

**LA EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE HOSTIGAMIENTO  
SEXUAL Y LA NECESARIA VIGENCIA DE LA PREVENCIÓN  
DE SU OCURRENCIA EN EL MARCO DE LAS NUEVAS  
FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

**CECILIA ENID CALDERÓN PAREDES**

Asociado Senior – Garrigues



## INTRODUCCIÓN

La problemática que rodea las distintas manifestaciones del hostigamiento sexual en la esfera del trabajo ha ido evolucionando a lo largo del tiempo, determinándose, muchas veces, en función a los distintos estándares sociales. Así, hoy en día es más probable que se admita que una persona de género masculino puede sufrir de actos de hostigamiento sexual en el trabajo, a diferencia de lo que podría haber ocurrido hace algunos años en los que la sola aseveración era objeto de burla. Esto no es más que un ejemplo de cómo la sociedad y el pensamiento o ideología va cambiando a lo largo del tiempo, entendiéndose que las exigencias de igualdad que se enfocan en eliminar el trato discriminatorio aplica para todos los colectivos, no solo para las mujeres o determinadas minorías.

De igual forma, es relevante señalar que no solo evoluciona la sociedad, sino que, a su vez, evolucionan las normas, las que son, finalmente, una forma de manifestación del cambio social: para nadie es un secreto que el sistema jurídico suele estar un paso -o, varios pasos- por detrás de la realidad, por lo que la progresiva evolución de la regulación en la materia no es más que un reflejo de cómo la sociedad ha ido cambiando, pasando a delimitar el hostigamiento sexual de una forma cada vez más comprensiva.

Ahora bien, con esto no queremos señalar que exista consenso social en cuanto a la definición de hostigamiento sexual y mucho menos respuestas homogéneas ante su ocurrencia; en realidad, el que el número de denuncias formales en la materia haya incrementado demuestra, desde nuestra perspectiva, que existe una mayor interiorización en las víctimas respecto a lo reprochable y proscrito de las conductas que sufren así como de una mayor confianza en el sistema -lo que las anima a formalizar sus denuncias- pero, a su vez, que los hechos lesivos continúan producién-

dose, ello pese a los esfuerzos que desde distintos espacios de la sociedad se buscan desplegar para concientizar a los ciudadanos.

La evolución a la que nos venimos refiriendo recae, además, respecto de las manifestaciones o comportamientos que califican como hostigamiento sexual pues, como sabemos, esta categoría ya no se limita a tocamientos o insinuaciones de carácter sexual, sino que han pasado a incluir, por ejemplo, conductas sexistas -el reforzamiento y propagación de estereotipos de género que se dirigen a suponer la subordinación de un género respecto de otro- o comportamientos en los que no se requiere proximidad física para configurar la falta.

Casualmente, es este último grupo el que llama nuestra atención para efectos de la elaboración del presente ensayo pues, considerando los cambios sociales y organizacionales a los que nos hemos visto obligados a partir de la pandemia del Covid-19, encontramos que es necesario que los empleadores desplieguen esfuerzos para concientizar a sus colaboradores y prevenir situaciones de hostigamiento sexual “a distancia”, pudiendo integrarlo como parte del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme propone la Organización Internacional del Trabajo – OIT en sus más recientes publicaciones sobre la materia.

Conforme a ello, en el presente ensayo abordaremos la evolución del concepto de hostigamiento sexual, así como su estrecha relación con los derechos fundamentales y su inclusión -directa o indirecta- en diversos instrumentos internacionales.

A partir de ello, desarrollaremos algunos ejemplos de conductas de hostigamiento sexual identificadas en el marco de las relaciones laborales durante la pandemia, pasando a analizar si es factible abordar la prevención del concepto desde la óptica de la seguridad y salud en el trabajo.

Finalmente, brindaremos algunas recomendaciones prácticas vinculadas al comportamiento activo que debe tener el empleador en el marco de la normativa sobre prevención y sanción del hostigamiento sexual.

## I. TRASCENDENCIA DE LA PROBLEMÁTICA: VINCULACIÓN DEL CONCEPTO DE PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL CON DERECHOS FUNDAMENTALES Y OBLIGACIONES INTERNACIONALES

Uno de los últimos esfuerzos llevados a cabo en el ámbito internacional con el fin de erradicar lo que la Organización Internacional del Trabajo -en adelante, la “OIT”- denomina “violencia y acoso” del mundo del trabajo ha sido la adopción de dos instrumentos de gran relevancia, a saber, (i) el Convenio 190, *Convenio sobre la violencia y el acoso* -en adelante, el “Convenio 190 OIT”-; y, (ii) la Recomendación 206, *Sobre la violencia y el acoso* -en adelante, la “Recomendación 206 OIT”-, los que fueron adoptados en el marco de la 108ª Conferencia Internacional del Trabajo realizada con ocasión del Centenario de la OIT en junio de 2019.

Aunque, a la fecha, el Convenio 190 OIT no ha sido ratificado por el Estado peruano, en diciembre de 2019 el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dio un primer paso con este fin, convocando una reunión tripartita para dar a conocer a los gremios de empleadores y trabajadores los alcances y beneficios del mismo<sup>1</sup>.

La relevancia que tiene esta iniciativa para la materia que venimos desarrollando es destacable pues, por primera vez, la OIT se refiere de manera expresa a lo que entendemos como “hostigamiento sexual” en el marco de las relaciones de trabajo, aludiendo a él bajo los términos “violencia y acoso”<sup>2</sup>; previamente, la prohibición de este tipo de conductas derivaba de la aplicación de los derechos a la igualdad de trato y prohibición de la discriminación en la esfera del trabajo.

---

1 OIT Lima - Sala de Prensa. (2019). “Perú avanza en el proceso de ratificación del Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo”. 14/09/2020. Organización Internacional del Trabajo. Sitio web: [https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS\\_732752/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_732752/lang-es/index.htm)

2 El literal a) del artículo 1º del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo define el acoso y la violencia en el trabajo como:  
“(…) un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género (...)”.

Otro aspecto relevante del Convenio 190 OIT es que introduce un ámbito subjetivo de aplicación amplio, pues comprende no solo al trabajador en el sentido estricto del término -es decir, personas bajo relación de dependencia y subordinación de un tercero- sino, en general, a las personas que trabajan, incluyendo a las personas en formación, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo. En el mismo sentido, es destacable que el Convenio reconozca que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden ocurrir tanto durante el trabajo, como en relación con el trabajo o como resultado del mismo (artículo 3º del Convenio 190 OIT), señalándose expresamente que podría ocurrir, por ejemplo, durante viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo; o, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.

Sin perjuicio de lo antes señalado, la protección frente a conductas que configuren actos de hostigamiento sexual no es un derecho o una garantía que los Estados estén obligados a reconocer desde el año 2019, sino que podían alegarse a partir de la aplicación de otros derechos contenidos en instrumentos.

Así, por ejemplo, el Convenio 111 de la OIT, *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*, fue adoptado en 1958 por la Conferencia General de la OIT y ratificado por el Perú en agosto de 1970. Este Convenio tiene como fin eliminar cualquier tipo de discriminación en el empleo y ocupación, promoviendo la igualdad de oportunidades y de trato respecto de las personas, eliminando distinciones basadas en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social.

Al respecto, el propio Convenio 111 señala que las medidas a desarrollarse a su amparo recaen sobre un concepto amplio de “empleo y ocupación” pues, de conformidad con lo dispuesto en su artículo 3º, estos términos incluyen tanto el empleo en sí mismo como el acceso a los medios de formación profesional, la admisión en el empleo y las condiciones de trabajo.

Es, casualmente, este último concepto el que permite alegar que, en aplicación del Convenio 111 OIT, los Estados deben garantizar ambientes con condiciones de trabajo seguras, libres de hostigamiento sexual pues afirmar lo contrario significaría mantener una actitud permisiva frente a éste, lo que no es otra cosa que perpetuar una dinámica que históricamente perjudica principalmente al sexo -o género- femenino, situación que atenta contra la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo que debe garantizarse en todo ambiente de trabajo -literal a) del artículo 1º del Convenio-. Recordemos, pues, que de no combatirse el hostigamiento sexual en el trabajo se estaría adoptando una actitud permisiva en cuanto a la creación de condiciones de trabajo hostiles que, desde luego, generan preocupación y angustia e impiden a los/las trabajadores/as concentrarse en su ocupación y desarrollarse en su máxima capacidad.

Inclusive, es relevante señalar que el Convenio 111 OIT ha sido incluido por el Consejo de Administración de esta organización como uno de los ocho convenios promovidos en su *Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, la que fue adoptada en 1998 y tiene como fin comprometer a los Estados Miembros de la OIT a respetar y promover los principios y derechos previstos en los convenios seleccionados, basándose en que su contenido y vigencia efectiva ayudan a garantizar otros derechos en el ámbito del trabajo que, como la propia OIT ha reconocido, son “(...) derechos [que] son condición previa para el desarrollo de los demás (...)”<sup>3</sup>.

Esta situación es destacable pues demuestra que, en el seno de la máxima organización vinculada al trabajo, se entiende que la igualdad de trato y no discriminación, en sus distintas manifestaciones y dimensiones -lo que incluye la proscripción de conductas de hostigamiento sexual en el trabajo-, tiene calidad de derecho universal en el trabajo y debe garanti-

---

3 Oficina Internacional del Trabajo. (2003). Segunda Impresión. *Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. Programa InFocus sobre la Promoción de la Declaración*. Dinamarca: Organización Internacional del Trabajo. p. 7. En: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@declaration/documents/publication/wcms\\_095897.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_095897.pdf)

zarse, independientemente del grado de desarrollo económico de cada país y de aspectos formales y políticos como la ratificación del instrumento.

Por su parte, la Asamblea General de las Naciones Unidas, adoptó en diciembre de 1979 la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, la misma que fue ratificada por el Estado peruano en 1982.

Esta Convención tenía como principal fin evitar toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, garantizando a las mujeres la vigencia de los derechos humanos y las libertades fundamentales que les corresponden por su condición de seres humanos en las distintas esferas de la vida - tanto política como económica, social, cultural y civil-<sup>4</sup>.

Conforme a ello, en lo que se refiere a la esfera del empleo y trabajo, se insta a los Estados a que reconozcan -entre otros derechos<sup>5</sup>- el derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, derecho que puede ser interpretado como la garantía de un ambiente de trabajo seguro, lo que incluye no solo riesgos ocupacionales (es decir, aspectos más propios del núcleo duro de la seguridad y salud en el trabajo como la no exposición al peligro, el uso de equipos de protección personal, la limitación a las largas jornadas, entre otros) sino también la garantía de un lugar de trabajo libre de situaciones que configuren hostigamiento sexual o acoso, en general.

Esta forma de proceder, no obstante, es principalmente interpretativa pues, como hemos señalado, hasta que en el año 2019 se adoptó el Convenio 190 OIT, no existía mención expresa de la prohibición del hostigamiento sexual en instrumentos vinculados al mundo del trabajo.

Con este breve resumen histórico queremos resaltar la importancia de prohibir conductas o actos de hostigamiento sexual en el trabajo, conside-

4 Artículo 1º de la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

5 Entre ellos, los derechos a tener las mismas oportunidades de empleo; a la igual remuneración y prestaciones, así como a la igualdad de trato, respecto al trabajo de igual valor; a la igualdad en materia de seguridad social -entre ellas, jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar-.



rado que se trata de una condición necesaria para garantizar ambientes de trabajo seguros, con condiciones de trabajo acordes a derecho, que permitan, a su vez, garantizar la vigencia de otros derechos que son de carácter y naturaleza fundamental. Recordemos, pues, que los Estados deben velar por la prevalencia del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y ésta solo puede obtenerse si se garantizan las condiciones ambientales adecuadas para el desarrollo personal de cada trabajador(a), lo que implica eliminar cualquier elemento desequilibrante como, por ejemplo, normas que permitan ingresos económicos diferenciados, privilegios o beneficios en función a motivos prohibidos como el sexo o género, así como ambientes de trabajo en los que la “cultura organizacional” sea condescendiente con situaciones que coloquen en desventaja y atenten contra las personas por razón de su sexo o género (bromas, comentarios, interacciones, entre otros), impidiéndoles desarrollar su potencial bajo condiciones igualmente favorables.

Es importante, a su vez, que destaquemos que, si bien el repudio por conductas vinculadas al hostigamiento sexual en el marco de relaciones de trabajo se remonta a muchos años atrás -en el Perú, por ejemplo, el tema fue regulado inicialmente hacia el año 2003 con la publicación de la Ley 27942, *Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual*-, se trata de una materia revalorizada en los años más recientes, pudiéndose señalar como de vital importancia para la causa el movimiento de alcance mundial denominado *#MeToo*, el que hacia finales del año 2017 destapó, en base a testimonios, la existencia de abusos y chantajes de naturaleza sexual en la industria del cine y las artes de Estados Unidos de Norteamérica.

Teniendo como antecedentes una amplia cobertura mediática de las distintas protestas que se daban en el marco del citado movimiento social y la judicialización del caso Harvey Weinstein (el que es, hasta ahora, el caso más grande en materia de hostigamiento sexual en la industria del cine), en el año 2019 la OIT adoptó el Convenio 190, el que es considerado un hito o acontecimiento histórico, pues aborda de manera expresa y frontal la problemática que venimos comentando.

A través de este instrumento internacional, la OIT insta a los Estados Miembro a tener un rol más activo en la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo, pues no solo los compromete a aspectos macro de la política nacional -el deber de aprobar leyes (artículo 6º del Convenio 190 OIT), implementar medidas de prevención (artículo 8º del Convenio 190 OIT) y comprometerse a monitorear y asegurar el cumplimiento de dichas normas- sino que introduce aspectos micro, relacionados con las obligaciones que debieran exigirse a cada empleador que se desenvuelva en el interior de un Estado Miembro (artículo 9º del Convenio 190 OIT): el Convenio prevé que los gobiernos les exijan la implementación de políticas empresariales que aborden la violencia y el acoso en el trabajo, así como la realización de evaluaciones de riesgos y capacitaciones adecuadas en la materia.

Aunque no es nuestra intención realizar un estudio profundo sobre la normativa internacional o el impacto de movimientos sociales en el desarrollo del concepto, no queremos dejar de mencionarlos pues, con la adopción del Convenio 190 OIT y la mayor conciencia que se ha creado gracias a los distintos movimientos, el mundo del trabajo ha dado un giro relevante, el que se espera que en los siguientes años se materialice en acciones concretas en los diferentes países.

## II. LA EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA NORMATIVA PERUANA Y SU DEFINICIÓN ACTUAL

Habíamos señalado que el concepto de hostigamiento sexual fue promovido por la Ley 27942, *Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual*, la que fue promulgada en el año 2003 y hasta el 2018 mantuvo vigente una definición de hostigamiento sexual en la que la reiteración de la conducta, la necesidad de rechazo por parte del receptor y la existencia de jerarquía o una relación de autoridad entre los intervinientes eran elementos característicos<sup>6</sup>.

6 La versión original del artículo 4º de la Ley 27942, *Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual*, señalaba en su numeral 1) que:  
“(...) el hostigamiento sexual típico o chantaje sexual consiste en la conducta física o verbal

No obstante, en setiembre del año 2018 se aprobó el Decreto Legislativo No. 1410, el que tuvo por fin modificar el Código Penal peruano incorporando como delitos diferentes manifestaciones de conductas de acoso de implicancia sexual<sup>7</sup> y, en el ámbito del trabajo, modificó la definición de hostigamiento sexual vigente: el hostigamiento sexual, para ser tal, ya no requería de reiteración de la conducta, del rechazo por parte de la presunta víctima o, inclusive, de que exista un grado de jerarquía o dependencia entre el presunto hostigador y el presunto hostigado.

Al respecto, conviene señalar que la Exposición de Motivos de esta norma alude de manera expresa al derecho a la igualdad -derecho que, como venimos señalando, podría ser alegado para la exigencia de la proscripción del hostigamiento sexual en el trabajo antes de la adopción del Convenio 190 OIT- como base que justifica o respalda la necesidad de la modificación, señalando que:

*"(...) la igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando a las mujeres se las somete a violencia, por su sola condición, como es el caso del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo (...)"<sup>8</sup>.*

De igual forma, la Exposición de Motivos revela que los cambios contenidos en el Decreto Legislativo respondían, entre otros, a la necesidad de cubrir nuevas formas de violencia pues, para la época de su expedición, se constataba que el uso de las nuevas tecnologías permitía ejercer *"(...) un nuevo tipo de violencia psicológica sobre [las] víctimas (...)"<sup>9</sup>*, siendo deber y responsabilidad del legislador reconocer esta situación y la existencia de un "nuevo cauce" que facilitaba la comisión de otra forma de delitos.

---

*reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales (...)"*

- 7 A saber, (i) acoso sexual; (ii) difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual; y, (iii) chantaje sexual.
- 8 Exposición de Motivos del Decreto Legislativo No. 1410. Apartado 4.2. *El Hostigamiento Sexual Laboral y su sanción, a través de la Ley N.º 27942*. p. 7.
- 9 *Ibíd.* Apartado I. *Concordancia con la Ley Autoritativa*. p. 1.

Específicamente, respecto a las modificaciones incorporadas en la Ley 27942, la Exposición de Motivos indica que resultaba necesario precisar el concepto de hostigamiento sexual y optimizar el procedimiento de sanción de este tipo de actos a causa del alto nivel de violencia que se percibe en la sociedad contra las mujeres, en todo ámbito. A nuestro entender, es particularmente relevante que se aclare que, a partir de la comprobación en situaciones reales, se ha verificado que el hostigamiento sexual constituye una forma de violencia en la que “(...) *la jerarquía o los efectos en la relación laboral no [terminan siendo] los que [lo] determinan (...)*”<sup>10</sup>, pues con ello se reitera que, para su constatación, no hace falta que exista subordinación entre los participantes.

En este sentido, es a partir de la modificación contenida en el citado Decreto Legislativo que se incorporan aspectos relevantes para efectos del tratamiento, prevención y sanción del hostigamiento sexual en el trabajo pues, además de modificarse los elementos constitutivos del mismo, se varía el procedimiento de denuncia de actos de esta naturaleza<sup>11</sup>, se introduce expresamente la posibilidad que tienen las víctimas de demandar una indemnización por daños y perjuicios en la vía judicial en determinados supuestos, se incide en la obligación que tienen los empleadores de investigar las denuncias de esta naturaleza, y, se incorpora como supuesto de nulidad el despido de una persona o la no renovación de un contrato de trabajo vinculados a quejas de hostigamiento sexual en el trabajo.

Ahora bien, en julio del año 2019, con la publicación del Decreto Supremo No. 014-2019-MIMP, *Reglamento de la Ley 27942*, el concepto de hostigamiento sexual<sup>12</sup> se perfeccionó, continuando con la tendencia

10 Ibid. Apartado II. *Identificación del Problema*. p. 2.

11 Se prevé un procedimiento específico para aquellos casos en los que el supuesto hostigador fuese el empleador, personal de dirección, personal de confianza o alguna persona con un cargo y/o funciones importantes en la empresa (titular, asociado, director o accionista), permitiendo que la supuesta víctima opte directamente por el pago de una indemnización por despido arbitrario.

12 Artículo 4º de la Ley 27942, *Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual*; y, artículo 6º del Decreto Supremo No. 014-2019-MIMP, *Reglamento de la Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual*.

iniciada por el Decreto Legislativo No. 1410: sumado a los cambios en la definición del concepto, con el Reglamento la configuración del hostigamiento sexual empezó a trascender, inclusive, el ámbito físico y temporal del centro de trabajo pues se pasó a señalar que la conducta o comportamiento que califican como hostigamiento sexual podrían producirse tanto dentro o fuera del centro o lugar de trabajo o, inclusive, fuera de la jornada laboral.

Lo cierto es, pues, que estas normas introducen no solo una nueva tipología de hostigamiento sexual (hablamos no solo de conductas de carácter sexual, sino también de connotación sexual e, inclusive, sexista) sino que, además, el carácter subjetivo y personal que debe primar en la evaluación de cada situación pues, para que se configure el hostigamiento sexual, basta con que la conducta o comportamiento que se alega como tal sea no deseada por la persona a la que se dirige y cree un ambiente intimidatorio, hostil o humillante que la afecte en el marco de su situación laboral.

Finalmente, queremos destacar que, a partir de la publicación del Reglamento, se introduce el “contacto virtual” como parte de la definición de las situaciones que pueden calificar como una conducta de naturaleza sexual en el marco de la normativa de hostigamiento sexual, lo que abre un abanico de posibilidades vinculadas al uso de tecnologías de la información como medios que permiten su comisión. En este sentido, hoy por hoy, el envío de correos electrónicos, mensajería instantánea o la publicación de contenido en grupos o espacios comunales en la red (*blackboards* o *intranet*) son conductas que podrían configurar un supuesto de hostigamiento sexual, quedando tipificadas como conductas prohibidas.

Esta novedosa situación resulta de gran relevancia, sobretudo, en momentos como el actual, en el que las empresas enfrentan la necesidad de mantener vigentes sus actividades haciendo uso del trabajo remoto y, por consiguiente, promoviendo el empleo de diversas herramientas de comunicación a distancia como la clave del éxito de su continuidad operacional. En efecto, si bien es cierto que la tecnología ha ido apropiándose de las relaciones laborales desde hace muchos años -para ello,

basta notar la dependencia que hemos generado respecto del internet, las computadoras o, inclusive, los teléfonos inteligentes en nuestro día a día-, no podremos negar el impulso que habrá dado la pandemia del Covid-19 a la modernización y digitalización de las distintas realidades empresariales las que, incluso con sus particularidades, habrán encontrado en esta nueva realidad un despertar de la era digital.

De cara a ello, y reconociendo que las distintas medidas de distanciamiento social no han sido un factor determinante para la desaparición del hostigamiento sexual laboral<sup>13</sup> pues, a la fecha, el número de denuncias presentadas en esta materia durante el 2020 ante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL ha incrementado en un 400% las registradas durante el año 2019<sup>14</sup>, encontramos necesario abordar la “evolución” de este fenómeno en cuanto a sus manifestaciones en tiempos de distanciamiento social pues, dadas las estadísticas, pese a la nueva realidad, los comportamientos vinculados al hostigamiento laboral no han desaparecido sino que, en realidad, se han transformado para adoptar formas más tecnológicas, como se desarrollará a continuación.

- 
- 13 De conformidad con una Nota de Prensa publicada por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL el pasado 25 de agosto de 2020, en lo que va del año, ha resuelto 484 órdenes de fiscalización sobre hostigamiento sexual y actos de hostilidad en los centros de trabajo, de las cuales el 98% fueron denuncias de los trabajadores y, la diferencia, órdenes ejecutadas en operativos inopinados o sorpresivos a las empresas. En: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2020). *SUNAFIL resolvió 484 órdenes de fiscalización este 2020 sobre hostigamiento sexual laboral y actos de hostilidad*. 14/09/2020. De: Plataforma digital única del Estado peruano. Sitio web: <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/295647-sunafil-resolvio-484-ordenes-de-fiscalizacion-este-2020-sobre-hostigamiento-sexual-laboral-y-actos-de-hostilidad>
- 14 Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2020). *SUNAFIL recibió cerca de 100 denuncias durante el 2019 por hostigamiento sexual en centros de trabajo*. 14/09/2020. De: Plataforma digital única del Estado peruano. Sitio web: <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/219095-sunafil-recibio-cerca-de-100-denuncias-durante-el-2019-por-hostigamiento-sexual-en-centros-de-trabajo>

### **III. LA UTILIZACIÓN DE NUEVAS TECNOLOGÍAS COMO MEDIO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL MARCO DEL VÍNCULO LABORAL Y LA MAYOR EXPOSICIÓN A LAS MISMAS CON OCASIÓN DE LAS MEDIDAS LABORALES DISPUESTAS POR EL COVID-19**

Lo primero que interesa destacar es que, como se ha anunciado ya, el concepto de hostigamiento sexual trasciende a la cercanía o el contacto físico entre los sujetos involucrados pues las conductas o actos de hostigamiento sexual únicamente requieren de alguna forma de comunicación entre el sujeto emisor y el receptor, lo que implica que la misma pueda ser presencial o virtual.

Ahora bien, conviene señalar que la posibilidad de hacer uso de tecnologías de la comunicación como el medio a través del cual se canaliza un acto de hostigamiento sexual no es algo exclusivo del contexto de la pandemia, sino que ha existido desde la fecha en que se desarrollaron dichas herramientas: en efecto, el envío de correos electrónicos o mensajería instantánea (WhatsApp, Telegram, Microsoft Teams, Jabber, etc.), la realización de llamadas o el envío virtual de imágenes y audios, existe desde hace mucho tiempo y su aparición en casos de hostigamiento sexual no es privativa de los ambientes de trabajo remotos que ha generado el Covid-19.

Ciertamente, en nuestra experiencia, el comportamiento de una persona que califica como hostigadora excede al método que vaya a emplear para la comisión de sus actos, los que dependerán, principalmente, de la oportunidad que se tenga y el contexto en el que se sitúen los actores.

Por ello, consideramos que esperar que con ocasión del distanciamiento social la comisión de actos de hostigamiento sexual disminuya resulta precipitado pues su ocurrencia no se debe exclusivamente a la cercanía física. Recordemos, pues, que el hostigamiento sexual en el trabajo se puede manifestar de distintas formas y canalizar a través de distintas vías y que no todas ellas requieren del contacto, bastando una sola comunicación virtual para que, potencialmente, pueda haberse configurado una situación de hostigamiento.

Ahora bien, no obstante lo indicado, es también cierto que las oportunidades de interacción entre las personas se han limitado como consecuencia de las medidas de distanciamiento social adoptadas en el marco del estado de emergencia sanitaria vigente en el país y, ante ello, salvo en los supuestos en los que se haya reactivado el trabajo presencial, es de esperarse que la mayor exposición a las comunicaciones y contacto virtual vuelvan más propenso el uso de tecnologías de la comunicación como medios para concretar conductas de hostigamiento sexual. Esto no significa, insistimos, que se trate de un mecanismo novedoso surgido como consecuencia de la pandemia, sino que ésta, en realidad, crea el contexto adecuado para que el hostigamiento se manifieste de formas distintas al tocamiento indebido.

Por lo indicado, aunque la pandemia del Covid-19 nos lleve a alertarnos ante la posibilidad de que enfrentemos a un mayor número de casos de hostigamiento sexual en uso de medios virtuales, esta es una situación que debiera haberse encontrado prevista desde siempre en la “Política de prevención y sanción del hostigamiento sexual de la empresa”. Sin embargo, al tratarse de un aspecto que podría potenciarse en este contexto, resulta pertinente que la prevención del mismo se resalte a través de la implementación de la normativa interna que regule los derechos y obligaciones aplicables durante el trabajo remoto -o, inclusive, teletrabajo-, señalándose dentro del catálogo de deberes el respeto por los compañeros(as) de trabajo, proveedores, clientes y terceros con los que se tenga contacto con ocasión del vínculo laboral y, sobretodo, enfatizándose que las conductas de naturaleza sexual o sexista que se encuentran prohibidas pueden producirse, inclusive, de forma remota y configurar así una situación indebida que deberá ser sancionada por la empresa.

Ahora bien, ¿qué situaciones podrían ocurrir con mayor frecuencia en esta nueva normalidad? Para nadie es extraño, por ejemplo, el incremento en el uso de aplicativos de video llamadas para reuniones de coordinación o desarrollo de aspectos del trabajo, ya sea internas o con terceros ajenos a la organización. En este contexto, la realización de comentarios vinculados a la vestimenta de las(os) participantes; incurrir en comportamientos físicos



o gestuales de connotación sexual que incomoden al interlocutor -miradas lascivas o actos de exhibición- o, inclusive, la insistencia en el uso de este tipo de comunicación en horarios que no corresponden a la jornada de trabajo -e.g. en horas de la noche o fines de semana- pueden configurar supuestos de hostigamiento sexual en calidad de conducta de naturaleza sexual. Configuraré un acto de hostigamiento sexual en la modalidad de conducta sexista, por ejemplo, que a propósito de la necesidad de llevar cuenta de lo acordado en cada reunión se proponga que la secretaria de actas sea siempre asumida por una mujer pues “son más organizadas” o “es su rol”.

Aunada a estas situaciones, encontramos una que, de igual forma, podría haberse producido antes de la pandemia pero que, en este nuevo contexto, podría ser más proclive por las características de una nueva realidad en la que el desempleo es cada vez más frecuente<sup>15</sup>: la verificación de conductas de hostigamiento sexual cometidas por reclutadores o miembros del departamento de selección de personal de las empresas.

Llamó nuestra atención que en la red social LinkedIn se presenten denuncias de usuarias dando cuenta de situaciones abusivas en las que quienes dicen reclutar personal intenten aprovecharse de su posición para tener un contacto inadecuado con las postulantes. Nos referimos a conductas que pueden ir desde intentos de un acercamiento personal aprovechando que se ha tenido acceso a información de contacto -e.g. nombre completo de la persona, el que permite ubicar a las postulantes en redes sociales como Facebook o Instagram; número de teléfono celular personal de la persona, el que permite intentar conversaciones a través de WhatsApp o llamadas telefónicas- hasta la realización de insinuaciones,

---

15 De acuerdo a información oficial, en el trimestre abril-mayo-junio del año 2020, la población ocupada en el Perú se redujo en -39,6%, lo que se traduce en que 6 millones 720 mil peruanos dejaron de trabajar, en comparación con el mismo periodo del año previo. En: Nota de Prensa. (2020). *La población ocupada del país alcanzó 10 millones 272 mil 400 personas en el II trimestre del 2020*. 14/09/2020. De: Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI. Sitio web: <https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/la-poblacion-ocupada-del-pais-alcanzo-10-millones-272-mil-400-personas-en-el-ii-trimestre-del-2020-12346/>

exigencias o proposiciones de naturaleza sexual a cambio de avanzar en el proceso de selección o beneficiarse con el ofrecimiento -la garantía- de un empleo.

Más allá de que se identifique una falta laboral por el uso indebido de la información obtenida con ocasión del trabajo, el abuso de funciones y la vulneración a las normas de datos personales, encontramos que se trata de una situación que debe ser abordada desde la óptica de las normas de hostigamiento sexual pues puede involucrar a un trabajador de la empresa -personal del área de reclutamiento y selección- o trabajadores de empresas que han sido contratadas para, en nombre de la propia, llevar a cabo procesos de selección, con lo que representan a la empresa de cara al mercado.

Sobre este último aspecto, conviene señalar que el artículo 25° del Decreto Supremo No. 014-2019-MIMP dispone que el ámbito de aplicación en el marco de las relaciones laborales contiene, además de los trabajadores del régimen laboral privado, a las personas bajo modalidades formativas, contratistas y trabajadores de terceros que, con ocasión del trabajo, tengan contacto con el personal propio. A partir de esta definición, no pareciera que una conducta de hostigamiento sexual pudiera cometerse por una persona con la que no se tiene algún vínculo contractual directo en perjuicio, además, de un tercero con el que a la fecha no se tiene relación alguna -en este caso, el/la postulante-.

Pese a ello, de cara a lo dispuesto en el artículo 75°<sup>16</sup> de la misma norma, encontramos que un proceso de selección, debe ser entendido

---

16 Decreto Supremo No. 014-2019-MIMP, *Reglamento de la Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual*.

Artículo 75°.- Procedimiento aplicable a las relaciones de sujeción:

75.1 Los casos de hostigamiento sexual producidos en una relación de sujeción, no regulada por el derecho laboral o por las disposiciones específicas reguladas en la Ley y el presente Reglamento, tales como la prestación de servicios sujetas a las normas del Código Civil, las modalidades formativas, los Programas de Capacitación para el Trabajo, el acceso a centros de educación superior y otras modalidades similares; deben investigarse y sancionarse de conformidad con lo establecido en el Capítulo II del Título II del presente Reglamento, en tanto les resulte aplicable.

75.2 Para tal efecto, la oficina de recursos humanos de la institución donde han sucedido los hechos o la que haga sus veces recibe la denuncia y dicta las medidas de protección

y/o configurar un supuesto de “relación de sujeción”<sup>17</sup> pues, incluso considerando que involucra a un tercero totalmente ajeno a la empresa -postulante-, se tiene que éste se encuentra bajo el poder o influencia del reclutador, quien tiene la posibilidad de permitirle o denegarle el acceso al empleo, lo que denota una evidente situación ventajosa de una de las partes intervinientes.

En este sentido, desde nuestra perspectiva, en situaciones como la descrita debiera activarse el Protocolo vigente en la empresa en la que se ofrece el empleo, con el fin de investigar y generar alguna consecuencia derivada de la comprobación de actos de hostigamiento sexual.

Esta solución es, además, conforme a lo dispuesto en el Convenio 190 OIT el que, como se ha indicado en apartados previos, prevé la protección de distintos colectivos que incluyen a “las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo” (artículo 2º-1) del Convenio).

#### **IV. DE LA NECESIDAD DE ABORDAR LA PROBLEMÁTICA DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO DESDE UNA ÓPTICA DE PREVENCIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Otro aspecto relevante que introduce el Convenio 190 OIT es la incorporación de disposiciones que centran la prevención del hostigamiento sexual en un enfoque en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante “SST”), aspecto poco desarrollado en nuestra legislación.

Efectivamente, el artículo 9º del citado Convenio insta a que los Estados aprueben normas internas que exijan a los empleadores adoptar

---

necesarias. Asimismo, conforma un Comité integrado por dos (2) representantes de dicha oficina y uno (1) del área usuaria, para la evaluación de los hechos denunciados. Tal evaluación debe respetar el derecho de defensa. Una vez concluida la investigación, propone al área correspondiente las sanciones y medidas necesarias para evitar posteriores actos de hostigamiento.

17 De conformidad con lo previsto en el literal j) del artículo 3º del Decreto Supremo No. 014-2019-MIMP, *Reglamento de la Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual*, una “relación de sujeción” se define como “*todo vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicios, formación, capacitación u otras similares, en las que existe un poder de influencia de una persona frente a la otra*”.

medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso -hostigamiento sexual- en el mundo del trabajo, sugiriendo que el Sistema de Gestión de la SST tome en consideración la violencia, el acoso y los riesgos psicosociales asociados a éstos, como riesgos del trabajo.

Como se ha mencionado, a través de este Convenio se exhorta a los Estados a adoptar una política activa sobre esta cuestión, exigiendo a los empleadores que identifiquen los peligros y evalúen los riesgos de la violencia y el acoso -que, en lo que corresponda, incorporen el hostigamiento sexual como uno de los riesgo previstos en el IPER - Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos-, debiendo adoptar medidas de prevención y control y proporcionar información y capacitación acerca de los peligros y riesgos identificados, así como sobre las medidas de prevención y protección correspondientes.

En el mismo sentido, la reciente publicación *Entornos de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso*<sup>18</sup> de la OIT nos presenta un análisis que, desde su introducción, señala que la “violencia y el acoso” -en nuestro caso, en específico, el hostigamiento sexual- no solo amenazan de forma importante la seguridad y salud de los trabajadores sino que, además, pueden constituir una violación de los derechos humanos, siendo incompatibles con los conceptos trabajo seguro y trabajo decente, frente a lo cual se propone que

*“(...) la violencia y el acoso pued[a]n gestionarse a través de medidas de seguridad y salud en el trabajo como, por ejemplo, los marcos normativos, las políticas, los programas y los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (...)”<sup>19</sup>.*

Vemos, pues, que esta propuesta de la OIT dirige sus objetivos a una articulación de la normativa interna que permita que se incorporen riesgos vinculados al hostigamiento sexual como parte del Sistema de

18 Organización Internacional del Trabajo. *Entornos de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso*. Primera Edición. Ginebra: 2020.

19 *Ibíd.* p. 6.

Gestión de la SST, lo que es compatible con las disposiciones nacionales sobre la materia pues éstas definen de forma abierta tanto el concepto de “peligro”<sup>20</sup> como el de “riesgo laboral”<sup>21</sup>.

Efectivamente, considerando que la legislación nacional sobre SST dispone que los empleadores deban realizar evaluaciones periódicas de los diversos riesgos para la salud y la seguridad relacionados al lugar de trabajo con el objetivo de identificarlos, adoptar medidas preventivas y reducirlos, el procedimiento de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos – IPER debería abordar todo tipo de peligros y riesgos laborales existentes, incluyendo factores psicosociales y los peligros y riesgos asociados al hostigamiento sexual (*e.g.* trastornos mentales y de comportamiento, estrés, depresión, hipertensión, etc.).

Ahora bien, desde nuestra perspectiva, es importante que esta propuesta no desconozca que, muchas veces, un determinado puesto de trabajo no lleva inherente, por sí mismo, riesgos específicos en materia de hostigamiento sexual y que, pese a ello, es posible que sean las características del lugar de trabajo, sus integrantes o, inclusive, el sector de la actividad de la empresa, las que exponen a las personas a un mayor riesgo.

En estos casos, en vista de que el IPER es un documento que debe responder a la realidad de cada empresa y se determina, entre otros, en función al ambiente laboral, consideramos que el mismo deberá reconocer que son estas características -y no las propias de las funciones del puesto de trabajo- las que contribuyen a aumentar las probabilidades de que se produzcan casos de hostigamiento sexual y, por ello, las incorpore a la matriz.

---

20 El Glosario de Términos previsto en el Decreto Supremo No. 005-2012-TR, *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*, define el concepto “Peligro” como “*situación o característica intrínseca de algo capaz de ocasionar daños a las personas, equipos, procesos y ambiente*”.

21 El Glosario de Términos previsto en el Decreto Supremo No. 005-2012-TR, *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*, define el concepto “Riesgo Laboral” como “*probabilidad de que la exposición a un factor o proceso peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión*”.

## V. ASPECTOS PRÁCTICOS Y RECOMENDACIONES PARA EL EMPLEADOR ANTE EL CAMBIO DE PARADIGMA EN LA FORMA CÓMO SE PRESTAN SERVICIOS

Con la finalidad de contribuir a la reflexión sobre la materia y a mejorar el sistema de prevención y sanción del hostigamiento sexual en tiempos de distanciamiento social y trabajo remoto o a distancia, a continuación, señalaremos algunos aspectos que consideramos relevantes para el diseño de las políticas internas en esta materia:

- a. Es necesario validar que el Protocolo de atención e investigación de denuncias en materia de hostigamiento sexual sea acorde a la nueva realidad de las empresas, permitiendo un procedimiento amigable y virtual que no resulte una traba o desincentive la presentación de denuncias.
- b. Las empresas deberán facilitar las herramientas y oportunidades para que el Comité de Intervención contra el hostigamiento sexual pueda reunirse cuando sea necesario y que la dinámica del mismo sea adaptada a la nueva realidad.
- c. Las empresas deberán garantizar la realización de las capacitaciones correspondientes en la materia -tanto a los trabajadores como a los miembros del Comité-, las que recomendamos se enfoquen en las situaciones que pueden ocurrir en la nueva realidad, siendo sumamente relevante dar a conocer (i) que el hostigamiento sexual se puede manifestar bajo un número muy amplio de posibilidades, muchas de las cuales no se limitan de forma alguna a la cercanía física o a la necesidad de tocar a la otra persona; y, (ii) que existe un procedimiento y canal de queja para estos efectos, los que serán atendidos con la rigurosidad necesaria.
- d. En este nuevo contexto, será muy importante trabajar en adaptar -en lo que fuera necesario- los canales de queja existentes, así como difundirlos periódicamente entre los colaboradores.

Para estos efectos, se sugiere revisar que su acceso es sencillo, así como designar a algún miembro del equipo de Recursos

- Humanos o del área de *compliance* de la empresa para que se encargue de su seguimiento constante y revisión periódica de la efectividad de los pasos o procedimiento a seguir para, en base a la experiencia, poder implementar mejoras sobre el mismo.
- e. Dado que nos enfrentamos a una nueva forma de organización del trabajo que puede llevar consigo una mayor proclividad a cierto tipo de manifestaciones del hostigamiento sexual, puede resultar útil aprender en base a la experiencia, propia o de terceros, para lo cual se sugiere recopilar información pertinente, analizando las quejas o denuncias que pudieran haberse presentado en la empresa, notas de prensa, información que pudiera compartirse en asociaciones comerciales y grupos empresariales o por organizaciones gubernamentales para conocer la vulnerabilidad frente al hostigamiento sexual en la industria específica o en la sociedad en general, estando atentos e identificando las tendencias sobre la materia.
  - f. Finalmente, recomendamos que para futuras actualizaciones del Sistema de Gestión en la SST se evalúe y consideren los riesgos asociados a la exposición al hostigamiento sexual laboral, pues es importante que las empresas entiendan que la salud de los trabajadores no solo responde a un estado físico, sino que abarca situaciones psicológicas y mentales que podrían verse afectadas y perjudicar gravemente a las personas como consecuencia de conductas que configuren un ambiente de trabajo y/o condiciones de trabajo hostiles.

## CONCLUSIONES

- i. Aunque el concepto de hostigamiento sexual en el marco de relaciones laborales tiene un desarrollo relativamente reciente, siempre ha existido la posibilidad de identificar que el mismo formaba parte de otros derechos reconocidos como fundamentales en el mundo del trabajo *-i.e.* la igualdad de trato y no discriminación- y que, por tanto, su vigencia, aunque implícita, estuvo siempre garantizada.

- ii. El papel de la educación en materia de prevención y sanción del hostigamiento sexual es sumamente relevante pues, al ser un fenómeno que se desprende del comportamiento humano, es necesario concientizar a los trabajadores en la importancia de su eliminación: se debe educar en desapprendre conductas nocivas, valorando la importancia del rol empresarial en la vida de las personas y la gran cantidad de horas diarias que éstas invierten en sus ocupaciones, lo que puede aprovecharse de manera positiva para un fin social más trascendental.
- iii. La prevención y sanción del hostigamiento sexual en el trabajo deben ser considerados requisitos en todo sistema jurídico pues son una garantía del empleo bajo condiciones adecuadas y seguras y, a nivel macro, de la vigencia del trabajo decente.
- iv. En el marco de la creciente importancia que está asumiendo en nuestra legislación la vigencia de espacios en el trabajo en los que se garantice la igualdad y no discriminación de la mujer trabajadora -prueba de ello, el impulso a las normas de equidad salarial y hostigamiento sexual o, inclusive, Proyectos de Ley relativos a una protección especial de la mujer gestante y la madre trabajadora<sup>22</sup>-, resulta necesario que las acciones de los empleadores frente al hostigamiento sexual no se limiten a ser reactivas o reparadoras sino que se diseñe un sistema de gestión preventivo de cara a estas situaciones.

Recordemos, además, que la normativa vigente prevé no solo la obligación empresarial de sanción del hostigamiento sexual sino también su prevención y, por ello, el diseño de las políticas internas de las empresas debe dirigirse a anticipar situaciones de esta naturaleza.

---

22 Recientemente, el Proyecto de Ley No. 04984/2020-CR, presentado el 01 de abril de 2020 por Podemos Perú, propone suprimir la condición de afiliación del titular del seguro al momento de la concepción para recibir las prestaciones de maternidad previstas en la Ley 26790, *Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud*.



- v. Finalmente, es un imperativo tener en consideración que existe un conjunto de factores propios del clima organizacional de las empresas (*e.g.* la justificación de conductas sexistas; la permisividad con bromas vinculadas al sexo o género o a los estereotipos; el mantenimiento de estructuras patriarcales o de una verticalidad rígida; la crítica frente al ejercicio de derechos y espacios vinculados con la familia y los hijos y su identificación con el rol de la mujer en la sociedad; entre otros) que coadyuvan a que el hostigamiento sexual continúe vigente, frente a lo cual surge la necesidad de que, desde los mandos más altos de una organización, se emprenda una tarea de remoción de estas estructuras de cara a lograr un cambio real que pueda perdurar en el tiempo.