



**AGENDA
LAB**

Día de la Lucha contra el Hostigamiento Sexual en el Ámbito Laboral

Cada 27 de febrero se conmemora en el Perú el Día de la Lucha contra el Hostigamiento Sexual en el Ámbito Laboral, una fecha que nos invita a reflexionar sobre la importancia de contar con espacios de trabajo seguros, respetuosos y libres de violencia.

Más allá de la conmemoración, esta fecha es una oportunidad para que las empresas revisen si están cumpliendo adecuadamente con sus obligaciones legales en materia de prevención y atención del hostigamiento sexual laboral.

Cifras que preocupan

De acuerdo con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), durante el año 2025 se registraron 1,840 denuncias por hostigamiento sexual en el ámbito laboral privado a través de su Plataforma de Registro de Casos.

- ✓ 1,678 denuncias fueron presentadas por mujeres.
- ✓ 159 por hombres.
- ✓ 3 personas no precisaron su género.

Lima concentró 1,050 casos, seguida por La Libertad (142) y Callao (114). Los sectores con más denuncias incluyen restaurantes, call centers, comercio minorista y administración pública.

¿Qué obligaciones tienen las empresas?

La normativa laboral establece obligaciones claras para los empleadores. A continuación, resumimos las principales:

1. Los empleadores deben promover y establecer en el lugar de trabajo medidas de prevención y sanción del hostigamiento sexual.
2. En las empresas con más de veinte (20) trabajadores, se deberá conformar un "Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual", el cual recibirá las quejas o denuncias, dictará medidas de protección, investigará, entre otras funciones. De no existir tal número de trabajadores, se deberá elegir un "Delegado contra el Hostigamiento Sexual".
3. Se deberá contar con una "Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual", que deberá ser comunicada a todos los trabajadores.
4. Los empleadores deberán brindar capacitaciones a los trabajadores sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual en la empresa.
5. Difundir los canales de queja o denuncia que permitan abordar los casos de hostigamiento sexual, señalando, entre otros aspectos, la información básica del procedimiento.

¿Por qué es importante cumplir?

El incumplimiento de estas obligaciones puede generar:

- ✓ Multas por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).
- ✓ Procesos judiciales.
- ✓ Daño reputacional.
- ✓ Afectación al clima laboral y productividad.

Pero, sobre todo, implica una falla en la protección de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

Si requieren apoyo para revisar su nivel de cumplimiento, actualizar su política interna, conformar el comité o capacitar a su personal, quedamos a su disposición para acompañarlos en la implementación de un sistema preventivo sólido y alineado con la normativa vigente.



En caso tenga alguna consulta,
puede contactar con: **Carlos Margary**
cmargary@srpmlegal.pe

S SALAS RIZO PATRON
& MARGARY ABOGADOS