



Congresista MARIA AGÜERO GUTIERREZ

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la unidad, la paz y desarrollo"

Lima, 25 de junio de 2023

**OFICIO N° 0400-2022-2023-MAG/CR**

**LUCINDA VÁSQUEZ VELA**  
**Congresista de la República**  
**Presente.-**

**Asunto** : Se remite informe final del grupo de trabajo  
"Prevención de acoso sexual y hostigamiento  
laboral en el Congreso de la República"

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en mi condición de coordinadora del grupo de trabajo "Prevención de acoso sexual y hostigamiento laboral en el Congreso de la República" de la Comisión de Mujer y Familia, con la finalidad de remitirle el Informe Final del mencionado grupo de trabajo.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente;



*Maria Agüero*  
.....  
MARIA ANTONIETA AGÜERO GUTIÉRREZ  
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

**R.U N° 1190359**



GRUPO DE TRABAJO: "PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y  
HOSTIGAMIENTO LABORAL EN EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA"

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la unidad, la paz y desarrollo"

# Comisión de la Mujer y Familia

GRUPO DE TRABAJO:  
PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y  
HOSTIGAMIENTO LABORAL EN EL  
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

# INFORME FINAL

Periodo Anual de Sesiones 2022-2023

## I. INTEGRANTES



**Agüero Gutiérrez María Antonieta**  
Bancada Perú Libre  
*Coordinadora*



**Luque Ibarra Ruth**  
Bancada Cambio Democrático-Juntos por El Perú  
*Miembro*



**Infantes Castañeda Mery Eliana**  
Bancada Fuerza Popular  
*Miembro*

## II. ANTECEDENTES

En el ámbito laboral, el acoso sexual y el hostigamiento representan una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores, planteando una seria amenaza para su seguridad y bienestar. Históricamente, ha existido presencia de conductas abusivas como violencia, intimidación y comportamientos negativos en el entorno laboral. En las décadas de los ochenta y noventa, Heinz Leymann y Marie-France Hirigoyen investigaron estos actos y sus efectos en los trabajadores.

Sin embargo, la identificación del hostigamiento sexual laboral como una forma de violencia tardó 15 años en ser reconocida a través del D.L. 1410. Se eliminaron obstáculos para la investigación, como el rechazo de la víctima y la reiterancia, que se basaban en estereotipos de género.

No obstante, con los cambios en la organización y las formas de trabajo, esta problemática ha aumentado tanto en el sector privado como en el público. Factores como investigaciones exhaustivas, desarrollo de los derechos fundamentales en el ámbito laboral, leyes recientes y la consideración del acoso laboral como un riesgo para la salud han contribuido a su relevancia y visibilidad.

El presente informe resume las acciones del Grupo de Trabajo de Prevención de Acoso Sexual y Hostigamiento Laboral en el Congreso de la República, con el objetivo de fomentar un entorno laboral seguro y libre de violencia en el marco de la prevención.

## III. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Reglamento del Congreso de la República
- Decreto Legislativo N° 1057, Régimen de Contratación Administrativa de Servicios.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral

- Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE.
- 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.
- Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

#### IV. ANÁLISIS

- 4.1. Durante el periodo de trabajo, se revisaron y fortalecieron las políticas existentes relacionadas con el acoso sexual y el hostigamiento laboral en el Congreso de la República. Se realizaron análisis de los procedimientos establecidos para presentar denuncias y llevar a cabo investigaciones internas.
- 4.2. Se ha evaluado la aplicación idónea de los planes de prevención puntualmente sobre la implementación de talleres y sesiones de capacitación periódicas sobre el acoso sexual y el hostigamiento laboral para todos los empleados del Congreso. Ello con el objetivo de fomentar la conciencia y sensibilización en el tema, promoviendo un cambio de cultura organizacional que rechace cualquier forma de violencia o intimidación en el entorno laboral.
- 4.3. En relación a esto, se señala que el Congreso de la República cuenta con la Directiva N° 02-2021-DGA-CR, la cual establece los procedimientos para la prevención, atención de denuncias, investigación y sanción del hostigamiento sexual. Dicha directiva fue aprobada mediante la Resolución N° 038-2021-2022-OM-CR.
- 4.4. Ahora bien, es fundamental implementar medidas sólidas y efectivas para mejorar los planes de prevención de hostigamiento laboral en el Congreso de la República de Perú. Estas medidas deben estar en concordancia con la normativa mencionada anteriormente. A continuación, se detallan las siguientes acciones:



- a. Reforzamiento de la capacitación inicial: Además de brindar una capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral, se sugiere ampliarla en su cantidad para incluir a todos los empleados del Congreso de la República, independientemente de su relación de autoridad o dependencia. Esta capacitación debe enfatizar la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar situaciones de hostigamiento y proporcionar información clara sobre los canales de denuncia disponibles.
- b. Capacitación especializada bimestral: Se recomienda la realización de una capacitación bimestral especializada para el personal del Departamento de Recursos Humanos, la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios y otros servidores involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual. Esta capacitación debe abordar el tratamiento adecuado de las víctimas, el procedimiento de investigación y sanción, así como la aplicación de los enfoques establecidos en el Reglamento de la Ley N° 27942.
- c. Diagnóstico semestral de situaciones de hostigamiento, ello para mantener un ambiente laboral libre de violencia, se sugiere llevar a cabo un diagnóstico anual para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual o riesgos de que estas ocurran. Este diagnóstico permitirá implementar medidas de prevención específicas y abordar las áreas problemáticas de manera proactiva.

Publicar informes semestrales que detallen las acciones tomadas contra el hostigamiento laboral y los resultados obtenidos. Fomentar la transparencia y la rendición de cuentas en todos los niveles de la organización, creando un entorno de confianza y responsabilidad.

- d. Atención y seguimiento de denuncias, para ello el Departamento de Recursos Humanos debe asegurarse de recibir las denuncias y quejas de manera adecuada, brindando orientación a las presuntas víctimas sobre el procedimiento de investigación y sanción. Además, es



importante garantizar un seguimiento constante a dichos procedimientos en el ámbito laboral.

- e. El Departamento de Recursos Humanos debe poner a disposición de las presuntas víctimas además de los canales de atención médica y psicológica más idóneos y accesibles durante el proceso de denuncia, es importante que reciban la asistencia necesaria y que su bienestar sea protegido después del proceso de denuncia.

En ese sentido, es menester que la institución brinde apoyo psicológico y asesoramiento legal a las víctimas de hostigamiento laboral, asegurándose de que tengan acceso a recursos y servicios de apoyo. Por lo que se deberá proporcionar información actualizada sobre los servicios disponibles y garantizar el acceso oportuno a los mismos.

En este aspecto, podría implementarse una línea gratuita para recibir orientación legal y psicológica sobre los mecanismos para enfrentar el hostigamiento sexual en el trabajo.

- f. Es importante que se informe semestralmente sobre el número de denuncias recibidas, las investigaciones iniciadas de oficio y las medidas de mejora o ajustes implementados en la cultura y clima laboral, no solo sea remitido a la Oficialía Mayor del Congreso de la República, sino a todos los congresistas. Esto permitirá evaluar el progreso realizado y tomar medidas adicionales, si es necesario.

En este punto, es menester tener en consideración la naturaleza confidencial de las investigaciones de denuncias por acoso sexual y hostigamiento laboral, por lo que, los informes semestrales deberán limitarse a consignar datos generales y describir las acciones tomadas para abordar las denuncias, así como el estado de las investigaciones en cumplimiento de los plazos establecidos por la legislación vigente.

- g. Realizar campañas mensuales de difusión para la prevención del hostigamiento sexual. Estas campañas deben incluir la colocación de

información sobre el procedimiento de denuncia y sanción del hostigamiento sexual en lugares visibles de la entidad. Además, se deben destacar las manifestaciones que constituyen hostigamiento sexual y las sanciones correspondientes. La difusión puede incluir carteles, folletos, correos electrónicos y otros medios de comunicación interna.

Estas recomendaciones buscan fortalecer las medidas existentes y promover un ambiente laboral seguro, libre de hostigamiento sexual, en el Congreso de la República. Es fundamental que se implementen y revisen de manera periódica para asegurar su efectividad y adaptación a las necesidades cambiantes.

## V. CONCLUSIONES

El Grupo de Trabajo de Prevención de Acoso Sexual y Hostigamiento Laboral ha realizado la revisión de políticas respecto a la capacitación para la prevención de dicha problemática a todo el personal. Se espera que estas acciones contribuyan a garantizar un entorno laboral seguro, libre de violencia y respetuoso de los derechos fundamentales de los empleados y empleadas. El compromiso compartido por todos los miembros del Congreso es fundamental para generar un cambio positivo y erradicar el acoso sexual y el hostigamiento laboral en nuestra institución.

## VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda lo siguiente:

- 6.1 Reforzamiento de la capacitación inicial: Se sugiere ampliar la capacitación en hostigamiento sexual para incluir a todos los empleados del Congreso, independientemente de su relación de autoridad o dependencia. La capacitación debe enfatizar la importancia de combatir el hostigamiento, identificar situaciones de hostigamiento y proporcionar información clara sobre los canales de denuncia disponibles.
- 6.2 Capacitación especializada bimestral: Se recomienda realizar capacitaciones bimestrales para el personal del Departamento de





Recursos Humanos, la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios y otros involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual. Estas capacitaciones deben abordar el tratamiento adecuado de las víctimas, los procedimientos de investigación y sanción, y la aplicación de los enfoques establecidos en la ley.

- 6.3 Diagnóstico semestral de situaciones de hostigamiento: Se sugiere realizar un diagnóstico anual para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual o riesgos de que estas ocurran. Esto permitirá implementar medidas de prevención específicas y abordar áreas problemáticas de manera proactiva.
- 6.4 Publicar informes semestrales: Se recomienda publicar informes semestrales que detallen las acciones tomadas contra el hostigamiento laboral y los resultados obtenidos. Esto fomentará la transparencia y la rendición de cuentas en todos los niveles de la organización.
- 6.5 Atención y seguimiento de denuncias: El Departamento de Recursos Humanos debe recibir las denuncias y quejas de manera adecuada, brindando orientación a las presuntas víctimas sobre el procedimiento de investigación y sanción. Además, se debe garantizar un seguimiento constante a dichos procedimientos en el ámbito laboral.
- 6.6 Brindar apoyo a las víctimas: Es importante que el Departamento de Recursos Humanos proporcione canales de atención médica y psicológica adecuados y accesibles para las presuntas víctimas. También se debe brindar apoyo psicológico y asesoramiento legal, asegurándose de que tengan acceso a recursos y servicios de apoyo.
- 6.7 Informar sobre denuncias y medidas de mejora: Se sugiere informar semestralmente a todos los congresistas sobre el número de denuncias recibidas, las investigaciones iniciadas y las medidas implementadas para mejorar la cultura y el clima laboral. Dichos informes semestrales deberán contener datos generales, acciones tomadas y el estado de las investigaciones dentro de los plazos legales, ello con el objetivo de

salvaguardar la confidencialidad de las investigaciones de denuncias por acoso sexual y hostigamiento laboral.

6.8 Realizar campañas mensuales de difusión: Se recomienda llevar a cabo campañas mensuales de difusión para prevenir el hostigamiento sexual. Estas campañas deben incluir información sobre el procedimiento de denuncia y sanción, destacando las manifestaciones de hostigamiento sexual y las sanciones correspondientes. La difusión puede realizarse a través de carteles, folletos, correos electrónicos y otros medios de comunicación interna.

Sin otro particular, reitero a usted la expresión de mi estima personal.

Atentamente,



Firmado digitalmente por:  
AGÜERO GUTIERREZ María  
Antonieta FAU 20161740126 soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 23/06/2023 11:00:11-0500

**Agüero Gutiérrez María Antonieta**

Bancada Perú Libre  
*Coordinadora*



Firmado digitalmente por:  
INFANTES CASTAÑEDA Mery  
Eliana FAU 20161740126 soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 26/06/2023 11:13:34-0500

**Luque Ibarra Ruth**

Bancada Cambio Democrático-Juntos por el Perú  
*Miembro*

**Infantes Castañeda Mery Eliana**

Bancada Fuerza Popular  
*Miembro*