).

#### Descargos y respuesta

Ante los hechos denunciados, el señor/la señora:

ha alegado, en respuesta a la queja interpuesta, lo siguiente.

(Resumen de los descargos presentados por la persona contra la que se ha interpuesto la queja)

## 2. Descripción y valoración de los medios de prueba

Para acreditar sus alegaciones, ambas partes han procedido a presentar los siguientes medios de prueba, los cuales han merecido la valoración que procedemos a describir.

(Listado de los medios de prueba aportados y valor probatorio que se le otorga a cada medio).

1.	
2.	
3.	

## 3. Informe del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual

Con fecha

el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual emite el siguiente informe, en el cual se arribó a las siguientes conclusiones y/o recomendaciones.

(Resumen del informe emitido por el Comité, con énfasis en las conclusiones y recomendaciones).

## 4. Conclusión: propuesta de sanción o archivamiento y emisión de recomendaciones finales

Teniendo en cuenta los hechos denunciados, los descargos presentados y los medios de prueba aportados, el Comité ha arribado a las siguientes conclusiones.

(Detalle de las conclusiones a las que ha arribado el Comité sobre los hechos denunciados; esto es, si se ha producido o no una situación de hostigamiento sexual).

a.	
b.	
c.	

Sin perjuicio de lo anterior, con el objeto de evitar nuevos casos de hostigamiento sexual o de denuncias de casos no producidos, el Comité sugiere la adopción de las siguientes medidas adicionales.

(Detalle de las recomendaciones que el Comité considera que la institución empleadora debería adoptar para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual o de denuncias de casos no producidos, sobre la base de los hechos conocidos en torno a esta denuncia).

a.	
b.	
c.	





**Sociedad Peruana de Derecho Ambiental**

Prolongación Arenales 437, San Isidro, Lima, Perú

Teléfono: (+51 1) 6124700

[www.spda.org.pe](http://www.spda.org.pe)