Firmado digitalmente por :
BALDEON VASQUEZ Jesus Adalberto FAU 20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 12.05.2022 17:28:28-0500

Resolución de Superintendencia N° 257-2022-SUNAFIL

Firmado digitalmente por:
MORENO RUBIÑOS Oscar Humberto FAU 20555195444 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 12/05/2022 12:00:57-0500

Lima, 12 de mayo de 2022

VISTOS:

El Acta de Reunión-SUNAFIL/INII y el Informe N° 152-2022-SUNAFIL/INII, de fecha 25 y 29 de marzo de 2022, respectivamente, de la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva; el Informe N° 000134-2022-SUNAFIL/GG/OGPP, de fecha 8 de abril de 2022, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; el Informe N° 258-2022-SUNAFIL/GG-OGAJ, de fecha 13 de abril de 2022, de la Oficina de Asesoría Jurídica; y, demás antecedentes; y,

CONSIDERANDO:

Firmado digitalmente por:
LOPEZ DIAZ Carmen Cecilia FAU 20555195444 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 12/05/2022 11:18:36-0500

Que, mediante la Ley N° 29981 se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias, asumiendo funciones y competencias que en dichas materias estaban asignadas al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, la SUNAFIL desarrolla y ejecuta las funciones y competencias establecidas en el artículo 3 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, en el ámbito nacional y cumple el rol de autoridad central y ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo, de conformidad con las políticas y planes nacionales y sectoriales, así como con las políticas institucionales y los lineamientos técnicos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Asimismo, como ente rector del citado sistema funcional, dicta normas y establece procedimientos para asegurar el cumplimiento de las políticas públicas en las materias de su competencia que requieren de la participación de otras entidades del Estado, garantizando el funcionamiento del Sistema;

Firmado digitalmente por:
VIDELA ANAYA Vladimir FAU 20555195444 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 12/05/2022 11:48:26-0500

Que, de acuerdo con el artículo 1 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, la Inspección del Trabajo es el servicio público encargado permanentemente de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de la seguridad social, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, todo ello de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo;

Que, mediante la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, se establecen las disposiciones para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación; igualmente, cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo;

Firmado digitalmente por:
VELASQUEZ BRACAMONTE Teresa Angelica FAU 20555195444 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 12/05/2022 16:18:01-0500

Que, en el marco normativo señalado precedentemente, mediante la Resolución de Superintendencia N° 319-2019-SUNAFIL, publicada en el Diario Oficial El Peruano en fecha 20 de octubre de 2019, se aprueba el Protocolo N° 007-2019-SUNAFIL/INII, denominado "Protocolo de Fiscalización en materia de Hostigamiento Sexual";

Que, posteriormente, en fecha 26 de julio de 2021, se publica el Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, que modifica el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, a través del cual, entre otros, se modifica el artículo 4, sobre los principios en los que se sustentan las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual; el artículo 16, sobre el inicio del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual; y, el artículo 17, sobre la atención médica y psicológica; e incorpora el numeral 27.4 al artículo 27, referido al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual;

Firmado digitalmente por: MORENO RUBIÑOS Oscar Humberto FAU 20555195444 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 12/05/2022 12:01:20-0500

Que, asimismo, a través de la Ley N° 31047, Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar, publicada en fecha 1 de octubre de 2020, se establecen las disposiciones sobre los beneficios laborales que alcanzan a este grupo de trabajadores y se regula, en específico, el tratamiento y procedimiento de los casos de hostigamiento sexual en el lugar de trabajo, a fin de prevenir y sancionar las conductas que constituyen actos de Hostigamiento Sexual, cuyo Reglamento se aprueba mediante el Decreto Supremo N° 009-2021-TR, que incorpora, entre otras, disposiciones referidas a la intervención de la Autoridad Inspectiva de Trabajo;

Que, en ese contexto, la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva (INII), a través del documento de vistos, presenta la propuesta de la Versión N° 02 del Protocolo N° 007-2019-SUNAFIL/INII, denominado "Protocolo de Fiscalización en materia de Hostigamiento Sexual", señalando que la citada versión busca contar con un instrumento técnico normativo que establezca las reglas y pautas que debe seguir el personal inspectivo durante las actuaciones inspectivas de investigación, a fin de verificar el cumplimiento de la normativa sobre la materia; y, asimismo, actualizar el contenido del protocolo de acuerdo a las modificaciones normativas vigentes;

Firmado digitalmente por: LOPEZ DIAZ Carmen Cecilia FAU 20555195444 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 12/05/2022 11:18:44-0500

Que, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto (OGPP), a través del Informe N° 000134-2022-SUNAFIL/GG/OGPP, emite opinión técnica favorable para la aprobación de la propuesta de la Versión N° 02 del Protocolo N° 007-2019-SUNAFIL/INII, denominado "Protocolo de Fiscalización en materia de Hostigamiento Sexual", presentada por la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva, señalando que cumple con el sustento pertinente y las disposiciones contenidas en la Versión 02 de la Directiva N° 001-2014-SUNAFIL/OGPP - "Gestión de Instrumentos Normativos", aprobada por Resolución de Secretaría General N° 014-2016-SUNAFIL-SG, actualizada mediante la Resolución de Secretaría General N° 059-2017-SUNAFIL-SG;

Que, mediante el Informe N° 258-2022-SUNAFIL/GG-OGAJ, la Oficina General de Asesoría Jurídica emite opinión legal para la aprobación de la Versión N° 02 del Protocolo N° 007-2019-SUNAFIL/INII, denominado "Protocolo de Fiscalización en materia de Hostigamiento Sexual", en razón a encontrarse alineado a la normativa vigente, así como sustentado con los informes técnicos emitidos por la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva y la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, en el marco de sus funciones; por lo que corresponde emitir la presente resolución;

Firmado digitalmente por: VIDELA ANAYA Vladimir FAU 20555195444 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 12/05/2022 11:48:53-0500

Con el visado de la Gerente General, del Intendente Nacional de Inteligencia Inspectiva, del Jefe de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, y de la Jefa de la Oficina General de Asesoría Jurídica, y;

Firmado digitalmente por: VELASQUEZ BRACAMONTE Teresa Angelica FAU 20555195444 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 12/05/2022 16:18:08-0500

Resolución de Superintendencia N° 257-2022-SUNAFIL

Firmado digitalmente por: MORENO RUBIÑOS Oscar Humberto FAU 20555195444 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 12/05/2022 12:01:34-0500

De conformidad con la Ley N° 29981, Ley de creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, y su Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR, modificado por Decreto Supremo N° 009-2013-TR; y, la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, modificado por Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP.

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar la Versión 02 del Protocolo N° 007-2019-SUNAFIL/INII, denominado "PROTOCOLO DE FISCALIZACIÓN EN MATERIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL", que como Anexo forma parte integrante de la presente resolución.

Firmado digitalmente por: LOPEZ DIAZ Carmen Cecilia FAU 20555195444 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 12/05/2022 11:18:50-0500

Artículo 2.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano, así como la publicación de la resolución y su Anexo en el Portal Institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL (www.gob.pe/sunafil), en la misma fecha de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JESÚS ADALBERTO BALDEÓN VÁSQUEZ
SUPERINTENDENTE
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
SUNAFIL

Firmado digitalmente por: VIDELA ANAYA Vladimir FAU 20555195444 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 12/05/2022 11:49:02-0500

La impresión de este ejemplar es una copia auténtica de un documento electrónico archivado en la SUNAFIL, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web http://aplicativosweb5.sunafil.gob.pe/si.verificacionFirmaDigital/ e ingresando la siguiente clave: **1429433257449**

Firmado digitalmente por: VELASQUEZ BRACAMONTE Teresa Angelica FAU 20555195444 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 12/05/2022 16:18:15-0500

PROTOCOLO N° 007-2019-SUNAFIL/INII

PROTOCOLO DE FISCALIZACIÓN EN MATERIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Aprobado por Resolución de Superintendencia N° 257-2022-SUNAFIL

ROL	NOMBRE	CARGO	FECHA	FIRMA
Elaborado por:	Óscar Humberto Moreno Rubiños	Intendente Nacional de Inteligencia Inspectiva	12.05.2022	MORENO RUBIÑOS Oscar Humberto FAU 20555195444 soft Firmado digitalmente por MORENO RUBIÑOS Oscar Humberto FAU 20555195444 soft Fecha: 2022.05.12 12:05:53 -05'00'
Revisado por:	José Manuel Rodríguez Haya	Intendente Nacional de Supervisión del Sistema Inspectivo	12.05.2022	RODRIGUEZ HAYA Jose Manuel FAU 20555195444 soft Firmado digitalmente por RODRIGUEZ HAYA Jose Manuel FAU 20555195444 soft Fecha: 2022.05.12 12:30:02 -05'00'
	Guillermo Enrique Fustamante Irigoin	Intendente Nacional de Prevención y Asesoría	12.05.2022	FUSTAMANTE IRIGOIN Guillermo Enrique FAU 20555195444 soft Firmado digitalmente por FUSTAMANTE IRIGOIN Guillermo Enrique FAU 20555195444 soft Fecha: 2022.05.12 13:17:22 -05'00'
	Flor Marina Cruz Rodríguez	Intendente de Lima Metropolitana	12.05.2022	CRUZ RODRIGUEZ Flor Marina FAU 20555195444 soft Firmado digitalmente por CRUZ RODRIGUEZ Flor Marina FAU 20555195444 soft Fecha: 2022.05.12 13:12:01 -05'00'
	Vladimir Videla Anaya	Jefe de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto	12.05.2022	VIDELA ANAYA Vladimir FAU 20555195444 soft Firmado digitalmente por VIDELA ANAYA Vladimir FAU 20555195444 soft Fecha: 2022.05.12 11:49:50 -05'00'
	Carmen Cecilia López Díaz	Jefa de la Oficina General de Asesoría Jurídica	12.05.2022	LOPEZ DIAZ Carmen Cecilia FAU 20555195444 soft Firmado digitalmente por LOPEZ DIAZ Carmen Cecilia FAU 20555195444 soft Fecha: 2022.05.12 11:19:46 -05'00'
	Teresa Angélica Velásquez Bracamonte	Gerente General	12.05.2022	VELASQUEZ BRACAMONTE Teresa Angelica FAU 20555195444 soft Firmado digitalmente por VELASQUEZ BRACAMONTE Teresa Angelica FAU 20555195444 soft Fecha: 2022.05.12 16:20:42 -05'00'
Aprobado por:	Jesús Adalberto Baldeón Vásquez	Superintendente	12.05.2022	BALDEON VASQUEZ Jesus Adalberto FAU 20555195444 soft Firmado digitalmente por BALDEON VASQUEZ Jesus Adalberto FAU 20555195444 soft Fecha: 2022.05.12 16:55:45 -05'00'

N.°	*Ítems*	Descripción del cambio	Versión	Fecha de vigencia
1	-	Versión Inicial del Documento	1	19/10/2019
2	-	Se incorporan: - Los **numerales 9 y 10 de la Base Legal** sobre la Ley N.° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N.° 005-2012-TR. - Los **subnumerales 6.4** y **6.7** del numeral 6, sobre el tratamiento del género inclusivo y sobre las conductas que pueden manifestarse como Hostigamiento Sexual. - Los subnumerales **7.2, 7.3, 7.5 y 7.8 del numeral 7**, sobre la recepción, atención y calificación de denuncias laborales. - El **punto ii) del subnumeral 8.1 y subnumeral 8.5** del numeral 8, en caso no se autorice la reserva de identidad y sobre el deber de confidencialidad. - El **subnumeral 9.1.4; literal e) del subnumeral 9.2.1, y dos últimos párrafos del subnumeral 9.2.4 del numeral 9**, relativos a las actuaciones inspectivas. - Los **subnumerales 10.4, 10.5, 10.11, 10.12 y 10.13** del numeral 10, respecto de la fiscalización.	2	

ÍNDICE

1. OBJETO..... 4
2. BASE LEGAL..... 4
3. ALCANCE..... 6
4. DEFINICIONES..... 6
5. ABREVIATURAS..... 8
6. DISPOSICIONES GENERALES..... 8
7. RECEPCIÓN, ATENCIÓN Y CALIFICACIÓN DE DENUNCIAS LABORALES SOBRE ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL 9
8. GENERACIÓN DE LA ORDEN DE INSPECCIÓN SOBRE ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL..... 11
9. ACTUACIONES INSPECTIVAS EN RELACIÓN CON LA VERIFICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL..... 12
10. FISCALIZACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL CASO DE TRABAJO DEL HOGAR..... 18
11. EN CASO DE INDICIOS DE DELITOS, ADVERTIDOS DE LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS EN MATERIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL..... 20
12. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES..... 20

1. OBJETO

Establecer las pautas que debe seguir el personal inspectivo durante las actuaciones inspectivas de investigación, ante los casos de hostigamiento sexual en el lugar o centro de trabajo, a fin de verificar el cumplimiento de la normativa sobre la materia.

2. BASE LEGAL

N.°	Norma Legal	Referencia aplicable
1	Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – Convención de Belem do Pará	El artículo 3 de esta Convención señala que toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.
2	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer	El primer párrafo del artículo 11 de la Recomendación General N.° 19 de esta Convención prevé que la igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición de tales, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.
3	Convenio N.° 111, relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación de la Organización Internacional de Trabajo	El artículo 2 de este Convenio dispone que todo Estado Miembro se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacional, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.
4	Constitución Política del Perú	El numeral 1 del artículo 2 establece que toda persona tiene derecho a la vida, a la identidad, a la integridad moral, psíquica y física y al libre desarrollo y bienestar; y el numeral 2 del mencionado artículo dispone que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley y que nadie puede ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión condición económica o de cualquier otra índole. Por su parte, el tercer párrafo del artículo 23 de la Constitución Política del Perú establece que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador; y el numeral 1 del artículo 26 establece que el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación debe ser respetado en la relación laboral.

5	Ley N.° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	Tiene el objeto de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación. Igualmente, cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo.
6	Decreto Legislativo N.° 1410, que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual	Modificó la Ley N.° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y la Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil, para precisar el concepto de hostigamiento sexual y optimizar el procedimiento de sanción de este tipo de actos. Asimismo, considera como nuevas modalidades de violencia de género, aquellas realizadas a través de las tecnologías de información; ampliando así, el marco de protección de la víctima de hostigamiento sexual.
7	Ley N.° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y sus modificatorias	El artículo 3, párrafo primero, el cual establece que corresponde a la Inspección del Trabajo el ejercicio de la función de inspección y de aquellas otras competencias que le encomiende el ordenamiento jurídico sociolaboral.
8	Ley N.° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral	El artículo 3 señala que la SUNAFIL desarrolla y ejecuta todas las funciones y competencias establecidas en el artículo 3 de la Ley N.° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, en el ámbito nacional y cumple el rol de autoridad central y ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo, de conformidad con las políticas y planes nacionales y sectoriales, así como con las políticas institucionales y los lineamientos técnicos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
9	Ley N.° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	Los artículos 29 y 30 disponen la constitución o nombramiento de un Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, respectivamente, en los centros de trabajo; en atención a lo cual, el numeral 27.4 del artículo 27 del Reglamento de la Ley N.° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual refiere que, en todo lo no previsto sobre el funcionamiento del Comité de intervención frente al hostigamiento sexual, en aquello que corresponda, se aplica supletoriamente la regulación de los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo.

10	Decreto Supremo N.° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	El Capítulo IV regula las disposiciones relacionadas al Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, respecto de lo cual, el numeral 27.4 del artículo 27 del Reglamento de la Ley N.° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual señala que, en todo lo no previsto sobre el funcionamiento del Comité de intervención frente al hostigamiento sexual, en aquello que corresponda, se aplica supletoriamente la regulación de los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo
11	Decreto Supremo N.° 004-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley N.° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General	Texto normativo que en el Capítulo II del Título IV regula la actividad administrativa de fiscalización. En ese sentido, en los artículos 242 y 243, respectivamente, se precisan los derechos y deberes de los administrados fiscalizados.
12	Decreto Supremo N.° 014-2019-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N.° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	Desarrolla las normas generales y específicas para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual regulado en la Ley N.° 27942, Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual.
13	Decreto Supremo N.° 019-2006-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo y sus modificatorias	Regula la forma de ejercer la función fiscalizadora que desarrolla la inspección del trabajo.

3. ALCANCE

3.1. Las disposiciones contenidas en el Protocolo son de aplicación obligatoria a nivel nacional por el personal inspectivo de las Intendencias Regionales de la SUNAFIL y por los Gobiernos Regionales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con competencia inspectiva.

3.2. Es responsabilidad de la Intendencia Nacional de Supervisión del Sistema Inspectivo, así como de las autoridades con competencia para ejercer la función inspectiva, cautelar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente Protocolo.

4. DEFINICIONES

A efectos del presente Protocolo, se establecen las siguientes definiciones:

4.1. Conducta de naturaleza sexual: Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico;

tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.

4.2. Conducta sexista: Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.

4.3. Denuncia laboral: es una de las formas de ejercicio del derecho de petición del ciudadano, mediante el que se comunica a la Autoridad Inspectiva del Trabajo determinadas conductas que, por acción u omisión, calificarían como una posible infracción laboral, la cual puede ser escrita o virtual.

4.4. Hostigado: Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.

4.5. Hostigador: Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.

4.6. Hostigamiento Sexual: Se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole, y no requiere acreditar el rechazo o reiterancia de la conducta.

4.7. Indicio: Actos, circunstancias o signos acreditados y verificados durante las actuaciones inspectivas distinto a aquel que debe ser probado que, luego de una evaluación conjunta, permite inferir o deducir bajo las reglas de la lógica, la ciencia o la experiencia, la existencia de un hecho.

4.8. Queja o denuncia: Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, al centro de trabajo hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.

4.9. Quejado o denunciado: Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.

4.10. Quejoso o denunciante: Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.

4.11. Relación de autoridad: Todo vínculo existente entre dos personas a través del cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a ella. Este concepto incluye el de relación de dependencia.

4.12. Relación de sujeción: Todo vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicios, formación, capacitación u otras similares, en las que existe un poder de influencia de una persona frente a la otra.

5. ABREVIATURAS

- **AAT** : Autoridad Administrativa de Trabajo.
- **D/GRTPE** : Dirección o Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.
- **GORE** : Gobierno Regional
- **INII** : Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva.
- **INPA** : Intendencia Nacional de Prevención y Asesoría.
- **INSSI** : Intendencia Nacional de Supervisión del Sistema Inspectivo.
- **IRE** : Intendencia Regional de la SUNAFIL.
- **LGIT** : Ley N.° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.
- **LPSHS** Ley N.° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y sus modificatorias
- **MTPE** : Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
- **RLPSHS** : Decreto Supremo N.° 014-2019-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N.° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
- **RLGIT** : Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.
- **SIAI** : Subintendencia de Actuaciones Inspectivas
- **SIT** : Sistema de Inspección del Trabajo.
- **SUNAFIL** : Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.
- **TUO de la LPAG** : Texto Único Ordenado de la Ley N.° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

6. DISPOSICIONES GENERALES

6.1. Con la finalidad de garantizar la aplicación sistemática de todos los instrumentos normativos en materia inspectiva, el presente Protocolo tiene como referencia las disposiciones de la LGIT y el RLGIT.

6.2. En toda mención que se haga a las IRE debe entenderse incluida a la Intendencia de Lima Metropolitana y las Zonales de Trabajo. Toda mención a las D/GRTPE, incluye a los órganos con competencia inspectiva. Asimismo, toda mención a los órganos o dependencias del SIT debe entenderse referida a todas las entidades antes citadas.

6.3. A los efectos del presente Protocolo, con carácter general la mención al "personal inspectivo", "inspector actuante" o "inspector comisionado" se entenderá referido de forma indistinta a los supervisores inspectores, inspectores de trabajo o inspectores auxiliares; salvo mención expresa de cada uno de estos grupos.

6.4. En el presente protocolo, el tratamiento del género de las personas se realiza bajo un tratamiento genérico gramatical o del masculino inclusivo, el cual incluye a ambos géneros sin distinción alguna (masculino y femenino).

6.5. En concordancia con el artículo 25 del RLPSHS, las disposiciones del presente protocolo incluyen a las personas contratadas mediante convenios de modalidades

formativas o similares, según la Ley N.° 28518, Ley sobre Modalidades Formativas, contratistas, así como los trabajadores de empresas especiales de servicios y de tercerización de servicios que, con ocasión del trabajo, tienen contacto con el personal de las empresas principales o usuarias; y a los trabajadores del hogar.

6.6. En el desarrollo de las actuaciones inspectivas, y en cuanto sean aplicables, el inspector actuante considera los principios previstos en el artículo 4 del RLPSHS, especialmente, el principio de no revictimización de la víctima.

6.7. En el marco de las actuaciones inspectivas, el inspector comisionado valora las conductas que pueden manifestarse como Hostigamiento Sexual, establecidas en el artículo 6 de la LPSHS.

7. RECEPCIÓN, ATENCIÓN Y CALIFICACIÓN DE DENUNCIAS LABORALES SOBRE ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

7.1. Toda denuncia laboral sobre la supuesta comisión de actos de hostigamiento sexual, sin perjuicio de los requisitos que correspondan, previstos en el acápite 7.3 de la versión 4 de la Directiva N.° 002-2017-SUNAFIL/INII, denominada "Servicios de Atención de Denuncias Laborales", o norma que la sustituya, contiene los siguientes datos:

a) Nombre, cargo, función que realiza y relación laboral de la presunta víctima.

b) Identificación del presunto hostigador: nombre, cargo, vínculo en el entorno laboral con la presunta víctima.

c) Descripción de los hechos circunstanciales que considera manifestaciones de hostigamiento sexual y el detalle sobre el tiempo y lugar en que se produjeron.

d) La indicación relativa a la presentación de la queja o denuncia ante la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, de la institución en la que labora, para lo cual, se adjuntará una copia del cargo de recepción de la mencionada queja o denuncia, o cualquier otro medio que acredite la recepción de la misma, cuando esta ha sido verbal.

e) El levantamiento de la reserva de identidad, en caso el denunciante sea la supuesta víctima.

f) De contar con ellos, los medios probatorios que acrediten el hostigamiento denunciado, tales como, declaración de testigos, documentos públicos o privados, grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, pericias o informes psicológicos, psiquiátricas forenses, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.

7.2. En caso se advierta que el denunciante (de ser la víctima) no manifiesta expresamente su autorización para el levantamiento de la reserva de identidad; la SIAI le otorga un plazo máximo de dos (2) días hábiles desde su notificación, para que levante la reserva de su identidad, por cuanto resulta necesaria la individualización de la víctima

para el desarrollo de las actuaciones inspectivas de investigación. Vencido dicho plazo, aun sin respuesta alguna o con respuesta negativa a lo requerido; la denuncia no es rechazada o archivada y se procede a su atención, evitando la revictimización.

7.3. De no contar con los requisitos señalados en los literales d) y f) del presente numeral, la denuncia correspondiente no será rechazada o archivada y será atendida por la SIAI, con los datos e información contenidos en la denuncia, evitando la revictimización.

7.4. Cuando las denuncias provengan de diferentes trabajadores de una misma institución, acusando de presuntos actos de hostigamiento sexual a la misma persona, se procederá a su acumulación.

7.5. La atención de las denuncias laborales sobre actos de hostigamiento sexual, se efectúa en el marco de los criterios señalados en el numeral 7.5.1 de la Directiva denominada "Servicios de Atención de Denuncias Laborales", principalmente por el criterio de priorización en la atención de las denuncias que afectan derechos fundamentales.

7.6. De la calificación de la denuncia se pueden advertir los siguientes supuestos:

a) Que la institución denunciada no conocía del supuesto acto de hostigamiento por la no presentación de la queja o denuncia ante su Oficina de Recursos Humanos o la que hace sus veces.

b) Que la institución denunciada sí ha recibido la queja o denuncia mencionada y no ha iniciado el procedimiento de investigación previsto en el artículo 29 del RLPSHS.

c) Que la institución denunciada sí ha recibido la queja o denuncia mencionada y ha iniciado el procedimiento de investigación previsto en el artículo 29 del RLPSHS. A efectos de verificar el inicio del procedimiento, la SIAI solicita la información correspondiente a la AAT competente que ha recibido la comunicación a la que se refiere el numeral 29.3 del artículo 29 del RLPSHS.

7.7. Toda denuncia recibida por la Autoridad Inspectiva de Trabajo sobre supuestos actos de Hostigamiento Sexual, se remite al Ministerio Público mediante la Procuraduría Pública correspondiente, en el plazo de cinco (5) días calendario de haber recibido la misma por parte de la Subintendencia de Actuación Inspectiva o la que haga sus veces.

7.8. Siempre que la víctima lo autorice, la Subintendencia de Actuaciones Inspectivas o la que haga sus veces de las IRE, pone en conocimiento del **Servicio de orientación y acompañamiento para los casos de Hostigamiento Sexual en el Trabajo, denominado "Trabaja Sin Acoso**" de la DRTPE de Lima Metropolitana del MTPE o las D/GRTPE de los GORE, la recepción de una denuncia por supuestos actos de hostigamiento sexual, a efectos de que la presunta víctima reciba el acompañamiento psicológico o legal que, según su caso, corresponda; ello en un plazo no mayor a tres (3) días calendario de recibida la denuncia. La comunicación antes referida, contiene información relacionada con la presunta víctima y el empleador.

Al respecto, la SIAI coordina con el personal inspectivo comisionado sobre dicha comunicación, a fin de guardar concordancia con lo previsto en el numeral 10.4 del presente protocolo.

8. GENERACIÓN DE LA ORDEN DE INSPECCIÓN SOBRE ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

8.1. Para la generación de la orden de inspección sobre actos de hostigamiento sexual, se contempla lo siguiente:

- En el supuesto a) del numeral 7.6 del presente Protocolo, se toma en cuenta:

  i) De haber autorizado el levantamiento de su reserva de identidad la presunta víctima[1], la SIAI emite una comunicación a la institución denunciada, informando sobre los presuntos actos de hostigamiento sexual denunciados, a fin de que proceda con iniciar el procedimiento de investigación previsto en el artículo 29 del RLPSH, dentro del plazo de dos (2) días hábiles de recibida la denuncia.

  En este caso, la SIAI genera la orden de inspección dentro del plazo de tres (3) días hábiles de notificada la comunicación señalada en el párrafo anterior.

  ii) De no contar con la precitada autorización del levantamiento de la reserva de identidad; en los términos referidos en el numeral 7.2 del presente protocolo, la SIAI genera la orden de inspección, como máximo, al día hábil siguiente del vencimiento del plazo otorgado para la subsanación de la denuncia.

- Si de las actuaciones de investigación el personal inspectivo advierte la necesidad de levantar la reserva de identidad de la presunta víctima, se lo comunica a su supervisor a fin de que dicho levantamiento se haga **de oficio**.

- En atención al **deber de confidencialidad**, el personal inspectivo, los servidores y funcionarios públicos que son parte del SIT, están prohibidos de revelar todo dato o información relativa a la denuncia, bajo responsabilidad; y sólo deben tener acceso a la información quienes se encuentren debidamente autorizados.

- En los supuestos b) y c) del numeral 7.6 del presente Protocolo, la SIAI genera la orden de inspección correspondiente dentro del plazo máximo de cinco (5) días hábiles desde la presentación de la denuncia. Dicho plazo se determina en función de las comunicaciones previas que puedan corresponder a los supuestos mencionados en el numeral 7 del presente.

- Asimismo, respecto al supuesto c), la SIAI entrega al personal inspectivo, de ser el caso, la información remitida por la AAT competente en relación a la comunicación a la que se refiere el numeral 29.3 del artículo 29 del RLPSHS.

8.2. Las actuaciones inspectivas, en cualquiera de estos casos, se efectúan en un plazo máximo de treinta (30) días hábiles, el cual puede ser ampliado por un plazo máximo de

[1] En el caso del literal e) del numeral 7.1. del presente Protocolo.

quince (15) días hábiles, cuyo trámite de solicitud y aprobación se realiza de acuerdo a las reglas generales de la función inspectiva.

8.3. Si la denuncia de hostigamiento sexual, contiene además otras materias, se procede con la generación de otra orden de inspección respecto a dichas materias, cuyas actuaciones se ajustarán a las reglas generales de la función inspectiva.

8.4. En caso de denuncias de hostigamiento sexual que involucren a empresas de tercerización o intermediación de servicios, la SIAI o la que haga sus veces, genera dos (2) órdenes de inspección, una para la empresa de tercerización o intermediación de servicios y la otra para la empresa usuaria o principal, respectivamente.

8.5. Se procura que el inicio de las actuaciones inspectivas en materia de hostigamiento sexual, se efectúen en el mismo día de recibida la orden de inspección por el inspector del trabajo comisionado, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 9 del RLGIT.

9. ACTUACIONES INSPECTIVAS EN RELACIÓN CON LA VERIFICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

En el marco de las actuaciones inspectivas desarrolladas a partir de la orden de inspección emitida por supuestos actos de hostigamiento sexual, el inspector debe tener en cuenta las siguientes reglas:

9.1. Sobre el inicio del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual

9.1.1. En caso de los supuestos b) y c) del numeral 7.6 del Protocolo, cuando el inspector del trabajo verifique que el sujeto inspeccionado no inició el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual o no lo hizo dentro del plazo de ley, respectivamente, ante la presentación de una denuncia o queja sobre dichos actos, se configura la infracción prevista en el numeral 25.24 del artículo 25 del RLGIT.

Dicha infracción, también se configura en el caso del supuesto a) del numeral 7.6 del Protocolo, una vez que, comunicada la denuncia por la autoridad inspectiva competente al sujeto inspeccionado, este no inició el referido procedimiento en el plazo de ley.

9.1.2. Si el sujeto inspeccionado toma conocimiento de los presuntos actos de hostigamiento sexual, por vías distintas a la denuncia o la queja, el inspector debe dejar constancia de ello en el informe de actuaciones inspectivas o acta de infracción, según corresponda, identificando, además, la oportunidad exacta en que tomó conocimiento.

9.1.3. Identificada esta oportunidad, el inspector verifica que la comunicación del sujeto inspeccionado a la Oficina de Recursos Humanos o la que hace sus veces, se haya realizado en un plazo no mayor de un (1) día hábil.

De no haberse cumplido con esta comunicación o en caso de haberse realizado fuera de dicho plazo, se configura la infracción prevista en el numeral 25.24 del artículo 25 del RLGIT.

9.1.4. Se verifica la suscripción del "**Acta de derechos de la persona denunciante**" por parte del denunciante si se trata de la víctima, en la cual constan los derechos que le asisten, reconocidos en la LPSHS y RLPSHS, así como, el ofrecimiento de atención médica y psicológica señalado en el artículo 17 del RLPSHS; pudiendo utilizar para ello, formatos físicos o virtuales; de conformidad con el artículo 16 del RLPSHS. Ante el incumplimiento de dicha disposición, se configura la infracción prevista en el numeral 25.24 del artículo 25 del RLGIT.

En este caso, el inspector de trabajo verifica que el sujeto inspeccionado agotó el uso de los recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, entre otros, para establecer comunicación con la víctima.

9.1.5. La no implementación del Comité de intervención frente al hostigamiento sexual o la falta de designación de un Delegado contra el hostigamiento sexual, en los términos previstos por el RLPSHS, por parte del sujeto inspeccionado, califica como un supuesto de infracción recogido en el numeral 25.15 del artículo 25 del RLGIT.

9.1.6. En caso que el presunto hostigador sea titular del órgano que recibe la queja o denuncia, se verifica que aquel no haya recibido la misma, y que hubiera dispuesto las medidas a fin de que la queja o denuncia se presente ante su inmediato superior. Asimismo, se verifica que el presunto hostigador se haya abstenido de participar en la investigación. En caso de verificarse el incumplimiento de estas disposiciones, se configura la infracción prevista en el numeral 25.15 de artículo 25 del RLGIT.

9.1.7. Ante los incumplimientos de las obligaciones que tiene a su cargo el Comité de intervención frente al hostigamiento sexual o el Delegado que hace sus veces, previstas en el RLPSHS, el inspector evalúa que estos le sean imputables al sujeto inspeccionado, en cuyo caso se configura la infracción prevista en el numeral 25.15 del artículo 25 del RLGIT.

9.1.8. En los casos de hostigamiento sexual que involucran empresas de tercerización o intermediación de servicios, se tienen en cuenta las siguientes reglas:

a) Cuando el presunto hostigador labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y la presunta víctima forme parte de la empresa usuaria o principal, se verifica que esta última haya llevado a cabo el procedimiento de investigación, de acuerdo a las reglas establecidas en los numerales anteriores.

b) Cuando el informe final del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual de la empresa usuaria o principal, incluya recomendaciones de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento, se verifica que aquel haya sido remitido a la empresa de intermediación o tercerización de servicios, y que esta última haya actuado de acuerdo a lo regulado en el numeral 29.6 del artículo 29 del RLPSHS.

c) Cuando el presunto hostigador labore para la empresa usuaria o principal, y la presunta víctima forme parte de la empresa de intermediación o tercerización de servicios, se verifica que la empresa usuaria o principal haya llevado a cabo el procedimiento de investigación y sanción, de acuerdo a las reglas establecidas en los numerales anteriores.

d) Cuando el presunto hostigador y la presunta víctima laboren para una empresa de tercerización o intermediación de servicios, y el acto de hostigamiento sexual se haya producido dentro del ámbito de control o con ocasión del servicio que prestan a la empresaria usuaria o principal, se verifica que el procedimiento de investigación y sanción haya estado a cargo de la empresa de tercerización o intermediación de servicios, sin que para ello importe si la queja o denuncia fue presentada ante la empresa principal o usuaria.

9.2. Sobre la verificación del otorgamiento de las medidas de protección y la puesta a disposición de atención médica y psicológica

9.2.1. El inspector actuante verifica que la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, haya dictado y ejecutado, en favor de la supuesta víctima de los actos de hostigamiento, y en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles contados desde que se interpuso la queja o denuncia, cualquiera de las siguientes medidas de protección, de corresponder:

a) Rotación o cambio de lugar del presunto hostigador.

b) Suspensión imperfecta temporal del presunto hostigador.

c) Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.

d) Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima.

e) Cualquier otra medida que busque proteger y asegurar el bienestar de la presunta víctima, dependiendo de los supuestos actos de hostigamiento sexual.

9.2.2. En ningún caso se considera como una medida de protección válida, ofrecer a la víctima tomar vacaciones u otro tipo de suspensión imperfecta de labores, si la misma no lo ha solicitado.

9.2.3. El inspector verifica también que el sujeto inspeccionado haya otorgado las facilidades para que los trabajadores quejosos o denunciantes puedan asistir a centros de salud, denunciar y llevar a cabo cualquier otro acto derivado del hostigamiento sexual.

9.2.4. Asimismo, el inspector verifica si el órgano que recibe la queja o denuncia, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuente. Si el sujeto inspeccionado no cuenta con dichos servicios, se verifica que a la víctima se le haya derivado a aquellos servicios públicos o privados de salud a los que esta puede acudir.

Este ofrecimiento de atención médica y psicológica debe figurar en el "Acta de los derechos de las personas denunciantes".

En caso de aceptar o renunciar a los servicios puestos a su disposición, lo hace constar con su firma o firma electrónica y huella en el documento, utilizando para ello, formatos físicos o virtuales.

9.2.5. El incumplimiento de las disposiciones previstas en los numerales anteriores, configura la infracción prevista en el numeral 25.25 del artículo 25 del RLGIT.

9.2.6. El informe que se emite como resultado de la atención médica, física y mental o psicológica, al que se refiere el artículo 17 del RLPSHS, puede ser incorporado a la investigación que realiza la Autoridad Inspectiva del Trabajo sobre hostigamiento sexual, solo si la víctima lo autoriza.

9.2.7. El incumplimiento de las disposiciones previstas en el segundo párrafo del numeral 18.2 del artículo 18 del RLPSHS configura la infracción prevista en el numeral 25.25 del artículo 25 del RLGIT; asimismo, los incumplimientos referidos a los numerales 18.3 y 18.4 del artículo 18 del RLPSHS, configuran la infracción del numeral 25.15 del artículo 25 del RLGIT.

9.2.8. En los casos de hostigamiento sexual que involucran empresas de tercerización o intermediación de servicios, se tienen en cuenta las siguientes reglas:

a) Cuando el presunto hostigador labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y la presunta víctima forme parte de la empresa principal o usuaria, se verifica que esta última se haya pronunciado sobre las medidas de protección, previstas en el numeral 18.2 del artículo 18 del RLPSHS, relacionadas a la protección de la supuesta víctima y haya puesto a

disposición de la supuesta víctima, los canales de atención médica y psicológica recogidas en el numeral 17.1 del artículo 17 de la misma norma.

b) Cuando el presunto hostigador labore para la empresa principal o usuaria, y la presunta víctima forme parte de la empresa de intermediación o tercerización de servicios, se verifica que aquella haya dispuesto las medidas de protección previstas en el numeral 18.2 del artículo 18 del RLPSHS, a favor de la víctima, y que afectan las condiciones de trabajo del presunto hostigador. Por su parte, se verifica que la empresa principal o usuaria, haya puesto a disposición de la supuesta víctima, los canales atención médica y psicológica recogidos en el numeral 17.1 del artículo 17 de la misma norma

c) Cuando el presunto hostigador y la presunta víctima laboren para una empresa de tercerización o intermediación de servicios, y el acto de hostigamiento sexual se haya producido dentro del ámbito de control o con ocasión del servicio que prestan a la empresaria usuaria o principal, se verifica que la empresa de tercerización o intermediación de servicios haya dispuesto las medidas de protección, previstas en el numeral 18.2 del artículo 18 del RLPSHS, relacionadas a la protección de la supuesta víctima y haya puesto a disposición de la supuesta víctima, los canales de atención médica y psicológica recogidas en el numeral 17.1 del artículo 17 de la misma norma, sin que para ello importe si la queja o denuncia fue presentada ante la empresa principal o usuaria.

9.3. Sobre la verificación del cumplimiento de la obligación de emitir una decisión que ponga fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual

9.3.1. El inspector verifica que la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, haya emitido una decisión en un plazo no mayor a diez (10) días calendario de recibido el informe del Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual. Se constata que dicho informe haya sido trasladado, dentro de dicho plazo, a la presunta víctima y al presunto hostigador, para la presentación de sus alegatos.

9.3.2. Asimismo, el inspector verifica que dicha decisión contenga, de ser el caso, la sanción a aplicar, así como otras medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

9.3.3. Se debe tener en cuenta que el sujeto inspeccionado no puede aplicar como sanción una medida que favorezca laboralmente al hostigador, ni considerar la medida de protección impuesta previamente como una forma de sanción.

9.3.4. El incumplimiento de estas disposiciones configura la infracción prevista en el numeral 25.26 del artículo 25 del RLGIT.

9.4. Sobre la verificación de la comunicación de recepción de la denuncia y de la adopción de las medidas de protección

9.4.1. El inspector de trabajo verifica que, dentro del plazo máximo de seis (6) días hábiles de recibida la queja o denuncia, el sujeto inspeccionado haya comunicado a la AAT, las siguientes acciones:

a) La recepción de la queja o denuncia, o la toma de conocimiento de hechos vinculados a un caso de hostigamiento sexual.

b) Haber iniciado de oficio una investigación por hostigamiento sexual, dentro del plazo establecido.

c) La adopción de alguna/s de las medidas de protección previstas en el numeral 18.2 del artículo 18 del RLPSHS.

9.4.2. Asimismo, el inspector del trabajo verifica que, dentro del plazo máximo de seis (6) días hábiles siguientes a la emisión de la decisión adoptada por el sujeto inspeccionado, este haya cumplido con su obligación de comunicar a la AAT, dicha decisión.

9.4.3. En los casos que involucren a empresas de intermediación o tercerización de servicios el inspector verifica el cumplimiento de la obligación de comunicación a la AAT, de acuerdo a las siguientes reglas:

a) Si el presunto hostigador, labora en una empresa de intermediación o tercerizadora de servicios, y la presunta víctima forma parte de la empresaria usuaria o principal, se verifica que esta última haya cumplido con la comunicación prevista en el numeral 29.3 del artículo 29 del RLPSHS, mientras que la comunicación prevista en el numeral 29.6 del artículo 29 de la misma norma, la haya cumplido la empresa de intermediación o tercerizadora de servicios.

b) Si el presunto hostigador forma parte de la empresa principal o usuaria y la presunta víctima labora para una empresa de intermediación o tercerizadora de servicios, se verifica que las comunicaciones previstas tanto en los numerales 29.3 y 29.6 del artículo 29 del RLPSHS, hayan sido cumplidas por la empresa usuaria o principal.

c) Si el presunto hostigador y la presunta víctima laboran para una empresa de intermediación o tercerización de servicios, y el acto de hostigamiento sexual se ha producido dentro del ámbito de control o con ocasión del servicio que prestan a la empresaria usuaria o principal; se verifica que las comunicaciones previstas tanto en los numerales 29.3 y 29.6 del artículo 29 del RLPSHS, hayan sido cumplidas por la empresa de intermediación o tercerizadora de servicios.

9.4.4. El incumplimiento de estas obligaciones de comunicación, configura la infracción prevista en el numeral 23.10 del artículo 23 del RLGIT.

9.5. Sobre la verificación del cumplimiento de la adopción de medidas de prevención del hostigamiento sexual y difusión de información periódica que permita identificar las conductas que constituyan actos hostigamiento sexual y las sanciones aplicables.

9.5.1. El inspector de trabajo verifica que el sujeto inspeccionado haya cumplido con las siguientes obligaciones de capacitación:

a) Una (1) capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral, conforme a los términos establecidos en el literal a) del numeral 11.1 del artículo 11 del RLPSHS.

b) Una (1) capacitación anual especializada para el área de Recursos Humanos o la que haga sus veces, el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual o el que haga sus veces y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, conforme a los términos establecidos en el literal b) del numeral 11.1 del artículo 11 del RLPSHS. En casos de micro y pequeñas empresas, acreditadas en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa – REMYPE, esta obligación no será exigible.

Asimismo, el inspector verifica que el sujeto inspeccionado haya cumplido con difundir periódicamente información que permita identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables, a través de cualquier medio que sea de libre acceso a todo el personal del centro de trabajo.

9.5.2. Para efecto de la determinación de la propuesta de multa relativa a la infracción prevista en el numeral 24.22 del artículo 24 del RGLIT[2], se considerarán como trabajadores afectados a todos los trabajadores del sujeto inspeccionado en los casos en que este último no haya difundido periódicamente la información que permita identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables.

9.6. Las infracciones por hostigamiento sexual, se consideran de carácter insubsanables, por cuanto constituyen actos de violencia que afectan la dignidad e integridad de la persona humana, cuyo daño no puede ser revertido. Para fines de la sanción propuesta, el inspector comisionado evalúa dicho carácter irreversible de los incumplimientos, y deja constancia del carácter insubsanable de la infracción que corresponda, en la respectiva constancia de actuaciones inspectivas y anexos; y procede conforme a las disposiciones de la Directiva sobre las Reglas Generales del Ejercicio de la Función Inspectiva.

[2] 24.22. No adoptar las medidas previstas en el artículo 11 del RLPSHS.

10. FISCALIZACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL CASO DEL TRABAJO DEL HOGAR

10.1. Para la recepción, atención y calificación brindada a las denuncias laborales por supuestos actos de hostigamiento producidos en el marco del trabajo del hogar, se aplican, en lo que corresponda, las disposiciones del numeral 7 de este Protocolo.

10.2. La SIAI genera la orden de inspección correspondiente dentro del plazo de tres (3) días hábiles desde la presentación de la denuncia.

Asimismo, se aplican los numerales 8.2 y 8.3 del acápite 8 del Protocolo.

10.3. En el desarrollo de su investigación, el inspector observa, en lo que corresponda, lo previsto en el Protocolo N.° 001-2017-SUNAFIL/INII, denominado "Protocolo de fiscalización de las obligaciones del régimen de los trabajadores del hogar y las trabajadoras del hogar" o instrumento que lo sustituya.

10.4. El inspector actuante informa a la persona trabajadora del hogar denunciante, sobre los servicios gratuitos de orientación y acompañamiento que ofrece el servicio Trabaja Sin Acoso, en el plazo máximo de tres (3) días de recibida la orden de inspección.

Para fines de lo acotado, considerar la coordinación efectuada por la SIAI, conforme a lo señalado en el numeral 7.8 del presente protocolo.

10.5. En el marco de la investigación, el inspector actuante verifica que el sujeto inspeccionado o persona empleadora del hogar, haya garantizado la asistencia como mínimo, de las siguientes **capacitaciones en materia de hostigamiento sexual** al trabajador del hogar:

a) Una (1) capacitación al inicio de la relación laboral para la persona trabajadora del hogar.
b) Una (1) capacitación programada anualmente dirigida a la persona trabajadora del hogar, así como, a la persona empleadora del hogar y los miembros del hogar, de forma separada.

10.6. En relación con la identificación del supuesto hostigador, el inspector debe tener en cuenta que, en el caso del trabajo del hogar, aquel puede ser el empleador, algún miembro del hogar en el que labora el trabajador del hogar; u otra persona que, sin ser miembro del hogar, tenga contacto con aquella con ocasión del servicio que presta.

10.7. El inspector, establece un contacto inicial con la supuesta víctima y/o testigos, a fin de recabar sus declaraciones sobre los actos de hostigamiento denunciados, las cuales serán valoradas en conjunto con otros datos, información o documentación obtenida durante la investigación.

10.8. A fin de identificar el supuesto hostigamiento sexual, el inspector puede recurrir a la técnica de los indicios, a fin de identificar cualquiera de las siguientes conductas:

a) Promesa implícita o expresa a la víctima, de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación laboral actual o futura a cambio de favores sexuales;

b) Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad;

c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima;

d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual, que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima;
e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas;

f) Otras conductas que encajen en el concepto de hostigamiento sexual.

10.9. El inspector debe tener en cuenta que la configuración del hostigamiento sexual no requiere que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso. La reiteración puede ser considerada como un elemento indiciario.

10.10. En caso que el inspector verifique que el trabajador/a del hogar ha sido víctima de hostigamiento sexual, propone la multa correspondiente a la infracción prevista en el numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT.

10.11. En el marco de la investigación, el inspector comisionado tiene en cuenta que, está facultado para ingresar en el día y hora que disponga, al domicilio donde labora la persona trabajadora del hogar, siempre que cuente con el consentimiento del empleador o con la autorización judicial oportuna.

10.12. De resistirse el empleador a dar su manifestación y otorgar las facilidades para verificar el cumplimiento de los derechos de la persona trabajadora, el inspector actuante levanta un acta con la sola versión de la parte denunciante respecto de las condiciones laborales incumplidas, y valora como presunción de hechos ciertos, la referida versión de la denunciante o persona trabajadora del hogar; en concordancia con el artículo 23 de la LTTH.

10.13. De considerarlo necesario y siempre que la víctima lo autorice, en el marco de la investigación, el inspector actuante puede solicitar un informe psicológico de la víctima al servicio Trabaja sin Acoso; respecto del cual, verifica que se remita en el plazo máximo de diez (10) días naturales de requerido.

11. EN CASO DE INDICIOS DE DELITOS, ADVERTIDOS DE LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS EN MATERIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

11.1. De conformidad con el numeral 21.2 del artículo 21 del RLPSHS, la Autoridad Inspectiva del Trabajo competente o la autoridad a la cual este designe, pone en conocimiento del Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones

competentes, los indicios de la comisión de delitos que, como consecuencia de las actuaciones inspectivas en materia de hostigamiento sexual laboral del sector privado, pudieron ser advertidos, en el plazo no mayor de veinticuatro (24) horas de haber recibido la comunicación sobre los mismos.

11.2. La comunicación del personal inspectivo a la Autoridad Inspectiva competente, se efectúa en un plazo no mayor de veinticuatro (24) horas de encontrarse acreditada la existencia de los indicios de la comisión de delitos, que puede ser durante el desarrollo de las actuaciones inspectivas o al término de las mismas.

12. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

12.1. En cuanto corresponda, el inspector actuante se encuentra facultado para realizar las coordinaciones pertinentes con los Centros de Emergencia Mujer; así como, con los Servicios Trabaja sin Acoso dependientes de las D/GRTPE.

12.2. En todo aquello no contemplado en la presente directiva, en cuanto al desarrollo de la función inspectiva, serán aplicables las disposiciones contenidas en la Directiva N.° 001-2020-SUNAFIL/INII denominada “Directiva sobre el ejercicio de la función inspectiva”, versión 2 o norma que lo sustituya.

12.3. Con una periodicidad no mayor a seis (6) meses, la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva evalúa la pertinencia de modificar las disposiciones previstas en el presente Protocolo, en atención a las particularidades que, por la naturaleza de la materia, pueda revestir la fiscalización en materia de hostigamiento sexual, así como la normatividad que pueda emitirse al respecto.