

MARCO NORMATIVO SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL



Secretaría Técnica de Procedimientos
Administrativos Disciplinarios – STPAD
OSITRAN

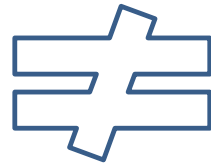
A close-up photograph of a person's hands held up in a 'stop' gesture, palms facing forward. The person's face is visible in the background, looking directly at the camera. The text 'NO AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL' is overlaid in white, bold, sans-serif capital letters across the center of the image.

**NO AL HOSTIGAMIENTO
SEXUAL LABORAL**

DEFINICIÓN DE GÉNERO

QUÉ DIFERENCIA EXISTE ENTRE SEXO Y GÉNERO

El término « sexo » se refiere a las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer,



El término « género » se refiere a las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que se atribuye a esas diferencias biológicas.



Comité CEDAW, RG N° 28, CEDAW/C/GC/28, 16/12/10, párr. 5.

CONSTRUCCIÓN DE EXPRESIONES CULTURALES



Roles

Espacios

Atributos

Roles



hombres

Rol
productivo

mujeres

Rol
reproductivo



La división sexual del trabajo da lugar a uno de los ejes y mecanismos más graves para perpetuar la discriminación.



Lo público

Lo privado



Reclusión doméstica y exclusión social
son expresión de un mismo fenómeno.

Atributos

Mujeres

Dulzura

Emoción

Sacrificio

Renuncia, etc.



Hombres

Rudeza

Razón

Competencia

Agresividad, etc.





Espacios

Tanto hombres como mujeres se sienten o son interpelados cuando salen de los roles y espacios asignados. **Vergüenza, temor, culpa o estigmatización** se asocian a esta transgresión.

Si esto no es reconocido, será muy difícil caminar hacia su transformación.

VIOLENCIA DE GÉNERO

- El ejercicio de la violencia que refleja la asimetría y desigualdad existente en las relaciones de poder entre los hombres y mujeres.
- La diferencia de este tipo de violencia respecto de otras formas de agresión radica en que aquí el factor de riesgo o vulnerabilidad lo constituye el hecho de ser mujer o no responder al sistema binario heteronormativo.

A photograph showing a woman with long dark hair tied in a ponytail, looking down. Two men in suits are standing behind her, looking at her. The man on the left is pointing towards her. The image has a slightly blurred, grainy quality.

**DEFINICIÓN DE CARÁCTER
GENERAL SOBRE
HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

“Conducta de naturaleza sexual y otros comportamientos de connotación sexual, no deseados o rechazados por la persona contra la cual se dirige y que afectan la dignidad de la persona”.

BASE NORMATIVA

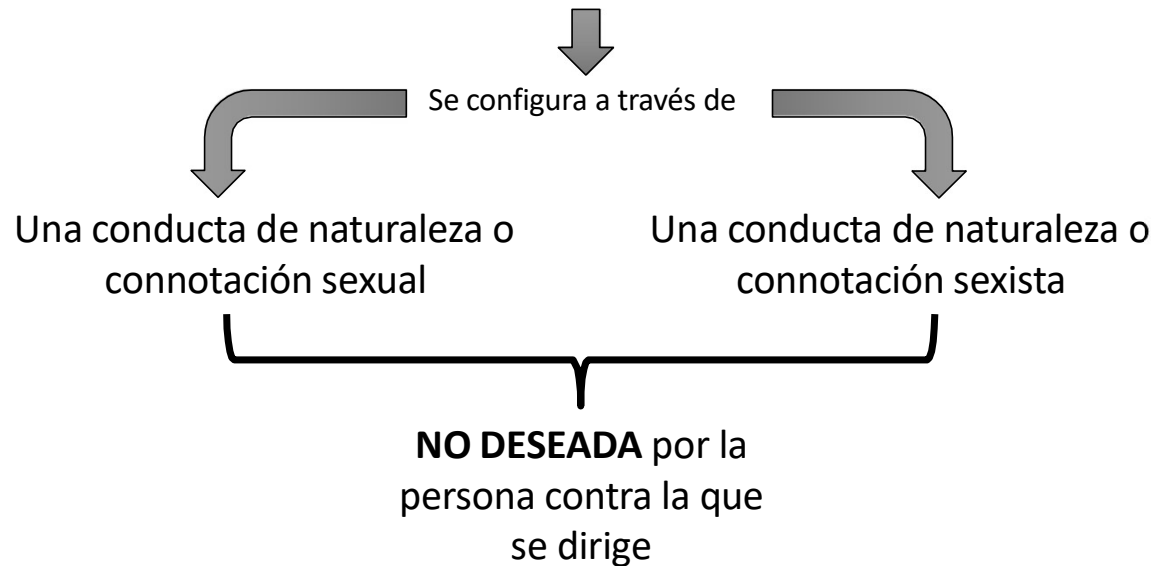
- ☐ Constitución Política del Perú de 1993: respeto a la dignidad (art.1), libertad e intimidad (art. 2), trabajo (art. 23).
- ☐ Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- ☐ Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- ☐ Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942.
- ☐ Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, que modifica el Reglamento de la Ley N° 27942
- ☐ Resolución Ministerial N° 223-2019-TR, que aprueba el documento denominado “Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el sector privado y público”
- ☐ Resolución Ministerial N° 115-2020-MIMP, que “Aprueba formatos para queja o denuncia por hostigamiento sexual en el sector público y privado, y su respectivo instructivo”.
- ☐ Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 00153-2023-SERVIR-PE, que aprueba el “Protocolo del Servicio 1.1.8: Atención, orientación, asistencia legal y psicológica, intercultural, accesible, oportuna, efectiva, disponible y de calidad a víctimas de acoso sexual laboral”.

ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL – LEY 27942



¿QUÉ ES EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL?

ES UNA FORMA DE VIOLENCIA



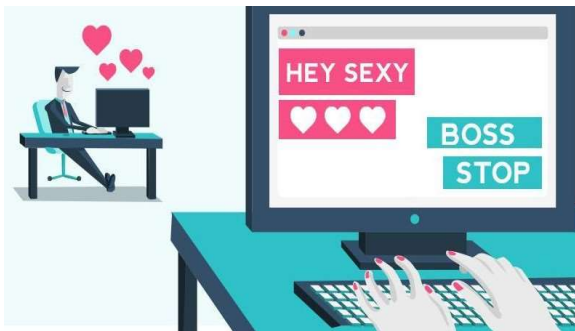
**¡NO SE REQUIERE
ACREDITAR EL
RECHAZO NI LA
REITERANCIA DE LA
CONDUCTA!**



Esta conducta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, **aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.**

CONDUCTA DE NATURALEZA O CONNOTACIÓN SEXUAL

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.



CONDUCTA DE NATURALEZA O CONNOTACIÓN SEXISTA

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.



✗ “La que no enseña, no vende”
✓ “Mi éxito laboral no depende del escote.”



✗ “Ese trabajo es de hombres”
✓ “Mi sexo no determina mi capacidad en el trabajo”



✗ “No seas nena”
✓ “Ser niña no significa ser cobarde o débil. No la uses como sinónimo”

¿QUIÉN PUEDE SER VÍCTIMA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL?

Cualquier persona puede ser víctima de hostigamiento sexual laboral, independientemente de su edad, sexo, identidad, orientación, nacionalidad o aspecto físico.



¡DESTERREMOS MITOS!



"SOLO LAS MUJERES SON HOSTIGADAS SEXUALMENTE"

"NO AGUANTAS NADA, ERES UNA PERSONA MUY SENSIBLE"

"TÚ TIENES LA CULPA, TU FORMA DE VESTIR LO PROVOCARON"



¡TANTO HOMBRES COMO MUJERES SON OBJETO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL!

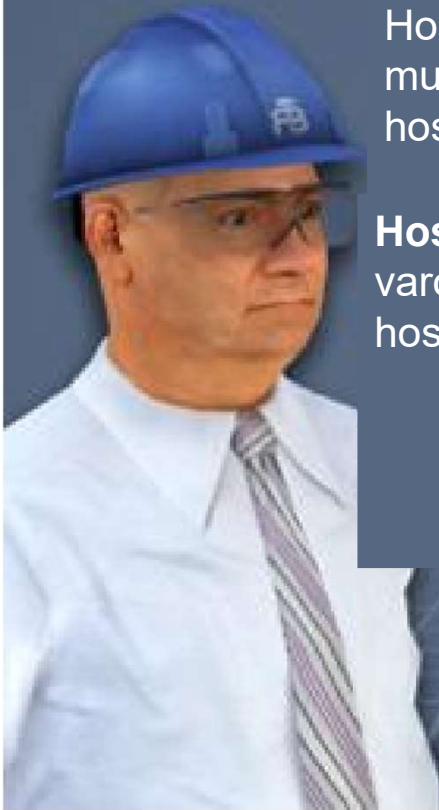
¡CUALQUIER CONDUCTA DE NATUALEZA SEXUAL O SEXISTA RECHAZADA POR LA VÍCTIMA PUEDE SER CONSIDERADA HOSTIGAMIENTO!

¡LAS VICTIMAS NUNCA SON RESPONSABLES DE LAS AGRESIONES QUE SUFREN!

¡ROMPE LA CADENA Y DI NO A LOS MITOS!

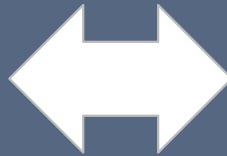
Pues estos ocultan, perpetúan y obstaculizan una adecuada atención, cuyo efecto en muchas ocasiones se visibiliza en la falta de apoyo a la víctima, e incluso en algunos casos justificando la agresión.

SUJETOS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL



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

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



TIPOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL



El **hostigamiento sexual típico** o chantaje sexual, se presenta cuando el hostigador aprovecha una posición de autoridad u otra situación ventajosa para realizar los actos de hostigamiento sexual.

El **hostigamiento sexual ambiental** es realizado por personas que no tienen un rango superior al de la víctima, pero perjudican el ambiente de trabajo, convirtiéndolo en un entorno de intimidación, humillación u hostilidad.

MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL



ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Para que se configure el hostigamiento sexual, debe presentarse alguno de los elementos constitutivos siguientes:

1. El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual, es la condición a través de la cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral o de otra índole.
2. El rechazo a los actos de hostigamiento sexual, genera que se tomen decisiones que afectan a la víctima en cuanto a su situación laboral o de otra índole.
3. La conducta del hostigador, que crea un ambiente de intimidación y hostilidad.



CONSECUENCIAS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

PSICOLÓGICAS

Depresión, ansiedad, falta de motivación, dificultad en la concentración, fatiga, baja autoestima, relaciones personales restringidas, etc

FISIOLÓGICAS

Dolores de cabeza y estómago, náuseas, disturbios del sueño, etc.

SOCIALES

Estrés laboral, ausentismo, cambio de carrera/trabajo, economía, disminución en la productividad, despidos, etc



MEDIDAS DE PROTECCIÓN – D.S. 014-2019-MIMP

MEDIDAS DE PROTECCIÓN A FAVOR DE LA VÍCTIMA:

- Rotación del presunto hostigador.
- Suspensión temporal del hostigador(a).
- Rotación de la víctima a su pedido.
- Impedimento de acercarse a la víctima o a su entorno familiar.
- Asistencia psicológica (Sector Salud) u otras medidas de protección que garanticen la integridad, física, psicológica y/o moral de la víctima.



CONSECUENCIAS PARA LA INSTITUCIÓN

Empleados valiosos abandonan o pierdan su puesto de trabajo

Tensión en el trabajo, bajo rendimiento, ausentismo y disminución de la productividad.

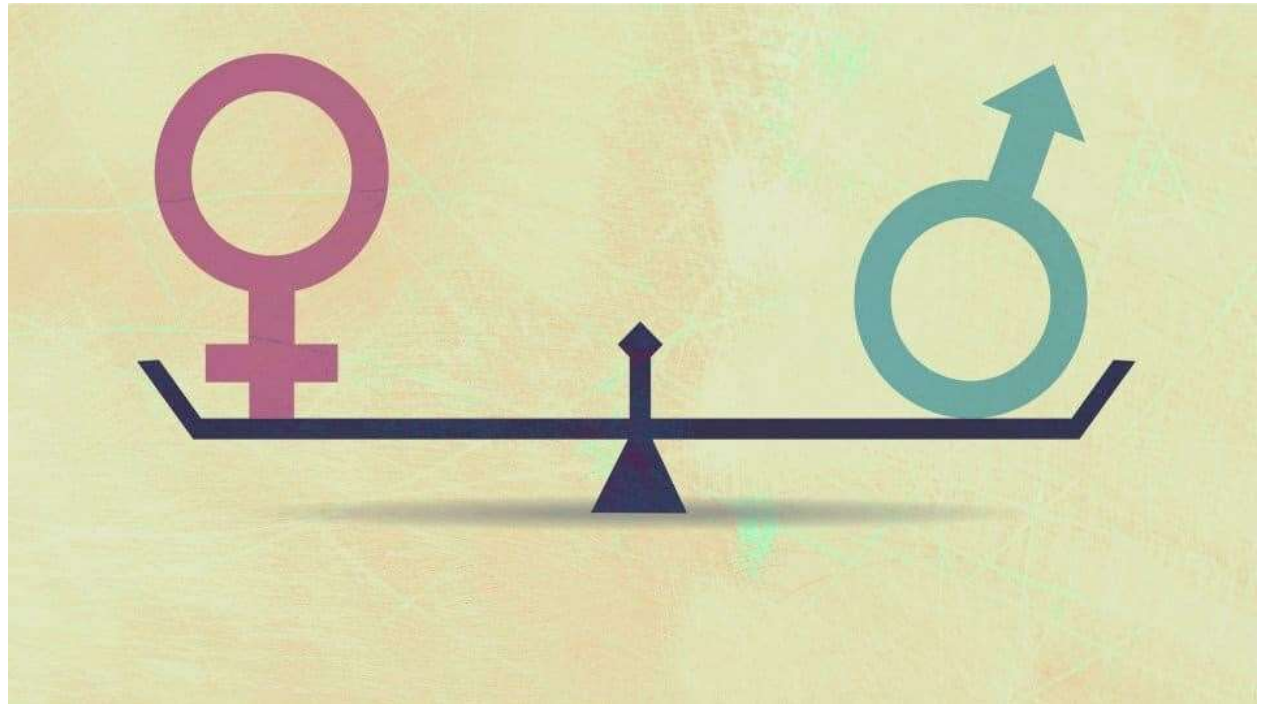
La entidad puede verse **enfrentada a sanciones económicas** por acciones judiciales interpuestas por las víctimas o multas de la Dirección del Trabajo.



PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO – LEY 30057

Sanciones disciplinarias:

- a) Amonestación verbal
- b) Amonestación escrita
- c) Suspensión
- d) Destitución (con
Inhabilitación por 5
años)





MUCHAS GRACIAS

CONTÁCTANOS: jlescano@ositran.gob.pe / vramirez@ositran.gob.pe