

**COMPLEJO EDUCATIVO CABRERA EIRL**

**RUC N° 20453661971**

**I.E.P. “SEGUNDO CABRERA MUÑOZ”**



**PROTOCOLO PARA PREVENIR EL  
HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y LABORAL**



## PROTOCOLO PARA PREVENIR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y LABORAL

### PRESENTACIÓN

El COMPLEJO EDUCATIVO CABRERA E.I.R.L. se constituyó el 18 de julio del año 2000, inscrito en ficha 439, Partida No 02058005 del Libro de personas Jurídicas de la Zona Registral No II sede Chiclayo, con RUC No 20453661971, reconocida por el Ministerio de Educación, Dirección Regional de Cajamarca, mediante la Resolución Directoral Regional No 3461-2000 CTAR-ED-CAJ, Empresa Privada dedicada a la prestación de servicios en los niveles de Educación Primaria y Secundaria, con los siguientes domicilios: Jirón Los Próceres No 309 - 335, Jr. Húsares de Junín No 161 y Jr. San Martín No 239 del distrito, provincia y departamento de Cajamarca.

El COMPLEJO EDUCATIVO CABRERA E.I.R.L, considera importante la Prevención y sanción del hostigamiento sexual y laboral, por ello promueve la igualdad de género con una visión integral y de largo plazo.

El **hostigamiento y el acoso sexual y/o laboral**, son conductas contrarias a los derechos humanos que afectan el bienestar de quienes las sufren, les impiden su desarrollo, merman su productividad y capacidad de gestión, a la par que enrarecen el entorno laboral, obstaculizando la consecución de las metas institucionales.

Este Protocolo de intervención será el documento que dará certeza jurídica a las personas de tan reprochables conductas en la I.E.P “SEGUNDO CABRERA MUÑOZ”, ya que establece con precisión y claridad las pautas, el procedimiento y herramientas a seguir, para la prevención y atención de los casos que sean motivo de una queja, así como para brindar atención y protección a quienes presenten denuncias por hostigamiento o acoso sexual y/o laboral.

LA GERENCIA



## BASE LEGAL

- Declaración Universal de los Derechos Humanos proclamado el 10 de diciembre de 1948, aprobado por el Perú con Resolución Legislativa No 13282 de fecha 19 de diciembre re de 1959.
- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, norma que fue modificada por la Ley N° 29430.
- Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley 27942.
- Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.
- Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.
- Decreto Supremo N°003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Ley No 28044, Ley General de Educación.
- Resolución Ministerial N° 115-2020- MIMP
- Reglamento Interno de la Institución.

## CAPÍTULO I

### DISPOSICIÓN DE LA EMPRESA SOBRE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y LABORAL

#### Del objeto y ámbito

**Artículo 01.** El Protocolo tiene por objeto establecer pautas, procedimientos y herramientas en el Complejo Educativo Cabrera E.I.R.L. (Institución Educativa Privada “Segundo Cabrera Muñoz”) para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual y laboral.

#### De las Responsabilidades

**Artículo 02.** Los empleadores deberán mantener en el centro de trabajo condiciones de respeto entre trabajadores cumpliendo con las siguientes obligaciones:

- a. Capacitar a los trabajadores sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual en la empresa.
- b. Adoptar las medidas necesarias para que cesen las amenazas y represalias ejercidas por el hostigador, así como las conductas físicas o comentarios de carácter sexual o sexista que generen un clima hostil o de intimidación en el ambiente donde se produzcan.
- c. Informar al ministerio de trabajo y promoción del empleo los casos de hostigamiento sexual y el resultado de las investigaciones efectuadas para verificar el cumplimiento de Ley N° 27942.

#### De las sanciones del Hostigamiento Sexual

**Artículo 03.** Si el hostigador es el empleador (titular), personal directivo (Director y Sub Director), personal docente, personal administrativo y personal de servicio, el hostigado puede optar entre accionar el cese de la hostilidad o el pago de indemnización dando por terminado el contrato de trabajo conforme al artículo 35 del Texto Único ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR. En este supuesto no es exigible la comunicación al empleador por cese de hostilidad señalado en el artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

**Artículo 04.** Si el hostigador es un trabajador del régimen laboral privado, puede ser sancionado, según la gravedad de los hechos, como amonestación, suspensión o despido

#### De la vía judicial:

**Artículo 05.** La víctima puede acudir SUNAFIL, al Juez Competente, quien de oficio o a pedido de parte puede disponer que el procedimiento judicial sea de carácter reservado.

### **Del Plazo de Caducidad**

**Artículo 06.** En lo que resulte pertinente, es aplicable el artículo 36 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

### **Son actos de hostilidad equiparables al despido:**

#### **Artículo 07.**

- La falta de pago de remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador;
- La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría
- El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionar perjuicio;
- La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que puede afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador;
- El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia;
- Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión opinión o idioma.
- Los actos contra la moral, el hostigamiento sexual y todos aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador.

#### **Artículo 08.**

El trabajador antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.

### **De la Sanción del Hostigamiento Sexual en los Centros Educativos**

**Artículo 09.** De la sanción a los Directores, profesores y trabajadores.

Los directores, profesores y trabajadores del centro educativo privado están sujetos al procedimiento establecido en el Capítulo I, del Título II de la Ley N° 27942 y modificatorias.

## CAPÍTULO II

### CONOCER Y SENSIBILIZAR PARA PREVENIR ACOSO LABORAL

#### Artículo 10. Acoso

Es un riesgo laboral profundamente ligado a las relaciones interpersonales-profesionales. *“La exposición a conductas de violencia psicológica dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas por parte de otra u otras que actúan frente a aquella desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud”.*

#### Artículo 11. Fases del Acoso

##### 1. Conflicto inicial

Puede partir de un hecho puntual, discrepancia de puntos de vista u opiniones opuestas (relacionados o no con el ámbito laboral), que están mal resueltas.

##### 2. Conductas de acoso

Esta es la fase que suele identificarse con el acoso, pues es la parte “*visible*” del proceso. Las conductas se agrupan en varias modalidades que suponen un ataque a las víctimas y pueden no existir todas en una misma situación. A continuación, se citan algunas de las más relevantes:

##### 2.1. Ataques con medidas organizacionales y de aislamiento social:

- Separar al trabajador de los compañeros injustificadamente.
- Cuestionar las decisiones de una persona y juzgar de forma ofensiva.
- Asignar tareas sin sentido, degradantes o muy por debajo de las capacidades del individuo.
- Tratar a una persona como si no existiera.
- Tratar a una persona con indiferencia

##### 2.2. Ataques a la vida privada:

- Críticas personales: ataques a las actitudes, creencias religiosas o políticas...
- Burlas por ciertas discapacidades, el aspecto físico, la orientación sexual o la raza.
- Terror telefónico (llamadas nocturnas, mensajes con términos ofensivos y WhatsApp con términos de intimidación).

- Rumores sobre acciones o intenciones.

### **2.3. Violencia física y agresiones verbales:**

- Empujones.
- Gritos y amenazas.

## **3. Resolución de conflicto**

Cuando se ha producido una situación de acoso, el resultado variará en función de los implicados, el tipo de conductas que se han llevado a cabo y las actuaciones que la empresa ha emprendido. El desenlace del mismo fluctuará desde la sanción al acosador hasta el abandono del puesto de la persona acosada por no poder soportar la situación existente. En muchos casos, se resolverá con la separación de las partes implicadas como medida provisional, que finalmente pasará a ser definitiva.

### **Artículo 12. Efectos**

El acoso laboral puede generar situaciones de violencia psicológica extrema y ocasionar daños importantes a la persona que lo sufre, afectando a todos los ámbitos de su vida.

Cuando una persona se encuentra bajo una tensión importante, el cuerpo se prepara para luchar o huir, y se producen una serie de cambios hormonales que se traducirán en alteraciones, que se pueden presentar durante e incluso, una vez finalizada la situación de acoso.

La víctima puede vivir alguna o varias de estas formas de estrés:

- Agudo, durante los momentos en los que se produce.
- Crónico, como consecuencia de la prolongación en el tiempo.
- Postraumático, ante determinados casos en los que la violencia se vive de forma intensa.

Asimismo, pueden darse diferentes daños que afecten a:

#### **a. La salud física:**

- Cardiovasculares: taquicardia, sudoración, arritmia.
- Gastrointestinales: diarrea, estreñimiento, gastritis, etc.
- Musculares: contracturas y mialgias principalmente.

#### **b. La salud psíquica:**

- Alteraciones en el pensamiento, atención, memoria

- Problemas de gestión emocional (fundamentalmente miedo, disminución de la autoestima con sentimientos de ineficacia y culpa, etc.).
  - Cambios en el comportamiento: adicciones, conductas de evitación, tendencia a conductas de riesgo (alcoholismo, drogadicción, etc.).
- c. **El desempeño laboral:** debido a las alteraciones enumeradas, el resultado del trabajo se ve afectado de manera que las tareas se llevan a cabo con mayor lentitud, se cometen más errores y por otro lado, se bloquea la comunicación con los demás, dificultando el trabajo en equipo y las posibilidades de recibir apoyo o ayuda.
- d. **La esfera socio-familiar:** los efectos repercuten incluso en el entorno familiar del afectado, puesto que la capacidad de relación de las víctimas es menor debido a su estado psicoemocional y físico. Como consecuencia, las personas que sufren acoso tienden a evitar las relaciones dentro y fuera del trabajo, y son proclives al aislamiento y retraimiento social.
- e. **La empleabilidad:** entendida como la capacidad de la persona para aportar valores diferenciales y optar a otros empleos. El estado físico y psicoemocional de una víctima de acoso dificulta que esta pueda competir por un puesto de trabajo, frente a otras personas que no hayan sufrido este tipo de situaciones traumáticas. Además, tras padecer largos periodos de acoso laboral, se encontrarán desactualizadas y desvinculadas de las tareas habituales para el desarrollo de su profesión.

### Artículo 13. Consideraciones para afrontar acoso

#### 1. Afrontar directamente el conflicto

Como norma general, se recomienda que se hable directa y explícitamente con los implicados para transmitir que su comportamiento está produciendo malestar. Si es uno mismo el afectado, puede hablar con la persona cuya conducta molesta o daña, y en caso de ser testigo, animar al perjudicado a que lo haga.

En ocasiones, al actuar en este primer momento se puede apreciar que se trata de un malentendido o de algo puntual que no llegará a más.

#### 2. Comunicar

Si lo anterior no produce el efecto deseado, una alternativa es tratar el conflicto con la persona que tenga poder de decisión sobre ambos e informarle de la situación actual, del intento fallido de acercamiento, así como de aquellos aspectos concretos que se consideran dañinos u ofensivos.



En esta fase, el afectado también puede recurrir al departamento de recursos humanos, al servicio de prevención o a los representantes de los trabajadores.

Es aconsejable hacer la comunicación por escrito y en caso de existir procedimiento de resolución de conflictos, solicitar que se ponga en marcha.

Para facilitar esta comunicación es importante ordenar la vivencia de acoso percibida describiendo las situaciones concretas con aspectos particulares como quién, cómo, cuándo y dónde ha sucedido.

### **3. Pedir y ofrecer ayuda**

Es recomendable solicitar la ayuda de los compañeros o personas cercanas haciendo referencia a los aspectos sufridos, sin emitir juicios de valor sobre las intenciones o cualidades que se creen conocer del agresor. Este tipo de valoraciones personales pueden ser consideradas como un posible ataque y situar a la víctima como un potencial acosador.

Buscar soporte en la familia y amigos también ayuda. No es motivo de vergüenza, y ellos pueden ofrecer ideas y apoyo para sobrellevar la situación cuando se está fuera del trabajo.

Por último, acudir a un especialista puede ser determinante para fortalecerse y minimizar los daños sobre la salud.

## **Artículo 14. Estrategias personales**

### **1. Bienestar físico**

Con carácter general, mantener una forma física saludable ayuda a enfrentar mejor las tensiones o retos. Para conseguirla, se pueden adoptar las siguientes pautas:

- Practicar actividad física siempre que se pueda, a ser posible en compañía. Los deportes de equipo fomentan las relaciones sociales e impiden la aparición de pensamientos recurrentes.
- Respetar los hábitos de sueño; no hay nada peor que la fatiga para afrontar las dificultades.
- Llevar una alimentación saludable y equilibrada, ya que permite mantener un estado fisiológico adecuado y el impacto del estrés será menor.
- Reducir el consumo de bebidas estimulantes porque favorecen la aparición de reacciones desmedidas y además ocultan la fatiga.

- Evitar el consumo de alcohol y de sustancias estupefacientes.

## 2. **Bienestar psicosocial**

Los hábitos sociales y la manera en que las personas se relacionan con los demás pueden influir de forma positiva. La buena salud social se verá favorecida con la adopción de las siguientes recomendaciones:

- Prestar mayor atención a los aspectos de la vida personal que puedan aportar satisfacción, como las relaciones con la familia y los amigos. Pensar en ello producirá sensación de bienestar y pondrá distancia a los problemas laborales.
- Evitar pasar largos periodos solitario. Procurar salir con amigos, adoptar una postura activa y ser proactivo, proponiendo actividades de ocio, planificándolas y promoviéndolas uno mismo.
- No alterar las rutinas diarias. De esta manera, se impedirá que la persona acosadora tenga influencia en aspectos dónde realmente no alcanza.

## 3. **Bienestar psicoemocional:**

Con carácter general, trabajar sobre la identificación de pensamientos distorsionados y reiterados (situaciones estresantes), así como la práctica de técnicas de relajación: meditación o respiración controlada, entre otras (respuesta fisiológica), son estrategias beneficiosas frente al estrés.

## CAPÍTULO II

### CONOCER Y SENSIBILIZAR PARA PREVENIR HOSTIGAMIENTO SEXUAL

#### **Artículo 15. El hostigamiento o acoso sexual**

Es una conducta negativa de connotación sexual que acontece en el lugar de trabajo, produce que la persona aquejada se sienta ofendida, humillada y/o intimidada, afectando derechos fundamentales. Puede darse entre trabajadores/as que tienen una relación laboral jerárquica o entre aquellas personas con cargos del mismo nivel jerárquico.

También puede ocurrir entre trabajadores/as que se encuentran destacados/as o desplazados/as en una empresa o entidad pública con la cual no tienen vínculo contractual directo respecto del/la empleador/a o agentes de la empresa o entidad pública. Asimismo, puede cometerse entre trabajadores/as que prestan servicios en un mismo espacio físico pero cuyo/a empleador/a es distinto/a.

#### **Artículo 16. Derechos que afectan el hostigamiento sexual**

- El hostigamiento sexual afecta los siguientes derechos laborales:
- La dignidad humana
- La integridad personal
- La no discriminación por motivos de género
- La libertad sexual
- La intimidad personal
- La salud y el derecho a trabajar en un ambiente seguro.

#### **Artículo 17. Tipos de hostigamiento sexual**

##### **1. Chantaje sexual/hostigamiento sexual típico**

Cuando el empleador condiciona el otorgamiento o mantenimiento de ciertos beneficios laborales a la entrega de favores sexuales de un/a trabajador/a, o cuando se le sanciona por negarse a entregarlos, se trata de chantaje sexual.

Se produce cuando el empleador, uno de sus agentes, gerentes, supervisores/as, empleados, entre otros/as, e incluso contratistas y proveedores/as, entre otros/as agentes y terceros/as que no pertenecen a la empresa o entidad pública, condiciona el otorgamiento o mantenimiento de ciertos beneficios laborales a la entrega de favores sexuales de un/a trabajador/a, o cuando se le sanciona por rehusarse a otorgarlos.

Puede expresarse a través de una conducta física o verbal de naturaleza sexual no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa en contra de otra u otras personas.

Esta conducta puede darse por una sola vez como también ser reiterada; empero, en cualquier caso se considerará hostigamiento sexual.

## **2. Acoso ambiental/hostigamiento sexual por ambiente hostil de trabajo**

Se produce cuando en el lugar de trabajo se verifican conductas físicas o verbales de carácter sexual que puedan crear un clima de intimidación, humillación u hostilidad que afecte las labores de una persona.

A diferencia del chantaje sexual u hostigamiento sexual típico, las conductas sexuales pueden provenir de los/las pares de la víctima, los/las clientes/as, los/las jefes/as y cualquier tercero/a que pueda interferir en el ambiente laboral. Asimismo, tampoco se requiere que la víctima de las conductas sexuales haya sufrido un daño o pérdida de un beneficio de índole laboral.

### **Artículo 18. Los actores en el hostigamiento sexual**

#### **a) El/la hostigador/a**

El/la hostigador/a es quien realiza las conductas o comportamientos de naturaleza o connotación sexual hacia la víctima, puede ser hombre o mujer. En el hostigamiento sexual típico (chantaje sexual), el/la hostigador/a ejerce una posición de autoridad, jerarquía, o una situación ventajosa respecto de la víctima. Es decir, el/la hostigador/a puede ser el/ la director/a, gerente, jefe/a, supervisor/a, coordinador/a o quien haga sus veces.

Hay que tener en cuenta que no es necesario que la autoridad o jerarquía que ostente el/la hostigador/a se ejerza de manera directa sobre la víctima. Incluso, podría tratarse de un/a director/a, gerente/a, jefe/a o supervisor/a y empleado/a de un área distinta a aquella en la que presta servicios la víctima.

También puede ocurrir que el/la hostigador/a no ejerza formalmente ningún cargo jerárquico o de autoridad; pero que, en los hechos o por una circunstancia concreta, tenga la posibilidad de influir en la situación laboral de la víctima. Puede tratarse, por ejemplo, de un/a compañero/a de trabajo que haga las veces de “líder del equipo”, o que tenga mayor responsabilidad en razón de su antigüedad en el lugar

de trabajo, entre otros supuestos en los que sus funciones revelen autoridad sobre la víctima.

**b) La víctima**

La víctima 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.

Se trata además de una de las formas de violencia de género más comunes en el ámbito laboral que afecta de manera particular y mayoritariamente a las mujeres. Como tal, constituye una manifestación de la discriminación en razón del género que inhibe gravemente la capacidad de las mujeres de gozar de sus derechos fundamentales.

**Artículo 19. Elementos que permiten detectar al hostigador:**

**a) La conducta, comportamiento o acto de carácter o connotación sexual:**

Que la conducta del/la hostigador/a sea explícita o implícita, que afecte el trabajo de una persona y que interfiera en el rendimiento del mismo, creando un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo.

La conducta o comportamiento de connotación sexual o sexista puede traducirse en mensajes escritos, expresiones verbales o simples acciones como gestos, rozamientos, entre otros. Incluso los mensajes y las expresiones verbales pueden transmitirse a través de cualquier medio como cartas, correos electrónicos, aplicativos de mensajería (chats), teléfonos celulares o cualquier otro medio físico o telemático, donde se pueda demostrar la evidencia de tal acto.

**b) El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual:**

Esta es la condición a través de la cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole. Es importante destacar que no es necesario que la conducta de connotación o contenido sexual ocurra tanto en el lugar de trabajo como en los horarios laborales. Esto debe tenerse en cuenta en el caso del hostigamiento sexual típico o chantaje sexual, en el que aun cuando las conductas de connotación sexual ocurran fuera del lugar de trabajo (por ejemplo, en un almuerzo o reunión social) será considerado un hostigamiento sexual laboral, si el sometimiento de la víctima a tal conducta se convierte en una condición para mantener la relación laboral o modificarla (a través del despido personal, por ejemplo).

**c) Acto no deseado o rechazado manifiestamente por la víctima:**

A partir de este elemento se genera que se tomen decisiones que afectan a la víctima en cuanto a su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole.

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; es decir, que la persona afectada no otorgue su consentimiento. Por lo tanto, para que se configure un acto de acoso sexual es suficiente que existan ciertos elementos en la conducta que hayan disminuido la capacidad de la víctima de dar su consentimiento de forma voluntaria y libre.

Por ejemplo, frente a una amenaza de despido la víctima puede verse tan afectada que en un inicio acepte la conducta de naturaleza sexual; pero, luego, si esta persiste, la rechaza. Ese entorno de intimidación -por la amenaza de despido afecta el consentimiento de la víctima, el cual nunca fue libre ni voluntario.

**Artículo 20. Efectos y manifestaciones**

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.

**1. Efecto sobre los trabajadores**

- 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.

**2. 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).

### **3. Efectos para la sociedad**

- Perpetúa y naturaliza la discriminación en los lugares de trabajo y los efectos que esta produce, como el desaprovechamiento del potencial productivo de las personas afectadas.
- Facilita que los actos de discriminación y de violencia de género se expandan a otros entornos públicos.
- Costos a largo plazo para la reintegración de las víctimas.
- Incremento de la violencia de género.
- Dificultad para el acceso de las mujeres a trabajos de alto nivel y buenos salarios, tradicionalmente vinculados a los hombres.

### **Artículo 21. Medidas de prevención y difusión:**

Los artículos 63 y 64 del reglamento de la Ley N.º 27942 destacan la importancia de la prevención del hostigamiento sexual como una política permanente de los lugares de trabajo, tanto pública como privada, el rol de las oficinas de Recursos Humanos y las acciones de prevención y difusión.

La Oficina de Recursos Humanos de cada institución o la que haga sus veces es el órgano responsable de las acciones de prevención y difusión, motivo por el cual tienen a su cargo la adopción de las siguientes medidas:

- Comunicar a todo el personal de la institución y aquellas personas que se incorporen a estas, sobre la existencia de una política de prevención y sanción del hostigamiento sexual, brindando información completa, asequible y comprensible.



- Realizar campañas de detección, prevención y difusión del hostigamiento sexual dentro de la institución, tales como encuestas de opinión, buzón de sugerencias, entre otras.
- Colocar en lugares visibles de la institución información sobre el procedimiento para denunciar y sancionar el hostigamiento sexual.
- Llevar a cabo talleres de capacitación y módulos itinerantes que promuevan la toma de conciencia y los cambios en los patrones socioculturales que toleren o legitimen el hostigamiento sexual.
- Coordinar con las entidades gubernamentales y no gubernamentales sobre acciones afirmativas a adoptar con relación a la prevención de la violencia de género y del hostigamiento sexual

### **EL COMITÉ**