Firmado digitalmente por: SIGUAS HERNANDEZ Juan Daniel FAU 20131028414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 12:30:44-0500

Guía para la prevención y sanción del hostigamiento sexual laboral hacia las personas trabajadoras del hogar

PERÚ | Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Siempre con el pueblo

Firmado digitalmente por: URIA CAYZA Juan Ramon FAU 20131028414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 13:20:10-0500

BICENTENARIO DEL PERÚ 2021-2024

Firmado digitalmente por:
SIGUAS HERNANDEZ Juan
Daniel FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 02/11/2022 12:23:30-0500

ÍNDICE

Introducción 3

1. PRIMERA SECCIÓN: 5
Conoce el hostigamiento sexual laboral en el trabajo del hogar

1.1. ¿A quién está dirigida esta guía? 6
1.2. ¿Qué normas protegen a las personas trabajadoras del hogar ante el hostigamiento sexual laboral? 7
1.3. Definiciones 8
1.4. Sujetos involucrados en acto de hostigamiento sexual laboral 11
1.5. Formas de detección y manifestaciones 12
1.6. Consecuencias de padecer actos de hostigamiento sexual laboral 18
1.7. Mitos y verdades 19

2. SEGUNDA SECCIÓN: 27
Prevención del hostigamiento sexual laboral: Obligaciones de la persona trabajadora y empleadora del hogar

2.1. Acciones de capacitación de la persona trabajadora del hogar 28
2.2. Asistencia y orientación de la persona empleadora del hogar 31

3. TERCERA SECCIÓN: 33
Denuncia, procedimiento, sanción administrativa y vías alternativas mas no excluyente de acción ante el hostigamiento sexual de las personas trabajadoras del hogar

3.1. ¿Quienes participan en la investigación y qué responsabilidades tienen? 34
3.2. ¿A dónde acudir a realizar una denuncia sobre hostigamiento sexual laboral? 36
3.3. ¿Cuál es el procedimiento que sigue una denuncia sobre hostigamiento sexual laboral? 37
3.4. ¿Qué acciones judiciales puede interponer como vía alternativa la persona trabajadora del hogar frente al hostigamiento sexual? 39

4. CUARTA SECCIÓN: 43
Servicio "Trabaja Sin Acoso"

4.1. ¿Qué es el Servicio "Trabaja Sin Acoso"? 44
4.2. ¿Cuáles son sus componentes? 44
4.3. ¿Cuáles son los medios por los que puedo contactar al Servicio "Trabaja Sin Acoso"? 45

Firmado digitalmente por:
LIRA LOAYZA Juan Ramon
FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 02/11/2022 13:20:33-0500

Firmado digitalmente por: SIGUAS HERNANDEZ Juan Daniel FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 12:23:41-0500

Introducción

El trabajo del hogar es de las ocupaciones con mayor déficit de trabajo decente (también se puede decir con peor calidad del empleo): bajos salarios, largas jornadas, altísimas tasas de informalidad. En el Perú, el 88.6% de las personas trabajadoras del hogar está en la informalidad[1], superando en 15.9 puntos porcentuales al promedio de informalidad del país, el cual es 72.7%[2]. Esto las coloca en una gran situación de desprotección y aumenta los riesgos de sufrir discriminación y violencia.

Las personas que realizan esta labor son mayoritariamente mujeres[3] muchas de ellas indígenas o afrodescendientes. Hay una histórica presencia de migrantes internas, que se ha visto reforzada en los últimos años con la llegada de migrantes internacionales. Una alta proporción son jefas de hogar, viven en la pobreza y tienen bajos niveles educativos (sin estudios culminados). Todo esto conforma la realidad de un grupo altamente vulnerable a sufrir abuso e incumplimiento de sus derechos.

La naturaleza propia de la labor, al ser un trabajo que se realiza al interior de un hogar, de manera aislada y lejos del escrutinio público, genera condiciones que ponen a la trabajadora en una situación de mayor riesgo frente a la violencia y el hostigamiento. Si a esto se suma la evidente desigualdad de poder en la relación laboral y la persistencia de prejuicios y conductas sexistas y discriminatorias, porque debe tenerse en cuenta que la discriminación es también una forma de violencia, por ende, se puede concluir que el trabajo del hogar es una de las ocupaciones con mayor riesgo de violencia y hostigamiento sexual, especialmente en la modalidad de trabajo con residencia en el hogar, es decir cuando el lugar de trabajo y de residencia son el mismo[4].

Quien realiza las conductas o comportamientos de naturaleza o connotación sexual o sexista hacia la persona trabajadora del hogar, puede ser hombre o mujer. El acto de hostigamiento sexual laboral puede provenir de la persona empleadora del hogar, de algún/a miembro del hogar en el que labora la persona trabajadora del hogar o de otra persona que sin ser miembro del hogar tenga contacto con aquella con ocasión del servicio que presta. Uno de los grupos que enfrenta gran vulnerabilidad frente al hostigamiento sexual es el de las personas que tienen una orientación sexual o identidad de género distinta a la mayoritaria (pertenecientes a la diversidad sexual).

---

[1]Según la ENAHO 2019.
[2]Según la ENAHO 2019.
[3]Según la ENAHO 2019, en el Perú hay 420 mil 328 personas trabajadoras del hogar. En esta categoría ocupacional hay una mayor presencia de la mujer, ya que representan el 95,3% del total, equivalente a 400 mil 674 mujeres que son trabajadoras del hogar; mientras que los hombres son 19 mil 655 trabajadores del hogar lo que representan el 4.7%. La tasa de empleo informal de las personas trabajadoras hogar es de 88.6%, es decir, aproximadamente 89 de cada 100 personas trabajadoras de hogar son informales.
[4]Denominación propuesta en el artículo 4 de la Ley N°31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar

Firmado digitalmente por: LIRA LOAYZA Juan Ramon FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 13:20:50-0500

Firmado digitalmente por: SIGUAS HERNANDEZ Juan Daniel FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 12:24:23-0500

Esta Guía se propone ser un instrumento de prevención frente a los actos de hostigamiento sexual laboral hacia las trabajadoras/es del hogar[5] y está dirigida tanto a personas empleadoras como trabajadoras del hogar y las organizaciones que actúan en este ámbito. Esta guía forma parte de las iniciativas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual en el ámbito laboral y complementa a la Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el lugar de trabajo en el sector público y privado[6],situándose de manera particular y abordando las singulares características del trabajo del hogar.

La estructura de la Guía es la siguiente: en la primera sección se señala a quien está dirigida, se presenta el marco normativo, definiciones, sujetos involucrados, manifestaciones y consecuencias que sufren las personas trabajadoras del hogar frente a actos sobre hostigamiento sexual laboral, todo ello a fin de familiarizar a quienes la leen sobre aspectos generales del hostigamiento sexual laboral hacia las trabajadoras del hogar, en la segunda sección se brindan herramientas para la prevención del hostigamiento sexual laboral y está direccionada a las personas trabajadoras y empleadoras del hogar; en la tercera sección se brinda información sobre los mecanismos de denuncia, procedimiento ,sanción y vías alternativas ante el hostigamiento sexual; en la cuarta sección se expone en que consiste el Servicio de Trabaja Sin Acoso: programa de apoyo al que puede acudir las personas trabajadoras del hogar.

Finalmente, en la elaboración de esta Guía técnica se han incorporado los aportes que las organizaciones de trabajadoras y trabajadores del hogar realizaron en el taller de validación realizado en octubre de 2020. Participaron representantes de la Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar Remuneradas del Perú – FENTRAHOGARP; Federación Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar del Perú – FENTTRAHOP; Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar SINTTRAHOL, Región Lima, Amazonas, Arequipa, Ica y Ayacucho; Sindicato Nacional de Trabajadoras del Perú-SINTRAHOGARP, Región Lima, Tacna y Arequipa; Centro Loyola de Ayacucho, Asociación Grupo de Trabajo Redes-AGTR; Instituto de Promoción y Formación de Trabajadoras del Hogar-IPROFOTH; Asociación Nacional de Trabajadoras del Hogar-ANTRAH. Asimismo, la elaboración de esta Guía ha contado con la asistencia técnica del programa de cooperación de la Unión Europea EUROsociAL+[7].

---

[5]Para mayor precisión se recomienda revisar la Guía sobre el Hostigamiento Sexual del MIMP, así como también el material de lectura de Soledad Cisneros "Las Políticas Públicas de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y la Equidad de Género. La Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual" (2008). En esta última, se menciona que "hay sectores con alto riesgo frente al hostigamiento sexual como niños y niñas y las trabajadoras del hogar. De otro lado, según el estudio Detrás del Mandil, realizado por el Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual del MIMDES, el 70% de quejas frente a los empleadores reseñadas por las personas trabajadoras del hogar menores de 18 años son sobre hostigamiento sexual". Podemos encontrar también lo detallado por el Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual donde se menciona que "Frecuentemente las trabajadoras del hogar sufren maltrato y hostigamiento sexual en los hogares donde laboran. Los resultados de la encuesta aplicada por el PNCVFS son reveladores: 1 de cada 10 ha sufrido violencia física y 5 violencia psicológica en el último año en su centro de trabajo. 3 de cada 10 ha sufrido algún tipo de hostigamiento y/o violencia sexual en el lugar donde laboraba. Esta realidad suele quedar oculta porque la mayoría no denuncia los actos de hostigamiento y violencia sexual que padece. Muchas trabajadoras tienen miedo de perder el trabajo y no conocen sus derechos. Por lo general no le cuentan a nadie lo sucedido perpetuando así el maltrato." (Reporte 2007 https://www.mimp.gob.pe/files/programas_nacionales/pncvfs/detras_del_mandil_mimdes.pdf)

[6]Aprobada y publicada través de la Resolución Ministerial N° 223-2019-TR.

7Programa de cooperación entre la Unión Europea y América Latina que contribuye a la reducción de las desigualdades, la mejora de los niveles de cohesión social y el fortalecimiento institucional en 19 países, siendo uno de ellos el Perú, mediante la realización de mesas de trabajo, en el marco del plan de acción a favor de trabajadoras y trabajadores del hogar 2019-2022.

Firmado digitalmente por: LIRA LOAYZA Juan Ramon FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 13:21:12-0500

Firmado digitalmente por: SIGUAS HERNANDEZ Juan Daniel FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 12:24:33-0500

PRIMERA SECCIÓN

Conoce el hostigamiento sexual laboral en el trabajo del hogar

Firmado digitalmente por: LIRA LOAYZA Juan Ramon FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 13:21:28-0500

Firmado digitalmente por: SIGUAS HERNANDEZ Juan Daniel FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 12:24:43-0500

1.1. ¿A quién está dirigida esta guía?

La presente guía se encuentra dirigida a:

- **A** Personas trabajadoras del hogar
- **B** Personas empleadoras del hogar
- **C** Organizaciones sindicales
- **D** Organizaciones de la sociedad civil
- **E** Instituciones públicas y privadas
- **F** Público en general

Firmado digitalmente por: LIRA LOAYZA Juan Ramon FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 13:21:51-0500

Firmado digitalmente por: SIGUAS HERNANDEZ Juan Daniel FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 12:25:01-0500

1.2. ¿Qué normas protegen a las personas trabajadoras del hogar ante el hostigamiento sexual laboral?

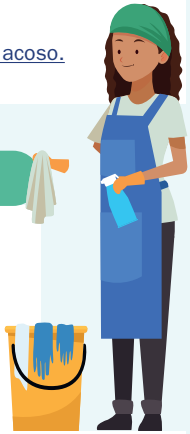
A continuación, presentamos la base normativa tanto nacional como internacional que regula y protege a las personas trabajadoras del hogar frente a actos de hostigamiento sexual laboral:

NORMAS INTERNACIONALES

Convenio N° 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

Recomendación N° 201 de la OIT, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

Convenio N° 190 de la OIT, sobre la violencia y el acoso.



NORMAS NACIONALES

Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP, Reglamento de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

Ley N° 31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar.

Decreto Supremo N° 009-2021-TR, Reglamento de la Ley N° 31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar.

Ley N° 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y sus modificatorias.

Decreto Supremo N°014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y sus modificatorias.

Firmado digitalmente por: LIRA LOAYZA Juan Ramon FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 13:22:08-0500

Firmado digitalmente por: SIGUAS HERNANDEZ Juan Daniel FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 12:25:31-0500

1.3. Definiciones

En este apartado se fijan algunos conceptos de relevancia sobre hostigamiento sexual laboral hacia las personas trabajadoras del hogar, que servirán como línea de base para tener una mayor comprensión de la presente guía.

¿Qué es el Hostigamiento Sexual Laboral?

Es una forma de violencia de género, que se produce en el **entorno laboral**, a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista, que se realiza sin el consentimiento de la persona a la que se dirige y atenta contra su dignidad e integridad. El hostigamiento sexual genera un ambiente intimidatorio, ofensivo, hostil o humillante que acarrea consecuencias en el ámbito laboral, así como social y familiar de la víctima.

¿Qué es una conducta de naturaleza sexual no deseada?

Son los comentarios, gestos, acciones y actitudes de índole sexual no deseados, que hacen que la persona que los recibe se sienta ofendida, humillada y/o intimidada.

Tales como los comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales o a través de medios digitales de connotación sexual: 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.

Firmado digitalmente por: LIRA LOAYZA Juan Ramon FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 13:22:23-0500

Firmado digitalmente por: SIGUAS HERNANDEZ Juan Daniel FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 12:25:42-0500

¿Qué es una conducta de naturaleza sexista?

Son los 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.

Actitudes y comportamientos que instalan la discriminación entre las personas basándose en su sexo o género. Se organiza en forma de prejuicio y creencia y se pone de manifiesto mediante el lenguaje, símbolos y costumbres históricamente arraigadas.

Recuerda que lo esencial para que se configure un acto de hostigamiento sexual es que la conducta realizada por el/la hostigador/a sea indeseada o no bienvenida y que la persona hostigada se sienta ofendida, humillada o intimidada.

Al respecto, debes saber que el **consentimiento** que podrías brindar respecto de algún acto de naturaleza sexual debe ser de las siguientes maneras:

Dado libremente, para brindar tu aceptación no debe mediar amenaza, coacción o con influencia de alcohol.

Reversible, siempre puedes retractarte de tu decisión y ello debe ser respetado

Específico, puesto que si bien puedes acceder a ciertos actos (besos o caricias), ello no significa que aceptes otros (como tener relaciones sexuales).

Entusiasta, dado que tienes derecho a actuar con libertad sobre tu cuerpo y realizar lo que deseas y no lo que se espera o te obligan a hacer.

Firmado digitalmente por: LIRA LOAYZA Juan Ramon FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 13:22:50-0500

Firmado digitalmente por: SIGUAS HERNANDEZ Juan Daniel FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 12:25:52-0500

Para la configuración del hostigamiento sexual:

¿Debo acreditar que la conducta de mi hostigador/a sea reiterada?

NO

No se requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada.

¿Debo acreditar haber rechazado de forma expresa el acto o a la persona hostigadora?

NO

No se requiere que exista rechazo expreso de la víctima, basta con que la conducta no haya sido deseada. El incurrir en un acto de hostigamiento sexual en más de una oportunidad puede ser considerada como una evidencia de la comisión de otro acto de hostigamiento sexual.

Firmado digitalmente por: LIRA LOAYZA Juan Ramon FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 13:23:11-0500

Firmado digitalmente por: SIGUAS HERNANDEZ Juan Daniel FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 12:26:07-0500

1.4 Sujetos involucrados en un acto de hostigamiento sexual hacia personas trabajadoras del hogar

Persona hostigadora

Es quien realiza las conductas o comportamientos de naturaleza o connotación sexual o sexista hacia la persona trabajadora del hogar, puede ser hombre o mujer. El acto de hostigamiento sexual laboral puede provenir de la persona empleadora del hogar, de algún/a miembro del hogar en el que labora la persona trabajadora del hogar o de otra persona que sin ser miembros del hogar tenga contacto con aquella con ocasión del servicio que presta.

Persona hostigada

Es la persona trabajadora del hogar, que puede ser un hombre o una mujer de cualquier edad, estado civil, origen étnico, raza, religión, condición económica, características físicas, orientación sexual, identidad de género o cualquier otra índole. No obstante, las mujeres son las víctimas frecuentes. Asimismo, es la violencia de género más común que afecta al ámbito laboral.

Firmado digitalmente por: LIRA LOAYZA Juan Ramon FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 13:23:26-0500

Firmado digitalmente por: SIGUAS HERNANDEZ Juan Daniel FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 12:26:18-0500

1.5. Manifestaciones y formas de detección de un acto de hostigamiento sexual laboral hacia las trabajadoras del hogar

1.5.1. ¿Cómo se manifiesta?

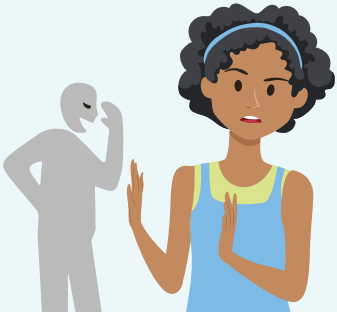
El hostigamiento sexual laboral que padecen las personas trabajadoras del hogar se puede manifestar de las siguientes formas:

A. Chantaje

i. La persona empleadora del hogar ejerce un abuso de autoridad sobre la persona trabajadora del hogar, obligándola a aceptar comportamientos de índole sexual para no verse perjudicada en el trabajo del hogar.

ii. Se ofrece a la persona trabajadora del hogar un beneficio laboral –aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el trabajo del hogar– a condición de que acceda a comportamientos de connotación sexual.

B. Hostigamiento sexual ambiental



Conductas de índole sexual que generan un ambiente laboral negativo e intimidatorio para la persona trabajadora del hogar. Los comportamientos que se califican como hostigamiento sexual ambiental pueden ser de naturaleza:

i. Física: Tocamientos, acercamientos innecesarios.

ii. Verbal: comentarios y preguntas de connotación sexual, mensajes por medios digitales o llamadas de teléfono de connotación sexual.

iii. No verbal: silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos.

Firmado digitalmente por: LIRA LOAYZA Juan Ramon FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 13:23:47-0500

Firmado digitalmente por: SIGUAS HERNANDEZ Juan Daniel FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 12:26:30-0500

C. Hostigamiento sexista

Es una forma de hostigamiento ambiental que se constituye por conductas (palabras o comportamientos) que minimizan (desprecian, desvalorizan) a las mujeres y contribuyen a perpetuar conductas machistas (y los valores masculinos como el ideal a seguir), generando un ambiente laboral hostil u ofensivo hacia la persona trabajadora del hogar. Las personas pertenecientes a las diversidades sexuales también pueden ser objeto de hostigamiento sexista a través de conductas que son un menosprecio hacia ellas a raíz de su identidad de género. Los hombres también pueden ser objeto de este tipo de hostigamiento, a través de conductas que ponen a prueba su masculinidad usando la figura femenina como sinónimo de debilidad u ofensa (por ejemplo, pareces mujercita). Como si ser mujer fuera sinónimo de inferioridad.

1.5.2. ¿Cómo saber cuándo nos encontramos ante una situación de hostigamiento sexual laboral hacia las personas trabajadoras del hogar?

Es importante sensibilizarnos para reconocer cuándo nos encontramos frente a un acto de hostigamiento sexual laboral en el trabajo del hogar. Ello, pues varios tipos de hostigamiento sexual constituyen conductas normalizadas socialmente que suelen ser imperceptibles o minimizadas por trabajadoras/es, empleadores y testigos en general.

Las preguntas a continuación pueden ayudar a las personas trabajadoras del hogar a identificar si está padeciendo hostigamiento sexual laboral en el trabajo del hogar.

Firmado digitalmente por: LIRA LOAYZA Juan Ramon FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 13:24:03-0500

Firmado digitalmente por: SIGUAS HERNANDEZ Juan Daniel FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 12:26:43-0500

Has sentido que alguien, cuando desarrollas tus labores en el hogar:

¿Te hace bromas de contenido sexual que te incomodan?

¿Te mira de una manera inapropiada o se han acercado demasiado a ti generándote con ello incomodidad?

¿Te ha hecho preguntas sobre tu vida sexual?

¿Te ha hecho insinuaciones, comentarios o afirmaciones sexuales?

¿Te ha mostrado fotos, imágenes, video o memes de contenido sexual que te han incomodado o te han enviado material sexual ofensivo (por ejemplo, fotos pornográficas a través del teléfono móvil, o mensajes de texto, etc.)?

¿Te ha hecho invitaciones repetidas para salir de cita a pesar de que te has negado anteriormente?

¿Te ha ofrecido alguna mejora en tu salario a cambio de alguna conducta sexual no deseada?

¿Te ha amenazado con consecuencias negativas en el trabajo si no accedes a alguna conducta de carácter sexual?

¿Has sido espiada/o en lugares privados, por ejemplo, tu dormitorio o el baño?

Firmado digitalmente por: LIRA LOAYZA Juan Ramon FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 13:24:19-0500

PERÚ | Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Firmado digitalmente por: SIGUAS HERNANDEZ Juan Daniel FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 12:26:55-0500

A continuación, realizamos una lista enunciativa de algunas conductas que podría tener la persona empleadora del hogar que constituyen hostigamiento sexual[8]:

Conducta de tu empleador/a	Ejemplo
Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.	A los pocos meses que Roxana ingresó a laborar, José el hermano de Juan, su empleador, quien también vive en la casa, realizaba constantes preguntas acerca de su vida personal (si tiene pareja, si tiene hijos). Un día cuando se encontraban solos en casa, le dijo que si aceptaba salir con él su día de descanso podía interceder por ella ante su hermano para un aumento de su remuneración.
Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima que atente o agravie su dignidad.	El hijo mayor del empleador de Elisa le ha realizado proposiciones sexuales y le ha señalado que, si no accede, hablará mal de ella frente a sus padres para que sea despedida. Elisa se ha negado y con el pasar de los días, el hijo mayor ha incrementado su carga de trabajo ensuciando mucho más, dejando más desordenada toda la casa, etc. Todo esto para darle razones a sus padres del "mal trabajo" que viene realizando Elisa, evidenciando que el aseo está mal hecho, la comida mal preparada, e incluso que se han llegado a perder algunos objetos de su habitación, entre otras acusaciones.

[8]La lista enunciativa tiene como base lo detallado en el artículo 6 de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y ha sido complementada con supuesto aplicables al contexto específico del trabajo del hogar, Ley N° 27942 modificado por Primera Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo N° 1410.

Firmado digitalmente por: LIRA LOAYZA Juan Ramon FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 13:24:43-0500

Firmado digitalmente por: SIGUAS HERNANDEZ Juan Daniel FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 12:27:11-0500

Conducta de tu empleador/a	Ejemplo
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 ofensivas para la víctima.	Carla ha ingresado a laborar como trabajadora del hogar en la casa de una pareja de amigos de su madrina. Desde el primer día ha percibido que los hijos de sus empleadores hacen bromas de mal gusto con alto contenido sexual. Ella no participa de las bromas y prefiere no dirigirles la palabra salvo para consultar sobre su trabajo. Producto de la lejanía en su trato, los hijos han comenzado a hacer bromas sexuales sobre ella y a lanzar indirectas entre ellos. El día de hoy, Carla encontró una caricatura ofensiva sobre su cuerpo y su complexión física. Por otro lado, cuando le ha comentado esto a su jefa, ella le ha dicho que “así son los hombres” y que trate de no ser tan problemática.
Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima.	Angélica labora con residencia dentro del hogar. A ella se le ha asignado una habitación privada, pero no se le ha otorgado llave pues señalan que “todos son como familia”. Debido a ello, en ciertas mañanas su empleador abre su puerta para saludarla y, a veces, incluso ingresa a su habitación y saluda con besos en la mejilla y acercándose mucho más de lo que Angélica quisiera.

Firmado digitalmente por: LIRA LOAYZA Juan Ramon FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 13:25:05-0500

Firmado digitalmente por: SIGUAS HERNANDEZ Juan Daniel FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 12:27:56-0500

Conducta de tu empleador/a	Ejemplo
Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas.	Los insultos relacionados con el sexo, comentarios sobre el aspecto de la vestimenta, el cuerpo o la sexualidad de la persona hostigada. Sucede también, en no pocos casos, que cuando la trabajadora del hogar denuncia ante el empleador haber sufrido hostigamiento sexual es culpabilizada de haber sufrido la agresión. Se le responsabiliza de haber provocado el hecho con su actitud o forma de vestir[9]. Además, los comportamientos o actos que tengan como presupuesto estereotipos que subordinen un género respecto del otro. Pueden ser comentarios machistas que atenten contra la dignidad del/la trabajador/a del hogar.

Como se menciona al inicio, **esta lista no es exhaustiva**. Pueden existir otro tipo de conductas que calcen dentro de la definición de hostigamiento sexual laboral. El hostigamiento sexual también puede darse a través de medios digitales y redes sociales. Una gran parte de las expresiones de violencia de género, como amenazas, agravios, exhibición de material pornográfico no deseado, etc. se realizan a través de medios digitales. El hecho de que la persona trabajadora del hogar haya brindado su número telefónico o correo para efectos laborales, no supone que esté brindando consentimiento implícito para que se perpetúen los distintos tipos de acoso hasta aquí descritos.

[9]A mayor abundamiento se recomienda revisar el documento CONAPRED (2008) EL TRATO SOCIAL HACIA LAS MUJERES INDÍGENAS QUE EJERCEN TRABAJO DOMÉSTICO, páginas 91 a la 94, en el cual existe un apartado donde se analiza la violencia sexual desde los testimonios de mujeres mexicanas trabajadoras del hogar

Firmado digitalmente por: LIRA LOAYZA Juan Ramon FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 13:25:23-0500

Firmado digitalmente por: SIGUAS HERNANDEZ Juan Daniel FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 12:28:37-0500

1.6. Consecuencias que sufren las personas trabajadoras del hogar frente a actos de hostigamiento sexual laboral:

Las personas trabajadoras del hogar que han sido víctimas de hostigamiento sexual laboral pueden sufrir diversas consecuencias negativas en el ámbito de la salud, familiar, laboral, relaciones sociales, etc.; que pueden afectar incluso a sus familiares más cercanos, tales como:

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, que pueden llevar en casos extremos al suicidio.

Dificultad para concentrarse en el trabajo, aumento de la accidentalidad.

Recordemos, que las personas trabajadoras del hogar tienen derecho a desarrollar el trabajo en un ambiente saludable, libre de hostigamiento sexual laboral.

Por tanto, si padece actos de hostigamiento sexual laboral o alguna trabajadora del hogar te confía que está pasando por una situación como esta, recuerda que el impacto que se puede generar en la salud física y emocional puede ser grave, por ello es importante que:

1. **Acudas al Servicio "Trabaja Sin Acoso"** para informarte mejor, que te asesoren de las rutas que tienes ante estos casos y recibas apoyo legal y psicológico. **(Línea gratuita 1819).**

2. **Busques apoyo en familiares o amistades** cercanas de confianza con las que puedas conversar sobre la experiencia de hostigamiento y/o compartir los temores y riesgos a los que se está expuesta/o.

3. **Busques una red de soporte social** para sentirnos acompañadas/os y comprendidas/os en el proceso para superar este tipo de circunstancias, podrías recurrir a la organización sindical a la que perteneces.

Firmado digitalmente por: LIRA LOAYZA Juan Ramon FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 13:25:43-0500

Firmado digitalmente por: SIGUAS HERNANDEZ Juan Daniel FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 12:29:01-0500

1.7. Mitos y verdades

Aquí encontrarás información comprensible y clara acerca de la definición de hostigamiento sexual, los mitos y verdades alrededor de este hecho. Sobre este punto, es importante recordar que son frases comunes de escuchar cuando nos encontramos frente a esta situación:

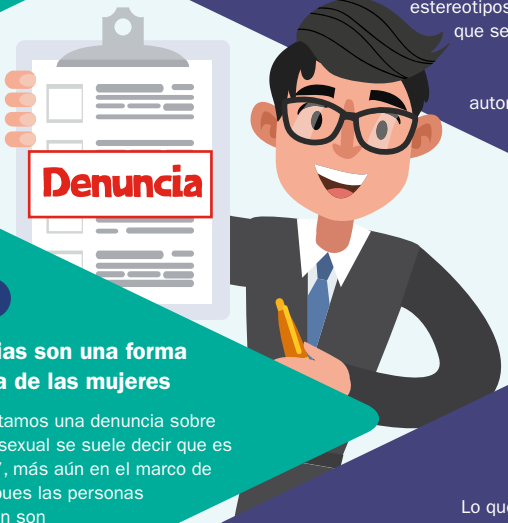
Mito

La víctima provoca al hostigador

Es recurrente que por la labor que realizamos a veces nos encontramos con ropa cómoda (short, polos cortos), por lo que a veces se suele decir que con ello se provoca comentarios sexuales de nuestro cuerpo.

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 denuncias son una forma de venganza de las mujeres

Cuando presentamos una denuncia sobre Hostigamiento sexual se suele decir que es una “venganza”, más aún en el marco de este Régimen pues las personas que los cometen son miembros de la familia.

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.

Firmado digitalmente por: LIRA LOAYZA Juan Ramon FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 13:26:03-0500

Firmado digitalmente por: SIGUAS HERNANDEZ Juan Daniel FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 12:29:13-0500

Mito

Es un malentendido. No era su intención molestarte, eres una persona muy sensible

Cuando presentamos una denuncia sobre Hostigamiento sexual se suele decir que estamos exagerando o que estamos malinterpretando "los afectos" o el "trato cálido"

Verdad

Cualquier conducta de índole sexual que afecte a la víctima puede ser considerada hostigamiento; por eso, es importante prestar atención a la forma como nos vinculamos con todas las personas en el trabajo.

Mito

Los hombres son así por su naturaleza, hay que comprenderlos

Cuando expresamos el disgusto por acercamientos corporales o comentarios sobre nuestros cuerpos que no deseados se suele decir que hay que comprender a los hombres, pues está en su naturaleza la conducta sexual que los empuja a comportarse así.

Verdad

Creer que los hombres tienen un instinto sexual particular es un estereotipo y no debe justificar conductas agresivas.

Existen mitos que impiden que el hostigamiento sexual sea identificado o reconocido. Estos responden a estereotipos o ideas preconcebidas, que son resultado de una visión de las mujeres víctimas como objetos sexuales y las relaciones desiguales entre hombres y mujeres.

Si te ha tocado vivir alguno de estos casos, puede que hayas sido (o sigas siendo) víctima de hostigamiento sexual. Ante ello, recurre a cualquier canal de orientación y denuncia.

Firmado digitalmente por: LIRA LOAYZA Juan Ramon FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 13:26:24-0500

Firmado digitalmente por: SIGUAS HERNANDEZ Juan Daniel FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 12:29:43-0500

A continuación, te presentamos la lista de organizaciones sindicales a las puedes recurrir para informarte y asesorarte:

Cuadro n.° 1

Organización sindical	Contacto
Federación Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar Remunerados del Perú - **FENTRAHOGARP**	**Dirección:** Héroes de Tarapacá 132, Cercado de Lima. (1/2 cuadra de la Plaza Bolognesi, frente a la Iglesia María Auxiliadora) **Teléfono:** 01 597 7709 **Correo:** fentrahogarpnacional2013@gmail.com **Redes sociales:** Facebook: Fentrahogarp Perú Twitter: @fentrahogarp Instagram: @fentrahogarp_peru
Federación Nacional Trabajadoras y Trabajadores del Hogar del Perú - **FENTTRAHOP**	**Dirección:** Jirón Moquegua 284, oficina 207 Cercado de Lima **Teléfono:** 924 875 748 / 924 427 057 7728375 **Correo:** fenttrahopperu@gmail.com fenttrahop_peru@hotmail.com **Redes sociales:** Facebook: @fenttrahop.peru https://www.facebook.com/fenttrahop.peru Instagram: @fenttrahop https://www.instagram.com/fenttrahop/ Twitter: @fenttrahop https://twitter.com/fenttrahop **Página Web** trabajadorasdelhogar.pe
SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL HOGAR DEL PERÚ - **SINTRAHOGARP**	**Dirección:** Héroes de Tarapacá 132, Cercado de Lima (1/2 cuadra de la Plaza Bolognesi, frente a la Iglesia María Auxiliadora) **Región:** Lima **Contacto:** María de los Ángeles Ochoa Lujan **Teléfono:** 01 5977709 / 999 290 232 **Correo:** sintrahogarp_nacional2011@hotmail.com **Redes sociales:** Facebook: Sindicato Nacional de Trabajadoras del Trabajadoras del Hogar del Perú Twitter: @sintrahogarperu Instagram: @sintrahogarp_peru

Firmado digitalmente por: LIRA LOAYZA Juan Ramon FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 13:26:44-0500

Firmado digitalmente por: SIGUAS HERNANDEZ Juan Daniel FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 12:30:02-0500

Organización sindical	Contacto
Sindicato de Trabajadoras del Hogar de Arequipa - **SINTRAHOGARP AREQUIPA- FENTRAHOGARP**	**Dirección:** Avenida Cuba #407 Alto Selva Alegre **Región:** Arequipa **Contacto:** Nancy Jeaneth Flores Vitorino **Teléfono:** 966 268 882 **Correo:** jfloresvitorino@gmail.com **Redes sociales:** Facebook
Sindicato de Trabajadoras del Hogar de Huánuco - **SINTRAHOGARP HUÁNUCO - FENTRAHOGARP**	**Dirección:** Calle Francisco Bolognesi 198 -Huánuco **Contacto:** Ibles Ortega **Teléfono:** 974 598 037 **Redes sociales:** WhatsApp y Facebook
Sindicato de Trabajadoras del Hogar de La Provincia de Trujillo - **SINTRAHOGARP TRUJILLO - FENTRAHOGARP**	**Dirección:** Calle Abancay 1600, distrito El Porvenir **Provincia:** Trujillo **Región:** La Libertad **Contacto:** Flor de María Nolasco Pérez **Teléfono:** 998 980 348 **Correo:** conomup_ll@hotmail.com
Sindicato de Trabajadoras del Hogar de Jaén - **SINTRAHOGARP JAEN - FENTRAHOGARP**	**Dirección:** Calle Marañón #615 - Morro Solar **Región:** Cajamarca **Contacto:** Nelida Pinedo Vasquez **Teléfono:** 976 446 748 **Correo:** leticiapinedo2630@gmail.com **Redes sociales:** Facebook

Firmado digitalmente por: LIRA LOAYZA Juan Ramon FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 13:27:06-0500

Firmado digitalmente por: SIGUAS HERNANDEZ Juan Daniel FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 12:30:22-0500

Organización sindical	Contacto
Sindicato de Trabajadoras del Hogar del Cuzco - **SINTRAHOGARP CUZCO – FENTRAHOGARP**	**Región:** Cuzco **Contacto:** Natalia Quispe Valeriano **Teléfono:** 930 600 537 **Correo:** nataliaquispevalerianocusco@gemail.com **Redes sociales:** Facebook, WhatsApp
Sindicato de Trabajadoras del Hogar del Chota - **SINTRAHOGARP CHOTA – FENTRAHOGARP**	**Dirección:** Jr Colpamyo 703 **Región:** Chota – Cajamarca **Contacto:** Yovana Díaz Quispe **Teléfono:** 948021400 **Correo:** luzdiazquispe12@gmail.com **Redes sociales:** Facebook, Instagram, WhatsApp, Tick Tock, Messenger, YouTube.
Sindicato de Trabajadoras del Hogar de Tacna - **SINTRAHOT-FENTRAHOGARP**	**Dirección:** Asoc San francisco MZ 24 LT 18 **Distrito:** Crnl Gregorio Albarracin Lanchipa **Región:** Tacna **Contacto:** Paulina Condori Larico **Teléfono:** 996 344 273 **Correo:** paulina.condori010468@gmail.com **Redes sociales:** Facebook
Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar de la Región Lima - **SINTTRAHOL**	**Dirección:** Calle Cervantes 158 Interior 2 Lima Cercado **Contacto:** Carmen Rosa Almeida Escusa **Teléfono:** 989 796 481 **Correos:** sintrahogarlima@hotmail.com, sinttrahol@gmail.com

Firmado digitalmente por: LIRA LOAYZA Juan Ramon FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 13:28:16-0500

Firmado digitalmente por: SIGUAS HERNANDEZ Juan Daniel FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 12:30:41-0500

Organización sindical	Contacto
Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar de la Provincia de San Martin - **SINTTRAHDESTTN**	**Contacto:** Celinda Pashanase Chujutalli **Teléfono:** 963 924 717
Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar de la Provincia de Ica - **SINTRAHICA**	**Contacto:** Cecilia Cabrera Bendezu **Teléfono:** 940 082 760
Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar de Arequipa - **SINTTRAHORA**	**Contacto:** Jovita Corrales Mejia **Teléfono:** 922 212 281
Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar de Lambayeque - **SINTTRAHOR**	**Contacto:** Maria Josefa Juarez de la Cruz **Teléfono:** 964 945 829
Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar de la Libertad - **SINTTRHADT**	**Contacto:** Nelly Salinas Mozombite **Teléfono:** 956 335 755
Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar del Callao - **SINTTRAHPC**	**Contacto:** Hilda Trujillo Ramirez **Teléfono:** 994 051 308
Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar de Junin - **SINTTRAHOJ**	**Contacto:** Nelly Orihuela Torres **Teléfono:** 958519177
Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar de Cajamarca - **SINTTRAHCAJ**	**Contacto:** Julia Rojas Briones **Teléfono:** 922 466 894
Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar de Piura - **SINTTRAHOP**	**Contacto:** Yovani Cruz Cruz **Teléfono:** 931 636 791
Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar de Tumbes - **SINTTRAHDET**	**Contacto:** Anita Magdalena Rondoy Mogollón **Teléfono:** 921 054 4049

Firmado digitalmente por: LIRA LOAYZA Juan Ramon FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 13:28:45-0500

Firmado digitalmente por: SIGUAS HERNANDEZ Juan Daniel FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 12:30:58-0500

Asimismo, te dejamos la lista de organizaciones de la sociedad civil, a las que también puedes acudir para solicitar información y asesoramiento.

Cuadro n.° 2[10]

Organización	Descripción	Contacto
La Casa de Panchita	Organización conformada por ex trabajadoras del hogar, tiene por finalidad empoderar a las trabajadoras del hogar a través de la difusión y capacitaciones sobre sus derechos, así mismo cuentan con el servicio de acompañamiento y asesoría para obtener un trabajo de acuerdo al respeto de sus derechos y obligaciones.	**Dirección:** Calle Las Dalias 251 Dpto. 403 Miraflores **Teléfono:** 445 1469 **Móvil:** 999 029 729 **Correo:** info@gruporedes.org
El Centro de Capacitación para Trabajadoras del Hogar (CCTH)	Es una institución que nace a partir de las necesidades de las trabajadoras del hogar, brinda capacitación integral a las trabajadoras del hogar, difunde sus derechos y servicio de asesoría para obtener un trabajo con las condiciones laborales de acuerdo a Ley.	**Dirección:** Jr. Héroes de Tarapacá 132 Lima Cercado (Cdra. 1 de la Av. Brasil) **Teléfono:** 01 597 7709 **Correo:** ccth9@hotmail.com
Instituto de Promoción y Formación de Trabajadoras del Hogar (IPROFOTH)	Es una institución que trabaja por los derechos humanos y laborales de las trabajadoras del hogar. Brinda servicio de capacitación y formación a las trabajadoras del hogar, cuenta con un Hogar de tránsito para trabajadoras del hogar, así como una cuna guardería para hijos trabajadoras del hogar.	**Dirección:** Pasaje Tumay Nro 120 Barranco (Alt. 4 y 5 Av. el Sol por estudio 4) **Teléfono:** 477 2769 / 961 4450 **Correo:** iprofoth2002@hotmail.com
Asociación Nacional de Trabajadoras del Hogar (ANTRAH)	Es una organización sin fines de lucro que brinda capacitación y formación a las trabajadoras del hogar, así como el acompañamiento de guía espiritual de las hermanas religiosas de María Inmaculada.	**Dirección:** Jr. Olavegoya 1821, Jesús María Lima **Teléfono:** 990 655 297 **Correo:** antrahlima2011@gmail.com

[10] Ibídem, pp. 75 al 77.

Firmado digitalmente por: LIRA LOAYZA Juan Ramon FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 13:29:23-0500

Firmado digitalmente por: SIGUAS HERNANDEZ Juan Daniel FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 12:31:13-0500

Organización	Descripción	Contacto
Juventud Obrera Cristiana del Perú (JOC PERÚ)	Organización con 86 años de fundación, que ofrece educación y formación en la que los jóvenes trabajadores de todas partes se encuentran periódicamente en grupos. En ellos debaten acerca de sus condiciones de trabajo y de vida, sus tiempos libres, situación familiar, relaciones, creencias, fe, sueños, valores y aspiraciones. Realizan acciones personales y colectivas para cambiar las situaciones de injusticia a nivel local, nacional e internacional.	**Dirección:** Pasaje Tumay 120, Barranco **JOC Perú:** www.jocperu.org **JOCA:** www.jocamerica.org **JOCI:** www.joci.org **Teléfono:** 2477 1175 **Correo:** jocperu1935@gmail.com

Firmado digitalmente por: LIRA LOAYZA Juan Ramon FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 13:29:47-0500

Firmado digitalmente por: SIGUAS HERNANDEZ Juan Daniel FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 12:31:28-0500

SEGUNDA SECCIÓN

Prevención del hostigamiento sexual laboral: Obligaciones de la persona trabajadora y empleadora del hogar

Es RESPONSABILIDAD de la persona empleadora del hogar, garantizar un espacio libre de hostigamiento sexual y de todo tipo de violencia[11]. En consecuencia, es importante que se tomen acciones de preventivas, tales como:

[11]De conformidad con el numeral 48.2 del artículo 48 del Reglamento de la Ley N° 31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar.

Firmado digitalmente por: LIRA LOAYZA Juan Ramon FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 13:30:14-0500

Firmado digitalmente por: SIGUAS HERNANDEZ Juan Daniel FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 12:31:46-0500

2.1. Acciones de capacitación de la persona trabajadora del hogar

Las acciones de capacitación a favor de la persona trabajadora del hogar son herramientas esenciales de prevención exigibles en el trabajo del hogar, que difunden información periódicamente, permitiendo identificar conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual. Por tanto, las personas empleadoras deberán procurar a sus trabajadoras/es del hogar la asistencia a:

A

Una (01) capacitación en materia de hostigamiento sexual al **inicio de la relación laboral.**

B

Una (01) capacitación **programada anualmente** dirigida tanto a la persona trabajadora del hogar como a la persona empleadora del hogar y sus miembros, de forma separada.

Estas capacitaciones tienen como objetivo sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las quejas o denuncias, y sanciones correspondientes en caso de incumplimiento de las obligaciones por parte del empleador.

Mediante la prevención de este tipo de violencia, lograremos un ambiente seguro y saludable, donde las personas trabajadoras del hogar puedan desarrollar sus labores en respeto de sus derechos fundamentales como la dignidad humana, intimidad personal y no discriminación por motivos de género.

Recuerda

El **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo**, en el marco de la Política Nacional de Igualdad de Género, que busca abordar casos de violencia, que se producen mayoritariamente contra las mujeres, en este caso en el ámbito laboral, difunde **información**, mediante ACCIONES DE CAPACITACIÓN sobre Prevención y Reporte de Hostigamiento Sexual Laboral e **implementa el Servicio "Trabaja Sin Acoso"**, en el cual brinda SERVICIO DE ORIENTACIÓN en materia de hostigamiento sexual a través de la Línea 1819.

Las **Organizaciones Sindicales** pueden REQUERIR CAPACITACIONES para sus dirigentas sindicales para que, a través de ellas, se capacite a sus afiliadas o, en su defecto, solicitar capacitaciones directas para sus afiliadas.

Firmado digitalmente por: LIRA LOAYZA Juan Ramon FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 13:30:34-0500

Firmado digitalmente por: SIGUAS HERNANDEZ Juan Daniel FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 12:32:07-0500

En ese sentido, las personas empleadoras del hogar, para el cumplimiento de su obligación de capacitación en materia de hostigamiento sexual laboral, pueden acceder a las capacitaciones virtuales brindadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ello supone que la persona empleadora brinde a la persona trabajadora del hogar las condiciones y herramientas para que pueda desarrollar el "Curso Virtual Prevención y Reporte del Hostigamiento Sexual Laboral". Este es un curso general para cualquier ocupación, pero brinda herramientas básicas para el tratamiento de los casos de hostigamiento sexual laboral.

Se puede acceder al curso a través del siguiente enlace:
mtpe.trabajo.gob.pe/capacitacionlaboral/prevencion-y-reporte-del-hostigamiento-sexual-laboral

A continuación, para mayor detalle se muestra el contenido y estructura del curso:

PREVENCIÓN Y REPORTE DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

Duración
6 horas

¿Qué voy a aprender?
Se identifican diferentes manifestaciones del hostigamiento sexual laboral, la importancia de prevenirlo y de actuar mediante los mecanismos para reportarlo y defender los derechos de las personas afectadas

Contenido
Sesión 1: El hostigamiento sexual laboral: Mitos y consecuencias

Aprendizajes esperados:

- Conocer qué es el hostigamiento sexual laboral y las creencias falsas que lo normalizan
- Analizar las consecuencias del hostigamiento sexual laboral.
- Asumir una actitud crítica frente al hostigamiento sexual laboral.

Firmado digitalmente por: LIRA LOAYZA Juan Ramon FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 13:30:55-0500

Firmado digitalmente por: SIGUAS HERNANDEZ Juan Daniel FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 12:32:24-0500

Sesión 2: Manifestaciones del hostigamiento sexual laboral, derechos de trabajadores/as y obligaciones de empleadores/as.

Aprendizajes esperados:

- Conocer las diferentes manifestaciones del hostigamiento sexual laboral y los deberes que tienen los empleadores/as para prevenirlo.
- Valorar la importancia de prevenir el hostigamiento sexual laboral.
- Reconocer los derechos que se ven afectados por el hostigamiento sexual laboral

Sesión 3: Roles y acciones para enfrentar las situaciones de hostigamiento sexual laboral.

Aprendizajes esperados:

- Conocer quiénes participan en una situación de hostigamiento sexual: víctima, hostigador, testigos.
- Reconocer las acciones a realizar por las distintas personas involucradas para eliminar el hostigamiento sexual laboral.
- Conocer cómo reportar y asumir acciones para eliminar el hostigamiento sexual.

Certificado
Se otorga al final del curso

Esta guía entrega a la persona trabajadora información sobre los canales y mecanismos específicos de que dispone para identificar y denunciar los casos de hostigamiento sexual laboral que podría estar viviendo.

Así también, a la persona empleadora le ayuda a identificar si un acto que se produce dentro del centro del trabajo (el domicilio) califica como hostigamiento, despejando dudas frente a esta forma de violencia que ha sido por muchos años normalizada.

Firmado digitalmente por: LARA LOAYZA Juan Ramon FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 13:31:58-0500

Firmado digitalmente por: SIGUAS HERNANDEZ Juan Daniel FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 12:32:46-0500

2.2. Asistencia y orientación de la persona empleadora del hogar

Resulta vital que la persona empleadora del hogar reciba información adecuada, en virtud de su rol de facilitador de información en el lugar de trabajo que es también el hogar. Para esto puede visitar y comunicarse con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, SUNAFIL y el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, entidades que tienen competencia en el tema de hostigamiento sexual laboral. Del mismo modo, se recuerda que es obligación de la persona empleadora del hogar, garantizar los medios para la participación de la persona trabajadora del hogar en el "Curso Virtual Prevención y Reporte del Hostigamiento Sexual Laboral".

También es importante que la persona empleadora del hogar mantenga una comunicación clara con las trabajadoras del hogar no solo enfocada en brindar información sobre el hostigamiento sexual laboral sino también sobre los alcances de sus derechos laborales y derechos fundamentales en general.

Firmado digitalmente por: LIRA LOAYZA Juan Ramon FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 13:32:22-0500

Firmado digitalmente por: SIGUAS HERNANDEZ Juan Daniel FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 12:33:04-0500

En atención de lo señalado, se le recomienda a la persona empleadora del hogar:

Cuadro n.° 3[12]

2.3. Recomendaciones: entregar la guía al inicio de la relación laboral y por las organizaciones sindicales

Es importante que la persona trabajadora del hogar conozca cómo detectar casos de hostigamiento sexual en el trabajo del hogar desde que inicias tus labores, por eso se sugiere que la presente Guía sea entregada en medios digitales o físicos con la suscripción del contrato.

[12]Este cuadro fue realizado tomando como base lo detallado en MIMP (2007) DETRÁS DEL MANDIL, páginas de la 79 a la 81.

Firmado digitalmente por: LIRA LOAYZA Juan Ramon FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 13:32:54-0500

Firmado digitalmente por: SIGUAS HERNANDEZ Juan Daniel FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 12:33:21-0500

TERCERA SECCIÓN

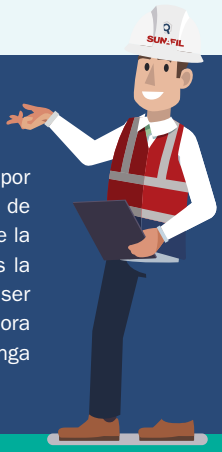
Denuncia, procedimiento, sanción administrativa y vías alternativas mas no excluyentes de acción ante el hostigamiento sexual de las personas trabajadoras del hogar

Firmado digitalmente por: LIRA LOAYZA Juan Ramon FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 13:33:59-0500

Firmado digitalmente por: SIGUAS HERNANDEZ Juan Daniel FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 12:33:31-0500

3.1. ¿Quiénes participan en la investigación y qué responsabilidades tienen?

SUNAFIL (Autoridad Inspectiva de Trabajo)



Entidad donde la persona puede presentar su denuncia por haber sufrido hostigamiento sexual laboral. El o la inspectora de trabajo procederá a investigar para verificar la comisión o no de la infracción[13] por parte del presunto hostigador (mayormente es la persona empleadora del hogar; sin embargo, también puede ser algún/a miembro del hogar en el que labora la persona trabajadora del hogar u otra persona que sin ser miembros del hogar tenga contacto con la persona trabajadora del hogar).

Servicio "Trabaja Sin Acoso"

Servicio al cual puede acudir la persona trabajadora del hogar independientemente haber interpuesto una denuncia por haber sufrido hostigamiento, en el cual se le brindará:

- **A** Atención psicológica y, en caso de ser necesario, se le derive y canalice la atención a los servicios públicos de salud.
- **B** Asesoramiento para que se le brinden las medidas de protección, considerando las particularidades del trabajo del hogar.

Ante la solicitud del inspector de trabajo, el Servicio Trabaja sin Acoso emite un informe psicológico el cual, a su vez, es remitido al inspector de trabajo en el plazo de diez (10) días naturales. El informe psicológico solo se solicita si es que la víctima autoriza.

[13]Infracción muy grave en materia de relaciones laborales: Art. 25.14 del Reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo: 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.

Firmado digitalmente por: LIRA LOAYZA Juan Ramon FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 13:34:31-0500

Firmado digitalmente por: SIGUAS HERNANDEZ Juan Daniel FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 12:33:53-0500

Organizaciones sindicales

La organización sindical a la que la víctima se encuentre afiliada puede participar en el desarrollo de actuaciones inspectivas, en el marco del deber de colaboración con la inspección del trabajo, por ejemplo, en la facilitación de medios probatorios; o representando a la víctima cuando, por ejemplo, esta se encuentre muy afectada emocionalmente para recurrir a ciertas diligencias de tipo administrativo.

Asimismo, la organización sindical también puede participar en representación de la víctima, ya sea en instancia administrativa o judicial si esta lo autoriza. Tal autorización puede darse a través de un documento simple del cual se pueda desprender indubitablemente que la víctima ha manifestado de forma voluntaria que la organización sindical la represente.

Firmado digitalmente por: LIRA LOAYZA Juan Ramon FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 13:34:59-0500

Firmado digitalmente por: SIGUAS HERNANDEZ Juan Daniel FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 12:34:05-0500

3.2. ¿A dónde acudir a realizar una denuncia sobre hostigamiento sexual laboral?

Las personas trabajadoras del hogar víctimas de hostigamiento sexual laboral pueden **realizar su denuncia ante la SUNAFIL**, quien como Autoridad Inspectiva de Trabajo es competente para fiscalizar el cumplimiento de la normativa sobre hostigamiento sexual laboral de las trabajadoras/res del hogar, e imponer las sanciones que correspondan.

Dicha denuncia es de carácter **GRATUITA** y la puedes hacer a través de la página **web de la SUNAFIL**, mediante su aplicativo **"Denuncia Virtual"**.

SUNAFIL

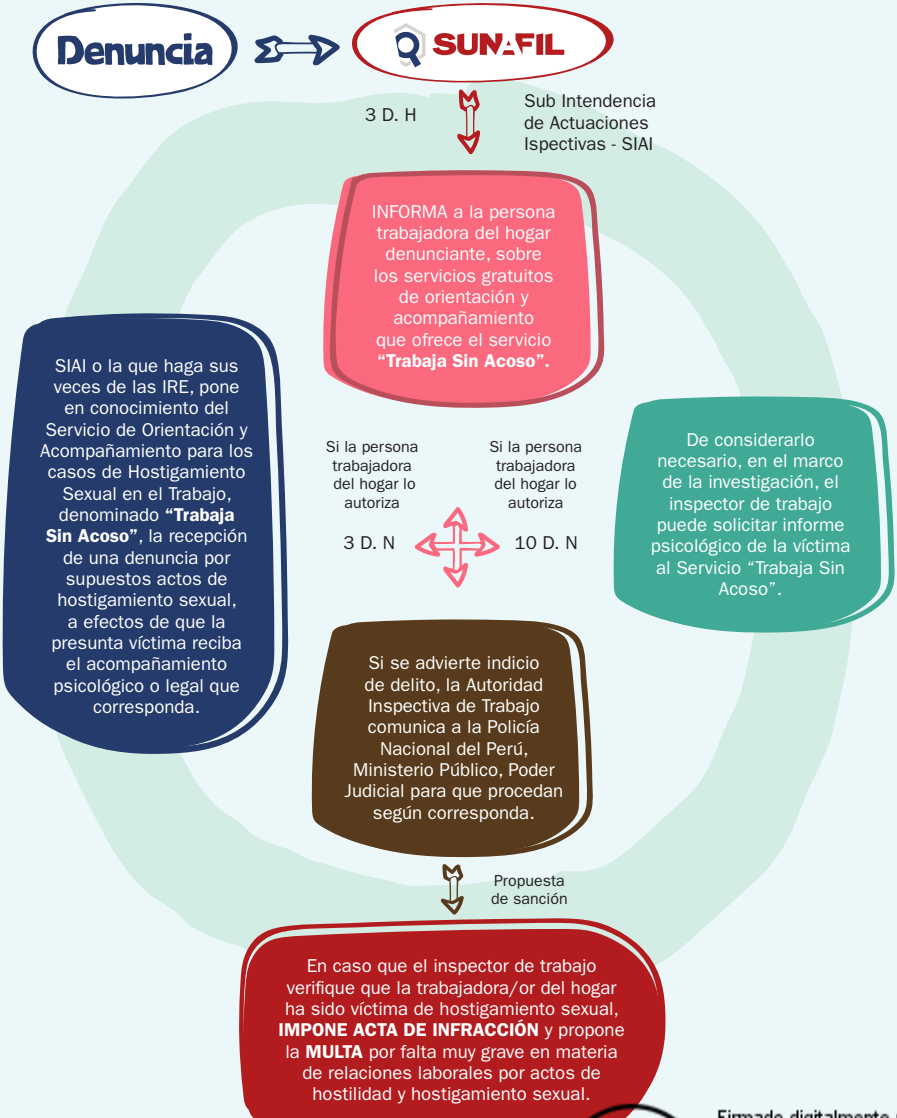
Para que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral pueda atenderle deberá llamar a los siguientes números **0800-16872** o al **013902800** (SUNAFIL) o entrar a la web http://aplicativosweb2.sunafil.gob.pe/si.denunciasVirtuales/inicio.
o también a http://www.trabajo.gob.pe/SDL/
A través de esta plataforma se le brindará orientación para que pueda presentar su denuncia virtual y se inicie el procedimiento inspectivo.

Firmado digitalmente por: LIRA LOAYZA Juan Ramon FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 13:35:25-0500

Firmado digitalmente por: SIGUAS HERNANDEZ Juan Daniel FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 12:34:14-0500

3.3. ¿Cuál es el procedimiento que sigue una denuncia sobre hostigamiento sexual laboral?

El procedimiento inspectivo sobre una denuncia de hostigamiento sexual laboral para trabajadoras/es del hogar es el siguiente:



Firmado digitalmente por: LIRA LOAYZA Juan Ramon FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 13:35:48-0500

Firmado digitalmente por: SIGUAS HERNANDEZ Juan Daniel FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 12:34:23-0500

Es necesario señalar que el procedimiento inspectivo tiene una duración de 30 días hábiles, prorrogables por 15 días hábiles.

Asimismo, debes saber que dicho procedimiento inspectivo, en caso culmine con la imposición de acta de infracción y la correspondiente propuesta de multa por advertirse vulneración de las disposiciones por actos de hostilidad y hostigamiento sexual, podrá ser ratificada mediante procedimiento administrativo sancionador.

En ese sentido, a través de esta sanción administrativa, de naturaleza económica se busca DESINCENTIVAR la vulneración de la normativa en materia de hostigamiento sexual por parte de las personas empleadoras del hogar.

Atención

El haber interpuesto **una denuncia** por hostigamiento sexual laboral como persona trabajadora del hogar **no impide** que puedas acudir al servicio **"Trabaja Sin Acoso"** para que:

- Se le brinde **atención psicológica** y, de considerarlo necesario, se le derive y canalice la atención a los servicios públicos de salud.
- Se le brinde **asesoramiento legal** para que evalúe si es conveniente acudir a la vía judicial.

Firmado digitalmente por: LIRA LOAYZA Juan Ramon FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 13:40:01-0500

Firmado digitalmente por: SIGUAS HERNANDEZ Juan Daniel FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 12:34:32-0500

3.4. ¿Qué acciones judiciales como vía alternativa puede interponer la persona trabajadora del hogar frente al hostigamiento sexual?

Sin perjuicio de las acciones establecidas en la Ley y el Reglamento[14], las cuales suponen acudir a la autoridad inspectiva de trabajo, las personas trabajadoras del hogar pueden también optar por las siguientes rutas:

A. Vía judicial laboral

[14]Se refiere a la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Ley N° 27942 y su Reglamento, Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

Firmado digitalmente por: LIRA LOAYZA Juan Ramon FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 13:40:49-0500

Firmado digitalmente por: SIGUAS HERNANDEZ Juan Daniel FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 12:34:43-0500

1 Cese de la hostilidad en materia sexual o sexista:

Es una acción judicial que se realiza a través de un abogado y permite a la persona trabajadora del hogar solicitar al juzgado laboral el cese de los actos de hostigamiento sexual o que su empleador/a tome medidas para que quien esté cometiendo dicho acto deje de realizarlo. Cuando la demanda es declarada FUNDADA el juez exige a la persona empleadora del hogar el cumplimiento del cese del acto hostil y le impone una **MULTA**.

2 Dar por terminado el contrato de trabajo solicitando la indemnización por despido arbitrario:

Es una acción judicial que permite a la persona trabajadora del hogar solicitar una indemnización equivalente al pago de una indemnización por despido arbitrario, dado que el término del contrato viene generado por los actos lesivos cometidos por el empleador.

La indemnización equivale a una remuneración y media mensual por cada año completo de servicios con un máximo de 12 remuneraciones. Los meses se abonan por dozavos y los días por treintavos.

Por ejemplo: Si una trabajadora laboró 4 años, le corresponderá una indemnización de 6 remuneraciones (1.5 x 4)

Es importante mencionar que, en ambos casos, no es exigible la comunicación a la persona empleadora por cese de hostilidad señalado en el artículo 30 de la LPCL. Es decir, la persona trabajadora del hogar se encuentra exonerada del procedimiento previo consistente en emplazar a la persona empleadora por escrito para que presente sus descargos en un plazo razonable no menor de seis días y enmiende la conducta.

Firmado digitalmente por: LIRA LOAYZA Juan Ramon FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 13:41:15-0500

Firmado digitalmente por: SIGUAS HERNANDEZ Juan Daniel FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 12:34:55-0500

3 Demandar los daños y perjuicios sufridos producto del hostigamiento sexual:

En tanto el hostigamiento sexual supone un riesgo psicosocial que puede tener graves efectos tanto físicos como emocionales pudiendo este repercutir en otro tipo de afectaciones. La persona trabajadora del hogar tiene derecho a demandar por vía judicial indemnizaciones por el daño causado (Se puede demandar, por ejemplo, el daño moral, el lucro cesante, el daño emergente, ya que sucede muchas veces que, a raíz del acto de hostigamiento, la víctima incurre en gastos para tratar su salud mental, pierde el trabajo, es afectada en su honra e imagen, etc.).

Esta posibilidad queda abierta para ser accionada por la víctima desde acontecido el hecho y puede darse de forma paralela a los procesos judiciales y procedimientos administrativos ante SUNAFIL.

En el caso de las Regiones en las que se encuentre habilitado el Servicio Trabaja sin Acoso en su modalidad integral, podrá recibir asistencia legal durante dichos procesos judiciales.

Firmado digitalmente por: LIRA LOAYZA Juan Ramon FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 13:41:44-0500

Firmado digitalmente por: SIGUAS HERNANDEZ Juan Daniel FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 12:35:04-0500

B. Vía judicial penal

La víctima de hostigamiento sexual laboral tiene la posibilidad de acudir a las vías policiales que garanticen protección frente al hostigamiento sexual, incluyendo los procesos regulados en la Ley N° 30364, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar y su modificatoria.

Asimismo, debido a la gravedad de los actos, el hostigamiento sexual laboral puede calificar como delito de acoso o acoso sexual, así como también puede desencadenar o suponer además otro tipo de violencia de género. A continuación, se brindarán alcances al respecto:

"De acuerdo a lo dictado por la Ley 30364:

Si tu caso califica como acoso sexual, también puedes denunciar el caso ante la policía o a fiscalía (proceso de tutela u otro):

Recuerda que el acoso sexual es un delito. Por lo tanto, puedes denunciar el caso ante la policía o fiscalía con el fin de que sea investigado y se determinen las sanciones correspondientes para las personas que te agredieron.

En caso seas mujer, la Ley N° 30364 dispone de un proceso especial de tutela, que permite que en un período de máximo setenta y dos (72) horas, un juez especializado dicte medidas de protección en el marco de dicha ley, para garantizar tu seguridad (por ejemplo, impedir que se te acerque la persona que te agredió), obligando a tu empleador/a y a la persona agresora cumplir con dichas medidas."

Recuerda

La interposición de la denuncia ante la **SUNAFIL** no impide que la persona trabajadora del hogar accione por la vía judicial, solicitando el cese de hostilidades o la indemnización por haber sido víctima de hostigamiento sexual laboral.

Firmado digitalmente por: LIRA LOAYZA Juan Ramon FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 13:42:12-0500

Firmado digitalmente por: SIGUAS HERNANDEZ Juan Daniel FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 12:35:12-0500

CUARTA SECCIÓN

El Servicio “Trabaja sin Acoso”

Firmado digitalmente por: LIRA LOAYZA Juan Ramon FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 13:42:38-0500

Firmado digitalmente por: SIGUAS HERNANDEZ Juan Daniel FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 12:35:21-0500

4.1. ¿Qué es el servicio

TrabajaSinAcoso

Es la asistencia que brinda el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y/o DRTPE y/o GRTPE, relativa a la atención, orientación, soporte psicológico y legal a las trabajadoras/es que puedan ser o sean víctimas de hostigamiento o acoso sexual laboral, en su centro de trabajo[15].

4.2. ¿Cuáles son sus componentes?

El servicio TRABAJA SIN ACOSO se encuentra comprendido por:

a

Componente: Asistencia y orientación

Consiste en la acción de recibir a la/el usuaria/o, el registro de datos personales y la identificación de una posible situación de crisis.

La trabajadora se comunica por teléfono o acude personalmente para plantear su caso. La atiende una persona que la ayuda a resolver dudas y la orienta sobre los pasos a seguir.

b

Componente: Asistencia legal

Consiste en la identificación del caso como uno de hostigamiento sexual en el trabajo, el registro de los hechos narrados, la orientación legal respecto de las alternativas con las que cuenta la/el usuaria/o, la solicitud, cuando corresponda, de la realización de una actuación inspectiva de trabajo y la asistencia legal durante el procedimiento interno de investigación y sanción del hostigamiento sexual, así como en los procesos judiciales que buscan proteger y reparar los derechos laborales afectados.

c

Componente: Asistencia psicológica

Consiste en la contención psicológica de la/el usuaria/o, la elaboración de un informe psicológico que dé cuenta del posible daño generado a la/el usuaria/o y, cuando sea necesario, el acompañamiento psicológico durante las etapas del procedimiento interno de investigación y sanción del hostigamiento sexual, así como en los procesos judiciales que buscan proteger y reparar los derechos afectados.

[15]Servicio 1.1.8 "Atención, orientación, asistencia legal y psicológica, intercultural, accesible, oportuna, efectiva, disponible y de calidad, a víctimas de acoso sexual laboral" del lineamiento 1.1: "Implementar medidas de atención y protección para mujeres victimas de violencia e integrantes del grupo familiar" de la Política Nacional de Igualdad de Género, aprobada mediante Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP.

Firmado digitalmente por: LIRA LOAYZA Juan Ramon FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 13:43:04-0500

Firmado digitalmente por: SIGUAS HERNANDEZ Juan Daniel FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 12:35:32-0500

4.3. ¿Cuáles son los medios por los que puedo contactar al Servicio "Trabaja Sin Acoso"?

Se puede contactar al Servicio "Trabaja Sin Acoso", a través de los siguientes medios, todos gratuitos:

Vía Telefónica mediante la Línea 1819 TrabajaSinAcoso

Realizando una llamada a este número telefónico, recibirás orientación que le permitirá identificar si la situación vivida constituye hostigamiento sexual laboral. En caso de que sea víctima, se le ofrecerá una orientación especializada y un acompañamiento inmediato, a través de atención psicológica y asesoría legal sobre los mecanismos de denuncia, las opciones que tiene y los procedimientos a seguir.

1819

#TrabajaSinAcoso

Línea gratuita de orientación legal y psicológica

Asimismo, la información que se brindará en el marco de la orientación guardará la estricta confidencialidad de la identidad de la víctima.

Este canal de atención telefónica permite realizar una orientación especializada y un acompañamiento inmediato para las personas trabajadoras del hogar.

[16]Temporalmente durante parte del 2020 y 2021 las atenciones telefónicas se vienen realizando a través de los números telefónicos 971 027 467 y el 984 835 168.

Firmado digitalmente por: LIRA LOAYZA Juan Ramon FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 13:43:30-0500

Firmado digitalmente por: SIGUAS HERNANDEZ Juan Daniel FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 12:35:41-0500

Citas virtuales o atención presencial

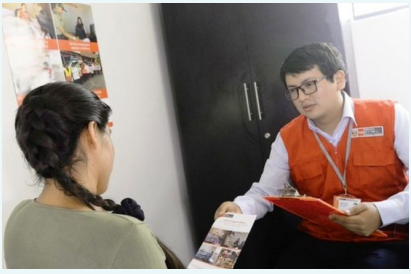
Citas virtuales

Debido al Estado de Emergencia Sanitaria que se vive a nivel mundial, los servicios brindados en el sector trabajo, incluido el servicio de orientación en materia de hostigamiento sexual han sido virtualizados.

Por ello es que, es posible obtener citas para asesoramientos a través del llenado del formulario de reserva de citas en la siguiente página web[17]:
extranet.trabajo.gob.pe/extranet/web/citas

Atención presencial

También puedes acudir a las instalaciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo (DRTPE)[18], para recibir asesoría y/u orientación presencial, donde funciona el Servicio Trabaja sin Acoso del MTPE.



[17]A través de la Plataforma de Citas del MTPE, el servicio se brinda en las regiones de Apurímac, Ayacucho, Cajamarca, Callao, Huánuco, Junín, Lambayeque, Lima Región, Loreto, Moquegua, San Martín, Tacna y Ucayali. La Libertad presenta su propia plataforma de citas.

[18]De acuerdo a las competencias territoriales correspondientes.

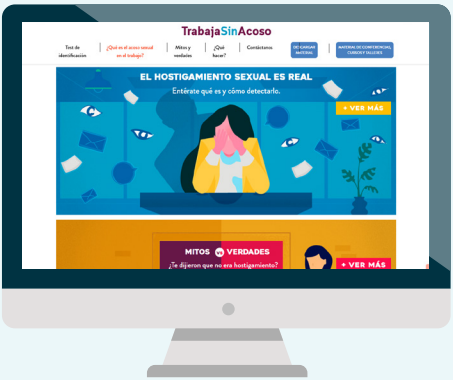
Firmado digitalmente por: LIRA LOAYZA Juan Ramon FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 13:43:57-0500

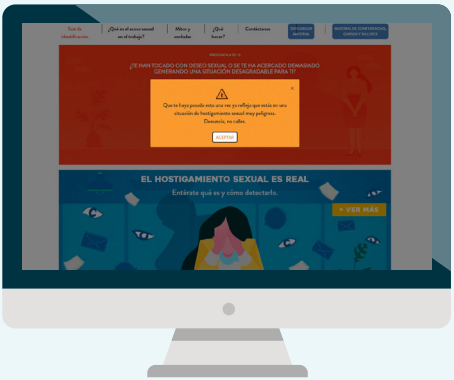
Firmado digitalmente por: SIGUAS HERNANDEZ Juan Daniel FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 12:36:02-0500

Plataforma web

Así también se cuenta con la Plataforma web del Servicio "Trabaja Sin Acoso"[19]. En esta podrás acceder a los siguientes recursos de información:

- ¿Qué es el acoso sexual en el trabajo?
- ¿Qué hacer?
- Mitos y verdades
- Material de conferencias, cursos y talleres sobre la materia.
- Test de identificación: Este recurso podría ser muy valioso si es que estás en duda respecto de si estás siendo o no acosada/o. Te animamos a completar el test es totalmente anónimo y te ayudará a identificar si estás pasando una situación de peligro.





Es importante que las personas empleadoras **faciliten esta Guía a las personas trabajadoras del hogar** para que puedan saber cuáles son los canales de contacto.

[19]Clic para acceder a la Plataforma o acceder a través del siguiente enlace: https://trabajasinacoso.trabajo.gob.pe/tesths/inicio

Firmado digitalmente por: LIRA LOAYZA Juan Ramon FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/11/2022 13:44:24-0500

Firmado digitalmente por:
SIGUAS HERNANDEZ Juan
Daniel FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 02/11/2022 12:36:50-0500

Anexo n.° 1

Modelo de documento simple de autorización para representación en casos de hostigamiento sexual

DOCUMENTO SIMPLE DE AUTORIZACIÓN PARA REPRESENTACIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Señores
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL

Por medio de la presente, autorizo que _____ me represente en cualquier trámite y/o acto necesario en el procedimiento de investigación de hostigamiento sexual laboral que se viene realizando en contra _____, y cuya denuncia formalicé ante su entidad con fecha _____.

Sin otro particular, me despido de usted.

Atentamente

_____
DNI N°_____

Adjunto:
- DNI de la persona trabajadora del hogar representada
- DNI de la representante de la persona trabajadora del hogar

Firmado digitalmente por:
LIRA LOAYZA Juan Ramon
FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 02/11/2022 13:44:49-0500

Firmado digitalmente por:
SIGUAS HERNANDEZ Juan
Daniel FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 02/11/2022 12:37:15-0500

PERÚ | Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Dirección: Av. Salaverry 655, Jesús María.
Teléfono: 630 60 00
www.gob.pe/mtpe

Síguenos en:

Firmado digitalmente por:
LIRA LOAYZA Juan Ramon
FAU 20131023414 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 02/11/2022 13:45:16-0500