


**Payet
Rey
Cauvi
Pérez**



WEBINAR:
**Hostigamiento sexual en el trabajo: obligaciones empresariales
y herramientas prácticas para una gestión efectiva**

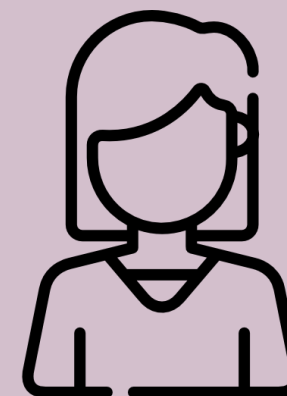
Brian Ávalos | Shirley Quino

**Payet
Rey
Cauvi
Pérez**

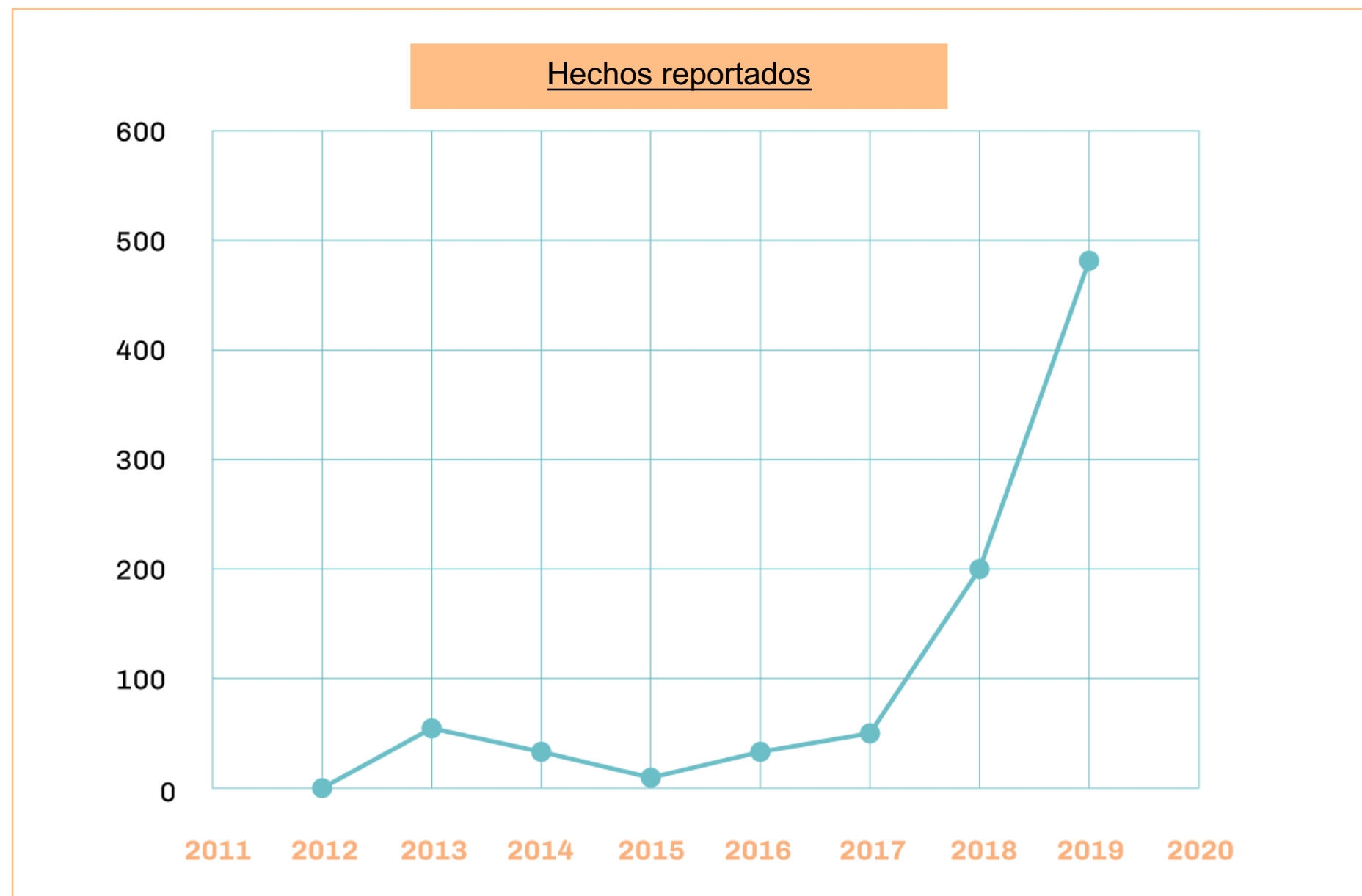
La Cruda Realidad: Hostigamiento Sexual en Perú

En Perú, las cifras oficiales del INEI revelan una problemática alarmante que trasciende el ámbito laboral. **El 55.7% de las mujeres entre 15 y 49 años ha experimentado alguna forma de violencia: psicológica, física o sexual.**

Esta realidad se extiende al entorno profesional, donde el hostigamiento sexual laboral es una preocupación creciente.

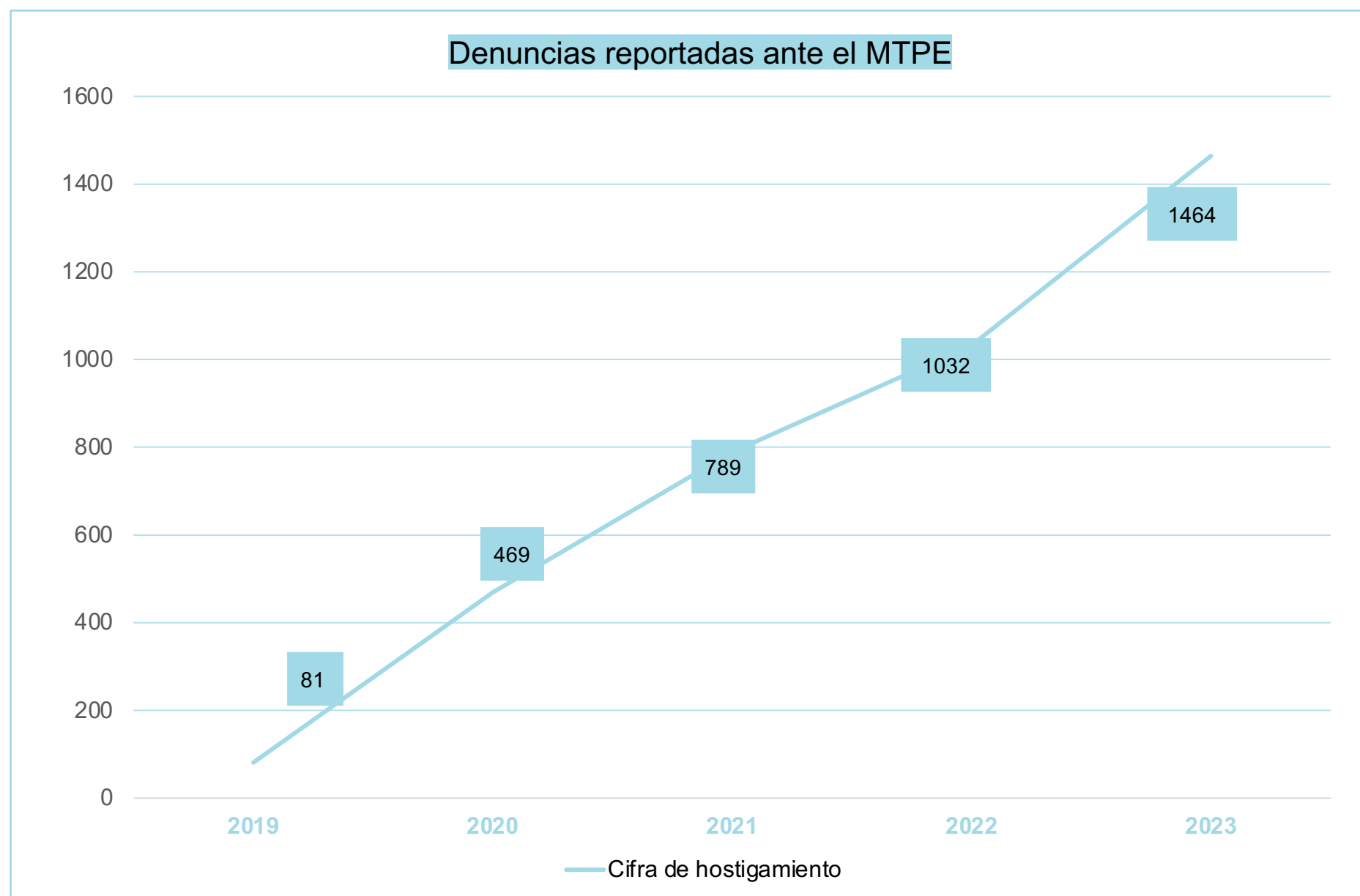


Estadísticas antes del D.S. 014-2019-MIMP



**Payet
Rey
Cauvi
Pérez**

Estadísticas tras D.S. 014-2019-MIMP



(Fuente: Plataforma Virtual de Registro de Casos de Hostigamiento Sexual Laboral del MTPE)

Total de Casos Registrados (2019 - Enero 2025)

5,585

Casos de hostigamiento sexual

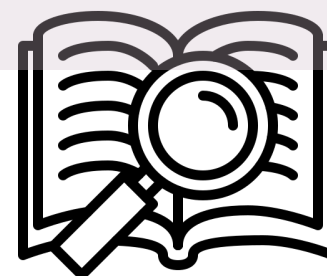
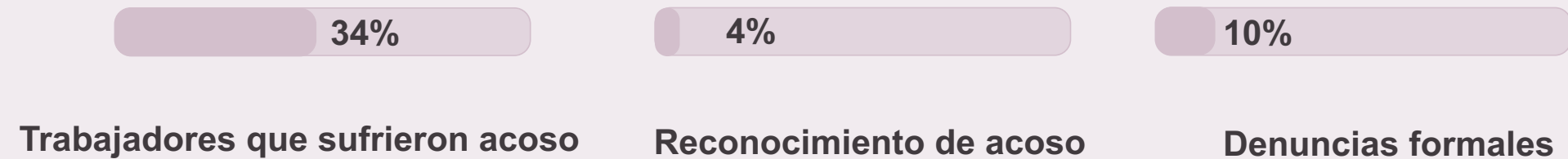
Registrados en el ámbito laboral privado a nivel nacional.

- 90% mujeres victimas
- 7% (523) hombres victimas
- PRCP: Demandas por daños, inspecciones, denuncias penales



**Payet
Rey
Cauvi
Pérez**

Hostigamiento Sexual Laboral: Cifras Preocupantes



(Fuente: Plataforma Virtual de Registro de Casos de Hostigamiento Sexual Laboral del MTPE)

Marco Legal Peruano

En Perú, la legislación es clara y robusta en la prevención y sanción del hostigamiento sexual laboral. Es fundamental conocerla para ejercer nuestros derechos y responsabilidades.

Ley N° 27942

Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP

Reglamento de la Ley N° 27942

Resolución Ministerial N° 223-2019-TR

Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el sector privado y público

Resolución Ministerial N° 115-2020-MIMP

Formatos referenciales para queja o denuncia por hostigamiento sexual en el sector público y privado” y su respectivo instructivo

**Payet
Rey
Cauvi
Pérez**

¿Qué es el Hostigamiento Sexual Laboral?



**Payet
Rey
Cauvi
Pérez**

Definiendo el Hostigamiento Sexual Laboral

Conducta de naturaleza o connotación sexual no deseada por la persona a la que se dirige.

No es un concepto ambiguo, sino una realidad con implicaciones serias.



No es un chiste, no es un halago. Es hostigamiento.

Conductas que Constituyen Hostigamiento Sexual

Conducta de Naturaleza Sexual

Esto incluye comportamientos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual.

Conducta Sexista

Se refiere a comportamientos que promueven **estereotipos de género**, suponiendo la subordinación de un sexo respecto al otro. Estas conductas, aunque no siempre directamente sexuales, contribuyen a un ambiente de inequidad y pueden escalar.

Identificando la Conducta Sexista

La conducta sexista es una forma sutil, pero perjudicial, de hostigamiento sexual que a menudo pasa desapercibida. No implica una connotación sexual directa, pero sí refuerza estereotipos de género.

Refuerzo de Estereotipos

Comentarios o acciones que asignan roles o características específicas por género.

Limitación de Oportunidades

Restricción de acceso a proyectos, promociones o capacitaciones por motivos de género.

Ambiente Hostil

Generación de un entorno laboral incómodo, intimidatorio o humillante.

Identificando las Conductas de Hostigamiento

El hostigamiento sexual laboral se manifiesta de diversas formas. Es crucial reconocerlas para poder actuar.

Conducta Sexual

- Comentarios o insinuaciones sexuales no deseadas.
- Chistes, gestos o miradas de connotación sexual.
- Envío de fotos, videos o material pornográfico.
- Propositiones sexuales directas o indirectas.
- Contacto físico no deseado o inapropiado.



Conducta Sexista

- Comportamientos que promueven estereotipos de género.
- Menosprecio, desvalorización o burla basada en el género.
- Comentarios sobre la apariencia física de una persona de forma inapropiada.
- Restricción de oportunidades laborales por razones de género.
- Creación de un ambiente de trabajo hostil o humillante por motivos de género.

Más allá de la intención: La Clave es el Consentimiento

¿Qué lo distingue de un flirteo o galantería?

La diferencia fundamental radica en el **consentimiento**.

El Consentimiento Válido es:

- **Expreso:** Claramente comunicado y sin ambigüedades.
- **Específico:** Para una acción o situación concreta.
- **Libre:** No condicionado por presiones o situaciones de poder.
- **Reversible:** Puede retirarse en cualquier momento, sin consecuencias negativas.

La ausencia de un "no" explícito no implica automáticamente un "sí".



La ausencia de un "no" explícito no implica automáticamente un "sí". No se necesita un "¡Detente!" explícito. Una mirada incómoda, un silencio, una evasión, o cualquier señal de malestar es un claro "no". Es nuestra responsabilidad estar atentos a estas señales no verbales.



Mitos y Realidades del Hostigamiento Sexual Laboral

No requiere vínculo jerárquico

Puede provenir de un superior, un colega o incluso un subordinado. La dinámica de poder se basa en la percepción y el impacto, no necesariamente en la posición formal.

Naturaleza continua o aislada

Una sola conducta grave puede ser suficiente para configurar el hostigamiento. No se requiere reiterancia o que sea un patrón repetitivo para que sea considerado hostigamiento.

No se requiere rechazo explícito

El rechazo puede ser tácito: retirar la mirada, alejarse corporalmente o quedarse en silencio son indicadores claros de incomodidad y falta de consentimiento.

**Payet
Rey
Cauvi
Pérez**



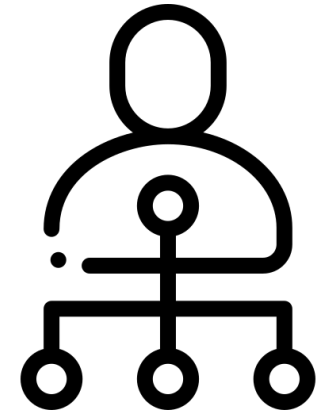
Casos Prácticos



Caso Práctico 1: El Gerente que Renuncia: "La Salida Fácil"

Un Gerente de Ventas, con un historial de alto rendimiento, es denunciado por una subordinada por comentarios de connotación sexual durante una reunión de trabajo. El Comité de Intervención inicia la investigación y notifica al denunciado.

Al día siguiente, el gerente presenta su carta de renuncia con efecto inmediato. La Gerente de Recursos Humanos, asumiendo que el problema "ya se solucionó", decide archivar el caso.



⊗ ¿Es correcto archivar el caso?

Análisis del Caso 1: La Obligación de Investigar

Marco Legal Imperativo

La Ley N° 27942 y su reglamento

Prevención y Detección

Continuar la investigación puede revelar si existen más víctimas o si la conducta del gerente era sistemática. Esto es crucial para la prevención futura y para proteger a otros empleados.

Defensa Legal Futura

La conclusión formal del procedimiento proporciona un registro vital para la defensa de la empresa si la víctima decide iniciar acciones legales por vía judicial o administrativa. La "comodidad" a corto plazo genera contingencias legales significativas.



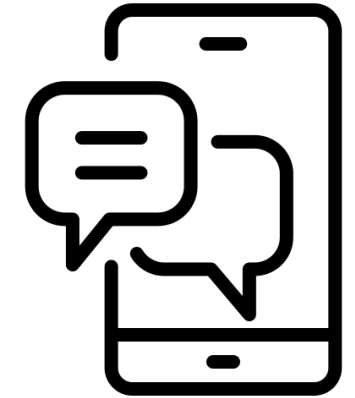
Caso Práctico 2: El “Flirteo”

Un empleado denuncia a su supervisora por:

- Interacciones incómodas en Instagram que no responde, en cada ocasión que sube “stories” 🔥❤️ fuera de horario laboral.
- Invitaciones no deseadas a salir.
- Comentarios sobre su apariencia física que le incomodan.

La supervisora argumenta que eran “bromas inofensivas” y parte de su “personalidad”.

El Gerente de RRHH, luego de confrontarlos en la sala de reuniones, descarta la denuncia y decide no iniciar el procedimiento. Alega que “no es hostigamiento porque él es hombre y ella es mujer, la denuncia no tiene sentido”. Añade que a él “le falta correa” para hacer frente a bromas.



¿Es apropiado confrontar al presunto hostigador y presunto hostigado?

¿Las interacciones en redes sociales no corporativas pueden configurar hostigamiento sexual?

Análisis del Caso 2: Rompiendo Sesgos y Entendiendo el Consentimiento

Ausencia de consentimiento

Se ignora que la falta de interacción demuestran que no hay consentimiento expreso en las interacciones por IG

Percepción vs. Intención

El sentir de la víctima pesa más que la intención del agresor

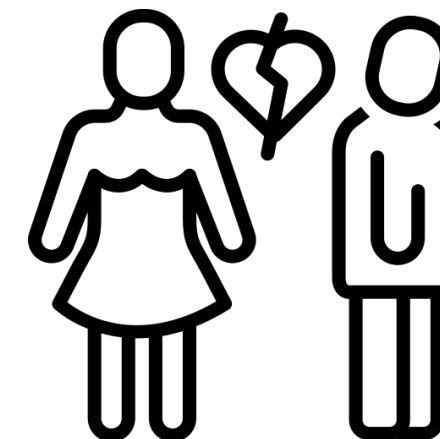
- **El Sesgo de Género**
- **Confusión Flirteo vs. Acoso:** La clave no es la intención del hostigador, sino el consentimiento de la víctima.
- **Percepción de la Víctima:** El rechazo no necesita ser explícito.

Caso Práctico 3: La Venganza de la Ex-Pareja

Tras el fin de una relación sentimental entre María y Juan, compañeros de trabajo, Juan comienza a enviarle a María mensajes de texto, correos electrónicos con fotos de la relación, chocolates y tarjetas “de amor” a María. María presenta una denuncia formal de hostigamiento sexual laboral.

Juan argumenta que solo quiere reconquistar a María y que la denuncia es una venganza de María porque no le perdona una infidelidad.

El Comité y el Gerente de RRHH consideran que es un "problema normal" de exparejas y que la empresa no debe involucrarse. Deciden no iniciar el procedimiento de hostigamiento sexual.



¿Es hostigamiento sexual o es un asunto personal?

¿Corresponde iniciar procedimiento de hostigamiento sexual laboral?

Análisis del Caso 3: Responsabilidad Más Allá del Horario de Oficina

**Relación Previa no Anula
Hostigamiento**

Falacia del "Problema Personal"

**Medidas Inmediatas y
Consecuentes**



Caso Práctico 4: La protección “indebida”

Un gerente niega a su Analista Senior un proyecto crucial, argumentando que el viaje es "**demasiado peligroso para una mujer**" y que como madre, sería mejor que estuviera en casa cuidando a sus hijos.

La analista presenta una denuncia por hostigamiento sexual, sintiéndose discriminada y humillada.



¿Es hostigamiento sexual o es una “opinion válida”?

**Payet
Rey
Cauvi
Pérez**

**¿Por qué debe ser
importante para las
empresas?**



La Prevención: Más que Cumplimiento, una Estrategia

- La prevención trasciende la mera obligación legal.
- Pilar fundamental para la sostenibilidad y el éxito de cualquier organización.
- No se trata solo de evitar sanciones, sino de construir un cimiento sólido para el crecimiento.
- Demuestra un compromiso genuino con el bienestar de los colaboradores y la integridad de la cultura organizacional.

Ventajas Competitivas de un Entorno Seguro

Retención del Talento

Atrae y retiene a los mejores profesionales. La rotación de personal por problemas de hostigamiento es costosa y perjudicial, afectando la productividad y la moral del equipo.

Clima Laboral Positivo

Mejora significativamente la productividad, el compromiso y la creatividad de los empleados.

Eficiencia Organizacional

Ahorro significativo en costos legales y operativos a largo plazo, contribuyendo a la sostenibilidad.



**Payet
Rey
Cauvi
Pérez**

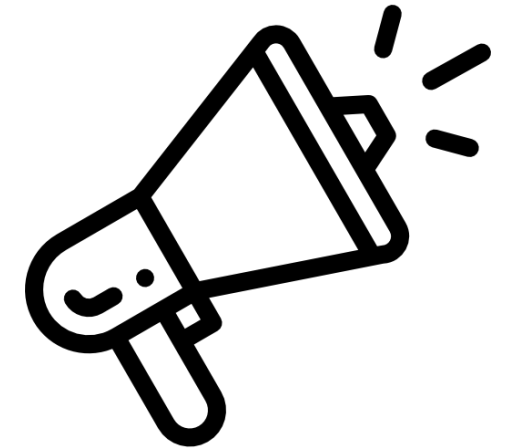
El Papel Crucial de Recursos Humanos



Impacto Reputacional en la Era Digital

En el mundo hiperconectado de hoy, la protección de la reputación es más crítica que nunca.

"En la era de las redes sociales, un solo caso de hostigamiento sexual mal gestionado o no atendido oportunamente puede escalar rápidamente, generando una **crisis reputacional irreparable** que afecta gravemente la imagen corporativa."



Los costos reputacionales son, a menudo, **más dañinos que las multas económicas**. Una marca dañada puede perder la confianza de clientes, inversionistas y futuros talentos, poniendo en riesgo su futuro.

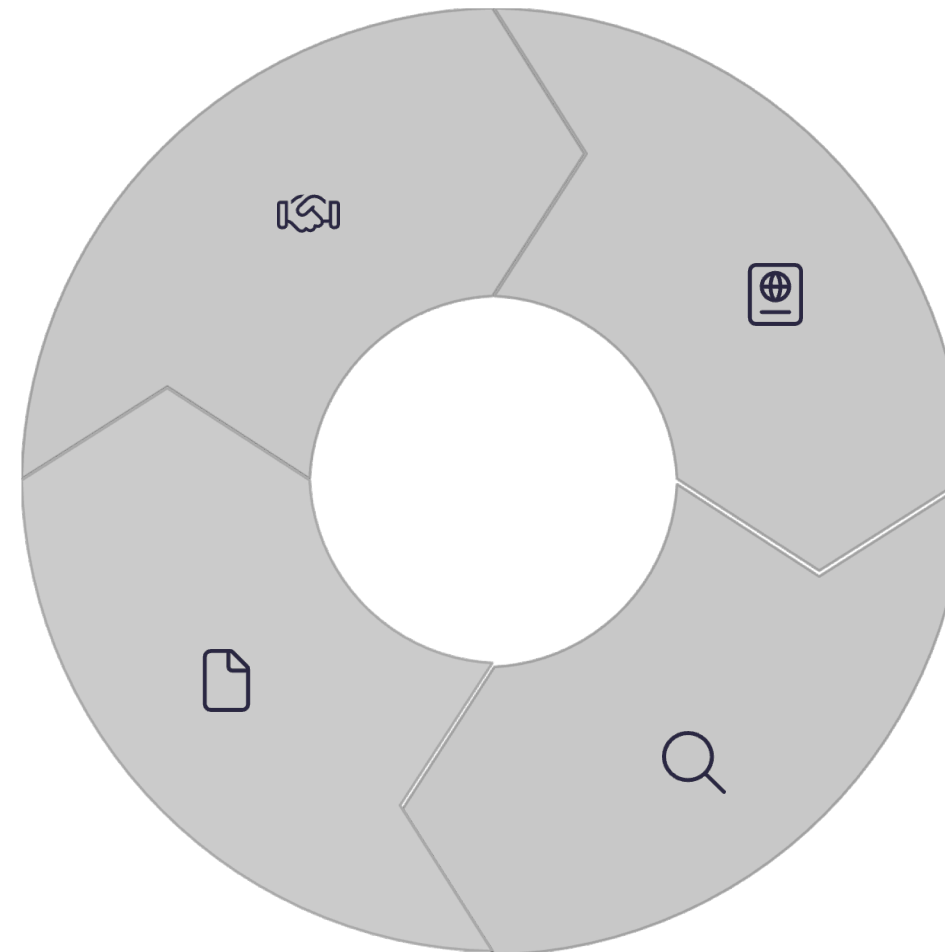
Mecanismos Internos que Generan Confianza

Comunicación Abierta

Fomentar un diálogo honesto sobre el respeto y los límites.

Acciones Correctivas

Implementar sanciones proporcionales y justas ante los casos comprobados.



Reglamentos Claros

Documentos actualizados y accesibles para todos los colaboradores.

Anonimato Garantizado

Ofrecer opciones de denuncia anónima para mayor tranquilidad de los afectados.

La transparencia y la efectividad de estos mecanismos son cruciales para asegurar que los empleados confíen en el sistema y se sientan protegidos.

Recomendaciones para una Prevención Efectiva

Políticas Claras y Accesibles

Establecer y comunicar políticas anti-hostigamiento de forma clara y comprensible para todos.

Canales de Denuncia Seguros

Mecanismos accesibles, confidenciales y sin temor a represalias para reportar incidentes.



Capacitación Constante

Programas de sensibilización y formación para empleados y directivos sobre el tema y los canales de denuncia.

Investigación Imparcial

Procesos de investigación rápidos, objetivos y justos, que garanticen la protección de las víctimas.

PRCP



Brian Ávalos
Socio
bar@prcp.com.pe



Shirley Quino
Asociada Principal
sqc@prcp.com.pe

Payet, Rey, Cauvi, Pérez Abogados

prcp.com.pe

T: 511 612 3202

Av. Víctor Andrés Belaúnde 147
Edificio Real 3, Piso 12
San Isidro, 15037, Lima - Perú

