



MIGUEL MUR

# Prevención, Intervención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el lugar de trabajo



El hostigamiento sexual es considerado una manifestación de la violencia de género que afecta derechos fundamentales de la persona. Por esta razón, se han establecido nuevas obligaciones para las empresas en materia de prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual.



Fuente: Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el sector público y privado



- Constitución Política del Perú.

Artículo 2 numeral 1 y 2

Artículo 23 tercer párrafo

- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Decreto Legislativo N° 1410, que modifica la Ley N° 27942

- Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP.

- Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley N° 27942.

Resolución Vice-Ministerial N°005-2017-MTPE/2 – Aprueba la Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el Sector Privado y Público

Resolución Ministerial N° 223-2019-TR que aprueba la “Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el sector privado y público”



Obligaciones del empleador

Es de suma importancia, desarrollar las normas generales y específicas para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones laborales de autoridad o dependencia y, por ende, generar un ambiente positivo en el trabajo.



# Acciones de prevención del hostigamiento sexual



Evaluación anual para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual o riesgo de que suceda.



**Obligación de capacitación:**

- Inicio de la actividad laboral.
- Anual para el área de Recursos Humanos.



**Difusión periódica de:**

- Canales de queja o denuncia. Colocar en lugares visibles de la institución información sobre el procedimiento para denunciar y sancionar el hostigamiento sexual.
- Comunicar al personal sobre la existencia de una política de prevención y sanción del hostigamiento sexual.
- Poner a disposición formatos útiles en el procedimiento de investigación y sanción.



Inclusión de medidas de prevención de riesgos psicosociales de hostigamiento sexual en documentos relacionados a Seguridad y Salud en el Trabajo.



Utilizar los anexos de la Guía para Prevención de Hostigamiento Sexual para realizar quejas o denuncias, Informes del Comité Frente al Hostigamiento Sexual, Decisión final de institución empleadora, Convenio de prácticas pre y profesionales.



Informar al MTPE los casos de hostigamiento sexual y el resultado de las investigaciones efectuadas.  
Informar al Ministerio Público en caso de delitos en el marco de un caso de hostigamiento sexual o derivado de este.  
Cumplir con mandatos judiciales de rotación, no accertamiento, suspensión del vínculo laboral, entre otros)



Las empresas principales deben realizar las investigaciones respecto a víctimas de las empresas tercerizadoras o intermediarias, locadores de servicios y practicantes pre y profesionales, así como remitir los informes de investigación de denuncias para que estas adopten las acciones necesarias.



Son considerados actos de hostilidad por parte de la empresa y se entienden como despido arbitrario:

- Cuando el hostigamiento es realizado por personas que ocupen puestos de dirección o gerencia.
- O
- Cuando empresa omite Iniciar la investigación o no adopte medidas de protección, prevención y sanción.



Realizar campañas de detección, prevención y difusión del hostigamiento sexual, tales como encuestas, buzón de sugerencias, entre otras.  
Realizar talleres que promuevan la toma de conciencia y los cambios en los patrones socioculturales que toleren o legitimen el hostigamiento sexual.

# Procedimiento Interno de Investigación y sanción



## Etapa de Protección

- A cargo de la Oficina de Recursos Humanos.
- Brindar atención médica y psicológica. En caso de no contar con ello, derivar al servicio público o privado para la atención.
- Medidas de protección en el marco de la relación laboral (rotación de quejado, de quejoso en caso de que lo solicite, solicitar órdenes de restricción).

## Etapa de Investigación

- A cargo del Comité de Intervención contra el Hostigamiento Sexual.
- Obligación de documentar los medios de prueba que se puedan recabar.
- Obligación de emitir un informe (con valoración de medios probatorios, propuesta de sanción y recomendación de medida adicionales para evitar la situación en el futuro).

## Etapa de decisión y sanción

- A cargo de la Oficina de Recursos Humanos.
- Emisión Decisión Final (10 días desde recibido el informe del Comité)
- De comprobarse que existió un acto de hostigamiento, tomar medidas para prevenir que la víctima vuelva a pasar una situación como esa.

Las empresas que cuenten con veinte o más trabajadores deben cumplir con la obligación de tener un Comité.

## Conformación

Cuatro miembros:

- Dos representantes de los trabajadores (un hombre y una mujer)
- Dos representantes del empleador (uno del Área de Recursos Humanos y uno que el empleador designe)

## Finalidad

- Investiga y emite recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.
- Garantiza la participación de los trabajadores en el procedimiento. En caso contrario, el Comité lo asume un Delegado contra el Hostigamiento Sexual.

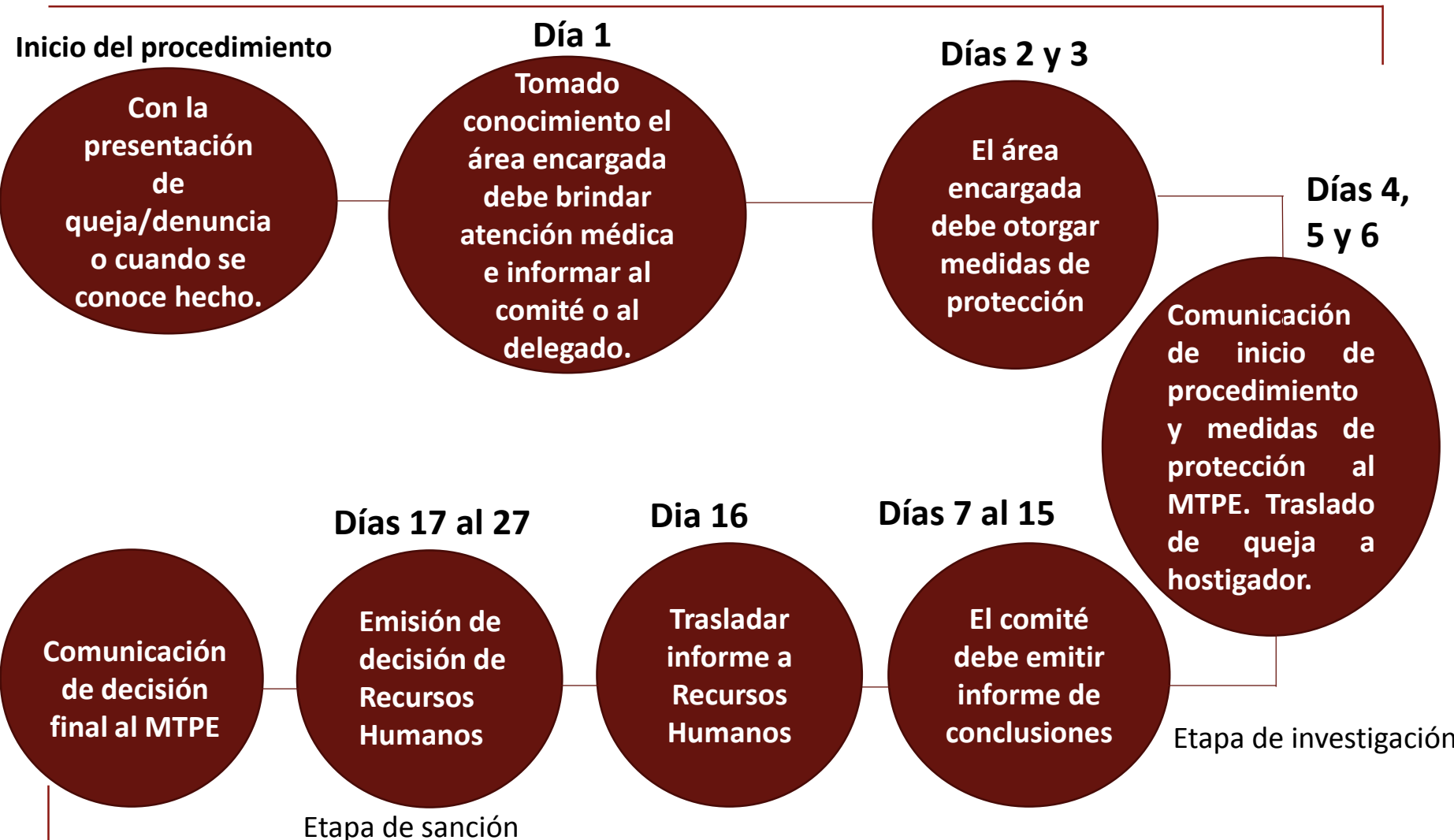
## Acuerdos

Los acuerdos del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual se adoptan por mayoría simple. El voto dirimente corresponde al el/ la representante de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces.

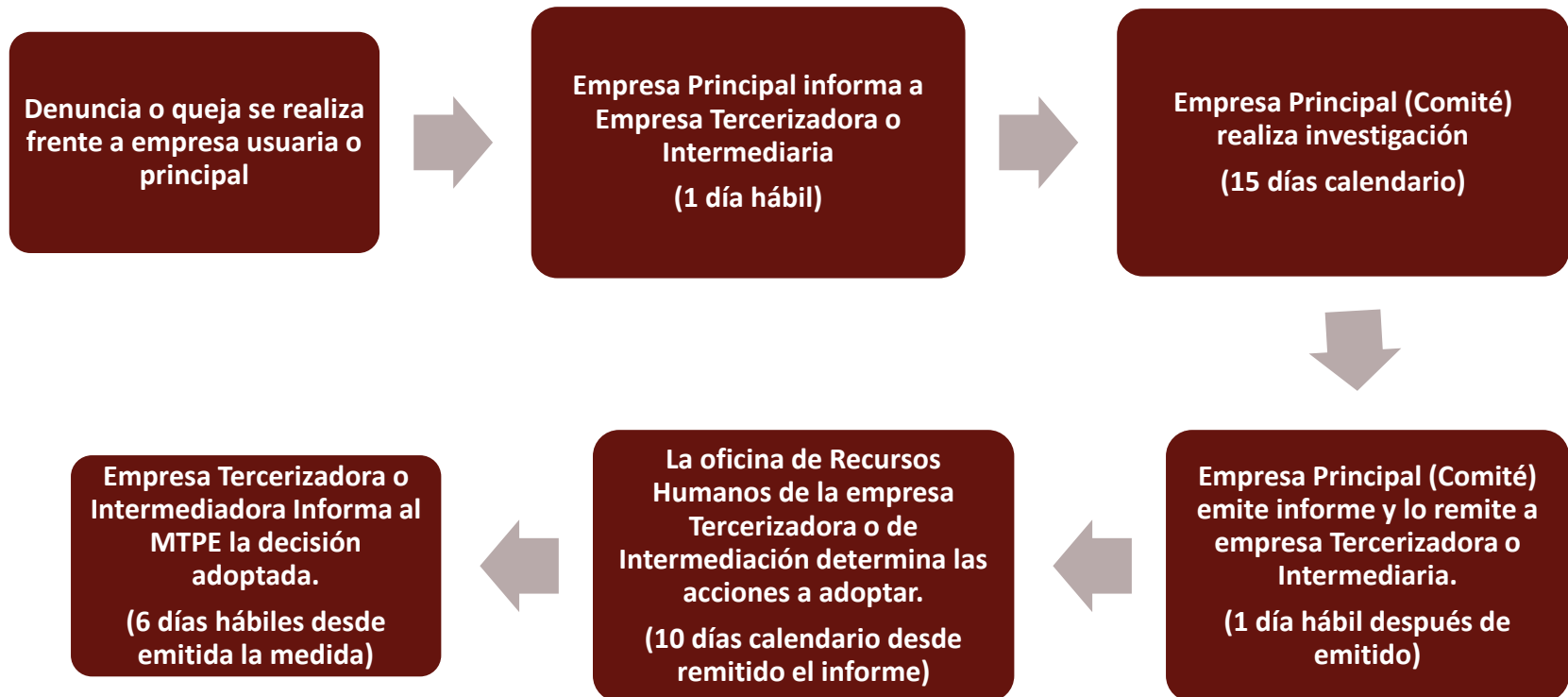




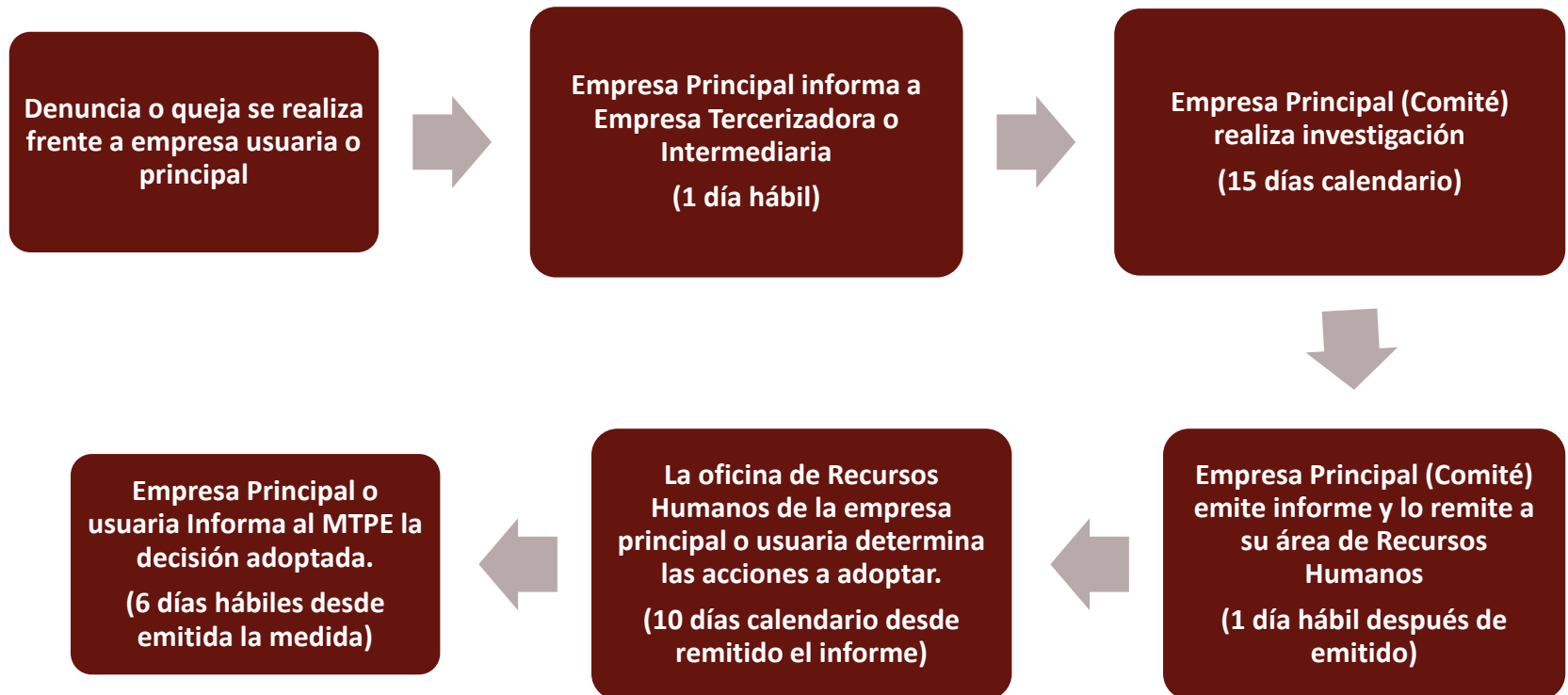
# Procedimiento que deben seguir las empresas



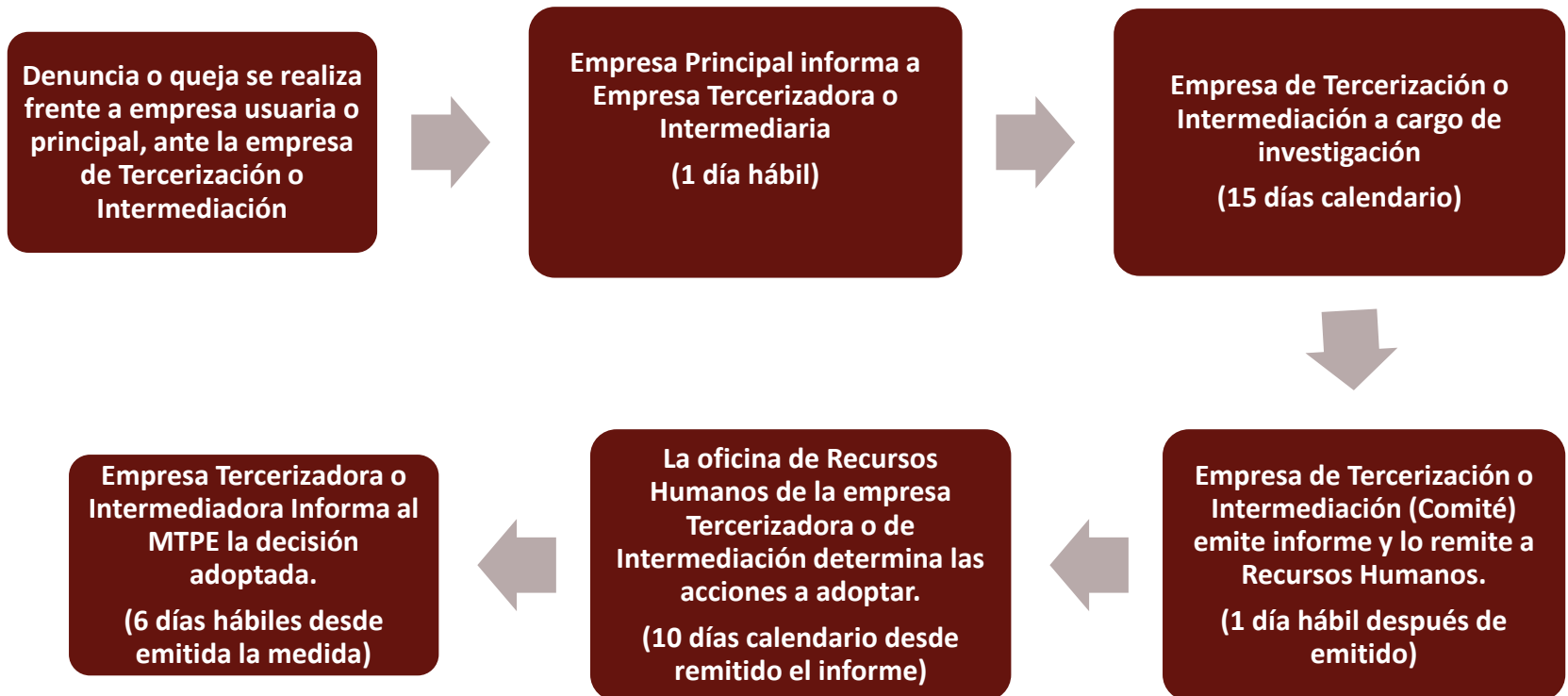
**SUPUESTO I:** Cuando el presunto hostigador trabaja para una empresa de intermediación o tercerización y presunta víctima para la empresa usuaria o principal.



**SUPUESTO II:** Cuando el presunto hostigador trabaja para la empresa principal o usuaria y la presunta víctima para la empresa que brinda servicios de tercerización o intermediación



**SUPUESTO III:** Cuando el presunto hostigador y la presunta víctima trabajan para una empresa de intermediación o tercerización





Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a

Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a

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

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.

Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima



## Sanciones frente al hostigamiento sexual

El Decreto Supremo N° 019-2006-TR, dispone las siguientes infracciones:

N°	Tipo de infracción	Gravedad/Sanción
1	No cumplir con la obligación de comunicar al MTPE las quejas , toma de conocimiento, decisión del procedimiento relacionado a casos de hostigamiento sexual.	Leve/ desde 0.045 hasta 13.50 UIT *
2	No adoptar las medidas previstas en el artículo 11 del reglamento de ley N° 27942.	Grave/ desde 0.11 hasta 22.50 UIT *
3	No adoptar las medidas necesarias para prevenir o cesar los actos de hostilidad , así como cualquier otro que afecta la dignidad o el ejercicio de sus derechos constitucionales	Muy Grave/ desde 0.23 hasta 45 UIT *
4	No iniciar el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.	Muy Grave/ desde 0.23 hasta 45 UIT *
5	No otorgar u otorgar de forma oportuna las medidas de protección.	Muy Grave/ desde 0.23 hasta 45 UIT *
6	No cumplir con la obligación de emitir una decisión que ponga fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.	Muy Grave/ desde 0.23 hasta 45 UIT *

\*El monto de las multas depende del tipo de empresa y la cantidad de trabajadores afectados.

---

**Miguel Mur**

T: +51.1.4219197 - +51.1.4219258

E: [mmur@mur.pe](mailto:mmur@mur.pe)

W: [www.mur.pe](http://www.mur.pe)

Calle Los Naranjos 283

San Isidro

---



MIGUEL MUR

