

## SON INFRACCIONES MUY GRAVES

- Los actos de hostilidad y el hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales.
- No adoptar las medidas necesarias para prevenir o cesar los actos de hostilidad, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del/de la trabajador/a o el ejercicio de sus derechos constitucionales.
- No iniciar el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, en los términos previstos por el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- No otorgar u otorgar de forma inoportuna las medidas de protección al/la presunto/a víctima, así como, no poner a disposición de la víctima los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuente. De no contar con dichos servicios, deberá derivar a la víctima a aquellos servicios públicos o privados de salud a los que esta puede acudir.
- No cumplir con la obligación de emitir una decisión que ponga fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, en los términos previstos por el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Num. 25.14, 25.15, 25.24, 25.25 y 25.26 del Art. 25  
Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

✦ **La multa por estas infracciones puede alcanzar las 52.53 UIT.**

### Sabías que ...

- No se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta sexual hostil, para su configuración.
- El acto de hostigamiento sexual laboral no solo constituye una falta sancionable administrativamente, sino también un delito.

## Infórmate

Si deseas más información sobre el hostigamiento sexual en el ámbito laboral, llámanos:

LÍNEA GRATUITA PARA CONSULTAS

0-800-1-6872

Para consultas laborales  
ingresa a:

**SUNAFIL**  
**RESPONDE**



www.gob.pe/sunafil

#### ► Sede central

Av. Salaverry N° 655, 2do piso, Jesús María, Lima.

#### ► Intendencia de Lima Metropolitana

Av. Arenales N° 815 - 821, Cercado de Lima, Lima. ☎ (001) 390 2800

Síguenos en:

f /SunafilPeru

t @SunafilPeru

tv Canal Sunafil

INTENDENCIAS REGIONALES		TELÉFONO
Amazonas	Jr. Amazonas N° 570, Chachapoyas, Amazonas	☎ (001) 3902800 anexo 4102
Áncash	Av. Francisco Bolognesi N° 109, Chimbote	☎ (043) 467056
Apurímac	Jr. Puno N° 605, Abancay, Apurímac	☎ (001) 3902800
Arequipa	Calle Mariano Melgar N° 623, Urb. La Libertad, Cerro Colorado	☎ (054) 478420
Ayacucho	Coop. Trabajadores del Sector Público, Mz. N, Lote 9, Huamanga	☎ (066) 287578
Cajamarca	Jr. Silva Santiesteban N° 183, Cajamarca	☎ (076) 507033
Callao	Av. Sáenz Peña N° 214, Callao	☎ (001) 3895525
Cusco	Av. Camino Real N° 100, Urb. Magisterial, Cusco	☎ (084) 595645
Huancavelica	Malecón Virgen de la Candelaria N° 175, San Cristóbal	☎ (001) 3902800 anexo 6702
Huánuco	Jr. Huánuco N° 756 - Huánuco	☎ (062) 517629
Ica	Calle Orquídeas N° 158, Mz. I-3, Lote 8, Urb. San Isidro	☎ (056) 237456
Junín	Av. Leandra Torres N° 215, Huancayo	☎ (001) 3902800 anexo 6404
La Libertad	Jr. Cavero y Muñoz N° 707-709, Urb. Las Quintanas, Trujillo	☎ (044) 543434
Lambayeque	Calle Abtao N° 130, Urb. Santa Victoria, Chiclayo	☎ (074) 269437
Lima Región	Jr. San Román N° 420, Huacho	☎ (001) 3902800 anexo 2701
Loreto	Jr. La Condamine N° 173, Iquitos	☎ (065) 235792
Madre de Dios	Jr. Lambayeque N° 656, Puerto Maldonado	☎ (001) 3902800 anexo 8201
Moquegua	Av. Andrés Avelino Cáceres L-5, Cercado, Prov. Mariscal Nieto	☎ (053) 463261
Pasco	Av. Los Incas N° 236, Cerro de Pasco, Pasco	☎ (001) 3902800 anexo 6301
Piura	Calle Las Acacias Mz. D, Lote 9, Urb. 4 de Enero, Piura	☎ (073) 474112
Puno	Av. 4 de Noviembre N° 514, Barrio San Martín	☎ (051) 207897
San Martín	Jr. Antonio Raymondi N° 519, Tarapoto	☎ (001) 3902800 anexo 4204
Tacna	Prolongacion 2 de Mayo 81, Tacna	☎ (001) 3902800 anexo 5203
Tumbes	Calle José Galvez N° 225, Tumbes	☎ (072) 506431
Ucayali	Jr. Víctor Montalvo 855, Pucallpa, Ucayali	☎ (001) 3902800 anexo 6103



**SUNAFIL**

SUPERINTENDENCIA  
NACIONAL DE  
FISCALIZACIÓN  
LABORAL



# HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

#### Base Legal:

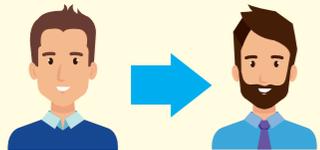
D.S. N° 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, última modificación por el Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP

*Estamos trabajando.*

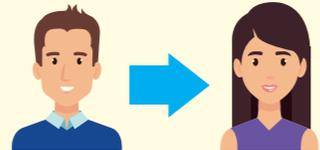


## ¿QUÉ ES EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL?

Es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual 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.



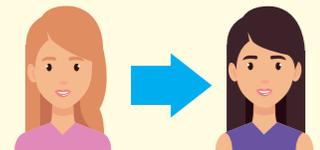
**HOMBRE**  
(HOSTIGADOR)



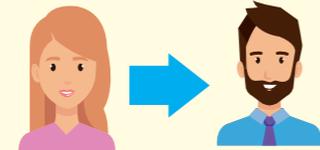
**HOMBRE**  
(HOSTIGADOR)



**MUJER**  
(HOSTIGADA)



**MUJER**  
(HOSTIGADORA)



**MUJER**  
(HOSTIGADORA)



**HOMBRE**  
(HOSTIGADO)

## ¿QUÉ DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR SE VULNERAN?

- Dignidad
- Integridad Personal
- Libertad Sexual
- Intimidad Personal
- Trabajar en un ambiente seguro.



## ¿CUÁL ES LA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR FRENTE A UN ACTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL?

Promover un clima de respeto a la dignidad entre sus trabajadores, capacitándolos sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual, adoptando las medidas necesarias para que cesen las amenazas o represalias ejercidas por el hostigador e informando al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de hostigamiento sexual verificados con las investigaciones realizadas.

## ¿CÓMO SE MANIFIESTA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL?

Entre otras, a través de las siguientes conductas:

- Promesa implícita o expresa** a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- Amenazas** mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agrave su dignidad.
- 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.
- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual**, que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- Trato ofensivo u hostil** por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.
- Otras conductas** que encajen en el concepto regulado en el artículo 4 de la Ley.



## ¡Recuerda!

Es nulo el despido o la no renovación del contrato de trabajo a plazo determinado por razones vinculadas a la presentación de una queja de hostigamiento sexual en el trabajo, la interposición de una demanda, denuncia o reclamación por dichos motivos o por la participación en este tipo de procedimientos como testigo en favor de la víctima.

## ¿CÓMO DEBE PROCEDER LA VÍCTIMA DE UN ACTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL?

- Formular una queja verbal o escrita** ante la Oficina de Recursos Humanos o quien haga a sus veces, con los datos de identificación del presunto hostigador (nombre, cargo, función, etc).
- Solicitar la intervención de la Inspección del Trabajo**, a través de una denuncia ante la SUNAFIL o Direcciones Regionales de Trabajo, para la investigación de los hechos.

Además, podrá accionar judicialmente, el cese de la hostilidad o el pago de una indemnización, dando por terminado el contrato de trabajo.\*

\*No es exigible la comunicación previa al/a la empleador/a por cese de hostilidad.

## SON INFRACCIONES LEVES

No cumplir con la obligación de comunicar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la recepción de una queja o la toma de conocimiento de hechos vinculados a un caso de hostigamiento sexual; así como, la decisión o resultado del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

Num. 23.10 del Art. 23 del D.S N° 019-2006-TR.

## SON INFRACCIONES GRAVES

- No adoptar las medidas previstas en el artículo 11 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Num. 24.22 del Art. 24 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

