



La SUNAFIL viene notificando a los empleadores cartas inductivas con la finalidad de identificar posibles incumplimientos de la normativa en materia de prevención y sanción del hostigamiento sexual laboral.

**Payet
Rey
Cauvi
Pérez**

SUNAFIL inicia acciones para fiscalizar obligaciones en materia de hostigamiento sexual laboral

Por ello, presentamos un check-list de las principales obligaciones que los empleadores deben cumplir sobre esta materia:

Obligación	
1	Contar con un Delegado o Comité de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
2	Dar lectura al “Acta de derechos de la persona denunciante” al momento de recibir de la denuncia.
3	Capacitar a todos los trabajadores sobre el hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral.
4	Capacitar a todos los involucrados en el procedimiento , incluyendo al área de Recursos Humanos, el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual o Delegado.
5	Contar con un procedimiento escrito de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual.
6	Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre el inicio y fin del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.
7	Difundir periódicamente información relevante sobre la materia a todos los trabajadores.
8	Realizar evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual o riesgos de que estas sucedan.
9	Poner a disposición los formatos de denuncia y queja.

El incumplimiento de estas obligaciones puede generar multas de hasta S/ 281,035.50, según la gravedad de cada infracción y la cantidad de trabajadores afectados.

Redactado por:



Cristina Oviedo

coa@prcp.com.pe

[VER PERFIL](#) ▶



Brian Ávalos

bar@prcp.com.pe

[VER PERFIL](#) ▶

**Payet
Rey
Cauvi
Pérez**

prcp.com.pe

Visita
nuestro blog



© 2024 Payet, Rey, Cauvi, Pérez Abogados