

# Conozca las obligaciones del empleador en relación al hostigamiento sexual laboral

De acuerdo con la *Ley N°27942*, el hostigamiento sexual es una forma de violencia que 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. Precisa, además la ley, que, en estos casos, no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta.

El reglamento de la ley, aprobado mediante *DS 014-2019-MIMP*, precisa que la *conducta de naturaleza sexual* se refiere a los 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; y/o contacto virtual; entre otras de similar naturaleza. A su vez, la *conducta sexista*, alude a 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.

Los actos de hostigamiento sexual pueden suceder dentro de los centros de trabajo, en instituciones educativas, policiales o militares, en el trabajo en el hogar, o en el marco de otras relaciones.

# **Diferencia entre acoso sexual y hostigamiento sexual**

El hostigamiento sexual se caracteriza por darse en espacios institucionales, como el caso del centro de trabajo; su regulación está en el ámbito administrativo y es sancionado con amonestaciones, suspensiones, despidos o destituciones. A su vez, la figura del acoso sexual, es un delito regulado en el artículo 176-b del Código Penal, que puede darse en espacios institucionales o en cualquier otro ámbito, como puede ser la calle. Asimismo, se sanciona con penas de entre tres y cinco años de cárcel, o de entre cuatro y ocho años cuando existen agravantes.

## **Conductas que constituyen hostigamiento sexual**

El hostigamiento sexual puede manifestarse, entre otras formas, a través de las siguientes conductas:

1. Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
2. Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
3. Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o

sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivas para la víctima.

4. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
5. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.

## **Obligaciones de los empleadores**

- Capacitar a los trabajadores sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual en la empresa.
- Adoptar las medidas necesarias para que cesen las amenazas o 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.
- 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 la ley.

# Obligaciones de Prevención de Hostigamiento

## ▪ Evaluación y diagnóstico

Las empresas deben realizar evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual o riesgos de que estas sucedan dentro de su ámbito de intervención.

Estas evaluaciones pueden estar incluidas en los marcos más amplios de evaluación del clima laboral.

Los cuestionarios o cualquier otra herramienta de evaluación deben incluir preguntas o mecanismos destinados a levantar información que permita identificar acciones de mejora para la prevención del hostigamiento sexual.

## ▪ Capacitaciones

Las empresas deben brindar como mínimo las siguientes capacitaciones para prevenir situaciones de hostigamiento sexual:

- Una capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral para sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las quejas o denuncias.
- Una capacitación anual especializada para el área de Recursos Humanos, 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, con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, y el desarrollo del procedimiento. Esta obligación no será aplicable en el caso de las micro y pequeñas empresas (MYPES), siempre que se encuentran acreditadas en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa – REMYPE.

- Las empresas deben, a través de cualquier medio, difundir periódicamente información que permita identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables.

#### ▪ **Canales de queja o denuncia**

Las empresas deben informar y difundir, de manera pública y visible, los canales de atención de quejas o denuncias, internos y externos, que permitan enfrentar los casos de hostigamiento sexual. Asimismo, deben poner a disposición del público los formatos para la presentación de la queja o denuncia y la información básica sobre el procedimiento que debe seguirse.

### **Procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual**

La empresa debe tener implementado un procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, de acuerdo con lo regulado por el reglamento de la ley. Esto incluye reglas para el inicio del procedimiento, las medidas de protección que se deben aplicar a la víctima, la comunicación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la actuación del Comité de Intervención frente al Hostigamiento sexual, el

Informe que se debe emitir, la aplicación de sanciones, etc., incluyendo los formatos referenciales para queja o denuncia.

### **Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual**

En los centros de trabajo con 20 o más trabajadores debe implementarse un Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual (integrado por dos miembros representantes de los trabajadores y dos miembros representantes del empleador), el cual investiga y emite recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual. Este Comité, tiene como finalidad garantizar la participación de los trabajadores en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. En los centros de trabajo con menos de 20 trabajadores, el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual lo asume un delegado contra el Hostigamiento Sexual.

### **Políticas internas para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual**

—

Los centros de trabajo que tienen 20 o más trabajadores deben aprobar políticas internas para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual, las mismas que deben estar reguladas en directivas, reglamentos internos u otros documentos. Dichos documentos deben especificar los canales para la presentación de quejas o denuncias, el procedimiento de investigación y sanción y los plazos de cada etapa, de acuerdo a los parámetros señalados en la ley y su reglamento.

## **Consecuencias del hostigamiento sexual**

- Si el hostigador es el empleador, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado, director o accionista; la víctima puede optar entre accionar el cese de la hostilidad o el pago de la indemnización, dando por terminado el contrato de trabajo
- La víctima tiene el derecho de demandar los daños y perjuicios sufridos producto del acto de hostigamiento sexual, en paralelo a acudir administrativamente a la Autoridad Inspectiva de Trabajo.
- El hostigador, si pertenece al régimen laboral privado, puede ser sancionado, según la gravedad de los hechos, con amonestación, suspensión o despido.
- Es nulo el despido o la no renovación del contrato de trabajo a plazo determinado por razones vinculadas a la presentación de una queja de hostigamiento sexual en el trabajo, la interposición de una demanda, denuncia o reclamación por dichos motivos o por la participación en este tipo de procedimientos como testigo en favor de la víctima.

## **Sanciones e infracciones en materia Hostigamiento sexual**

El *DS. 019-2006-TR Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo*, modificado por *DS N° 014-2019-MIMP*, clasifica las

infracciones como leves, graves y muy graves

**Infracción leve:**

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

**Infracción grave:**

- No adoptar las medidas previstas en el *artículo 11 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual* (referidas a la realización de capacitaciones y difusión periódica de la información)

**Infracciones muy graves:**

- Los actos de hostilidad, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales
  
- No adoptar las medidas necesarias para prevenir o cesar los actos de hostilidad, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales

- No iniciar el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, en los términos previstos en el *numeral 29.1 del artículo 29 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción el Hostigamiento Sexual*. Esto se da ante el pedido de la víctima o de un tercero; o de oficio, cuando se conozca por cualquier medio de los hechos.
- No otorgar u otorgar de forma inoportuna las medidas de protección previstas en el *numeral 29.2 del artículo 29 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción el Hostigamiento Sexual* (rotación o cambio de lugar o suspensión temporal del presunto hostigador, rotación de la víctima, impedimento de acercamiento, etc), así como el incumplimiento de la obligación prevista en el *numeral 17.1 del artículo 17 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción el Hostigamiento Sexual* (ofrecimiento de atención médica y psicológica a la víctima).
- No cumplir con la obligación de emitir una decisión que ponga fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, en los términos previstos en el *numeral 29.6 del artículo 29 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual* (emitir la decisión dentro de los 10 días calendarios de recibido el informe del Comité).

### **Cuantía y aplicación de las sanciones**

Las multas se aplican en función del número de trabajadores afectados y la condición de la empresa (micro empresa, pequeña

empresa y no mype), aplicando un factor al monto de la UIT, que para el 2023 equivale S/ 4.950, según la siguiente tabla:

<b>Microempresa</b>										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
Leve	0.045	0.05	0.07	0.08	0.09	0.11	0.14	0.16	0.18	0.23
Grave	0.11	0.14	0.16	0.18	0.2	0.25	0.29	0.34	0.38	0.45
Muy grave	0.23	0.25	0.29	0.32	0.36	0.41	0.47	0.54	0.61	0.68
<b>Pequeña empresa</b>										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más
Leve	0.09	0.14	0.18	0.23	0.32	0.45	0.61	0.83	1.01	2.25
Grave	0.45	0.59	0.77	0.97	1.26	1.62	2.09	2.43	2.81	4.5
Muy grave	0.77	0.99	1.28	1.64	2.14	2.75	3.56	4.32	4.95	7.65
<b>No MYPE</b>										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1000 y más
Leve	0.26	0.89	1.26	2.33	3.1	3.73	5.3	7.61	10.87	15.52
Grave	1.57	3.92	5.22	6.53	7.83	10.45	13.06	18.28	20.89	26.12
Muy grave	2.63	5.25	7.88	11.56	14.18	18.39	23.64	31.52	42.03	52.53