

# Trabaja sin acoso

*Ley de Prevención y Sanción del  
Hostigamiento Sexual*

Ley N° 27942

D.S. N° 014-2019-MIMP



# Introducción

LLAMA AL  
1819

APP  
TRABAJA SIN  
ACOSO

El hostigamiento o acoso sexual laboral es una modalidad de violencia de género y una de las manifestaciones más frecuentes de abuso de poder en los centros de trabajo, la que se convierte una violación a los derechos fundamentales de las personas y a su derecho a una vida libre de violencia.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), cuenta con el servicio denominado “Trabaja sin acoso”, para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público.

## Atenciones del Servicio "Trabaja sin acoso" y Línea 1819

Del 15.10.2018 – 31.12.2020

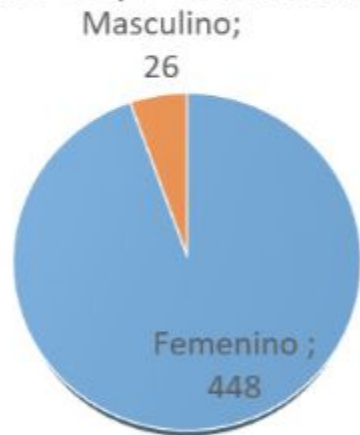
TEMA	Telefónica	Presencial	Total atendidos
Hostigamiento sexual laboral (casos)	318	156	474
Orientación (consulta) sobre hostigamiento sexual labor	868	235	1103
Otros tipos de violencia	174	17	191
Hostilidad laboral	605	61	666
Otros temas laborales	515	39	554
Otros temas	503	15	518
Sub total efectivamente atendidos	2983	523	3506
Llamadas no efectivamente atendidas (*)	2937		2937
Llamadas abandonadas (**)	1561		1561
<b>Total general</b>	<b>7481</b>		<b>8004</b>

(\*) Son llamadas no efectivamente atendidas, comprenden: llamadas maliciosas, equivocadas y con desperfectos técnicos.

(\*\*) Las llamadas abandonadas comprenden: abandono de la llamada luego de escuchar el spot introductorio y llamadas fuera del horario de atención.

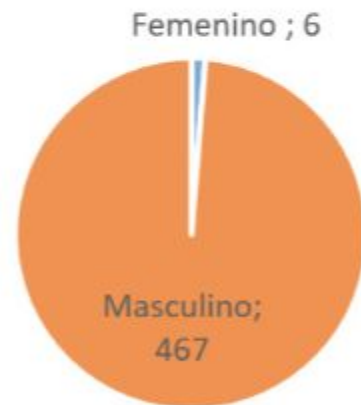
De los cuales, el MTPE informa que el 94.4% de los casos de hostigamiento sexual en el trabajo han sido reportados por mujeres, y el 99% de denunciados son hombres.

### Hostigamiento sexual laboral por sexo del/a denunciante



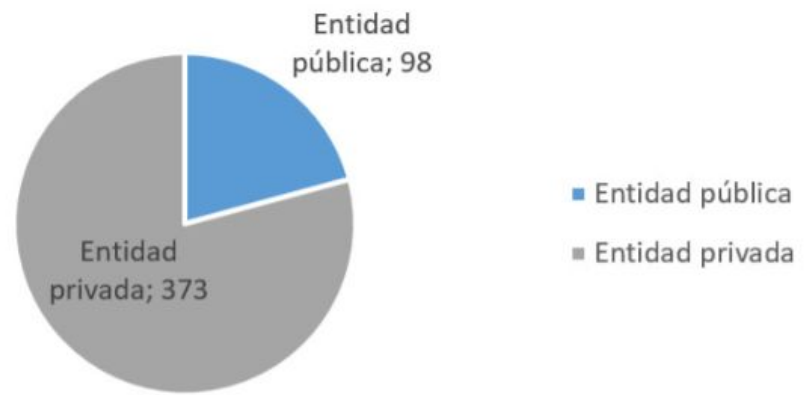
■ Femenino ■ Masculino

### Hostigamiento sexual laboral por sexo del denunciado/a

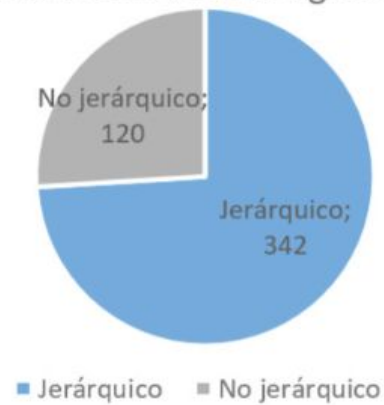


■ Femenino ■ Masculino

## Hostigamiento sexual laboral por sector



## Hostigamiento sexual laboral por tipo de relación de la víctima con el agresor



## Responsabilidad de la empresa

El artículo 29 de la mencionada norma, señala el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. En ese sentido, los/las empleadores/as del sector privado que reciban una denuncia por hostigamiento sexual deberán comunicar al MTPE que ha recibido una queja o denuncia, o ha iniciado de oficio una investigación por hostigamiento sexual, y le informa acerca de las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima, en un plazo no mayor de seis (6) días hábiles de recibida, entre otras disposiciones.

## A derribar los mitos

**MITO.** El hostigamiento sexual es un problema poco frecuente y solo afecta a ciertos lugares de trabajo. **FALSO**

**VERDAD.** El hostigamiento sexual es un problema muy común en los lugares de trabajo y es minimizado. Se piensa que el acoso sexual no constituye una forma de violencia; además, cuando se produce un chantaje sexual se guarda silencio.

**MITO.** En realidad los hostigadores no quieren ofender a la víctima. Se trata solo de un malentendido o de una malinterpretación motivada por la extrema sensibilidad de la víctima. **FALSO**

**VERDAD.** Cualquier conducta sexual que afecte a la víctima puede ser considerada hostigamiento.

**MITO.** La víctima provocó al hostigador con sus gestos o su forma de vestir. **FALSO**

**VERDAD.** El respeto no está condicionado a determinados factores. Se trata de un derecho de hombres y mujeres. Habitualmente, las mujeres víctimas son consideradas responsables de esta clase de actos. Todo ello forma parte de los estereotipos y prejuicios de género que se encuentran en los/las empleadores/as, colegas e incluso en autoridades administrativas y judiciales.

**MITO.** Las conductas sancionadas por la ley son las acciones; por lo tanto, las miradas o comentarios no constituyen violación de los derechos. **FALSO**

**VERDAD.** Toda conducta de naturaleza sexual no bienvenida y rechazada es acoso sexual.

**MITO.** Las denuncias son una forma de venganza de las mujeres. **FALSO**

**VERDAD.** Lo que sucede es que existe tolerancia frente a los casos de hostigamiento sexual, pues se considera a este tipo de conductas formas de expresión masculinas.



## A derribar los mitos

**MITO.** Los hombres son así, hay que comprenderlos. La naturaleza masculina es así. **FALSO**

**VERDAD.** Esta creencia forma parte de los prejuicios y estereotipos de género que también afectan a los hombres. La creencia de que los hombres tienen un instinto sexual particular justifica este tipo de conductas.

**MITO.** Solo las mujeres jóvenes y atractivas pueden ser acosadas sexualmente. **FALSO**

**VERDAD.** El hostigamiento sexual puede darse contra cualquier persona independientemente de su edad, sexo o aspecto físico. Pensar que solo puede dirigirse a un tipo de mujer supone desproteger a todas las demás e incluso a hombres que pueden sufrir actos de acoso.

La prevalencia de estos y otros mitos hace que el hostigamiento sexual permanezca oculto y que las denuncias formuladas tengan un tratamiento inadecuado. Como medida preventiva es muy importante que se deje claro a los/las trabajadores/as, incluyendo al personal directivo, que el hostigamiento sexual no es natural, sino que se trata de un comportamiento aprendido socialmente, el cual se ve reforzado por estereotipos, prejuicios, ideas preconcebidas y normas culturales.

## Lo que **se dice** y lo que **se hace**

El literal c del artículo 6 de la Ley N° 27942 menciona las manifestaciones del hostigamiento sexual, distinguiendo entre las conductas escritas y verbales y las conductas no verbales:

### Conductas **escritas y verbales**

- Propositiones o insinuaciones sexuales, explícitas o implícitas, que pueden ser directas, como invitaciones a incurrir en actos sexuales de cualquier tipo; o indirectas, como invitaciones a salidas no deseadas fuera del lugar de trabajo, a cenas o viajes.
- Bromas o comentarios de contenido sexual, como son los relativos al cuerpo de una persona, su apariencia física, su situación familiar o la manera como viste, camina, etc. Están incluidas las preguntas indiscretas formuladas a la víctima y relacionadas con su cuerpo, su sexualidad o con aspectos de su vida vinculados a estos temas.

### Conductas **no verbales**

- Gestos obscenos o miradas de naturaleza o connotación sexual, incluidos los silbidos.
- Exhibición de imágenes sexualmente sugestivas o inclusive pornográficas (fotos, calendarios, fondos de pantalla, etc.) o frases de contenido o connotación sexual a través de cualquier medio a la víctima.
  - Las imágenes o frases podrían ser exhibidas únicamente a una o pocas personas (por ejemplo, enviar por correo electrónico chistes de carácter sexual o colocar imágenes de contenido sexual como fondo de pantalla).
  - Podrían ser accesibles también a muchas personas, porque forman parte del ambiente de trabajo (por ejemplo, estar ubicadas en los escritorios, módulos o paredes del lugar de trabajo).
- Acercamientos corporales y roces deliberados o tocamientos de cualquier tipo, como abrazos, apretones, caricias, pellizcos o palmadas.

## Efectos del hostigamiento sexual

El hostigamiento o acoso sexual no solo es un problema para el/la trabajador/a víctima, es también un problema para los lugares de trabajo y para la sociedad en su conjunto. Reseñamos algunos de estos efectos y de las manifestaciones que nos permiten detectarlo.

### Efectos sobre los trabajadores y trabajadoras:

- ❖ Efectos psíquicos como sentimientos de tristeza, ansiedad, temor, culpa, vergüenza, rabia, inestabilidad emocional, estrés, depresión, baja autoestima, irritabilidad, cansancio, disminución de la asertividad, dificultades en las relaciones interpersonales.
- ❖ Efectos físicos como problemas de salud funcionales y/u orgánicos como insomnio, taquicardias, cefaleas, migrañas o alteraciones digestivas. Otros efectos son la alteración de la vida afectiva o familiar de la víctima.
- ❖ Afecta su situación laboral y condiciona su carrera profesional.

# Efectos para el empleador

- Incrementa el ausentismo y las tardanzas de los/las trabajadores/as afectados/as.
- Disminuye el rendimiento y productividad laboral de los/las trabajadores/as afectados/as (presentismo), ya que la víctima acude a trabajar pero no estará necesariamente concentrada en ello, sino en la situación de hostigamiento en la que se encuentra, lo que afecta a la empresa o entidad pública en términos de productividad y pérdidas económicas.
- Afecta el clima laboral, pues el lugar de trabajo se convierte en un ambiente hostil para la víctima y para otras personas.
- Genera gastos en procedimientos administrativos e indemnizaciones producto de procesos laborales que interpongan los/las trabajadores/as afectados/as.
- Abandono voluntario del trabajo por la víctima, lo cual implica mayor rotación de personal en el lugar de labores y la consiguiente pérdida del valor, por lo que supone un costo formar a nuevos/as trabajadores/as.
- Dificultad para llenar vacantes en aquellos puestos que se encuentren vinculados al hostigamiento sexual que puede haber sufrido una víctima. (Por ejemplo: secretaria de un/a jefe/a o gerente/a hostigador/a).

# A tomar en cuenta

## 1. DEMANDA DE INDEMNIZACIÓN

La víctima de hostigamiento sexual puede optar por dar por terminado el contrato de trabajo y exigir el pago de una indemnización recurriendo al Poder Judicial a través de una demanda de indemnización por despido arbitrario. El plazo para presentar la demanda del pago de indemnización por despido arbitrario es de treinta (30) días calendario, contados a partir del día siguiente de producido el último acto de hostigamiento o indicio del mismo.

## 1. CONSECUENCIAS DE LA FALSA QUEJA

Cuando la queja o demanda de hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme y queda acreditada la mala fe del/la demandante, el/la presunto/a hostigador/a tiene el derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes. En este caso, el/la supuesto/a hostigado/a queda obligado/a a pagar la indemnización que fije el/la juez/a respectivo/a.