

Hostigamiento sexual

El presente informativo desarrolla las principales obligaciones en materia de prevención y sanción del hostigamiento sexual.

Introducción

Desde hace algunos años las medidas de prevención y sanción del hostigamiento sexual han comenzado a cobrar mayor relevancia. En el 2019, con la publicación del nuevo Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, el Estado ha reforzado las medidas que deben adoptarse dentro del ámbito laboral para eliminar estas conductas.

CONTENIDO

01

¿Qué significa “hostigamiento sexual”?

- a. Definición
- b. Manifestaciones

02

Obligaciones del empleador

03

Procedimiento de investigación y sanciones

- a. Etapa tutelar
- b. Etapa de investigación
- c. Etapa de sanción

04

Sanciones administrativas

05

Conclusiones



01. ¿Qué significa “hostigamiento sexual”?

a. Definición:

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.



- **Conducta de naturaleza sexual:** Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual
- **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.

b. Manifestaciones

El hostigamiento sexual puede manifestarse a través de cualquier conducta que encaje en la definición de este concepto. Entre otras, las normas prevén que puede configurarse mediante las siguientes conductas:

- 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.
- Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agrave su dignidad.
- 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.
- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.

02. Obligaciones del empleador

- **Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual:**

Resulta aplicable para empresas con más de 20 trabajadores. Este documento debe especificar los canales para la presentación de quejas o denuncias, el procedimiento de investigación y sanción y los plazos de cada etapa.



- **Capacitaciones:**

Las empresas deben brindar, como mínimo las siguientes capacitaciones:

- a. Una capacitación al inicio de la relación, con el objeto de sensibilizar al personal sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual. Esta capacitación no implica la desnaturalización del vínculo civil que mantiene la empresa con sus prestadores de servicios, quienes también deben recibir esta capacitación.
- b. Una capacitación anual especializada al área de Recursos Humanos y al Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual, con la finalidad de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas y el desarrollo del procedimiento de investigación y sanción.

- **Difusión de información:**

Las empresas se encuentran obligadas a difundir periódicamente información a los trabajadores que permita identificar conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual, así como las sanciones que resulten aplicables.

- **Comité o Delegado de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual:**

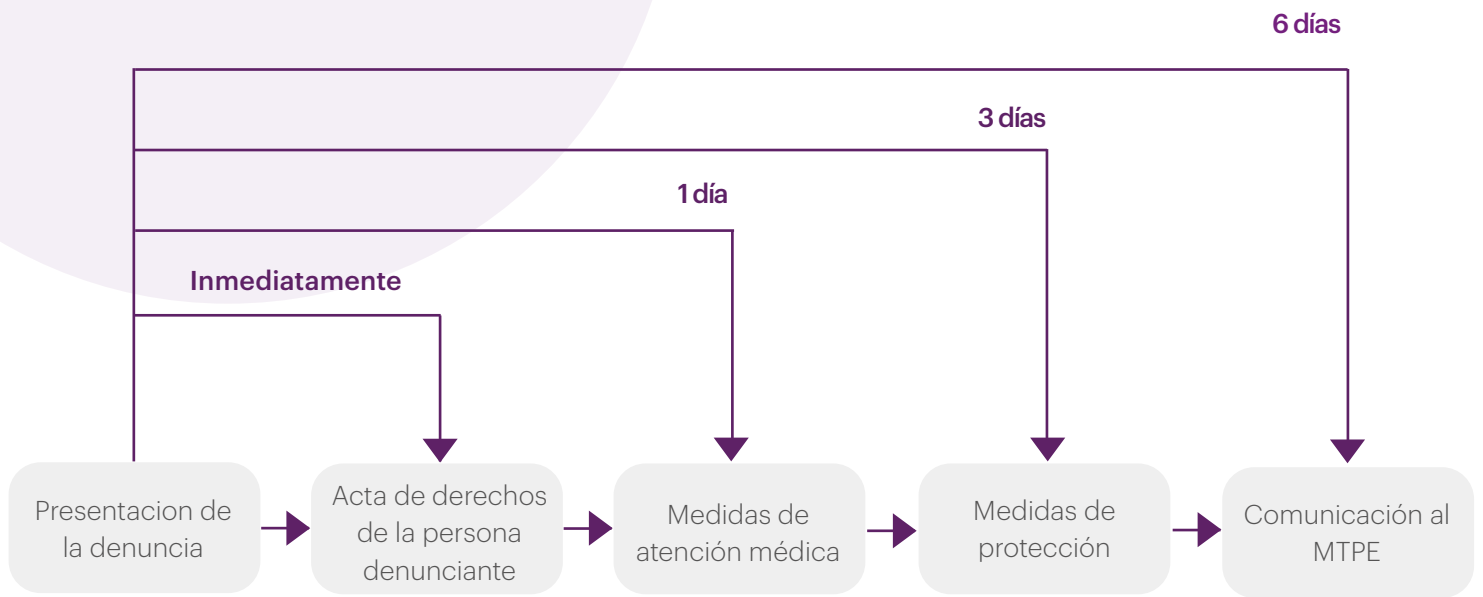
En empresas con más de 20 trabajadores, se garantiza la existencia de un comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual, o como mínimo la existencia de un Delegado de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual. Este órgano investiga y emite recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

El Comité debe estar compuesto de cuatro miembros, dos representantes de los trabajadores y dos del empleador, respetando la paridad de género. Los representantes de los trabajadores pueden ser elegidos de manera conjunta con los miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo. Por otro lado, los representantes de la empresa, deben ser: i) un representante de la oficina de Recursos Humanos; y, ii) un representante que el empleador designe.



03. Procedimiento de investigación y sanción

a. Etapa tutelar



- El procedimiento inicia con la presentación de la queja o denuncia, la que puede presentarse por la víctima o un tercero, ante la oficina de Recursos Humanos o ante el Comité o el Delegado de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual.
- La oficina de Recursos Humanos corre traslado de la denuncia al Comité en el plazo máximo de un día hábil con el fin de que este inicie el procedimiento de investigación.
- Al momento de la denuncia, se procede a dar lectura al “acta de derechos de la persona denunciante”, si se trata de la víctima, en la cual constan los derechos que le asisten. Esta acta debe ser firmada por la persona denunciante, si se trata de la víctima.
- La oficina de Recursos Humanos dicta medidas de atención médica, física, mental y psicológica a favor de la presunta víctima, en un plazo no mayor de un día hábil desde la recepción de la queja.
- En un plazo no mayor de tres días, la oficina de Recursos Humanos dicta medidas de protección a favor de la presunta víctima, con ejecución inmediata y vigencia hasta el final del procedimiento.
- El empleador debe informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la recepción de la queja o denuncia, el inicio de la investigación y las medidas de protección dictadas, en un plazo no mayor de seis días hábiles contados desde recibida la queja o denuncia.



b. Etapa de investigación



- El Comité o Delegado de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual inicia y lleva a cabo la etapa de investigación, contando con el plazo máximo de 15 días calendario para ello.
- Dentro de estos 15 días, se corre traslado de los hechos imputados al presunto hostigador quien cuenta con un plazo para presentar los descargos y medios probatorios que considere pertinentes. Asimismo, se recopilan todos los medios probatorios.
- Al término de la investigación, el Comité o Delegado de Intervención frente al Hostigamiento Sexual emite un informe con las conclusiones de la investigación. El informe debe contener, como mínimo, lo siguiente:
 - a. Descripción de los hechos;
 - b. Los medios probatorios obtenidos durante la investigación y la valoración de los mismos;
 - c. Propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada; y/ o
 - d. Recomendaciones de medidas adicionales preventivas.
- El informe se pone en conocimiento de la oficina de Recursos Humanos en el plazo máximo de un día hábil.



c. Etapa de sanción



- Recibido el informe, la oficina de Recursos Humanos debe comunicar a las partes el contenido de este. Ambas partes tienen un plazo para presentar los alegatos que consideren convenientes.
- La oficina de Recursos Humanos debe emitir una decisión o resolución en un plazo no mayor de 10 días calendario contados a partir de recibido el informe elaborado por el Comité o Delegado de Intervención Frente el Hostigamiento Sexual. La decisión debe contener la sanción o disposición de archivo debidamente motivados.
- Es posible incluir medidas adicionales en la decisión final, con la finalidad de prevenir nuevos casos de hostigamiento, removiendo los factores de riesgo para evitar que hechos se repitan. Asimismo, pueden consistir en medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.
- La decisión final debe comunicarse al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en un plazo máximo de seis días hábiles contados desde su emisión.



04. Sanciones administrativas

Gravedad	Infracción	Multa
Leve	No comunicar al MTPE: 1) de la denuncia y medidas de protección dictadas; y 2) de la decisión final.	Entre 0.26 UIT y 15.52 UIT dependiendo del número de trabajadores.
Grave	No realizar las capacitaciones: 1) al inicio de la relación laboral u otra; y 2) la capacitación anual especializada. No difundir periódicamente información y canales de denuncia.	Entre 1.57 UIT y 26.12 UIT dependiendo del número de trabajadores.
Muy grave	No adoptar las medidas necesarias para prevenir o cesar los actos de hostilidad, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del/de la trabajador/a o el ejercicio de sus derechos constitucionales.	Multa de entre 2.63 UIT y 52.53 UIT dependiendo del número de trabajadores.
Muy grave	No iniciar el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.	Multa de entre 2.63 UIT y 52.53 UIT dependiendo del número de trabajadores.
Muy grave	No dictar de manera oportuna las medidas de protección y medidas de atención médica y psicológica.	Multa de entre 2.63 UIT y 52.53 UIT dependiendo del número de trabajadores.
Muy grave	No emitir una decisión que ponga fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. Esto incluye: i) que no se cumpla con el plazo de diez días para emitir la decisión; ii) que en la decisión final no se cumpla con sancionar o dictar medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento; y/o, iii) que la sanción favorezca laboralmente al hostigador, o que se considere como sanción la medida de protección previamente dictada.	Multa de entre 2.63 UIT y 52.53 UIT dependiendo del número de trabajadores.

Contingencias judiciales

Una víctima de hostigamiento sexual puede accionar judicialmente en contra de la empresa en los siguientes casos:

- a. Si el hostigador es el empleador, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado, director o accionista; o,
- b. Si el empleador omite iniciar la investigación o adoptar las medidas de protección y sanción correspondientes, independientemente del cargo del hostigador.

En ambos casos, la víctima puede solicitar el cese de la hostilidad, o el pago de la indemnización equivalente a una indemnización por despido arbitrario, dando por terminado el contrato de trabajo. Además, puede demandar directamente una indemnización por daños y perjuicios.



05. Conclusiones

Es importante que las empresas cumplan efectivamente con sus obligaciones preventivas en materia de hostigamiento sexual, sobre todo considerando las consecuencias de este dentro del ámbito laboral:

- Disminuye la productividad
- Pueden generar que las víctimas terminen renunciando al trabajo
- Perjudica fuertemente la imagen institucional de la empresa
- Genera costos administrativos y económicos

Asimismo, frente a una denuncia por hostigamiento sexual es importante que las empresas cumplan con cada una de las obligaciones dispuestas por ley para la etapa tutelar, para la etapa de investigación, y para la etapa de sanción, a fin de evitar ser sancionada con multas por la autoridad de fiscalización laboral, o recibir demandas judiciales por parte de quien alega haber sido la víctima del hostigamiento sexual.



Contactos clave



Jaime Zegarra

Asociado Senior, Lima
D +51 1 208 4200 Ext 124
jaime.zegarra@dentons.com



Pamela Duffy

Asociada Senior, Lima
D +51 1 208 4200 Ext 124
pamela.duffy@dentons.com



Lucia Varillas

Asociada, Lima
D +51 1 208 4200 Ext 124
lucia.varillas@dentons.com

ACERCA DE DENTONS

Dentons es la firma global más grande del mundo, que pone en contacto el talento del máximo nivel con los retos y oportunidades a nivel mundial, cuenta con 20,000 profesionales, incluyendo 12,000 abogados, en más de 200 ubicaciones en más de 80 países. El enfoque policéntrico y orientado a los objetivos de Dentons, su compromiso con la inclusión y la diversidad y su galardonado servicio al cliente desafían el status para promover los intereses de los clientes.

[dentons.com](https://www.dentons.com)