

Estudio Echecopar.

Asociado a Baker & McKenzie International

La lucha contra el acoso en el ámbito laboral como un objetivo de compliance

Mónica Pizarro

4 de diciembre de 2018





Agenda

1	Ambiente seguro de trabajo	3
2	Acoso sexual	6
3	Acoso laboral	11
4	Riesgos frente a casos de acoso sexual y laboral	17

**Ambiente seguro
de trabajo**

Ambiente de trabajo seguro y libre de acoso

Entre las diversas obligaciones que el ordenamiento impone a los empleadores, está la obligación de proveer un ambiente seguro y libre de acoso (laboral y/o sexual) a sus trabajadores.

Específicamente, el empleador tiene las siguientes obligaciones:



Obligación de
prevenir



Obligación de
capacitar



Obligación de
investigar



Obligación de
tomar medidas
correctivas

Ambiente de trabajo seguro y libre de acoso

Para construir un ambiente de trabajo seguro los trabajadores y su empleador deben comprometerse a seguir un proceso de mejora permanente que garantice:

- La salud y la seguridad concernientes al ambiente físico de trabajo.
- La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo.



Acoso sexual

¿Cuándo se produce un caso de acoso sexual?

En cualquiera de las siguientes circunstancias:

1 Se ha producido una conducta de naturaleza sexual o sexista no deseada, que genera un ambiente intimidatorio, hostil o humillante para la víctima del hostigamiento.

2 Se ha producido una conducta de naturaleza sexual o sexista no deseada que puede afectar la situación laboral de la víctima de hostigamiento.

Definiciones

Definiciones “Comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo”.

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

“Comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil”.

Recomendación General núm. 19. Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres (CEDAW)

¿Qué es acoso sexual?

Los comportamientos que se califican como acoso sexual pueden ser de naturaleza:

- Física: violencia física, tocamientos, acercamientos innecesarios.
- Verbal: comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas.
- No verbal: silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos.

¿Qué es acoso sexual?: EJEMPLOS

- Contacto físico innecesario y no deseado.
- Observaciones molestas y otras formas de acoso verbal.
- Miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad.
- Petición de favores sexuales.
- Insultos, observaciones, bromas e insinuaciones de carácter sexual.
- Comentarios, bromas, gestos o miradas sexuales.
- Manoseos, jalones o pellizcos en forma sexual.
- Restregar a la víctima contra alguien de un modo sexual.
- Propagar rumores sexuales acerca de la víctima.
- Jalar la ropa de manera sexual.
- Mostrar, dar o dejar imágenes sexuales, fotografías, ilustraciones, mensajes o notas sexuales.
- Escritos, mensajes (pintas, grafitis) sexuales acerca de la víctima, en paredes de los baños, vestuarios, etc.
- Forzar a besar a alguien o a algo más que besar
- Llamar a la víctima “gay” o “lesbiana”.
- Espiar mientras se cambia o está encerrada en un sanitario.
- Utilizar o exhibir material pornográfico.

Reciente modificación legislativa en materia de acoso sexual

Para que una conducta sea calificada como hostigamiento sexual ya no será necesario:



El rechazo de la víctima hacia las conductas de hostigamiento denunciadas

La reiteración de las conductas de hostigamiento denunciadas.

¿Qué acciones puede tomar un trabajador víctima de acoso sexual?

- Seguir el procedimiento interno de denuncia que exista dentro de la empresa
- Si el hostigador es el empleador, personal de dirección, personal de confianza, director o accionista o si la empresa omite iniciar una investigación o adoptar las medidas de protección, prevención y sanción correspondientes: Demandar el cese de hostilidad o darse por despedido y solicitar el pago de la indemnización por despido.
- Solicitar una indemnización adicional por los daños y perjuicios sufridos (por ejemplo, por el daño moral).

Procedimiento de Investigación de denuncias de acoso sexual



Acoso laboral

¿Cuándo se produce un caso de acoso laboral?

A efectos de identificar si una conducta califica como acoso laboral deberá observarse si esta presenta las siguientes características:



Es intencional



Es sistemática y reiterada en el tiempo



Causa ambiente incómodo para el trabajador acosado

Regulación en materia de Acoso laboral

En el Perú el acoso laboral no ha sido regulado de manera específica por una sola norma. Sin embargo, en la actualidad existen disposiciones dispersas que tratan esta materia:

1

El inciso g) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral La Ley, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, califica como un acto de hostilidad "los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador".

Regulación en materia de Acoso laboral

2

El artículo 56° de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y el artículo 103° del Reglamento de dicha norma, establecen que los empleadores están obligados a garantizar que los riesgos psicosociales no afecten la salud de sus trabajadores.

Dicha obligación comprende el deber de prevenir y sancionar el acoso laboral, en tanto esta situación genera en el personal afectado cuadros de estrés y diversas afecciones psicológicas.

3

El inciso 3) del artículo 84° del Reglamento de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar establece la obligación de reubicar a las trabajadoras víctimas de violencia, sea psicológica (ej. acoso laboral) o física, acontecida en el ámbito laboral.

¿Qué acciones puede tomar un trabajador víctima de acoso laboral?

- Seguir procedimiento interno de denuncia de la empresa.
- Seguir procedimiento de cese de hostilidad
- Demandar pago de indemnización de por daños y perjuicios.

**Riesgos frente a
casos de acoso
sexual y laboral**

Efectos negativos para el empleador

- Disminución de la productividad de la empresa debido a:
 - peligro del trabajo en equipo,
 - desmotivación,
 - absentismo.
- Alta rotación de recursos humanos.
- Gastos por procedimientos administrativos e indemnizaciones.
- Dificultad para llenar las vacantes en aquellos lugares de trabajo señalados por problemas de acoso sexual.
- Deterioro de las relaciones laborales.

Riesgos

Si una empresa no cumple con su obligación de proveer un ambiente seguro y libre de acoso (laboral y/o sexual) a sus trabajadores y/o no cumple con tomar las medidas pertinentes para investigar y sancionar a los responsables se ve expuesta a:



**Riesgos
reputacionales**



**Demandas
judiciales**



**Multas
administrativas**

¿Cómo podemos mitigar estos riesgos?

Implementar una política contra el acoso sexual y laboral

Capacitar al personal en materia de prevención de acoso laboral y sexual

Dar inicio a los procesos de investigación a penas se presente una denuncia

Diseñar procesos de denuncia e investigación que se adecuen a la empresa

Conducir procedimientos de investigación de casos de acoso (sexual y laboral) sin incurrir en prejuicios de género

Estudio Echecopar.

Asociado a Baker & McKenzie International

www.bakermckenzie.com

Estudio Echecopar asociado a Baker & McKenzie International, una firma de abogados global de la que forman parte firmas de abogados en todo el mundo. De acuerdo con la terminología comúnmente usada en organizaciones de prestación de servicios profesionales, el término "Socio" se refiere a aquellas personas que son socios o equivalentes a socios de dichas organizaciones. Asimismo, el término "oficina" se refiere a cualquier oficina de dichas firmas de abogados.