



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de Derecho y Ciencias Políticas

“ANÁLISIS DEL PRINCIPIO DE DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS EN LAS POLÍTICAS INTERNAS DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE LAS EMPRESAS DEL DEPARTAMENTO DE LA LIBERTAD, 2018-2021”.

Tesis para optar el título profesional de:

Abogada

Autora:

Erbrish del Carmen Sanchez Ruiz

Asesor:

Mg. Maria Eugenia Tamariz Heredia

Trujillo - Perú

2021

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS

El asesor Mg. Maria Eugenia Tamariz, docente de la Universidad Privada del Norte, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Carrera profesional de DERECHO, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación y desarrollo de la tesis de los estudiantes:

- Sanchez Ruiz Erbrish del Carmen

Por cuanto, **CONSIDERA** que la tesis titulada: “Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021”, para aspirar al título profesional de: **ABOGADO** por la Universidad Privada del Norte, reúne las condiciones adecuadas, por lo cual, **AUTORIZA** al o a los interesados para su presentación.



Mg. Maria Eugenia Tamariz

Asesor

ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Los miembros del jurado evaluador asignados han procedido a realizar la evaluación de la tesis de los estudiantes: Sanchez Ruiz Erbrish del Carmen, para aspirar al título profesional con la tesis denominada: “Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021”

Luego de la revisión del trabajo, en forma y contenido, los miembros del jurado concuerdan:

Aprobación por unanimidad

Aprobación por mayoría

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Desaprobado

Firman en señal de

conformidad:

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos

Jurado

Presidente

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos

Jurado

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos

Jurado

DEDICATORIA

La presente investigación se la dedico a mis padres por su infinito apoyo y amor incondicional.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por guiar mis pasos académicos.

A mis padres, por su apoyo y aliento durante todo el iter de la carrera profesional.

Y a mi asesora, por su acompañamiento constante en el desarrollo de la investigación.

Tabla de contenidos

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS.....	2
ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
ÍNDICE DE TABLAS.....	7
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS.....	9
RESUMEN.....	10
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	35
CAPÍTULO III. RESULTADOS	45
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	86
REFERENCIAS	148
ANEXOS	154

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01. Selección de la muestra.....	36
Tabla N° 02. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	37
Tabla N° 03. Técnicas y métodos de análisis de datos.....	38
Tabla N° 04. Aspectos éticos en la recolección y análisis de datos.....	42
Tabla N° 05. Características de la muestra.....	43
Tabla N° 06. Estructura de “Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas” del año 2011	45
Tabla N° 07. Parámetros, componentes esenciales y características de la debida diligencia.....	48
Tabla N° 08. Metodologías para implementar la debida diligencia en derechos humanos.....	50
Tabla N° 09. Derechos humanos que se vulneran con el hostigamiento sexual.....	53
Tabla N° 10. Instrumentos internacionales relativos al hostigamiento sexual dentro del sistema universal y regional de protección de los derechos humanos.....	55
Tabla N° 11. Normas que regulan el hostigamiento sexual en el trabajo en el Perú.....	58
Tabla N° 12. Aspectos regulados en materia de prevención y sanción del hostigamiento sexual laboral en la normativa vigente.....	59
Tabla N° 13. Ranking por frecuencia del detalle de las falencias en la normativa de hostigamiento sexual.....	65
Tabla N° 14. Ranking por frecuencia del detalle de los perjuicios empresariales derivados de las falencias en la normativa de hostigamiento sexual.....	67
Tabla N° 15. Contenido y características de las Políticas internas de hostigamiento sexual laboral.....	69
Tabla N° 16. Estructura general de las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad.....	69
Tabla N° 17. La prevención del hostigamiento sexual en las políticas internas de las empresas del Departamento de La Libertad.....	73
Tabla N° 18. Beneficios de la aplicación del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas de prevención y sanción del hostigamiento sexual.....	79

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

Tabla N° 19. Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad.....80

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Gráfico N° 01. ¿Existen falencias en la normativa de hostigamiento sexual?.....65

Gráfico N° 02. ¿Las falencias normativas sobre hostigamiento sexual pueden causar perjuicios a las empresas?.....66

Figura N° 01. Procedimiento de recolección, tratamiento y análisis de datos.....41

Figura N° 02. Prevención del hostigamiento sexual laboral en el sector privado: obligaciones empresariales.....62

Figura N° 03. Procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el sector privado.....63

Figura N° 04. Sanción del hostigamiento sexual en el sector privado.....64

RESUMEN

El hostigamiento sexual es una problemática frecuente en las organizaciones empresariales que afecta un cumulo de derechos humanos de sus principales víctimas: las mujeres. La relevancia de este tipo de violencia justifica la presente investigación, que aborda al hostigamiento sexual en el trabajo a partir de las políticas internas aprobadas por las empresas. El objetivo es determinar si las empresas del departamento de La Libertad, a través de las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual, aplican el principio de debida diligencia en de derechos humanos, 2018-2021. Para tal efecto se ha utilizado la metodología cualitativa por el enfoque, correlacional según su alcance y transversal según su diseño; elaborándose entrevistas aplicadas a especialistas reconocidos del medio y analizando políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas de La Libertad, con la observancia de los aspectos éticos correspondientes. Los resultados han arrojado que las empresas del departamento de La Libertad, a través de las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual, no aplican el principio de debida diligencia en derechos humanos, 2018-2021; por cuanto no establecen un compromiso institucional de tolerancia cero frente al hostigamiento sexual, no identifican, previenen y mitigan los riesgos asociados al hostigamiento sexual en el centro de trabajo.

Palabras clave: política, hostigamiento sexual, debida diligencia, derechos humanos.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A nivel internacional, es creciente el interés en la protección y garantía de los derechos humanos en las empresas. Tanto es así que, en los últimos años, a partir de la adopción, en el 2011, de “Los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”, por parte del Consejo de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), no solo las leyes sino también las conductas empresariales han experimentado grandes cambios en ese campo.

Este instrumento internacional se cimienta en tres pilares: proteger, respetar y remediar. Proteger contra violaciones de derechos humanos, como deber del estado, incluyendo las violaciones cometidas por las empresas. Respetar los derechos humanos con reconocimiento internacional, como responsabilidad de las empresas, mediante la adopción de la debida diligencia en materia de derechos humanos. Y remediar, las consecuencias negativas derivadas de tales violaciones a los derechos humanos, de forma adecuada e integral a través de recursos jurídicos y no jurídicos (Cantú Rivera, 2015).

El principio de debida diligencia en materia de derechos humanos forma parte del mencionado instrumento internacional de la ONU, siendo definido como el proceso por el cual las empresas realizan una evaluación del impacto real y potencial de sus actividades económicas sobre los derechos humanos y su actuación ante las posibles vulneraciones, con el fin de identificar, prevenir, mitigar y responder a las consecuencias negativas derivadas de tal situación (Naciones Unidas, 2011).

Este principio, si bien es cierto, no está reconocido taxativamente en la Constitución Política y en la legislación nacional, eso no implica que no pueda ser

aplicado a las empresas reguladas por el ordenamiento jurídico peruano, ya que, se encuentra subsumido en el deber de respetar los derechos humanos. Como indica (Naciones Unidas, 2011), “La responsabilidad de respetar los derechos humanos constituye una norma de conducta mundial aplicable a todas las empresas, dondequiera que operen. Existe con independencia de la capacidad y/o voluntad de los Estados de cumplir sus propias obligaciones de derechos humanos y no reduce esas obligaciones. Se trata de una responsabilidad adicional a la de cumplir las leyes y normas nacionales de protección de los derechos humanos” (p.20). Es decir, el principio de debida diligencia en materia de derechos humanos es exigible a todas las empresas, por ser una norma de conducta mundial obligatoria amparada en la normativa internacional de los derechos humanos.

Por otro lado, se tiene a una problemática global que se comporta como un virus silencioso que ataca a sus víctimas, afectando sus derechos fundamentales, en diversos espacios, entre ellos el laboral. Estamos hablando del hostigamiento sexual en el trabajo.

El hostigamiento sexual o acoso sexual, como es llamado en diferentes países, es “una forma de discriminación por motivos de sexo, una violación de los derechos fundamentales en el trabajo y una forma de violencia de género” (Defensoría del Pueblo, 2018, pág. 11).

Este fenómeno, en específico, constituye una forma de violencia que afecta preponderantemente a las mujeres (La República, 2018; El Comercio, 2018; Gestión, 2019) y se manifiesta a través de conductas de connotación sexual o sexista no deseadas por parte de las víctimas, vulnerando un abanico de derechos humanos de forma simultánea, como son la dignidad, integridad, igualdad, intimidad, honor, entre otros (Balta Varillas, 2005; Blancas Bustamante, 2013; Guerrero Castillo, 2016;

Laiza Otiniano, 2018; Lopez Castillo, 2017; Piñeyro, Medina, & Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y Seguridad Social, 2009).

Según un estudio de Datum Internacional, el Perú ocupa el segundo lugar de América en casos de acoso sexual a mujeres, de las cuales un 14% señalan haber sido víctimas de acoso sexual en el trabajo (El Comercio, 2018). Asimismo, según cifras del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el año 2015, se recibieron 235 consultas sobre hostigamiento sexual (La República, 2018) y en el periodo de octubre de 2018 a febrero de 2019 se atendieron 115 casos, siendo relevante mencionar que el 100% de los denunciados fueron hombres y el 97.4% de denunciantes fueron mujeres (Gestión, 2019). En el 2019, se reportaron 481 denuncias por el Ministerio de Trabajo y 96 denuncias por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral -SUNAFIL (Radio Programas del Perú - RPP, 2020). En el 2020, la SUNAFIL registró 780 denuncias por hostigamiento sexual en el trabajo (periodo marzo - diciembre) y en el 2021 (periodo enero - febrero) registró 159 denuncias del mismo tipo (El Comercio, 2021).

Como se desprende de lo anterior, las empresas peruanas han sido uno de los principales escenarios de los casos de hostigamiento sexual, viéndose involucradas incluso en escándalos corporativos que amenazaban su reputación.

A modo de ejemplo, en el año 2018, la empresa de publicidad española “Sr. Burns” con sede en Perú, se vio implicada en una crisis reputacional por pronunciamientos de acoso sexual que involucraban a su entonces gerente y a otros empleados (Semana Económica, 2019). De acuerdo con la citada fuente, la agencia de publicidad perdió a 40 empleados y a clientes varios.

Al respecto, es de señalar que, en el Perú, está vigente la Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual del año 2003, Ley N° 27942, recientemente modificada en el 2018, y su nuevo Reglamento que data del 2019.

Sin embargo, a pesar de que el Reglamento de la Ley de hostigamiento sexual aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP establece las reglas generales para la prevención, protección y sanción contra el hostigamiento sexual, las cuales, en la práctica, se ven reflejadas en las políticas internas sobre hostigamiento sexual; estas son insuficientes para prevenir el hostigamiento sexual y garantizar a los trabajadores el derecho a un ambiente laboral saludable y armonioso.

A dicha situación, hay que añadirle la pandemia del covid-19, que ha acelerado el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), creando con ello un nuevo escenario de comisión de este tipo de conductas: el trabajo remoto. El trabajo remoto se ha convertido en una plataforma más para la configuración de casos de hostigamiento sexual en el trabajo, conforme se desprende de las estadísticas del año 2020, las cuales superan a la del año anterior.

Tales datos ponen de relieve el importante papel que tienen las empresas frente al hostigamiento sexual laboral, quienes tienen el deber de prevenir y sancionar estos casos en sus centros de trabajo.

En ese sentido, es válido cuestionarse si las empresas aplican el principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual. El cuestionamiento se basa en la necesidad, que muestran las estadísticas, de prevenir los casos de hostigamiento sexual y en la gravedad de la afectación a los trabajadores en sus derechos humanos, como señalan los doctrinarios. Adicionalmente, se debe considerar que los escándalos corporativos por hostigamiento sexual pueden causar graves impactos en la empresa como costos

en el valor de la marca o reputacionales, disminución de productividad de la víctima y el hostigador, pérdida de clientes y personal, asunción de multas por infracciones administrativas, entre otras (Donoso & López, 2016; Palomino, 2012; Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, 2011; Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019).

El principio de debida diligencia se muestra como la herramienta más idónea para lograr dichos fines. Tal como lo manifiestan (Carneiro Freire, Cordero Sanz, Cordero Sanz, & Martín Hernando, 2013), “el hecho de proceder con la Debida Diligencia en materia de DDHH debería reducir el riesgo de conflictos, y por tanto de campañas sociales, sanciones administrativas o acciones judiciales contra las empresas por complicidad en la vulneración de DDHH, ya que les permite mostrar que tomaron todas las medidas razonables para evitarlo (...)” (p.32).

Entonces, resulta trascendente abordar la problemática del hostigamiento sexual en el trabajo desde el principio de debida diligencia en de derechos humanos. Estudio que se realizará dentro de la línea de investigación de la carrera de Derecho “Desarrollo sostenible y gestión empresarial”, específicamente en la sub línea “Actividad empresarial sostenible”.

Es de resaltar que, esta investigación se justifica por razones de índole práctica y teórica. La relevancia práctica se sustenta en la necesidad de coadyuvar a evitar la vulneración de los derechos humanos de los trabajadores por razones de hostigamiento sexual, así como prevenir las consecuencias negativas de tal situación en las empresas. Aparte de ello, se fundamenta en la contribución al cumplimiento del Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021 aprobado mediante Decreto Supremo 002-2018-JUS, que tiene como lineamiento estratégico N° 5: “implementación de estándares internacionales sobre empresas y derechos

humanos”, y como acción estratégica: implementar de manera progresiva los Principios Rectores de la Organización de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos; al cumplimiento de la Política Nacional de Empleo Decente aprobada mediante Decreto Supremo N° 013-2021-TR, cuyo objetivo prioritario N° 5: “incrementar la igualdad en el empleo de la fuerza laboral potencial”, tiene como lineamiento N° 5.1: implementar instrumentos efectivos en contra del hostigamiento sexual laboral y la discriminación en la población laboral por razones de género, origen étnico-racial, discapacidad, grupo etario y otras; y al cumplimiento del objetivo de desarrollo sostenible N° 08: “Trabajo decente y crecimiento económico”.

Y la relevancia teórica se ve representada por los diversos antecedentes internacionales y nacionales relacionados con el tema de investigación.

- Antecedentes internacionales: (i) el artículo titulado “El papel de las Empresas y de los Estados en la debida diligencia en derechos humanos”; (ii) el artículo nombrado “Vivencia del acoso sexual en el trabajo, afrontamiento y respuesta institucional. Caso funcionarias policiales en Venezuela”; (iii) el artículo titulado “Acoso sexual en México: Análisis y propuestas”.
- Antecedentes nacionales: (i) la tesis denominada “El deber de prevención del empleador frente al acoso moral o mobbing: Análisis comparado de la regulación peruana y española”; (ii) la tesis denominada “La implementación de los principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos en el Perú: un análisis del instrumento internacional desde el contexto peruano”.

Finalmente, esta investigación también se justifica por el aporte al conocimiento jurídico derivado del estudio de las variables de investigación que beneficiará a los estudiantes, docentes, tesisistas, posgraduados, y demás académicos que estén realizando estudios científicos en la línea de investigación antes mencionada.

1.2. Marco Teórico

1.2.1. Hostigamiento sexual en el trabajo

1.2.1.1. Tratados internacionales vinculados al hostigamiento sexual

A nivel internacional se han celebrado convenios para erradicar la violencia contra las mujeres y la discriminación contra las mismas. Los instrumentos más destacados son: la Convención Interamericana para Prevenir y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belém do Pará, ratificada por el Perú con fecha 6 de abril de 1996; la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ratificada por el Perú con fecha 13 de setiembre de 1982; y el Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la discriminación (empleo y ocupación), ratificado por el Perú con fecha 10 de agosto de 1970.

Sobre ello, es importante resaltar que, para la Convención de Belém do Pará, la violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica que tenga lugar en la comunidad y que comprende el acoso sexual en el lugar de trabajo (Organización de los Estados Americanos, 1994).

Estos refuerzan los diversos instrumentos internacionales sobre derechos humanos como la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, los cuales consagran que los derechos contemplados son de goce igualitario para hombres y mujeres.

De fecha más reciente es el Convenio N° 190 de la Organización Internacional de Trabajo - Convenio sobre la violencia y el acoso, que se

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021
aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurran durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo. (Organización Internacional del Trabajo, 2019)

1.2.1.2. Concepto

El hostigamiento sexual laboral es una forma específica de violencia de género, una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores, en especial de las trabajadoras, un problema de seguridad y salud en el trabajo y una de las manifestaciones más frecuentes de las relaciones de poder en el trabajo (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2017).

El Ministerio de la Mujer (2011) adiciona que el hostigamiento sexual se basa en la discriminación de la mujer. En sus términos:

Desde el enfoque de derechos humanos y género, el hostigamiento sexual es una forma de violencia de género y manifestación de discriminación, pues refleja un trato excluyente basado en el criterio de la superioridad o preeminencia de un sexo sobre el otro. (p.7)

Asimismo, el mencionado Ministerio, indica que desde un plano laboral el hostigamiento sexual es una violación del derecho a un trabajo decente y un acto de discriminación en el empleo.

El hostigamiento sexual en la medida que se produce en el ámbito del trabajo, representa una violación del derecho de trabajar en un ambiente digno y humano. Es decir, es también un acto de discriminación laboral, que limita el acceso igualitario de mujeres y varones a mejores oportunidades de vida (Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, 2008, p.11)

Desde otro punto de vista, el Ministerio en mención expresa que “el hostigamiento sexual es una problemática directamente relacionada con el ejercicio abusivo del poder o con la desigualdad de poder entre géneros, que facilita la violencia contra las mujeres” (2017, p.5). Al respecto, un término importante que aclarar es el de estereotipo de género, el cual refuerza la desigualdad entre hombres y mujeres. La Corte Interamericana de Derechos Humanos señala:

El estereotipo de género se refiere a una pre-concepción de atributos o características poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres respectivamente. (...). La creación y uso de estereotipos se convierte en una de las causas y consecuencias de la violencia de género en contra de la mujer (Caso Gonzales y Otras - Campo Algodonero - Vs. México, 2009, p. 102).

En el Perú, de conformidad con el artículo 4 de la Ley N° 27942, modificada por el Decreto Legislativo N° 1410, es la forma de violencia que se da a través de una conducta sexual o sexista no bienvenida por la persona a la cual se dirige y que crea un ambiente humillante u ofensivo para ésta, que puede afectar su situación laboral (Poder Ejecutivo, 2018).

El hostigamiento sexual en el trabajo, entonces, es aquella conducta degradante, humillante u ofensiva de naturaleza sexual o sexista que ocurre dentro de las relaciones laborales y que afecta a los derechos humanos de sus víctimas, quienes en su mayoría son mujeres. Algunos de los derechos vulnerados son: la dignidad humana, la integridad personal, la no discriminación por motivos de género, la libertad sexual, la intimidad

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021 personal, la salud y el derecho a trabajar en un ambiente seguro (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2017, p.16).

1.2.1.3. Manifestaciones del hostigamiento sexual

El artículo 6 de la Ley N° 27942, también modificada por el Decreto Legislativo N° 1410, establece que el hostigamiento sexual se manifiesta a través de las conductas siguientes:

- a) Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
- c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.
- f) Otras conductas que encajen en el concepto regulado en el artículo 4 de la presente Ley (Poder Ejecutivo, 2018).

1.2.1.4. Tipos de hostigamiento sexual en el trabajo

Se ha señalado también que existen dos tipos de hostigamiento sexual en base a lo reconocido por la OIT y el concepto legal anterior sobre el hostigamiento sexual. Estos son, según la Defensoría del Pueblo (2018):

Hostigamiento sexual típico o chantaje sexual: consiste en la conducta física o verbal 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.

El hostigamiento sexual ambiental: consiste en la conducta física o verbal reiterada de carácter sexual o sexista de una o más personas hacia otras con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad (p.11).

1.2.1.5. Obligaciones empresariales en materia de hostigamiento sexual

El Reglamento vigente de la Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual (Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP) impone a los empleadores varias obligaciones para garantizar en u ambiente laboral libre de hostigamiento sexual.

Como primera obligación, se tiene el cumplimiento de medidas de prevención consistentes en: a) realizar evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual, o riesgos de que estas sucedan; b)

capacitar una vez, a los trabajadores, en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral; c) capacitar una vez, al personal especializado, llámese Recursos Humanos o Comité de intervención frente al hostigamiento sexual sobre el correcto procedimiento de hostigamiento sexual; y, d) difundir información, canales de quejas o denuncias y los formatos correspondientes relativos al hostigamiento sexual (MIMP, 2019). Estas obligaciones se encuentran previstas en el artículo 10, 11 y 12 del Reglamento antes mencionado.

Como segunda obligación, se señala la obligación de conformar un Comité de intervención frente al hostigamiento sexual paritario en cuanto al género y compuesto por 04 miembros dividido en representantes del empleador como de los trabajadores. La conformación del Comité es obligatoria en empresas que cuenten con 20 o más trabajadores, de lo contrario solo se nombra a un Delegado contra el hostigamiento sexual. La función de este órgano consiste en investigar los actos denunciados de hostigamiento sexual y emitir recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos (MIMP, 2019). Las disposiciones que regulan al Comité o Delegado de hostigamiento sexual están contempladas en los artículos 14.2, 27 y 28 del Reglamento.

Como tercera obligación, está la implementación del procedimiento interno de investigación y sanción del hostigamiento sexual por parte de las empresas, descrito en el artículo 29 del Reglamento. En síntesis, el procedimiento inicia con la interposición de una queja referida a hechos de hostigamiento sexual, la cual se notifica al quejado y al Comité o Delegado contra el hostigamiento sexual, quien luego de investigar los hechos emite un

Informe, el que, a su vez, es notificado al área de Recursos humanos y a las partes del procedimiento, para la formulación de los alegatos correspondientes, culminando el procedimiento con la emisión de una Decisión Final por parte de este órgano de la empresa (MIMP, 2019).

Como cuarta obligación, se establece la comunicación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de: a) la recepción de una queja o la toma de conocimiento de hechos vinculados a un caso de hostigamiento sexual; y, b) la decisión o resultado del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual (MIMP, 2019). Obligaciones reguladas en los numerales 29.3 y 29.6 del artículo 29 del Reglamento.

Como quinta obligación, se encuentra el otorgamiento de las medidas de protección previstas en el numeral 29.2 del artículo 29 del Reglamento, a favor de la víctima de hostigamiento sexual. Las medidas de protección, pueden ser, conforme al artículo 18.2 del Reglamento: a) rotación o cambio de lugar del hostigador, b) suspensión temporal del hostigador, c) rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella, entre otras (MIMP, 2019).

Como sexta y última obligación, se puede referir el artículo 24 del Reglamento que dispone la adopción de una Política interna de prevención y sanción del hostigamiento sexual, para empresas con 20 a más trabajadores, la cual especifique los canales para la presentación de quejas o denuncias, el procedimiento de investigación y sanción y los plazos de cada etapa (MIMP, 2019).

Con estas obligaciones, el Estado ha reconocido que las empresas deben participar en el respeto y resguardo del derecho de los trabajadores a gozar de un ambiente laboral saludable y armonioso.

1.2.1.6. Consecuencias negativas del hostigamiento sexual

El Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, (2011), en su Guía práctica sobre hostigamiento sexual expresa que el hostigamiento sexual tiene consecuencias a nivel individual y a nivel social.

A nivel individual, los efectos irradian en la salud de los trabajadores (depresión, ansiedad, enfermedades psicomaticas), en el plano laboral (discriminación, segregación ocupacional, disminución de la productividad) y en el ámbito de los derechos humanos, laborales y sexuales. (p.13)

A nivel social, se incrementa la violencia contra las mujeres, se exagera las brechas de género ya existentes, se contamina el clima laboral, existe ausentismo, alta rotación de los recursos humanos y se generan costos derivados del procedimiento instaurado, así como de indemnizaciones o multas.

1.2.2. Debida diligencia corporativa

1.2.2.1. Concepto y características

La debida diligencia, según la OCDE, es el proceso que deben llevar a cabo las empresas para identificar, prevenir, mitigar y explicar cómo abordan los impactos negativos (riesgos) sobre los derechos humanos, los trabajadores y otras cuestiones (gobierno corporativo, medio ambiente, consumidores), tanto reales como potenciales, en sus actividades y relaciones comerciales (OCDE, 2018, p.17).

Por su parte, Carneiro Freire, Cordero Sanz, Cordero Sanz, & Martín Hernando, (2013) entienden que la debida diligencia es:

(...) el conjunto de medidas que constituyen un proceso de gestión continuado, que una empresa razonable y prudente necesita llevar a cabo para cumplir con su responsabilidad de respeto de los DDHH, de acuerdo a sus circunstancias: sector de actividad, contexto operativo, dimensión y factores similares (p. 32).

Sus características son: es preventiva, implica múltiples procesos y objetivos, es proporcional al riesgo, puede requerir un proceso de priorización basado en el riesgo, es dinámica, no transfiere responsabilidades, se adecúa a las circunstancias de cada empresa, se basa en el compromiso con las partes interesadas, implica una comunicación continua (p.19-22).

Además, la debida diligencia constituye un principio y se encuentra así consagrado en el catálogo de “Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas” del año 2011.

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

Se enmarca dentro del deber de las empresas de respetar los derechos humanos, por lo que se aplican a todo tipo de empresas, con independencia de su tamaño o estructura.

La debida diligencia en materia de derechos humanos es un principio operativo que está detallado en los principios 17 al 21 del mencionado documento, y que hace posible el cumplimiento de los principios fundacionales 11 al 15 que giran en torno a la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos (Naciones Unidas, 2011).

1.2.2.2. Elementos del principio de debida diligencia en derechos humanos

Ibañez-M & Ordoñez-S, (2014), expresa que la debida diligencia en línea con los Principios Rectores de las Naciones Unidas se compone de cuatro elementos esenciales:

- (i) Identificar y evaluar impactos potenciales y actuales a los derechos humanos; (ii) Integrar y actuar sobre los resultados de la evaluación; (iii) Efectuar seguimiento y monitoreo de la implementación de medidas de prevención y mitigación de los impactos; y, (iv) Comunicar y reportar sobre la prevención y mitigación del impacto (p.227).

A continuación, se procederá a describir cada uno de ellos conforme al contenido previsto en los Principios Rectores de las Naciones Unidas:

- 1) Identificar y evaluar impactos potenciales y actuales a los derechos humanos

El principio rector 18 dispone que:

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

A fin de calibrar los riesgos en materia de derechos humanos, las empresas deben identificar y evaluar las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos en las que puedan verse implicadas ya sea a través de sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales. Este proceso debe: a) Recurrir a expertos en derechos humanos internos y/o independientes; b) Incluir consultas sustantivas con los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas, en función del tamaño de la empresa y de la naturaleza y el contexto de la operación. (NACIONES UNIDAS, 2011, p.22, 23)

La evaluación del impacto sobre los derechos humanos reviste vital importancia al ser: “el punto de partida para comprender cómo llevar a la práctica su declaración de política con respecto a los derechos humanos y, por tanto, su responsabilidad de respetarlos” (Naciones Unidas, 2012, p.42). Dicho de otro modo, la identificación y evaluación de riesgos se convierte en el requisito indispensable para que la empresa sepa como abordar la prevención o mitigación de las consecuencias negativas en los derechos humanos y sirve de base para el cumplimiento de los demás elementos de la debida diligencia.

2) Integrar y actuar sobre los resultados de la evaluación

El principio rector 19 señala en cuanto a este elemento:

Para prevenir y mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, las empresas deben integrar las

conclusiones de sus evaluaciones de impacto en el marco de las funciones y procesos internos pertinentes y tomar las medidas oportunas.

a) Para que esa integración sea eficaz es preciso que:

i) La responsabilidad de prevenir esas consecuencias se asigne a los niveles y funciones adecuados dentro de la empresa;

ii) La adopción de decisiones internas, las asignaciones presupuestarias y los procesos de supervisión permitan ofrecer respuestas eficaces a esos impactos.

b) Las medidas que deban adoptarse variarán en función de:

i) Que la empresa provoque o contribuya a provocar las consecuencias negativas o de que su implicación se reduzca a una relación directa de esas consecuencias con las operaciones, productos o servicios prestados por una relación comercial;

ii) Su capacidad de influencia para prevenir las consecuencias negativas. (NACIONES UNIDAS, 2011, p.24)

Las Naciones Unidas en su “Guía para la interpretación de la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos”, explica que este principio rector implica dos procesos: un proceso macro relativo a incorporar el compromiso político de la empresa en materia de derechos humanos y un proceso micro referente a integrar

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

o: “recoger los resultados relativos a una posible consecuencia negativa concreta, determinar qué empleados han de ocuparse de hacerle frente y garantizar la adopción de una medida eficaz” (Naciones Unidas, 2012, p.55).

- 3) Efectuar seguimiento y monitoreo de la implementación de medidas de prevención y mitigación de los impactos

El principio rector 20 indica lo siguiente:

A fin de verificar si se están tomando medidas para prevenir las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, las empresas deben hacer un seguimiento de la eficacia de su respuesta. Este seguimiento debe: a) Basarse en indicadores cualitativos y cuantitativos adecuados; b) Tener en cuenta los comentarios de fuentes tanto internas como externas, incluidas las partes afectadas. (NACIONES UNIDAS, 2011, p.26)

El seguimiento de las medidas adoptadas permitirá conocer los éxitos o fracasos de la empresa en el respeto de los derechos humanos.

Gracias a ello, según las Naciones Unidas:

(...) se proyecta ante los niveles superiores de la administración y otros interesados una “imagen completa”: se ponen de relieve problemas recurrentes que pueden requerir la introducción de cambios sistémicos en los procesos o en las políticas y se sacan a la luz mejores prácticas que pueden

difundirse en toda la empresa para ayudar a reducir el riesgo y mejorar el rendimiento (2012, p.62).

4) Comunicar y reportar sobre la prevención y mitigación del impacto

El principio rector 21 refiere que:

Para explicar las medidas que toman para hacer frente a las consecuencias de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben estar preparadas para comunicarlas exteriormente, sobre todo cuando los afectados o sus representantes planteen sus inquietudes. Las empresas cuyas operaciones o contextos operacionales implican graves riesgos de impacto sobre los derechos humanos deberían informar oficialmente de las medidas que toman al respecto.

En cualquier caso, las comunicaciones deben reunir las siguientes condiciones:

- a) Una forma y una frecuencia que reflejen las consecuencias de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos y que sean accesibles para sus destinatarios;
- b) Aportar suficiente información para evaluar si la respuesta de una empresa ante consecuencias concretas sobre los derechos humanos es adecuada;
- c) No poner en riesgo, a su vez, a las partes afectadas o al personal, y no vulnerar requisitos legítimos de confidencialidad comercial. (NACIONES UNIDAS, 2011, p.27 y 28)

Es menester precisar que este elemento implica transparencia y las Naciones Unidas lo ha delimitado en los siguientes términos:

En el presente principio no se propone que una empresa tenga que revelar públicamente todas las cuestiones detectadas en las evaluaciones continuas de su repercusión en los derechos humanos o de las medidas que adopta para mitigar todos los riesgos detectados. Se trata, en primer lugar y, sobre todo, de estar en condiciones de comunicar los enfoques generales que utiliza para hacer frente a sus riesgos relacionados con los derechos humanos y puede incluir, en algunos casos, la comunicación de la respuesta específica ante una consecuencia negativa concreta. (2012, p.67).

Entonces, este elemento no supone que una empresa tenga que difundir públicamente toda información que recopile en el seno de su organización o el detalle de las acciones empresariales puestas en marcha sino la estrategia utilizada en términos generales para cumplir con su obligación de respetar los derechos humanos

1.3. Formulación del problema

¿Las empresas del departamento de La Libertad, a través de las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual, aplican el principio de debida diligencia en de derechos humanos, 2018-2021?

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar si las empresas del departamento de La Libertad, a través de las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual, aplican el principio de debida diligencia en de derechos humanos, 2018-2021.

1.4.2. Objetivos específicos

1. Analizar al principio de debida diligencia en derechos humanos y si éste se vincula con el concepto de hostigamiento sexual en el trabajo.
2. Analizar si la normativa peruana que regula al hostigamiento sexual en el trabajo contiene falencias relacionadas al principio de debida diligencia en derechos humanos.
3. Analizar las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del departamento de La Libertad como el instrumento empresarial para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual en relación con el principio de debida diligencia en derechos humanos.
4. Establecer los beneficios de la aplicación del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas de prevención y sanción del hostigamiento sexual en las empresas del Departamento de La Libertad.

1.5. Hipótesis

Las empresas del departamento de La Libertad no aplican el principio de debida diligencia en de derechos humanos, a través de las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual, 2018-2021, por cuanto omiten identificar, prevenir y mitigar riesgos asociados a casos de hostigamiento sexual en sus centros de trabajo; lo que trae como consecuencia perjuicios económicos, legales y en la imagen de la empresa.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo básica, debido a que tiene como propósito aportar al conocimiento jurídico conceptos, ideas e información a partir de un análisis de las variables de investigación constituidas por las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual y el principio de debida diligencia en derechos humanos, para lo cual se apoya en estudios previos hallados en relación al tema investigado.

En cuanto al diseño de la investigación, ésta es transversal, dentro del campo de lo no experimental, en vista de que la recolección de los datos se realizará en un periodo y lugar determinado, con la finalidad de analizar las variables de estudio y así comprobar la hipótesis planteada.

Por otra parte, el enfoque de la investigación es cualitativo, ya que el objetivo general establecido es determinar si las empresas del departamento de La Libertad, a través de las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual, aplican el principio de debida diligencia en de derechos humanos, 2018-2021. En esa línea, este estudio no pretende efectuar ninguna manipulación de las variables que componen el problema de investigación para lograr cumplir con el objetivo propuesto, sino que el análisis se circunscribe a observar cómo se manifiestan las variables en su entorno natural.

Y en lo que se refiere al alcance de la investigación, ésta es correlacional, por cuanto para cumplir con el objetivo general y comprobar la hipótesis se tiene que evaluar la relación que existe entre las variables de investigación mencionadas.

2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

La población de estudio está constituida, en primer lugar, por las empresas de La Libertad que cuenten con 20 o más trabajadores y que, por tanto, están obligadas por la normativa sobre hostigamiento sexual a aprobar políticas internas.

El estudio tomará como población al Cuadro C9 de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT) relativo a los *Contribuyentes registrados según distrito y actividad económica*¹, filtrado por el Departamento de La Libertad, del cual se obtuvo la cantidad de 341 927 empresas liberteñas.

Para el cálculo de la muestra, como la población del estudio es finita, se ha

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

utilizado la siguiente fórmula:

Donde:

- N = Total de la población
- Z_{α} = 1.96 al cuadrado (en este caso 95%)
- p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)
- q = 1 – p (en este caso 1-0.05 = 0.95)
- d = precisión (en este caso un 5%).

El resultado arrojado fue de 384 empresas liberteñas.

La muestra es de tipo no probabilística, pues se ha seleccionado en función a un criterio de conveniencia del investigador y de empresas con 20 o más trabajadores y que, adicionalmente, cuenten con políticas internas de hostigamiento sexual; además de estar justificado en la naturaleza y características del tema investigado.

La muestra seleccionada es de un número de seis (06) de empresas liberteñas, entre grandes y medianas, y se compone de las siguientes empresas: Hipermercados

¹ Disponible en: <https://e-analitica.sunat.gob.pe/cl-at-itgestionriesgo3-tablero/index/>

Tottus S.A., Corporación Pesquera Inca S.A.C., Pesquera Exalmar S.A.A., Petróleos del Perú PETROPERU SA, Universidad Privada del Norte S.A.C. y Universidad Cesar Vallejo S.A.C.

En segundo lugar, la población está compuesta por la opinión de abogados especialistas en materia de hostigamiento sexual pertenecientes al sector privado y público.

Igualmente, se ha seleccionado una muestra de 10 especialistas en materia de hostigamiento sexual con mínimo 06 años de experiencia, grado de bachiller o magister y que se desempeñan como litigantes, asesores legales de empresas, docentes de Derecho Laboral en universidades Trujillanas, autoridades representantes de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) – La Libertad, de la Gerencia Regional de Trabajo de La Libertad, y jueces laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad.

En la tabla N° 01 se detallan los criterios y la justificación de la selección de la muestra.

Tabla N° 01

Selección de muestra.

Población	Muestra	Criterios	
		(cumplimiento copulativo)	Justificación
341 927 empresas del Departamento de La Libertad.	Hipermercados	Empresas con 20 o más trabajadores.	Debido a que se necesita analizar las políticas de hostigamiento sexual de las empresas para responder a la pregunta
	Tottus S.A.		
	Corporación Pesquera Inca S.A.C.	Empresas que cuenten con políticas internas de hostigamiento sexual.	

de investigación.

Pesquera Exalmar S.A.A. Empresas que publiquen en la web las políticas internas de hostigamiento sexual.

Petróleos del Perú
PETROPERU
SA

Universidad Privada del Norte S.A.C.

Universidad Cesar Vallejo S.A.C.

10 años de experiencia como mínimo.

Abogados especialistas del sector privado y público en materia de hostigamiento sexual

10 especialistas

Grado de bachiller o magister. Ejercicio de abogado litigante, docente o representante de entidades públicas que atiendan temas de hostigamiento sexual.

Debido a que es importante conocer las apreciaciones de los especialistas, desde diversos ángulos, para desarrollar los objetivos planteados en la investigación.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Las técnicas e instrumentos a utilizarse en la recolección de datos son los que se señalan en la Tabla N° 02.

Tabla N° 02

Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnicas	Instrumentos	Método	Justificación
La observación no experimental	Guía de observación	Recopilación de información contenida en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual.	Debido a que es idónea para determinar si las empresas en dichos documentos aplican el principio de debida diligencia en derechos humanos.
La entrevista	Guía de entrevista	Realización de las preguntas contenidas en la entrevista a las personas especialistas, a fin de recabar información necesaria.	En razón de que el estudio requiere conocer las ideas y percepciones de los especialistas en la materia del sector privado y público sobre las variables de investigación.
El análisis documental	Ficha de textos	Recopilación de información documental contenida en libros, revistas y documentos normativos oficiales.	En virtud de que permitirá conocer aspectos teóricos generales y específicos sobre las variables de investigación.

En cuanto al análisis de los datos recopilados, se seguirá lo indicado en la tabla N° 03.

Tabla N° 03

Técnicas y métodos de análisis de datos.

Técnicas	Instrumentos	Método	Justificación
La observación no experimental	Guía de observación	Análisis deductivo - inductivo.	Debido a que es idónea para identificar los aspectos cualitativos que se desprenden del contenido de las políticas internas de hostigamiento sexual.
La entrevista	Guía de entrevista	Análisis deductivo - inductivo.	En razón de que servirá para interpretar las ideas y percepciones de los especialistas sobre las variables de investigación.
El análisis documental	Ficha de textos	Análisis y síntesis.	En virtud de que permitirá sintetizar y analizar los aspectos teóricos generales y específicos sobre el hostigamiento sexual y los principios de debida diligencia corporativa en materia de derechos humanos y de transparencia del buen gobierno corporativo.

2.4. Procedimiento

El procedimiento de recolección de datos se inicia con la elaboración de la Matriz de Operacionalización de variables, que contiene la definición conceptual, definición operacional, dimensiones, indicadores y escala de medición de cada variable de investigación. Como segundo paso, se procede con el diseño de los instrumentos de recolección de datos, específicamente con su estructura, que se compone de capítulos ordenados numéricamente. Se prosigue con la redacción de los

ítems de los instrumentos de recolección considerando las dimensiones y los indicadores de la Matriz de Operacionalización de variables, completando también los capítulos restantes. Una vez elaborado el instrumento y guardado en un archivo formato Word, se envía a 03 especialistas para su validación constatable en la Matriz de evaluación de expertos. Acto seguido, se comienza con la aplicación de los instrumentos a la muestra seleccionada, de la siguiente manera:

- (i) Para el caso de la guía de observación: se realiza la búsqueda de políticas de hostigamiento sexual de empresas en internet; (ii) luego se realiza el llenado de la guía de observación diseñada para tal efecto.
- (ii) Para el caso de las entrevistas: se contacta a los entrevistados a fin de establecer su participación en la investigación; se envía la guía de entrevista al entrevistado y se dispone un periodo de tiempo para atención de consultas y dudas sobre su llenado; y se reciben las entrevistas llenadas por parte de especialistas o se realiza la entrevista directamente por medios de comunicación no escritos.

Por otro lado, el procedimiento de tratamiento de datos sigue la secuencia siguiente: primero, se procede con el vaciado de datos, es decir, se transcriben los datos contenidos en los instrumentos de recolección de datos en una Matriz de Vaciado de Datos, que será creada por cada instrumento que fue aplicado (guía de entrevista y guía de observación), en ese sentido habrán 02 Matrices de Vaciado de Datos; segundo, se revisan los datos y se clasifica u ordena la información transcrita por categorías, para poder fácilmente establecer relaciones entre las variables de investigación; tercero, se codifica la información ya ordenada en categorías, asignándole a los datos un código como un valor numérico o una etiqueta temática, dependiendo si las preguntas son cerradas o abiertas, respectivamente; cuarto, se

procede con el almacenamiento de datos en una Matriz de Resultados contenida en una hoja de Excel; y quinto, se presentan los resultados a través de tablas y gráficos estadísticos o través de esquemas y figuras, lo que permita con mayor facilidad la posterior interpretación de los datos.

En lo que se refiere al procedimiento de análisis de datos se sigue dos pasos: la interpretación de los datos visualizados en los gráficos, tablas, esquemas o figuras, de acuerdo a un método de análisis estadístico y deductivo-inductivo, con la finalidad de lograr inferencias que se relacionen con las variables de investigación; y, la explicación de la interpretación de los datos teniendo en cuenta las categorías conceptuales de las variables de investigación.

La figura N° 01 resume el procedimiento de recolección, tratamiento y análisis de datos.

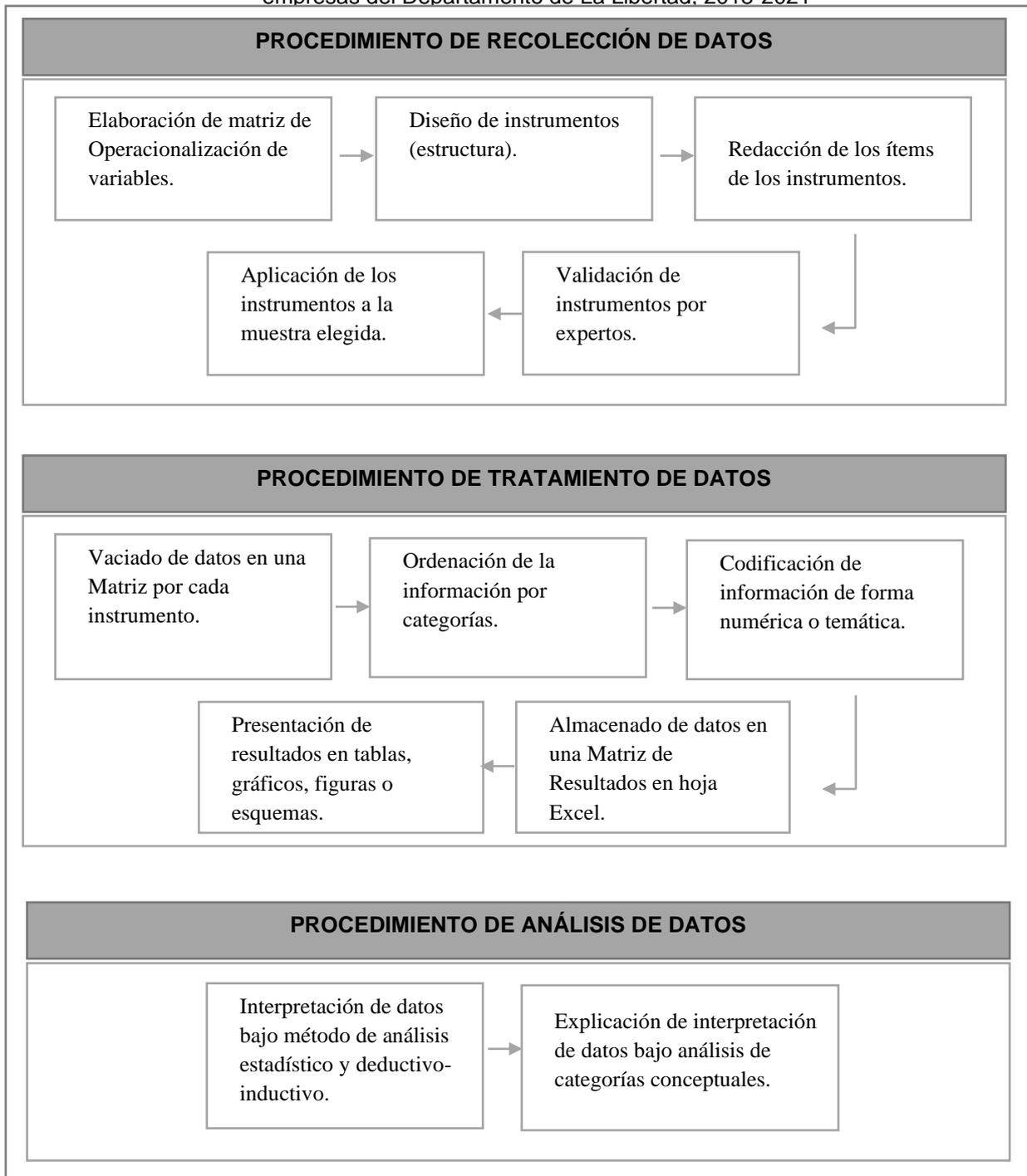


Figura N° 01. Procedimiento de recolección, tratamiento y análisis de datos.
Resumen de los pasos seguidos en cada etapa del desarrollo de la investigación.

Por último, en lo referente a los aspectos éticos cabe especificar que se seguirán determinadas estrategias para garantizar su cumplimiento durante las etapas de recolección y análisis de datos. Al respecto, es conveniente destacar que previo a la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, se pasa por un filtro de

validación que se concreta en una Matriz de evaluación de expertos, la cual debe ser firmada por 3 especialistas de la materia.

Tabla N° 04

Aspectos éticos en la recolección y análisis de datos.

Instrumentos	Etapas	Cuestiones éticas
Guía de observación	Recolección de datos	Los datos contenidos en las políticas de hostigamiento sexual se tratan de forma anónima y se utilizan exclusivamente para fines de estudio.
	Análisis de datos	En el procesamiento y análisis de datos no se hace referencia precisa a empresas, los datos se analizan en conjunto, para garantizar la confidencialidad y el anonimato.
Guía de entrevista	Recolección de datos	Las preguntas contenidas en la Guía de entrevista se formulan teniendo en cuenta el respeto y la objetividad para obtener la posición propia y espontánea del especialista.
	Análisis de datos	El análisis de los datos obtenidos se realiza con imparcialidad, no sesgando el sentido de las opiniones de los especialistas.
Ficha de textos	Recolección de datos	La revisión de material bibliográfico se realiza citando conforme a las normas APA, privilegiando el parafraseo, para evitar situaciones de plagio.
	Análisis de datos	El análisis de la información bibliográfica se realiza con imparcialidad, para lograr que la información citada sea confiable.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Antes de comenzar propiamente con los resultados, se procede a detallar las características de la muestra conformada por empresas y especialistas del sector público y privado, que han brindado la información pertinente para el desarrollo de la investigación.

Tabla N° 05

Características de la muestra

Muestra	Características
06 empresas del Departamento de La Libertad.	Tipo de constitución societaria: sociedad anónima. N° de trabajadores: Más de 20 trabajadores. Sector económico: industria, comercio y servicio.
10 especialistas en la materia del sector público y privado	Grado académico: 08 con maestría, 01 con doctorado y 01 con bachillerato. Años de experiencia: de 6 años como mínimo a 33 años como máximo. Desempeño profesional: 04 abogados litigantes, 02 docentes, 01 gerente legal de empresa, 01 juez laboral, 01 asesor de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de La Libertad, 01 Intendente Regional de SUNAFIL La Libertad.

3.1. RESULTADO N° 01: Respecto al objetivo específico N° 01, “Analizar al principio de debida diligencia en derechos humanos y si éste se vincula con el concepto de hostigamiento sexual en el trabajo”.

Corresponde a:	Objetivo específico N° 01
-----------------------	----------------------------------

3.1.1. Instrumento internacional que reconoce al principio de debida diligencia en derechos humanos

El principio de debida diligencia corporativa en materia de derechos humanos forma parte de los “Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas” del año 2011.

Este instrumento internacional se cimienta en tres pilares: proteger, respetar y remediar. Proteger contra violaciones de derechos humanos, como deber del estado, incluyendo las violaciones cometidas por las empresas. Respetar los derechos humanos con reconocimiento internacional como responsabilidad de las empresas, mediante la adopción de la debida diligencia en materia de derechos humanos. Y remediar las consecuencias negativas derivadas de tales violaciones a los derechos humanos de forma adecuada e integral a través de recursos jurídicos y no jurídicos. (Cantú Rivera, 2015)

El referido instrumento se divide en tres capítulos: I) El deber del Estado de proteger los derechos humanos, II) La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos y III) Acceso a mecanismos de reparación. En todas estas secciones se consagran tanto principios rectores fundacionales como principios rectores operativos.

A continuación, se presenta una tabla que detalla la estructura del instrumento mencionado.

Tabla N° 06

Estructura de “Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas” del año 2011

Capítulos	Tipos de Principios	N° de principios
I. El deber del Estado de proteger los derechos humanos	Principios fundacionales	Principio 1 y 2
	Principios operativos	Principio 3 (Funciones reglamentarias y normativas del Estado de carácter general) Principio 4, 5 y 6 (El Nexo entre el Estado y las empresas) Principio 7 (Fomentar el respeto de los derechos humanos por las empresas en zonas afectadas por conflictos) Principio 8, 9 y 10 (Garantizar la coherencia política)
II. La responsabilidad de las Empresas de respetar los derechos humanos	Principios fundacionales	Principio 11, 12, 13, 14 y 15
	Principios operativos	Principio 16 (Compromiso político) Principio 17, 18, 19, 20 y 21 (La debida diligencia en materia de derechos humanos) Principio 22 (Reparación) Principio 23 y 24 (Cuestiones de contexto)
III. Acceso a mecanismos de reparación	Principios fundacionales	Principio 25
	Principios operativos	Principio 26 (Mecanismos judiciales estatales) Principio 27 (Mecanismos extrajudiciales de reclamación del Estado) Principio 28, 29 y 30 (Mecanismos de reclamación no estatales)

		Principio 31 (Criterios de eficacia de los mecanismos de reclamación extrajudiciales)
--	--	---

3.1.2. Principio de debida diligencia en derechos humanos

El principio de debida diligencia implica un proceso que las empresas deben realizar para enfrentar su responsabilidad de respeto hacia los derechos humanos. De acuerdo a lo señalado por (Naciones Unidas, 2011) en los “Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos”:

Principio 17. Con el fin de identificar, prevenir, mitigar y responder de las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben proceder con la debida diligencia en materia de derechos humanos. Este proceso debe incluir una evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones, y la actuación al respecto; el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas (p.20).

Asimismo, (Naciones Unidas, 2012) en su “Guía para la interpretación de la Responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos”, precisa que:

Se ha definido la diligencia debida como “la medida de prudencia, actividad o asiduidad que cabe razonablemente esperar, y con la que normalmente actúa, una [persona] prudente y razonable en unas circunstancias determinadas; no se mide por una norma absoluta, sino

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021 dependiendo de los hechos relativos del caso en cuestión”². En el contexto de los Principios Rectores, la diligencia debida en materia de derechos humanos constituye un proceso continuo de gestión que una empresa prudente y razonable debe llevar a cabo, a la luz de sus circunstancias (como el sector en el que opera, el contexto en que realiza su actividad, su tamaño y otros factores) para hacer frente a su responsabilidad de respetar los derechos humanos (p.7).

Según la (OCDE, 2018) en su “Guía de debida diligencia para una conducta empresarial responsable”:

La debida diligencia es el proceso que deben llevar a cabo las empresas para identificar, prevenir, mitigar y explicar cómo abordan estos impactos negativos reales y potenciales en sus propias actividades, su cadena de suministro y otras relaciones comerciales, tal como se recomienda en las Líneas Directrices de la OCDE para EMN³. Una debida diligencia eficaz debe estar apoyada por medidas para integrar la CER⁴ en las políticas y sistemas de gestión, y pretende posibilitar que las empresas reparen los impactos negativos que causan o a los que contribuyen (p.17).

En términos de (CIDEAL, 2018), “el proceso de debida diligencia constituye el mecanismo al que las empresas deben recurrir para aplicar de una manera práctica su voluntad de respetar los derechos humanos” (p. 19).

² Black’s Law Dictionary, 6th ed. (St. Paul, Minnesota, West, 1990), citado por Naciones Unidas.

³ Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, de conformidad con las abreviaturas, acrónimos y siglas de la Guía de la OCDE para una conducta empresarial responsable.

⁴ Conducta empresarial responsable, de conformidad con las abreviaturas, acrónimos y siglas de la Guía de la OCDE para una conducta empresarial responsable.

Adicionalmente se debe destacar los parámetros, características y componentes esenciales del principio de debida diligencia.

La tabla siguiente resume los aspectos mencionados.

Tabla N° 07

Parámetros, componentes esenciales y características de la debida diligencia

Debida diligencia	Contenido	Fuente
Parámetros	<p>Debe abarcar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que la empresa haya provocado o contribuido a provocar a través de sus propias actividades, o que guarden relación directa con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales.</p> <p>Variará de complejidad en función del tamaño de la empresa, el riesgo de graves consecuencias negativas sobre los derechos humanos y la naturaleza y el contexto de sus operaciones.</p> <p>Debe ser un proceso continuo, ya que los riesgos para los derechos humanos pueden cambiar con el tiempo, en función de la evolución de las operaciones y el contexto operacional de las empresas.</p>	Principio 17 de los “Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas” del 2011.
Componentes esenciales	<p>A fin de calibrar los riesgos en materia de derechos humanos, las empresas deben identificar y evaluar las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos en las que puedan verse implicadas ya sea a través de sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales.</p> <p>Para prevenir y mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, las empresas deben integrar las conclusiones de sus evaluaciones de impacto en el marco de las funciones y procesos internos pertinentes y tomar las medidas oportunas.</p> <p>A fin de verificar si se están tomando medidas para prevenir las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, las empresas deben hacer un seguimiento de la eficacia de su respuesta.</p> <p>Para explicar las medidas que toman para hacer frente a las consecuencias de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben estar preparadas para comunicarlas exteriormente, sobre todo cuando los afectados o sus representantes planteen sus inquietudes. Las empresas cuyas operaciones o contextos operacionales implican graves</p>	Principio 18, 19, 20 y 21 de los “Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas” del 2011.

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

	riesgos de impacto sobre los derechos humanos deberían informar oficialmente de las medidas que toman al respecto.	
Características	<p>La debida diligencia es preventiva.</p> <p>La debida diligencia implica múltiples procesos y objetivos.</p> <p>La debida diligencia es proporcional al riesgo (basada en el riesgo).</p> <p>La debida diligencia puede requerir un proceso de priorización (basado en el riesgo).</p> <p>La debida diligencia es dinámica.</p> <p>La debida diligencia no transfiere responsabilidades.</p> <p>La debida diligencia está relacionada con las normas sobre conducta empresarial responsable reconocidas internacionalmente.</p> <p>La debida diligencia se adecua a las circunstancias de cada empresa.</p> <p>La debida diligencia se puede adaptar para solventar las limitaciones de trabajar con relaciones comerciales.</p> <p>La debida diligencia se basa en el compromiso con las partes interesadas.</p> <p>La debida diligencia implica una comunicación continua.</p>	<p>Capítulo I de la “Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable” del 2018.</p>

3.1.3. Implementación del proceso de debida diligencia

Hay que tener en cuenta que, como expresa Ibañez-M & Ordoñez-S, (2014), la debida diligencia en línea con los Principios Rectores de las Naciones Unidas se compone de cuatro elementos esenciales:

- (i) Identificar y evaluar impactos potenciales y actuales a los derechos humanos; (ii) Integrar y actuar sobre los resultados de la evaluación; (iii) Efectuar seguimiento y monitoreo de la implementación de medidas de prevención y mitigación de los impactos; y, (iv) Comunicar y reportar sobre la prevención y mitigación del impacto (p.227).

Considerando lo anterior, las autoras citadas Ibañez-M & Ordoñez-S, (2014) en su artículo “Papel de las empresas y de los estados en la debida diligencia en

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

derechos humanos” y CIDEAL (2018) en su “Guía para la aplicación de la debida diligencia sobre derechos humanos en las empresas” han mencionado diversas metodologías para implementar la debida diligencia en materia de derechos humanos. Estas se resumen a continuación.

Tabla N° 08

Metodologías para implementar la debida diligencia en derechos humanos

Autor	Metodología	Fuente
<p>Global Business Initiative on Human Rights (GBIHR)</p> <p>En; Marco de derechos humanos</p>	<p>Metodología de 6 pasos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Caso de empresa mundial: se pretende conocer el concepto de derechos humanos y la vinculación con la empresa. 2. Estrategia: averiguar qué está haciendo la compañía en materia de derechos humanos. 3. Políticas: determinar dónde está contenido el tema de los derechos humanos en las políticas vigentes. 4. Procesos y procedimientos: establecer la base de los derechos humanos en la empresa. 5. Capacitación: vincular la materia de derechos humanos a la cultura de la empresa. 6. Medición y desempeño: establecer indicadores. 	<p>Papel de las empresas y de los Estados en la debida diligencia en derechos humanos</p>
<p>IPIECA (International Petroleum Industry Environmental Conservation Association)</p> <p>En: Proceso de debida diligencia en derechos humanos. Guía práctica de implementación para las empresas de petróleo y gas.</p>	<p>Metodología de 6 componentes nucleares</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Visión y objetivo de la empresa: deben estar articulados con el manejo de los derechos humanos, es decir, deben encajar y estar alineados la política de derechos humanos, el código de conducta, la política y estrategia de responsabilidad social corporativa y otros mecanismos formales. 2. Rendición de cuentas: se debe asignar funciones y responsabilidades a los departamentos de la empresa en cuestión de derechos humanos. 3. Evaluación y planificación: incluye recopilar y analizar información e identificar y analizar problemas e impactos potenciales. 4. Implementación: una vez identificados y priorizadas las cuestiones e impactos potenciales, los resultados deben ser incorporados en el plan de manejo, lo que incluye la comunicación con los grupos de interés internos y externos, cuando ello sea necesario. 5. Revisión: se deben establecer una serie de indicadores para hacer seguimiento y evaluar el plan en la fase de implementación. 6. Mejoramiento: concluida la fase de revisión, es importante para proceder a hacer un mejoramiento en el plan y procedimientos, inclusive los procesos internos. 	

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

<p>Mark B. Taylor, Luc Zandivliet y Mitra Forouhar</p> <p>En: <i>Due Diligence for Human Rights: a Risk-Based Approach</i> (Harvard University)</p>	<p>Metodología de 2 fases</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificación de hechos y datos relevantes 2. Evaluación de esos datos y hechos bajo los estándares de DDHH. <p>Estas dos fases de materializan mediante nueve pasos:</p> <ol style="list-style-type: none"> i) Conocer a profundidad el lugar donde se desarrolla la operación. ii) Realizar un mapa o una lista de las operaciones que tiene la empresa. iii) Realizar un chequeo cruzado entre los pasos uno y dos para ver cuáles conexiones existen. iv) Elaborar una lista de riesgos potenciales. v) Efectuar reuniones con el personal de la empresa para evaluar la lista de riesgos potenciales. vi) Establecer contacto con expertos externos conocedores de la situación de riesgos en derechos humanos. vii) Realizar reuniones y visitas a terreno. viii) Ejecutar visitas y reuniones con los grupos de interés. ix) Convocar reuniones con <i>stakeholders</i> externos tales como Gobierno, fuerzas militares, ONG, etc., del entorno. 	
<p>CIDEAL</p> <p>En: Guía para la aplicación de la debida diligencia sobre derechos humanos en las empresas.</p>	<p>Metodología de 4 fases</p> <p>Pre fase: Compromiso institucional.</p> <p>Fases:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Clasificación de las posibles medidas a poner en marcha mediante la utilización de un matriz impacto/dificultad, previa valoración del impacto de la empresa en los derechos humanos. 2. Implementación de una hoja de ruta para la prevención y mitigación, específica de la compañía. 3. Control y seguimiento de las acciones, mecanismos y herramientas puestas en funcionamiento, mediante indicadores de control y medios de verificación. 4. Comunicación y rendición de cuentas a las autoridades, actores interesados y sociedad en general. 	<p>Guía para la aplicación de la debida diligencia sobre derechos humanos en las empresas.</p>

3.1.4. Concepto de hostigamiento sexual en el trabajo

El hostigamiento sexual laboral es una forma específica de violencia de género, una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores, en especial de las trabajadoras, un problema de seguridad y salud en el trabajo y una de las manifestaciones más frecuentes de las relaciones de poder en el trabajo (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2017).

Asimismo, desde un plano laboral el hostigamiento sexual es una violación del derecho a un trabajo decente y un acto de discriminación en el empleo.

El hostigamiento sexual en la medida que se produce en el ámbito del trabajo, representa una violación del derecho de trabajar en un ambiente digno y humano. Es decir, es también un acto de discriminación laboral, que limita el acceso igualitario de mujeres y varones a mejores oportunidades de vida (Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, 2008, p.11)

Desde otro punto de vista, el Ministerio de la Mujer, expresa que “el hostigamiento sexual es una problemática directamente relacionada con el ejercicio abusivo del poder o con la desigualdad de poder entre géneros, que facilita la violencia contra las mujeres” (2017, p.5).

El Ministerio de la Mujer (2011) adiciona que el hostigamiento sexual se basa en la discriminación de la mujer. En sus términos:

Desde el enfoque de derechos humanos y género, el hostigamiento sexual es una forma de violencia de género y manifestación de discriminación, pues refleja un trato excluyente basado en el criterio de la superioridad o preeminencia de un sexo sobre el otro. (p.7)

Siguiendo el enfoque de derechos humanos, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos de México, menciona que el hostigamiento sexual violenta una serie de derechos humanos como son: el derecho a la vida, el derecho a la integridad física y psicológica, la libertad sexual, el libre desarrollo de la personalidad, el acceso a una vida libre de violencia, la prohibición de la discriminación, el trato digno, el derecho al trabajo, el medio ambiente laboral sano, las condiciones justas de trabajo, la igualdad ante la ley y el nivel de vida adecuado (2017, p. 24-27). El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo,

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021 señala, en el mismo sentido que el hostigamiento sexual atenta, entre otros derechos, contra la dignidad y la intimidad (2011, p.7).

Tabla N° 09

Derechos humanos que se vulneran con el hostigamiento sexual

Derechos humanos	¿Cómo el hostigamiento sexual los vulnera?
El derecho a la vida	Porque un hostigamiento o acoso sexual que generen una crisis psicológica o un trastorno mental pueden conducir a un suicidio, y porque una afectación a la integridad física o psicológica pueden resultar en la alteración de la salud que ponga en riesgo la vida.
El derecho a la integridad física y psicológica	Porque ambas conductas pueden causar alteraciones a la naturaleza corpórea y mental.
La libertad sexual	Porque la libertad implica la decisión del desarrollo o no de una actividad, sin presión o influencias para realizarla, como la sexual.
El libre desarrollo de la personalidad	El concepto de la vida privada engloba aspectos como la identidad física y social que incluyen la autonomía y desarrollo personal, así como el derecho a establecer y desarrollar relaciones con otros. Cuando una persona es hostigada o acosada sexualmente se limita o se impide
El acceso a una vida libre de violencia	Porque existen factores de discriminación hacia ciertos grupos de mujeres interseccionados con el sexo, tales como: la raza, el origen étnico, el origen nacional, la capacidad, la clase socioeconómica, la orientación sexual, la identidad de género, la religión, la cultura, la tradición y otras realidades que llegan a intensificar la violencia.
La prohibición de la discriminación	Porque el hostigamiento y el acoso sexual constituyen una forma de discriminación.
El trato digno	Porque ambas conductas desconocen a la víctima como persona con derechos humanos y por lo tanto la cosifican y la maltratan.
El derecho al trabajo	Porque ambas conductas ponen en riesgo la conservación y estabilidad del trabajo si la víctima rechaza las propuestas o pretensiones del hostigador o acosador.
El medio ambiente laboral sano	Porque la propia asistencia a prestar los servicios laborales en un ambiente o condiciones de trabajo viciados por factores psicológicos que ocasionan, entre otras afectaciones estrés u otros trastornos psicológicos o mentales, constituye un medio ambiente laboral insalubre que termina afectando el derecho a la salud.
Las condiciones justas de trabajo	El desarrollo de un trabajo en un ambiente o condiciones de trabajo no sanas afectan el derecho a la salud y el derecho al trabajo.
La igualdad ante la ley	Cuando el hostigamiento o el acoso sexual está dirigido a ciertos grupos de personas como mujeres, comunidad LGBTTTTI u otros, son discriminados y por lo tanto colocados en una desigualdad antijurídica.
El nivel de vida adecuado	Con ambas conductas se pone en riesgo el trabajo y con esto la obtención de ingreso para conseguir otros satisfactores, entre ellos, los que constituyen el nivel de vida adecuado al coartar su acceso.

Fuente: Comisión Nacional de los Derechos Humanos México.

Atendiendo a esta problemática, a nivel internacional se han celebrado convenios para erradicar la violencia contra las mujeres y la discriminación contra las mismas. Los instrumentos más destacados son: la Convención Interamericana para Prevenir y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belém do Pará, ratificada por el Perú con fecha 6 de abril de 1996; la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ratificada por el Perú con fecha 13 de setiembre de 1982; y el Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la discriminación (empleo y ocupación), ratificado por el Perú con fecha 10 de agosto de 1970.

Sobre ello, es importante resaltar que, para la Convención de Belém do Pará, la violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica que tenga lugar en la comunidad y que comprende el acoso sexual en el lugar de trabajo (Organización de los Estados Americanos, 1994).

Estos refuerzan los diversos instrumentos internacionales sobre derechos humanos como la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, los cuales consagran que los derechos contemplados son de goce igualitario para hombres y mujeres.

De fecha más reciente es el Convenio N° 190 de la Organización Internacional de Trabajo - Convenio sobre la violencia y el acoso, que se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurran durante el trabajo, en relación

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021 con el trabajo o como resultado del mismo. (Organización Internacional del Trabajo, 2019)

En resumen, dentro del sistema universal y regional de protección de los derechos humanos constituida por la Organización de las Naciones Unidas y la Organización de los Estados Americanos, respectivamente, existen los siguientes instrumentos internacionales relativos al hostigamiento sexual o también llamado “acoso sexual”.

Tabla N° 10

Instrumentos internacionales relativos al hostigamiento sexual dentro del sistema universal y regional de protección de los derechos humanos

N°	Instrumentos internacionales relativos al hostigamiento sexual	Regulación destacada	Fecha de ratificación por el Perú
01	Convención Interamericana para Prevenir y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará” de la Organización de los Estados Americanos.	Art. 2.- Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica: (...) b. que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, (...) acoso sexual en el lugar de trabajo (...).	6 de abril de 1996
02	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de las Naciones Unidas.	Art. 11 1.- Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos (...).	13 de setiembre de 1982
03	Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) – Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación).	Art. 1. 1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política,	10 de agosto de 1970

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

		ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (...)	
04	Convenio N° 190 de la Organización Internacional de Trabajo - Convenio sobre la violencia y el acoso.	Art. 3.- El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo: a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo; b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; d) 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; e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.	No ratificado en el Perú

A nivel de la normativa nacional, el hostigamiento sexual es la forma de violencia que se da a través de una conducta sexual o sexista no bienvenida por la persona a la cual se dirige y que crea un ambiente humillante u ofensivo para ésta, que puede afectar su situación laboral, conforme al artículo 4 de la Ley N° 27942, modificada por el Decreto Legislativo N° 1410, (Poder Ejecutivo, 2018).

Por su parte, el artículo 6 de la referida Ley, también modificada por la norma anterior, establece que el hostigamiento sexual se manifiesta a través de las conductas siguientes:

- a) Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
- c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.
- f) Otras conductas que encajen en el concepto regulado en el artículo 4 de la presente Ley (Poder Ejecutivo, 2018).

El Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, en su artículo 6 reitera el mismo concepto regulado en la ley.

En suma, preliminarmente se puede apreciar que el concepto de hostigamiento sexual en el trabajo, visto desde un enfoque de derechos humanos, se logra vincular con el principio de debida diligencia en derechos humanos.

3.2. RESULTADO N° 02: Respecto al objetivo específico N° 02, “Analizar si la normativa peruana que regula al hostigamiento sexual en el trabajo contiene falencias relacionadas al principio de debida diligencia en derechos humanos”.

Corresponde a:	Objetivo específico N° 02
-----------------------	----------------------------------

3.2.1. Marco normativo del hostigamiento sexual en el trabajo

En el ordenamiento jurídico peruano, el hostigamiento sexual se encuentra regulado en las normas que a continuación se listan.

Tabla N° 11

Normas que regulan el hostigamiento sexual en el trabajo en el Perú

Norma	Denominación	Fecha de publicación	Vigencia
Ley N° 27942	Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual	27-02-2003	Sí
Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES	Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual	26-11-2003	No
Ley N° 29430	Ley que modifica la Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual	08-11-2009	Sí
Decreto Legislativo N° 1410	Decreto Legislativo que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal y modifica la Ley de N° 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual	12-09-2018	Sí
Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP	Nuevo Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual	22-07-2019	Sí
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	21-09-2019	Sí
Resolución de Superintendencia N° 319-2019-SUNAFIL	Protocolo de fiscalización en materia de hostigamiento sexual.	20-10-2019	Sí
Resolución	“Formatos referenciales para queja o	22-07-2020	Sí

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

Ministerial N° 115-2020-MIMP	denuncia por hostigamiento sexual en el sector público y privado” y su respectivo instructivo		
------------------------------	---	--	--

Considerando la normativa vigente sobre hostigamiento sexual, se procede a sintetizar los aspectos regulados en materia de prevención y sanción del hostigamiento sexual laboral.

Tabla N° 12

Aspectos regulados en materia de prevención y sanción del hostigamiento sexual laboral en la normativa vigente

Instrumento normativo	Aspectos relacionados a la prevención y sanción del hostigamiento sexual laboral
Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual, con sus modificatorias.	<p>El artículo 7° impone al empleador la responsabilidad de mantener condiciones de respeto en el centro de trabajo cumpliendo con la obligación de: 1) capacitar a los trabajadores sobre normas y políticas contra el hostigamiento sexual, 2) reparar los perjuicios laborales ocasionados al hostigado y adoptar las medidas necesarias para que cesen las represalias ejercidas por el hostigador y, 3) informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de hostigamiento sexual y el resultado de las investigaciones efectuadas.</p> <p>El artículo 8° establece las consecuencias del hostigamiento sexual. A tal efecto, establece que la víctima puede optar entre accionar cese de hostilidad o el pago de la indemnización respectiva cuando: a) el hostigador es el empleador o representante de este, b) el empleador omite iniciar la investigación del caso o adoptar las medidas de protección, prevención y sanción correspondientes. La víctima también puede demandar daños y perjuicios ante el Poder Judicial o recurrir a la Autoridad Inspectiva de Trabajo.</p> <p>Asimismo, las sanciones para el hostigador pueden ser: amonestación, suspensión o despido.</p> <p>Se establece que es nulo el despido o la no renovación del contrato de trabajo por razones vinculadas al hostigamiento sexual (interposición de queja, demanda, denuncia o participación en el procedimiento como testigo de la víctima).</p> <p>El artículo 22° señala que, en las relaciones no reguladas por el Derecho Laboral, la víctima tiene derecho al pago de la indemnización por daños y perjuicios.</p> <p>La Primera y Primera-A Disposición Final y Complementaria modifican, respectivamente, el artículo 30° (se adiciona un párrafo final en los actos de hostilidad que</p>

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

	establece que el hostigamiento sexual se investiga y sanciona conforme a la ley de la materia) y artículo 25° (se incorpora como falta grave la comisión de actos de hostigamiento sexual, siendo causa justa de despido) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
Decreto Legislativo que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal y modifica la Ley de N° 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual	<p>El artículo 2° incorpora al Código Penal los delitos de acoso (Artículo 151-A, con la agravante de que la conducta se lleve a cabo en el marco de una relación laboral), difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual (Artículo 154-B), acoso sexual (Artículo 176-B, con la agravante de que la conducta se lleve a cabo en el marco de una relación laboral) y chantaje sexual (Artículo 176-C).</p> <p>La primera disposición complementaria modificatoria modificó, entre otros, los artículos 8° y 22° de la Ley N° 27942, los cuales se han detallado precedentemente.</p>
Nuevo Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual	<p>El artículo 4° establece que las acciones de prevención (y sanción) del hostigamiento sexual se sustentan en los 12 principios regulados en dicho artículo.</p> <p>El artículo 5° establece que en la aplicación e interpretación de la Ley y el Reglamento se consideran los 7 enfoques regulados en dicho artículo.</p> <p>El Capítulo I del Título II, regula la prevención del hostigamiento sexual y está compuesto por 3 artículos: Artículo 10 (evaluación y diagnóstico), Artículo 11 (medidas de prevención) y Artículo 12 (difusión de canales de queja o denuncia).</p> <p>El Capítulo II del Título II, regula el procedimiento general de investigación y sanción del hostigamiento sexual, en 11 artículos, iniciando desde el artículo 13° y culminando en el artículo 24°.</p> <p>El Capítulo I del Título III, regula todo lo referente al hostigamiento sexual en el trabajo en el sector privado, comprendiendo los artículos 25° al 30°. Se regulan aspectos como: ámbito de aplicación, mecanismos frente al hostigamiento sexual, comité de hostigamiento sexual, órganos del procedimiento y casos que involucren a empresas de tercerización o intermediación.</p> <p>La Única Disposición Complementaria modificatoria modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo y establece como infracción <u>grave</u> en materia de relaciones laborales el no adoptar las medidas previstas en el artículo 11 del Nuevo Reglamento de la Ley de hostigamiento sexual (medidas de prevención del hostigamiento sexual); y como infracciones <u>muy graves</u>: 1) no adoptar las medidas necesarias para prevenir o cesar los actos de hostilidad, 2) no iniciar el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, 3) no otorgar u otorgar de forma inoportuna las medidas de protección y, 4) no emitir una decisión que ponga fin al procedimiento de investigación y sanción.</p>
Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el sector privado y público	En el capítulo II se explica cómo identificar el hostigamiento sexual laboral, para trabajadores (con preguntas clave para detectarlo) y para empleadores (con señales de alerta ante un caso y con la precisión de las consecuencias que acarrear

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

	<p>dichos casos).</p> <p>En el capítulo III se explica cómo enfrentamos el hostigamiento sexual laboral. En el caso de empleadores se indican las responsabilidades acerca de las medidas de prevención (evaluación y diagnóstico, capacitaciones y difusión de información y canales para la atención de quejas o denuncias) y prevención y sanción. En cuanto a la evaluación y diagnóstico se sugiere: integrar al hostigamiento sexual como un factor de riesgo psicosocial de manera que se evalúe junto con otros riesgos, e incluir en el plan de prevención un conjunto de medidas que favorezcan un ambiente de trabajo saludable.</p> <p>En el capítulo IV se explica el procedimiento interno de investigación y sanción con un flujograma de pasos.</p> <p>Como anexos se adjunta un Temario de capacitaciones para el personal de la organización y para el personal especializado (Recursos humanos y el Comité de hostigamiento sexual).</p>
<p>Protocolo de fiscalización en materia de hostigamiento sexual.</p>	<p>El punto 9 del Protocolo fija las reglas que debe tener en cuenta el inspector de trabajo en los supuestos de infracción de hostigamiento sexual y su configuración. Por ejemplo, en el punto 9.5 del Protocolo se hace mención a las obligaciones sobre capacitaciones y difusión periódica establecidas en el Nuevo Reglamento de la Ley de hostigamiento sexual para verificar el cumplimiento de estas obligaciones calificadas como infracciones, a excepción de la medida de evaluación y diagnóstico.</p>

Figura N° 02

Prevención del hostigamiento sexual laboral en el sector privado: obligaciones empresariales

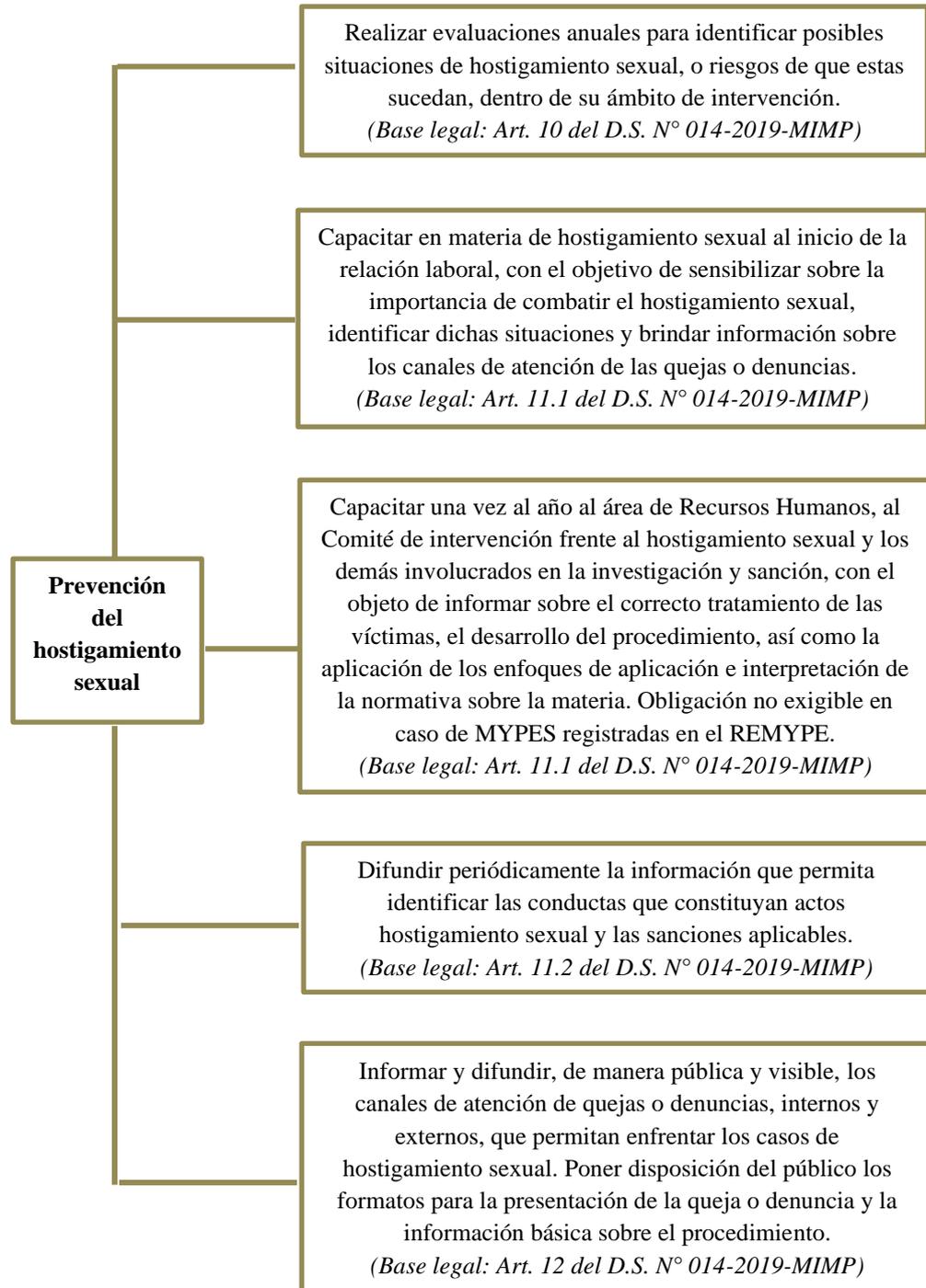
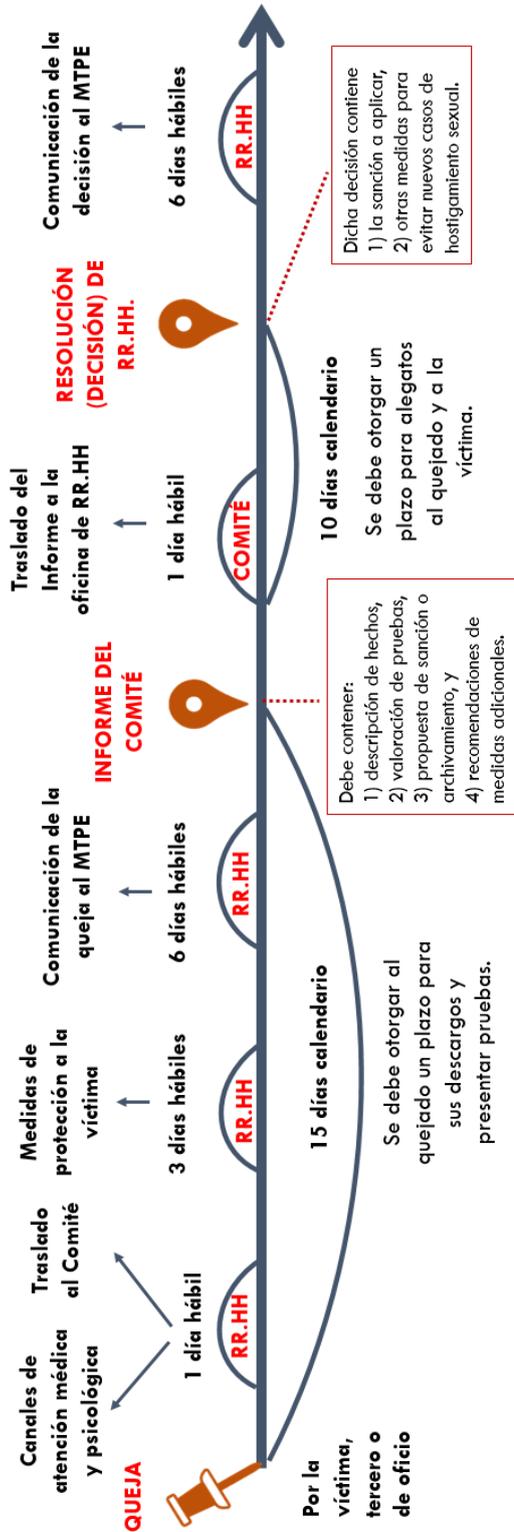


Figura N° 03

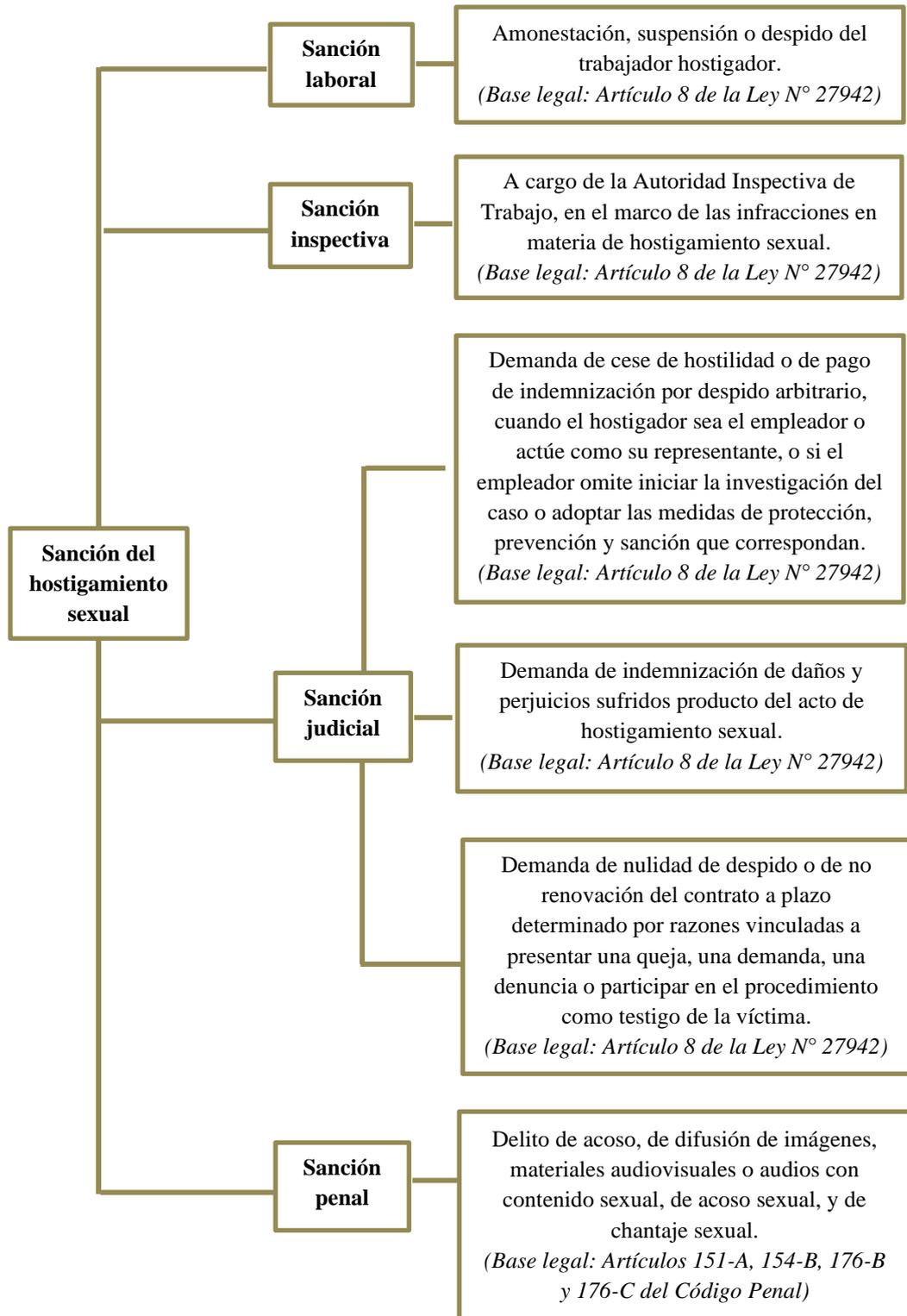
Procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el sector privado



Base legal:
 Art. 16, 17, 18, 19, 29.1, 29.2 y 29.4 del D. Supremo N° 14-2019-MIMP, Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del hostigamiento sexual.

Figura N° 04

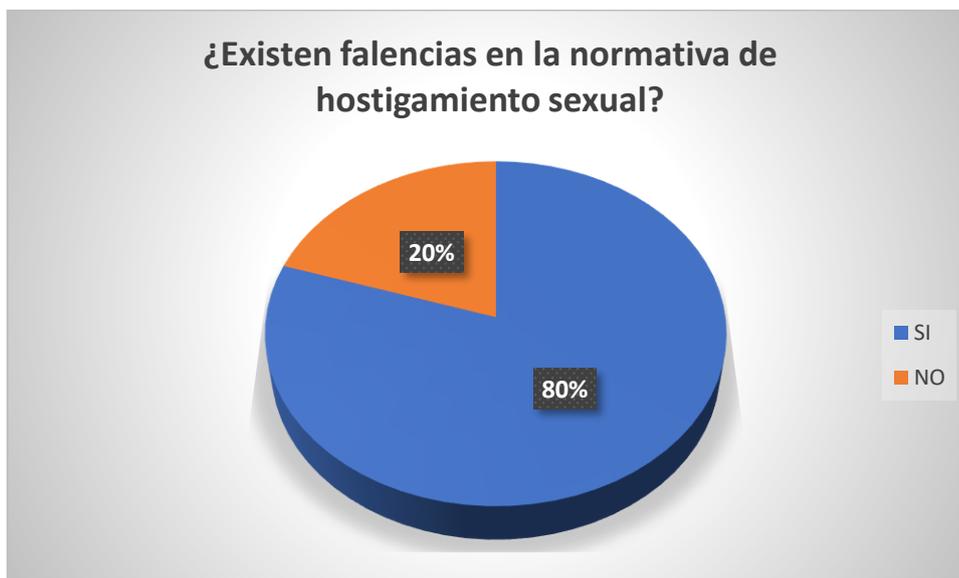
Sanción del hostigamiento sexual en el sector privado



3.2.2. Falencias en la normativa de hostigamiento sexual en el trabajo

En lo que se refiere a este tema, los especialistas entrevistados indicaron lo siguiente:

Gráfico N° 01



Descripción: El 80% de especialistas expresaron que sí existen falencias en la normativa de hostigamiento sexual.

Los especialistas que indicaron que sí existen falencias, dieron detalle de éstas, en el siguiente orden:

Tabla N° 13

Ranking por frecuencia del detalle de las falencias en la normativa de hostigamiento sexual

N°	Ranking por frecuencia		Detalle de falencias normativas
01	1° Lugar:	4 menciones	Insuficiente cantidad de capacitaciones al Comité y los trabajadores
02			Limitada regulación de la Ley
03	2° Lugar:	3 menciones	La norma no es clara en todos los aspectos regulados
04			Temor a denunciar
05	3° Lugar:	1 mención	No se evidencia una fuerte reprochabilidad del acto en la norma
06			Definición limitada del hostigamiento sexual
07			No se ha creado un Registro para controlar el

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

			cumplimiento de las obligaciones empresariales en materia de prevención y transparencia del hostigamiento sexual
08			La exclusión de obligaciones en prevención del hostigamiento sexual a las MYPES
09			Falta de regulación de incentivos y resultados de cumplimiento
10			La posibilidad de exclusión del informe psicológico y el consecuente no amparo de la queja de hostigamiento sexual
11			Duplicidad de procedimiento entre el de hostigamiento sexual y el de despido (doble participación de la víctima y el hostigador).

Asimismo, los entrevistados refirieron que existen perjuicios causados por las falencias normativas a las empresas del Departamento de La Libertad.

Gráfico N° 02



Descripción: El 80% de especialistas que respondieron que la normativa de hostigamiento sexual contiene falencias, afirmaron que éstas pueden perjudicar a las empresas haciéndolas asumir riesgos legales y económicos.

Los perjuicios empresariales, detallaron que son los siguientes:

Tabla N° 14

Ranking por frecuencia del detalle de los perjuicios empresariales derivados de las falencias en la normativa de hostigamiento sexual

N°	Ranking por frecuencia		Detalle de perjuicios empresariales
01	1° Lugar:	6 menciones	Interposición de demandas ante el Poder Judicial
02	2° Lugar:	4 menciones	Afectación del prestigio de la empresa
03	3° Lugar:	3 menciones	Imposición de multas por la SUNAFIL
04	4° Lugar:	2 menciones	Disminución de la productividad de la empresa
05	5° Lugar:	1 mención	Formulación de denuncia por delito de acoso sexual ante el Ministerio Público
06		1 mención	Sanciones comerciales a la empresa
07		1 mención	Renuncia de la persona que se siente hostigada
08		1 mención	No precisa el tipo de perjuicio empresarial

Considerando los resultados anteriores, se puede proyectar que la normativa peruana que regula el hostigamiento sexual en el trabajo contiene diversas falencias, que logran repercutir negativamente en las empresas en el ámbito económico, legal y reputacional.

3.3. RESULTADO N° 03: Respecto al objetivo específico N° 03, “Analizar las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del departamento de La Libertad como el instrumento empresarial para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual en relación con el principio de debida diligencia en derechos humanos”.

Corresponde a:	Objetivo específico N° 03
-----------------------	----------------------------------

3.3.1. Políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual en el trabajo

El inciso a) del artículo 7° de la Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual, regula que es responsabilidad del empleador capacitar a los trabajadores sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual en la empresa.

De acuerdo al artículo 24° del Reglamento vigente de la Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, las políticas internas de hostigamiento sexual son el instrumento para la atención y sanción del hostigamiento sexual (MIMP, 2019).

El derogado Reglamento de la ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES exigía en su artículo 62° que las empresas adopten una política interna contra el hostigamiento sexual.

El vigente Reglamento también lo impone como una obligación legal a las empresas en su artículo 24°.

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

Con más detalle, la tabla subsiguiente enuncia su contenido y características, en línea con la normativa vigente citada.

Tabla N° 15

Contenido y características de las Políticas internas de hostigamiento sexual laboral

Ítem	Descripción
Sujetos obligados	Las instituciones con 20 o más trabajadores
Objetivos de las políticas	Prevenir y sancionar el hostigamiento sexual
Documentos donde se regulan las políticas	Se regulan en directivas, reglamentos internos u otros documentos
Aspectos que deben especificar las políticas	Las políticas deben especificar los canales para la presentación de quejas o denuncias, el procedimiento de investigación y sanción y los plazos de cada etapa, los cuales no pueden ser mayores a los previstos en la Ley y el Reglamento.

3.3.2. Análisis de las políticas de prevención y sanción del hostigamiento sexual en el trabajo en relación con el principio de debida diligencia en derechos humanos

A efectos de analizar las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual se han considerado, en primer lugar, indicadores generales tales como: denominación del documento, fecha de vigencia, estructura y cantidad de páginas.

Tabla N° 16

Estructura general de las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad

POLITICA N°	INDICADORES GENERALES	
	01	DENOMINACIÓN
FECHA DE		Sin fecha detallada

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

	VIGENCIA	
	ESTRUCTURA	(i) Introducción (ii) Objetivos (iii) Alcance (iv) Normatividad relacionada (v) Principios (vi) Definiciones básicas (vii) Configuración del hostigamiento sexual (viii) Procedimiento (ix) Sanciones (x) Formas de divulgación y prevención (xi) Disposiciones finales (xii) Anexo 1: modelo de escrito de descargo (xiii) Anexo 2: procedimiento detallado
	N° DE PÁGINAS	23
02	DENOMINACIÓN	Política de prevención y sanción frente al hostigamiento sexual
	FECHA DE VIGENCIA	01/02/2020
	ESTRUCTURA	(i) Objetivo (ii) Alcance (iii) Responsabilidades (iv) Lineamientos (v) Del Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual laboral (vi) Del procedimiento de investigación (vii) De la difusión de la presente política (viii) Documentos de referencia
	N° DE PÁGINAS	11
03	DENOMINACIÓN	Política de prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual
	FECHA DE VIGENCIA	11/11/2019
	ESTRUCTURA	(i) Objetivo (ii) Alcance (iii) Principios (iv) Abreviaturas y términos (v) Responsabilidades (vi) Normativa relacionada (vii) Descripción (consideraciones generales, manifestaciones, prevención, procedimiento, configuración, sanciones, situaciones especiales, falsa queja) (viii) Formatos y anexos (Declaración de conocimiento de la política)
	N° DE PÁGINAS	11
04	DENOMINACIÓN	Reglamento interno de prevención y sanción del hostigamiento sexual
	FECHA DE VIGENCIA	22/11/2019 (Versión 02)
	ESTRUCTURA	(i) Objeto (ii) Base legal (iii) Definiciones (iv) Principios (v) Enfoques (vi) Configuración y manifestaciones (vii) Supuestos que pueden configurar hostigamiento sexual (viii) Deber de protección en los casos

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

		<p>de hostigamiento sexual</p> <ul style="list-style-type: none"> (ix) Posibilidad de acudir a otras instancias (x) Comité de intervención frente al hostigamiento sexual (xi) Interposición de la queja (xii) Atención médica y psicológica (xiii) Información que debe contener la queja (xiv) Finalidad, oportunidad y tipo de medios probatorios (xv) Protección a testigos (xvi) Sanción por infidencia de la reserva o confidencialidad (xvii) Criterio para evaluar la existencia o configuración del hostigamiento sexual (xviii) Conclusión del procedimiento (xix) Responsabilidad por omisión (xx) Criterio para evaluar la gravedad de la conducta del hostigamiento sexual (xxi) Medidas de protección (xxii) Sanciones (xxiii) Falsa queja (xxiv) Evaluación y diagnóstico (xxv) Medidas de prevención del hostigamiento sexual (xxvi) Difusión de canales de queja o denuncia (xxvii) Acciones de prevención del hostigamiento sexual (xxviii) Información a SUNEDU
	N° DE PÁGINAS	17
05	DENOMINACIÓN	Reglamento para la prevención e intervención de casos de hostigamiento sexual
	FECHA DE VIGENCIA	24/06/2020 (Versión 02)
	ESTRUCTURA	<ul style="list-style-type: none"> (i) Introducción (ii) Objeto (iii) Base legal (iv) Alcance y ámbito de aplicación (v) Principios de actuación (vi) De las definiciones (vii) Sobre la configuración del hostigamiento sexual (viii) Sobre las manifestaciones del hostigamiento sexual (ix) Medidas de prevención de los actos de hostigamiento sexual (x) Medidas de protección por actos de hostigamiento sexual (xi) Medidas de protección a favor de testigos (xii) Duración de las medidas de protección (xiii) Separación preventiva del docente (xiv) Comité de intervención frente al hostigamiento sexual (xv) Miembros del Comité de intervención frente al hostigamiento sexual (xvi) Funciones del Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

		<ul style="list-style-type: none"> (xvii) Adopción de votos del Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual (xviii) Periodo de mandato del Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual (xix) Procedimiento de elección del Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual (xx) Conformación de un Comité Interino (xxi) Etapas del procedimiento (xxii) Autoridades competentes (xxiii) Fases en la investigación preliminar (xxiv) Fases del procedimiento administrativo disciplinario (xxv) Sobre la prohibición de la interrupción de los plazos (xxvi) Reserva y confidencialidad de la investigación (xxvii) Falsa queja o denuncia (xxviii) Sanciones (xxix) La gravedad de la sanción en casos de menores de edad (xxx) Obligación de informar a la SUNEDU (xxxi) Obligación de informar al Ministerio Público (xxxii) Custodia de expedientes (xxxiii) Anexos (Formato de queja o denuncia y Flujograma del protocolo de atención y sanción)
	N° DE PÁGINAS	24
06	DENOMINACIÓN	Manual de prevención, investigación y sanción de los actos de hostigamiento sexual
	FECHA DE VIGENCIA	21/10/2019 (versión 02)
	ESTRUCTURA	<ul style="list-style-type: none"> (i) Objetivo (ii) Base normativa (iii) Alcance y responsabilidad (iv) Definiciones (v) Requisitos del procedimiento (vi) Desarrollo del procedimiento (vii) Documentos generados (viii) Recomendaciones o precisiones (garantías del procedimiento, la queja, medios probatorios, medidas de protección, sanciones, capacitación y difusión, casos de empresas contratistas, infracciones en materia de relaciones laborales y otros) (ix) Cambios con respecto a la versión anterior (x) Proceso al que pertenece (xi) Anexos (modelo de queja o denuncia, modelo informe final del Comité y Diagrama de flujo del procedimiento)
	N° DE PÁGINAS	13

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

En segundo lugar, se ha procedido a analizar las políticas internas de las empresas del Departamento de La Libertad en función al criterio de prevención de casos de hostigamiento sexual, debido a que es el aspecto que se relaciona con el principio de debida diligencia en derechos humanos, cuya característica es ser preventivo.

Tabla N° 17

La prevención del hostigamiento sexual en las políticas internas de las empresas del Departamento de La Libertad

POLITICA N°	CRITERIO DE PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	
	Ubicación	Capítulo X
	N° de página	19 y 20
01	Medidas de prevención reguladas en la política	<p><u>Formas de divulgación y prevención</u> Con el objeto de prevenir, desalentar, evitar y sancionar las conductas de acoso sexual, los mecanismos para divulgar el Manual de Prevención del hostigamiento sexual serán poner en conocimiento de los colaboradores, a través de intranet, el contenido de este manual y en conocimiento de cada colaborador al momento de su ingreso a la empresa y realizar anualmente una evaluación virtual a todos los colaboradores.</p> <p>Asimismo, es responsabilidad de la empresa, a través de sus áreas responsables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Divulgar activamente la ley y la presente política entre los colaboradores. Instruir a todas las jefaturas de los procedimientos a seguir en casos específicos. - Ofrecer charlas educativas a los colaboradores sobre hostigamiento sexual, así como material tendente a sensibilizarlos y capacitarlos en la problemática. - Adoptar las medidas necesarias para que cesen las amenazas o represalias ejercidas por el hostigador, así como las conductas físicas o comentarios de carácter sexual o sexista que generen un clima hostil o de intimidación en el ambiente donde se produzcan. - Proteger a las personas y garantizar la confidencialidad de los casos. No se tolerará que una persona sea víctima de represalia por denunciar un caso personal o de otra víctima de acoso sexual, o que testifique en un procedimiento de hostigamiento sexual. - Ofrecer un lugar donde acudir a denunciar y brindar protección a la persona denunciante. - Ofrecer asesoramiento a los colaboradores

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

		<p>afectados una vez comprobado el acoso y, a decisión de la empresa, y si fuera necesario, apoyo profesional psicológico.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo los casos de hostigamiento sexual, los resultados de las investigaciones y las sanciones impuestas, dentro de un plazo de 30 días calendario computados a partir de la fecha en que fue expedida la resolución final del procedimiento.
02	Ubicación	Punto 4.4, 4.5 y 4.6
	N° de página	4 y 5
	Medidas de prevención reguladas en la política	<p><u>Medidas generales de prevención</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Realizar campañas de sensibilización sobre la necesidad de contar con espacios de trabajo libres de hostigamiento sexual o charlas de capacitación sobre el problema de hostigamiento. - Realizar una encuesta anual que contemple la problemática del hostigamiento sexual, resultando importante precisar que los mecanismos para su aplicación serán determinados por la Compañía con la finalidad de identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual o riesgos de que estas sucedan dentro del ámbito laboral. - La difusión de la presente política, así como aquellos documentos empresariales que versen sobre la presente problemática, con el objetivo de prevenir e intervenir en casos de hostigamiento sexual, a través de diversos canales de comunicación institucional disponibles. <p><u>De las capacitaciones como medidas de prevención</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Una capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral o formativa, con la finalidad de sensibilizar a los colaboradores sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las quejas con los que cuenta la Compañía. - Una capacitación anual especializada para el área de gestión humana, el Comité y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas y el desarrollo del procedimiento, así como la aplicación de los enfoques establecidos por el Reglamento en su artículo 5. <p><u>De la difusión de los canales de atención</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - El área de Gestión Humana coordina la difusión pública y visible de la presente política, así como de los canales de atención de quejas que permitan llevar los casos de hostigamiento sexual, para ello se hará uso de los recursos y canales internos y propios. - Asimismo, se difundirá periódicamente

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

		información que permita identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables.
03	Ubicación	Punto 7.1.2.
	N° de página	5 y 6
	Medidas de prevención reguladas en la política	<p>La compañía es responsable de mantener en el centro de labores condiciones de respeto entre sus trabajadores, y para cumplir con tal objetivo se obliga a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realizar una capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral, formativa, contractual u otra relación de autoridad o dependencia sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual en la empresa, y una capacitación anual especializada para el área de Gestión Humana, el Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual y los demás involucrados en la investigación y sanción. - Realizar evaluaciones anuales para identificar situaciones de hostigamiento sexual o riesgos de que sucedan (a través de cuestionarios u otras herramientas tendientes a levantar información que permita identificar acciones de mejora). - Difundir periódicamente la información que permita identificar conductas de hostigamiento sexual y sanciones aplicables. - Difundir de manera pública y visible los canales de atención de quejas o denuncias, colocar a disposición los formatos para presentar la queja y la información básica del procedimiento. - Adoptar las medidas necesarias para que cesen las amenazas o represalias ejercidas por el hostigador, así como las conductas físicas o comentarios de carácter sexual o sexista que generen un clima hostil o de intimidación en el ambiente donde se produzcan. - Contar con un Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual compuesto por representantes de los trabajadores y representantes del empleador en la misma proporción y paridad de género. El Comité investiga y emite recomendaciones de sanción y otras medidas de prevención. - Contar con un Protocolo para la Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual, que contenga formatos y modelos para la presentación de quejas y otras disposiciones pertinentes para asegurar el cumplimiento de las obligaciones de la Compañía de acuerdo con la Ley y el Reglamento. - Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de hostigamiento sexual y el resultado de las investigaciones efectuadas para verificar el cumplimiento de las disposiciones sobre la materia.
04	Ubicación	Título V
	N° de página	15 y 16
	Medidas de prevención reguladas en la política	<p><u>Evaluación y diagnóstico</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - La Universidad realizará evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

		<p>hostigamiento sexual, o riesgos de que estas sucedan, dentro de su ámbito de intervención.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estas evaluaciones pueden estar incluidas en los marcos más amplios de evaluación del clima laboral, educativo o de cualquier otra índole. Los cuestionarios o cualquier herramienta de evaluación deben incluir preguntas o mecanismos destinados a levantar información que permita identificar acciones de mejora para la prevención del hostigamiento sexual. - Los cuestionarios o cualquier otra herramienta de evaluación deben garantizar el respeto del derecho a la intimidad de los/ las encuestados o entrevistados/as. Tratándose de adolescentes, se deberá tener en cuenta su interés superior. <p><u>Medidas de prevención del hostigamiento sexual</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Una capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral o educativa, contractual u otra relación de autoridad o dependencia. Estas capacitaciones tienen como objetivo sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las quejas o denuncias. La capacitación no implica la desnaturalización del vínculo e carácter civil que mantienen los prestadores de servicios con la universidad. - Una capacitación anual especializada para el área de Gestión del Talento Humano, el Comité de intervención frente al hostigamiento sexual y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento, así como la aplicación de los enfoques previstos en el artículo 5 de presente reglamento. - La universidad, a través de su página web, difundirá periódicamente la información que permita identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables. <p><u>Difusión de canales de queja o denuncia</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - La universidad informa y difunde, de manera pública y visible, los canales de atención de quejas o denuncias que permitan enfrentar los casos de hostigamiento sexual. Asimismo, ponen a disposición de los trabajadores, estudiantes y prestadores de servicios, los formatos para la presentación de la queja o denuncia y la información básica sobre el procedimiento. <p><u>Acciones de prevención del hostigamiento sexual</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - La universidad además de lo establecido en los artículos anteriores, desarrollará acciones de prevención del hostigamiento sexual, a través
--	--	--

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

		<p>de la Defensoría Universitaria, conjuntamente con el Vicerrectorado de Bienestar Universitario, mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Difusión de la Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual y su respectivo reglamento; así como de documentos normativos internos del Centro universitario, formatos de denuncia, el flujo del procedimiento y los plazos con los que cuentan las autoridades u órganos designados; a través de medios escritos, electrónicos, redes sociales, entre otros. b) Charlas o talleres informativos para la sensibilización de la comunidad universitaria en materia de prevención del hostigamiento sexual. c) Desarrollo anual de eventos de capacitación sobre prevención del hostigamiento sexual para la comunidad universitaria, así como promoción de la investigación vinculada al hostigamiento sexual a nivel de pregrado y posgrado. <p>- Las acciones de prevención son difundidas en el portal electrónico, redes sociales, medios escritos u otros medios internos del centro universitario.</p>
	Ubicación	Título II
	N° de página	8
05	Medidas de prevención reguladas en la política	<p><u>Medidas de prevención de los actos de hostigamiento sexual</u> LA UNIVERSIDAD a través de la Defensoría Universitaria, conjuntamente con la Dirección de Servicios y Experiencia del Estudiante, realizarán las siguientes acciones de prevención:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Publicación y difusión de la Ley 27942 y su respectivo reglamento, así como del presente reglamento normativo interno, los formatos de denuncia, el flujo del procedimiento y los plazos con lo que cuentan las autoridades y órganos designados. b) Charlas y talleres informativos periódicos en materia del hostigamiento sexual para la sensibilización de la comunidad universitaria. c) Eventos de capacitación anuales sobre la prevención del hostigamiento sexual para la comunidad universitaria. d) Campañas periódicas de detección, prevención y difusión informativa que permitan e) identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables. f) Brindar información sobre los canales de atención de quejas o denuncias, internos y externos, que permitan enfrentar los casos de hostigamiento sexual en el ámbito universitario.

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

		Las medidas de prevención son difundidas a través del portal web, portal del estudiante y en otros canales que sean designados por LA UNIVERSIDAD.
06	Ubicación	Punto 8.6
	N° de página	8
	Medidas de prevención reguladas en la política	<p>Capacitación y Difusión</p> <p>La Gerencia Corporativa Recursos Humanos y la Jefatura/Coordinación Recursos Humanos de las Unidades Operativas son responsables de llevar a cabo, al menos dos veces al año, las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Brindar capacitación al personal ingresante y practicantes, para sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar situaciones e informar sobre los canales de atención de quejas o denuncias. - Capacitar de forma especializada al personal de la Gerencia Corporativa Recursos Humanos y de la Jefatura/Coordinación Recursos Humanos de las Unidades Operativas y a los Comités de Intervención frente al hostigamiento sexual de cada Operación, sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento, así como la aplicación de los enfoques previstos en la normativa legal vigente. - Capacitar a todo el personal sobre las políticas y normas contra el hostigamiento sexual, a fin de sensibilizarlo y promover un ambiente laboral saludable y un cambio de conductas contrarias al mismo. - Realizar campañas de difusión para la prevención del hostigamiento sexual. - Poner en conocimiento de quienes presten servicios bajo cualquier modalidad no laboral sobre las normas contra el hostigamiento sexual.

Teniendo en cuenta las tablas graficadas precedentemente, se puede bosquejar la idea de que las políticas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas de la Libertad han sido formuladas en línea con el contenido legal establecido en el artículo 24 del Reglamento vigente de la Ley N° 27942, el cual es mínimo. Asimismo, se observa que las denominaciones de los documentos son distintas, la estructura similar, la fecha de vigencia reciente (a partir del año 2019) y las medidas de prevención establecidas se cimientan en las reguladas normativamente.

3.4. RESULTADO N° 04: Respecto al objetivo específico N° 04, “Establecer los beneficios de la aplicación del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas de prevención y sanción del hostigamiento sexual en las empresas del Departamento de La Libertad”.

Corresponde a:	Objetivo específico N° 04
-----------------------	----------------------------------

De acuerdo a los entrevistados, los beneficios de la aplicación del principio de debida diligencia en las políticas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, son:

Tabla N° 18

Beneficios de la aplicación del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas de prevención y sanción del hostigamiento sexual

N°	Beneficios
01	Garantiza un correcto procedimiento interno y los derechos de los involucrados
02	Reduce la posibilidad de imposición de multas a la empresa por SUNAFIL
03	Reduce la posibilidad de sentencias judiciales en contra de la empresa
04	Facilita la acreditación del cumplimiento de obligaciones y el control de la gestión empresarial de hostigamiento sexual
05	Reduce la posibilidad de reposición de trabajadores hostigadores por un deficiente procedimiento interno
06	Protege los derechos laborales de los trabajadores y mejora el clima laboral
07	Evita la afectación de la imagen de la empresa por falta de diligencia en casos de hostigamiento sexual
08	Identifica la situación de la empresa y los riesgos en materia de hostigamiento sexual
09	Mejora la productividad de la empresa
10	Promociona valores éticos en la organización empresarial

Preliminarmente, los resultados arrojan que los beneficios de la aplicación del principio de debida diligencia en derechos humanos impactan tanto en la empresa como en los trabajadores.

3.5. RESULTADO N° 05: Respecto al objetivo general, “Determinar si las empresas del departamento de La Libertad, a través de las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual, aplican el principio de debida diligencia en derechos humanos, 2018-2021”.

Corresponde a:	Objetivo general
-----------------------	-------------------------

Considerando que existen diversas metodologías para implementar el principio de debida diligencia en derechos humanos en las empresas, para la presente investigación, se ha optado por aplicar la metodología de 4 fases diseñada por CIDEAL (2018) en su “Guía para la aplicación de la debida diligencia sobre derechos humanos en las empresas”.

Tabla N° 19

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad

Política N°	Metodología de 4 fases				
	Pre fase: compromiso institucional	Fase 1: Clasificación de las posibles medidas a poner en marcha mediante la utilización de un matriz impacto/dificultad, previa valoración del impacto de la empresa en los derechos humanos.	Fase 2: Implementación de una hoja de ruta para la prevención y mitigación, específica de la compañía.	Fase 3: Control y seguimiento de las acciones, mecanismos y herramientas puestas en funcionamiento, mediante indicadores de control y medios de verificación	Fase 4: Comunicación y rendición de cuentas a las autoridades, actores interesados y sociedad en general.
01	En la Introducción de	No se desarrolla en la política	En el Capítulo X: “Formas de divulgación	No se desarrolla en la política.	No se desarrolla en

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

	<p>la Política se menciona que: “Es el deseo de la Alta Dirección de la Empresa cimentar el desarrollo de la organización sobre la base del bienestar de los individuos que la conforman. En esa línea, buscamos que el trabajo se lleve a cabo dentro de un ambiente caracterizado por el respeto a la dignidad y la cordialidad en las relaciones interpersonales, basadas en el buen trato y el respeto mutuo”.</p>		<p>y prevención”, se señalan una lista de medidas, pero no todas tienen carácter preventivo.</p> <p>No se desarrolla una hoja de ruta para prevenir casos de hostigamiento sexual, pero sí se mencionan medidas de prevención en línea con la normativa de hostigamiento sexual: evaluación virtual y acciones de difusión.</p> <p>Medidas de prevención adicionales a las estipuladas normativamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Charlas educativas de sensibilización sobre la problemática del hostigamiento sexual. 		<p>la política.</p>
02	<p>En el punto 4.2 de la Política se establece una Política General de Respeto de la Dignidad, Igualdad e Intimidad: “La Compañía promueve el respeto de la dignidad e igualdad en las relaciones laborales, asimismo, se enfatizará la implementación de un conjunto de actividades orientadas a la prevención e intervención ante los casos de hostigamiento sexual en el ambiente laboral”</p>	<p>No se desarrolla en la política</p>	<p>No se desarrolla una hoja de ruta para prevenir casos de hostigamiento sexual, pero en el punto 4.4., 4.5. y 4.6 se detallan medidas generales de prevención, capacitaciones como medidas de prevención y difusión de los canales de atención, respectivamente, en línea con la normativa de hostigamiento sexual: encuesta anual, acciones de capacitación y difusión.</p> <p>Medidas de prevención adicionales a las estipuladas normativamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Campañas de sensibilización sobre el problema del hostigamiento. 	<p>No se desarrolla en la política.</p>	<p>No se desarrolla en la política.</p>
03	<p>En el punto 7.1. de la Política se</p>	<p>No se desarrolla en la política</p>	<p>En el punto 7.1.2., se señalan una lista de</p>	<p>No se desarrolla en la política.</p>	<p>No se desarrolla en</p>

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

	indica como Consideraciones Generales: “La Compañía busca promover un ambiente laboral saludable y, por ello, está comprometida a fomentar y establecer medidas para prevenir, investigar y sancionar cualquier acto de hostigamiento sexual del que pudieran ser víctimas sus trabajadores.”		medidas, pero no todas tienen carácter preventivo. No se desarrolla una hoja de ruta para prevenir casos de hostigamiento sexual, pero se refieren acciones de prevención, en línea con la normativa de hostigamiento sexual: evaluaciones anuales y acciones de difusión.		la política.
04	No se desarrolla en la política	No se desarrolla en la política	No se desarrolla una hoja de ruta para prevenir casos de hostigamiento sexual, pero en los artículos 29, 30 y 31 se listan las medidas de prevención, en línea con la normativa de hostigamiento sexual: evaluación y diagnóstico, acciones de capacitación y difusión. Medidas de prevención adicionales a las estipuladas normativamente: <ul style="list-style-type: none"> - Charlas o talleres de sensibilización - Desarrollo anual de eventos de capacitación sobre prevención de hostigamiento sexual - Promoción de la investigación vinculada al hostigamiento sexual. 	No se desarrolla en la política	No se desarrolla en la política de manera específica, pero se hace referencia de manera general que las acciones de prevención son difundidas en el portal electrónico, redes sociales, medios escritos u otros medios internos del centro universitario.
05	No se desarrolla en la política	No se desarrolla en la política	No se desarrolla una hoja de ruta para prevenir casos de		No se desarrolla en la política de

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

			<p>hostigamiento sexual, pero en el artículo 8 se listan las medidas de prevención, en línea con la normativa de hostigamiento sexual: acciones de capacitación y difusión.</p> <p>Medidas de prevención adicionales a las estipuladas normativamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Charlas y talleres informativos para sensibilizar en materia del hostigamiento sexual. - Eventos de capacitación anuales sobre la prevención del hostigamiento sexual. 		<p>manera específica, pero se hace referencia de manera general que las medidas de prevención son difundidas a través del portal web, portal del estudiante y en otros canales que sean designados.</p>
06	No se desarrolla en la política	No se desarrolla en la política	<p>No se desarrolla una hoja de ruta para prevenir casos de hostigamiento sexual, pero en el punto 8.6 se listan las medidas de prevención, en línea con la normativa de hostigamiento sexual: acciones de capacitación y difusión.</p>	<p>No se desarrolla en la política, aunque se hace mención a que la fecha de la próxima revisión de la política será en octubre de 2021 o sujeta a cambios en la normatividad.</p>	<p>No se desarrolla en la política</p>

Anticipadamente, se aprecia de los resultados que los componentes del principio de debida diligencia en derechos humanos contenidos en las Fases 1 (identificación y evaluación de los riesgos), 3 (control y seguimiento de las medidas puestas en marcha) y 4 (comunicación y rendición de cuentas de la gestión empresarial) son los que presentan escaso cumplimiento en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad.

4.1. DISCUSIONES

4.1.1. DISCUSIÓN N° 01: Respecto al objetivo específico N° 01, “Analizar al principio de debida diligencia en derechos humanos y si éste se vincula con el concepto de hostigamiento sexual en el trabajo”.

El principio de debida diligencia corporativa en materia de derechos humanos se encuentra reconocido en los “Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas” del año 2011.

La **Tabla N° 06**, informa que el principio de debida diligencia se encuentra ubicado en el capítulo II “Responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos” y consagrado en un conjunto de principios que van desde el principio 17 al 21 del citado instrumento internacional.

Este principio se cimienta en la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. El principio fundacional 11 del instrumento en mención detalla en qué consiste la aludida responsabilidad empresarial:

La responsabilidad de respetar los derechos humanos constituye una norma de conducta mundial aplicable a todas las empresas, dondequiera que operen. Existe con independencia de la capacidad y/o voluntad de los Estados de cumplir sus propias obligaciones de derechos humanos y no reduce esas obligaciones.

Se trata de una responsabilidad adicional a la de cumplir las leyes y normas nacionales de protección de los derechos humanos. Hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021
implica tomar las medidas adecuadas para prevenirlas, mitigarlas y, en su caso, remediarlas (Naciones Unidas, 2011, p.15).

Al tratarse de una norma de conducta mundial, la responsabilidad de respetar los derechos humanos resulta exigible a todas las empresas, independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional, propietario y estructura; así lo estipula el principio fundacional 14 de los Principios Rectores (Naciones Unidas, 2011, p.17). Esto quiere decir que, resulta exigible a las empresas peruanas, sean estas microempresas, pequeñas empresas, medianas o grandes, e incluso a las empresas extranjeras con sucursales en el país.

Ahora bien, como es evidente que esta responsabilidad también atañe a las empresas que operan en el Perú, es necesario conocer cuáles son los derechos humanos protegidos por este principio de corte internacional. Al respecto, el principio fundacional 12 del nombrado instrumento, indica que:

La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se refiere a los derechos humanos internacionalmente reconocidos – que abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. (Naciones Unidas, 2011, p.16).

Sin duda la gama de los derechos humanos protegidos es amplia y se circunscribe a los tratados internacionales en materia de derechos humanos y a los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

Es oportuno recalcar aquí, lo que expresa las Naciones Unidas, en el instrumento antedicho, cuando señala que las empresas deben tener en cuenta la situación de los derechos humanos que están dentro de su ámbito de influencia. Por ejemplo, explica que: “En la práctica, ciertos derechos humanos pueden estar expuestos a un riesgo mayor que otros en determinados sectores o contextos, razón por la cual se les prestará una atención especial” (Naciones Unidas, 2011, p.16). Igualmente, dependiendo del grupo de personas afectadas, señala el organismo, se deberá considerar la observancia de otras normas como los que se refieren a pueblos indígenas, mujeres, personas con discapacidad, entre otros (Naciones Unidas, 2011, p.16-17).

Habida cuenta de la importancia de este deber para las empresas, las Naciones Unidas, en el principio fundacional 15 de los Principios Rectores, ha expresado que:

Para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben contar con políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño y circunstancias, a saber:

- a) Un compromiso político de asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos;
- b) Un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos;
- c) Unos procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar. (Naciones Unidas, 2011, p.18).

Lo estipulado en este principio, conjuntamente con lo plasmado en la **Tabla N° 06 “Estructura de los principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos”**, permite comprender que la debida diligencia en derechos humanos es uno de los tres principios pilares (los otros dos son: el compromiso político y la reparación) que las empresas deben ejecutar para cumplir los principios fundacionales que se basan en la responsabilidad de respetar los derechos humanos.

De manera unánime, se ha definido a la debida diligencia en derechos humanos como un proceso que las empresas deben realizar para identificar, prevenir o mitigar las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos. (Naciones Unidas, 2011; Naciones Unidas, 2012; OCDE, 2018; CIDEAL, 2018). La definición de debida diligencia en derechos humanos a la que el estudio seguirá, por ser más completa y englobar a algunos parámetros, componentes esenciales y características de esta resumidas en la **Tabla N° 07**, es la brindada por Ibañez-M & Ordoñez-S (2014):

En este sentido, la debida diligencia en derechos humanos es un proceso de gestión continuo, prudente y razonable, que debe hacer la empresa según las variables de la zona donde opera, es decir, el entorno y contexto, con la finalidad de hacer frente a su obligación de respetar los derechos humanos; es un proceso que implica la práctica de prevenir y evitar riesgos potenciales a los DDHH (p.26).

Pero es conveniente subrayar que el proceso de debida diligencia tiene rango de principio en el instrumento internacional de los “Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas”, siendo

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021
precisado su contenido en un cúmulo de principios operativos que van desde el principio 17 al principio 21.

En cuanto al compromiso político, (CIDEAL, 2018), señala que “constituye el inicio de la puesta en marcha del proceso de debida diligencia, ya que este se basará en los principios y orientaciones contenidas en la política empresarial de derechos humanos” (p.14). Esta institución denomina al compromiso político como “pre-fase” del proceso de debida diligencia (p.50). Por tanto, en este estudio, se considera al compromiso político como parte del contenido del principio de debida diligencia en derechos humanos.

De igual manera, si hablamos de las características de la debida diligencia en derechos humanos, es de resaltar su carácter preventivo. La debida diligencia en derechos humanos hace énfasis en la prevención y se ha remarcado así por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Esta organización indica que “el objetivo clave de los procesos de debida diligencia es evitar que ocurran impactos adversos en relación con los derechos humanos, o que vuelvan a ocurrir o, lo que es lo mismo, poner el acento en la prevención” (CIDEAL, 2018, p.55). Prevención que corresponde asumir a las empresas en su deber de respetar los derechos humanos.

Delimitado el concepto de debida diligencia en derechos humanos y el proceso que implica su ejecución, es fundamental conocer cómo implementarla. Diversas instituciones y autores, de acuerdo a la **Tabla N° 08**, han propuesto metodologías para su implementación, no obstante, se es de la opinión que la metodología de 4 fases elaborada por CIDEAL en su “Guía para la aplicación de la debida diligencia sobre derechos humanos en las empresas” del 2018 es la más concreta, centrada en elementos esenciales y

fácil aplicación. Esta metodología incluye una pre-fase que es la adopción de un compromiso institucional o político, que ya se dijo forma parte de la debida diligencia en derechos humanos.

Por otro lado, el hostigamiento sexual en el trabajo, tal y como se ha mostrado en la **Tabla N° 10**, se encuentra reconocido en diversos instrumentos internacionales dentro del sistema universal y regional de protección de los derechos humanos. En todos ellos, se ha declarado que se trata de una forma de violencia y discriminación que afecta a las personas, en especial a las mujeres, y que sucede en el mundo del trabajo.

De la **Tabla N° 09**, se puede vislumbrar que el hostigamiento sexual es un grave problema de derechos humanos, ya que su comisión puede vulnerar múltiples derechos humanos de sus víctimas, incluyendo el derecho a la vida. Es más, el mismo Reglamento de la Ley N° 27942, en el numeral 7.1. del artículo 7 referido al deber de protección en los casos de hostigamiento sexual, señala que: “El hostigamiento sexual es un riesgo psicosocial que amenaza la dignidad e integridad de las personas (...)”; reafirmando así el impacto negativo que causa este flagelo en la dignidad y derechos de sus víctimas. (MIMP, 2019).

Entonces, se tiene la siguiente relación de causa efecto: i) Causa: Hostigamiento sexual en el trabajo, y ii) Efecto: Vulneración de derechos humanos, en especial el derecho de la mujer a una vida libre de violencia, consagrado en la Convención de Belém do Pará. Empero, a su vez, el hostigamiento sexual es efecto de la actividad empresarial no diligente en torno a la prevención de esta problemática; lo que da lugar a la segunda

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

relación de causa efecto: i) Causa: actividad empresarial no diligente en torno a la prevención del hostigamiento sexual, y ii) Efecto: hostigamiento sexual en el trabajo. Las relaciones de causa efecto se pueden vislumbrar mejor con los siguientes Diagramas de Ishikawa:

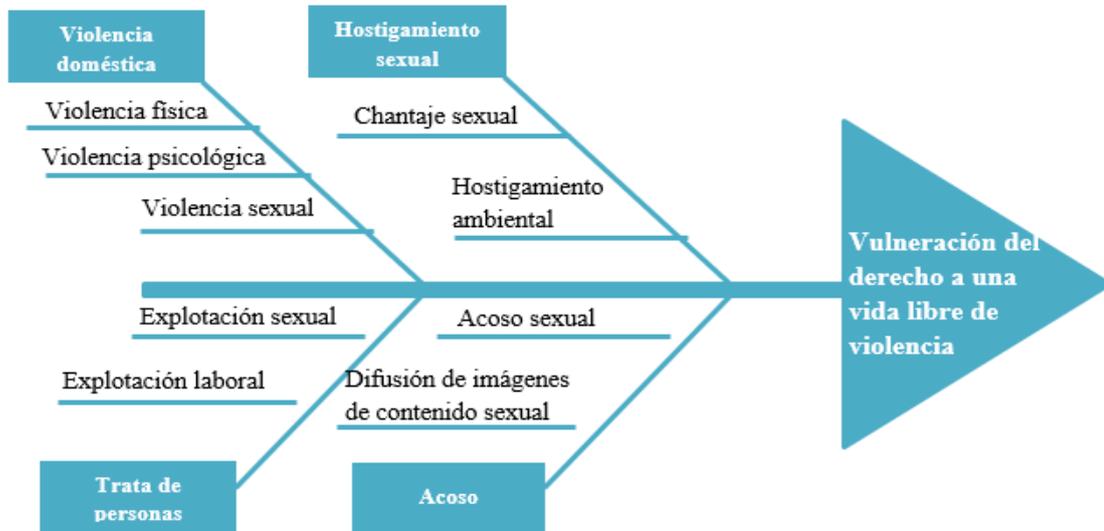


Diagrama de Ishikawa “Causas de la vulneración del derecho a una vida libre de violencia”

Fuente: Elaboración propia en base al Reglamento de la Ley N° 27942, Decreto Legislativo N° 1410 y Convención de Belém do Pará.

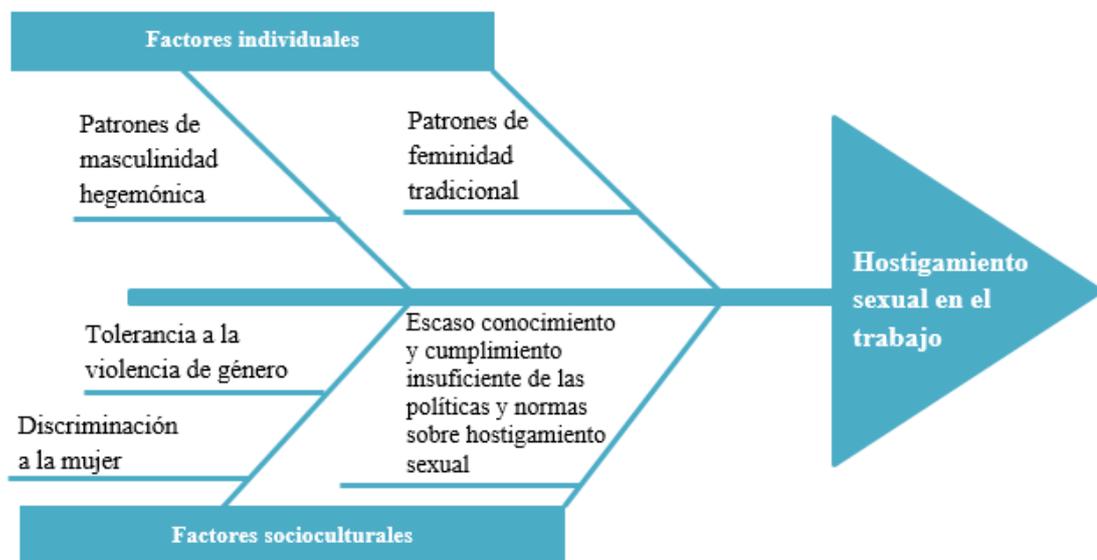


Diagrama de Ishikawa “Causas del hostigamiento sexual en el trabajo”

Fuente: Elaboración propia en base a la Guía Práctica sobre hostigamiento sexual (MIMDES, 2011, p.12).

Vistos los diagramas anteriores y considerando el contenido del principio de debida diligencia en derechos humanos, se puede establecer la vinculación existente entre el mencionado principio y el hostigamiento sexual en el trabajo. Para explicarlo mejor es necesario recordar lo estipulado en el principio 17 del instrumento de los Principios Rectores:

Con el fin de identificar, prevenir, mitigar y responder de las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben proceder con la debida diligencia en materia de derechos humanos. (...) (Naciones Unidas, 2011, p.20).

De este principio, se colige que la debida diligencia en derechos humanos constituye el mecanismo a través del cual las empresas deben respetar los derechos humanos y asumir la responsabilidad de los impactos negativos en los mismos.

No cabe duda que el accionar empresarial consistente en el cumplimiento insuficiente de las políticas y normas sobre hostigamiento sexual incide en la problemática del hostigamiento sexual en el trabajo que, a su vez, es causa de la vulneración del derecho humano a una vida libre de violencia conjuntamente con otros derechos de la misma categoría. Dicho de otro modo, con el fin de prevenir el hostigamiento sexual en el trabajo que vulnera los derechos humanos de los trabajadores, las empresas deben proceder con la debida diligencia en derechos humanos. Entonces, la debida diligencia se muestra como un mecanismo para prevenir casos de hostigamiento sexual en el trabajo.

Es así como se establece la vinculación entre el principio de debida diligencia en derechos humanos con el hostigamiento sexual laboral y su concepto,

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021
abordado desde un enfoque de derechos humanos, enfoque que engloba la afectación de los derechos de los trabajadores.

4.1.2. DISCUSIÓN N° 02: Respecto al objetivo específico N° 02, “Analizar si la normativa peruana que regula al hostigamiento sexual en el trabajo contiene falencias relacionadas al principio de debida diligencia en derechos humanos”.

En principio, es conveniente recalcar que el principio de debida diligencia en derechos humanos se caracteriza por ser preventivo, y en atención a ello el análisis enfatizará en la prevención del hostigamiento sexual en el trabajo.

En cuanto a la regulación del hostigamiento sexual laboral en la normativa peruana, información resumida en la **Tabla N° 11**, se debe señalar que aun cuando 08 dispositivos normativos regulan el hostigamiento sexual laboral, solo 01 regula con precisión las medidas de prevención: el Reglamento vigente de la Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual.

En cambio, son 5 los instrumentos normativos que se refieren a las consecuencias por actos de hostigamiento sexual. Detallando, los 05 dispositivos que regulan el aspecto de sanción del hostigamiento sexual son:

- 1) La Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual;
- 2) Decreto Legislativo N° 1410 que incorpora delitos de acoso sexual al Código Penal y modifica la Ley N° 27942;
- 3) Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Reglamento vigente de la Ley N° 27942;
- 4) Resolución de Superintendencia N° 319-2019-SUNAFIL, Protocolo de fiscalización en materia de hostigamiento sexual; y,
- 5) Decreto Supremo N° 003-97-TR, T.U.O. del Decreto Legislativo 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Dispositivos como la Guía Práctica o el Protocolo de Fiscalización o parafrasean las medidas de prevención reguladas en el Reglamento de la Ley de hostigamiento sexual o se remiten íntegramente a ellas. Lo único destacable de la Guía Práctica en prevención del hostigamiento sexual es el anexo del Temario de capacitaciones para el personal de la empresa en general y para el personal especializado (Recursos humanos y el Comité de hostigamiento sexual) y la sugerencia de: “integrar al hostigamiento sexual como un factor de riesgo psicosocial de manera que se evalúe junto con otros riesgos, e incluir en el plan de prevención un conjunto de medidas que favorezcan un ambiente de trabajo saludable” (p.21).

Integrar al hostigamiento sexual como riesgo psicosocial es una acción sumamente importante para la empresa. Lanata Fuenzalida (2018) en esa línea opina que:

Es evidente que las actividades preventivas pueden no ser iguales para todo empleador, debiendo, como primera acción positiva al respecto, determinar qué lugares de trabajo o grupos de trabajadores están expuestos en mayor medida a factores de riesgos psicosociales, entre los que se encuentra el riesgo de acoso (p.121).

La recomendación antes citada y detallada sería útil si la medida de evaluación y diagnóstico de posibles situaciones de hostigamiento sexual del artículo 10° del Reglamento vigente constituiría una infracción laboral en caso se incumpla. Según un estudio del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática de España (2007), esta medida tiende a no ser cumplida por las empresas de manera voluntaria.

Dicho estudio señala que:

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

Las evaluaciones de riesgos psicosociales siguen sin realizarse en muchas empresas y organizaciones y, en ocasiones, se realizan sólo por requerimientos de la Inspección de Trabajo a consecuencia de denuncias de los representantes de los trabajadores. Esta situación se agrava especialmente en las empresas pequeñas.

(...) En los protocolos analizados, pocos de ellos establecen de forma explícita la necesidad de realizar la evaluación de riesgos psicosociales (p.10).

Para revertir esta tendencia es necesario que se incorpore como una infracción laboral a la obligación de realizar evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual, o riesgos de que estas sucedan; obligación establecida en el artículo 10 del Reglamento de la Ley N° 27942.

Pasando a las respuestas de los entrevistados consultados, respecto a las falencias normativas, se tiene que, de acuerdo al **Gráfico N° 01**, el 80% de expertos ha expresado que existen falencias en la normativa peruana de hostigamiento sexual respecto a la prevención del hostigamiento sexual.

De las 11 falencias expresadas por los especialistas y resumidas en la **Tabla N° 13**, resaltan las siguientes:

1) Insuficiente cantidad de capacitaciones al Comité y los trabajadores.

- La experiencia personal de ser agente de capacitación sobre temas de hostigamiento sexual a ciertas empresas liberteñas, permite señalar con autoridad de causa que una capacitación anual al personal especializado o al ingreso de la relación laboral no basta para que los mismos internalicen los conceptos básicos sobre el hostigamiento sexual, para que se genere un cambio de percepción de estereotipos de género que facilite la

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

detección de estas conductas o para que puedan gestionar un procedimiento interno de investigación y sanción con respeto de todas las garantías y derechos que corresponden.

El entrevistado, Dr. Luis Enrique Rios Alba, en esa línea, opina sobre la importancia de la capacitación al Comité:

(...) va a ser muy importante centrarse en la capacitación del Comité o al delegado de hostigamiento sexual, porque prácticamente va a ser un mini proceso o un mini procedimiento, en donde se tiene que respetar como en todo procedimiento el derecho a la defensa, se van a valorar pruebas, se va a emitir una propuesta de sanción. Esto no se debe tomar tan a la ligera y manejarse con una capacitación al año. Entonces yo considero que es insuficiente⁵.

De la misma manera, el entrevistado, Dr. Gustavo Vicuña Gonzales, indica su preocupación acerca de que el Comité dirija este procedimiento, siendo personal que no se encuentra debidamente calificado por la complejidad del mismo.

El procedimiento es un tanto complejo y con algunos plazos muy cortos. Debe ser dirigido y resuelto por personal de la empresa que no necesariamente está calificado para observar el procedimiento legal. Además, se han previsto plazos de 01 y 03 días para diferentes acciones, lo que correría el riesgo de no cumplirse, más aún si se trataría de empresas de alcance

⁵ Rios, L. (11 de mayo de 2020). Entrevista remota con el autor. [Archivo digital de transcripción de entrevista grabada]. Trujillo.

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

nacional y que se encuentran centralizadas en Lima. Ello podría viciar el procedimiento. No es suficiente una capacitación anual al Comité, teniendo en cuenta la complejidad del procedimiento⁶.

El entrevistado, Dr. Jorge De La Rosa, hace incidencia en el cumplimiento ritualista de las obligaciones de capacitación y en la falta de concientización de los empleadores para realizarlas, cuando menciona:

(...) La experiencia nos muestra que muchas veces lo que están haciendo las empresas es una especie de parche o de enmendadura respecto a la obligación de cumplimiento de una determinada norma, pero no la tienen interiorizada en cuanto al verdadero sentido de ella y de las obligaciones que de ella emanan, como tampoco sus consecuencias. (...) el tema de la capacitación no debe ser un tema netamente ritualista o de un cumplimiento de una obligación legal, como la ley me obliga a capacitar al inicio de la relación laboral allí quedó el tema, no, cuando debe ser permanente dentro de una sensibilización periódica, permanente dentro del centro de trabajo (...)⁷.

Igualmente, el entrevistado Dr. Eric Castro Posadas, considera que “podrían haberse regulado más aspectos vinculados a la prevención como; mayor número de capacitaciones”⁸.

⁶ Vicuña, R. (16 de mayo de 2020). Entrevista remota con el autor. [Archivo digital de transcripción de entrevista grabada]. Trujillo.

⁷ De La Rosa, J. (18 de mayo de 2020). Entrevista remota con el autor. [Archivo digital de transcripción de entrevista grabada]. Trujillo.

⁸ Castro, E. (20 de mayo de 2020). Entrevista remota con el autor. [Archivo digital de entrevista vía Google formularios]. Trujillo.

2) **La norma no es clara en todos los aspectos regulados como la difusión.**– Existen dos artículos en el Reglamento que establecen obligaciones de difusión, el artículo 12° y el numeral 11.2. Estos regulan que:

Artículo 11°

(...) 11.2. Las instituciones, a través de cualquier medio, difunden periódicamente la información que permita identificar las conductas que constituyan actos hostigamiento sexual y las sanciones aplicables.

Artículo 12.- Difusión de canales de queja o denuncia: Las instituciones informan y difunden, de manera pública y visible, los canales de atención de quejas o denuncias, internos y externos, que permitan enfrentar los casos de hostigamiento sexual. Asimismo, ponen a disposición del público los formatos para la presentación de la queja o denuncia y la información básica sobre el procedimiento. (MIMP, 2019)

Del texto normativo, se puede apreciar que la difusión está referida a aspectos del procedimiento en el artículo 12° y aspectos de formación o educación en el numeral 11.2. Sin embargo, este numeral no es claro en qué información difundir y cómo difundirla.

El Dr. Luis Enrique Rios Alba, apoya la posición vertida, al señalar que: “(...) dice la norma muy vagamente que se tenga que difundir

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021
periódicamente la información, difundir los canales de denuncias y quejas”⁹.

3) No se ha creado un Registro para controlar el cumplimiento de las obligaciones empresariales en prevención del hostigamiento sexual. –

Un mecanismo de control del cumplimiento de las obligaciones laborales en esta materia es importante, si se tiene en cuenta que no todas las medidas de prevención reguladas están dentro del objeto de fiscalización de la autoridad inspectiva y que, las que sí están en ese radio, el alcance de su fiscalización es mínimo por temas de logística y personal inspectivo.

El entrevistado, Dr. Enrique Salazar Concepción, manifiesta que si no existen los incentivos la norma no se cumplirá, no será eficaz, dada la cultura de irrespeto a las normas que hay en el Perú.

(...) si está escrita y no hay un mecanismo de control, entonces es difícil que las empresas en el Perú, que no somos un país respetuoso de las normas, menos las laborales, a título propio las empresas procedan a capacitar a su personal sobre este tema que termina siendo importantísimo¹⁰.

El mismo experto comparte su asombro al reflexionar sobre la inexistencia de este Registro de cumplimiento de obligaciones empresariales en hostigamiento sexual cuando el legislador en casos posibles de fraude a la ley y para proteger al trabajador lo ha dispuesto

⁹ Ríos, L. (11 de mayo de 2020). Entrevista remota con el autor. [Archivo digital de transcripción de entrevista grabada]. Trujillo.

¹⁰ Salazar, E. (13 de mayo de 2020). Entrevista remota con el autor. [Archivo digital de transcripción de entrevista grabada]. Trujillo.

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021
(contratos a tiempo parcial, contratos modales, contratos de tercerización, etc.):

Yo pienso que existe deficiencias en que no se haya previsto con anterioridad (...) el tema del registro, en cuanto a la prevención. (...)

Fíjate que la normatividad laboral peruana, tiene una suerte de cuidado con los actos que tienen que ver con el fraude a las normas. Cuando la norma sospecha – y esto es el Derecho Laboral sustantivo – que puede haber un fraude a las normas, exige formalidad, el ad solemnitatem. (...) Si tu contrato es modal, entonces a diferencia del contrato indeterminado, exijo que sea escrito y que se vaya a un registro. (...) Entonces la norma, la experiencia del Derecho Laboral Peruano, nos da la sensación que el legislador cada vez que ha visto (...) que una norma no se puede cumplir efectivamente en su totalidad, entonces ha obligado la formalidad: la escrituralidad y el Registro.

Yo no sé porque nos hemos salteado este paso, en un país tan hostil como el Perú, en ese tema exclusivamente. Es decir, yo creo que debió haber el registro, no solamente para que se me acredite la capacitación a los trabajadores, como pasa, por ejemplo, en las normas de salud ocupacional, donde existe ya una obligatoriedad en ese sentido, no pasa lo mismo aquí. Y

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

tampoco existe la posibilidad de que exista un registro de sanción a las empresas¹¹.

Posición que se comparte en toda su integridad. Análogamente, se puede traer a colación el caso de la regulación de las normas del coronavirus (covid-19). En este tema, el Estado ha sido enfático en asegurarse de que el empresariado cumpla las normas de salud, higiene y bioseguridad respecto al covid-19 en el trabajo. Para ello ha impuesto la creación de un Plan de Vigilancia, prevención y control de covid-19 y su registro en una plataforma denominada SISCOVID, en aras de proteger la salud de los peruanos. ¿Por qué no una regulación preventiva de la misma magnitud en hostigamiento sexual en el trabajo? ¿Acaso la salud no es igual de importante que la dignidad, la integridad y otros múltiples derechos humanos vulnerados?

El acento en la prevención es trascendental en un país con tantos casos de hostigamiento sexual a mujeres como reportan los medios de comunicación nacionales (El Comercio, 2018; Gestión, 2019; La República, 2018; Radio Programas del Perú - RPP, 2020).

- 4) La exclusión de obligaciones en prevención del hostigamiento sexual a las MYPES.** – Las micro y pequeñas empresas, dice el numeral 11.1., que estén inscritas en el REMYPE (Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa) no están obligadas a realizar las capacitaciones anuales al personal especializado, llámese Recursos humanos y Comité de hostigamiento sexual.

¹¹ Salazar, E. (13 de mayo de 2020). Entrevista remota con el autor. [Archivo digital de transcripción de entrevista grabada]. Trujillo.

El Dr. Jorge De La Rosa, indica que la norma aquí comete un error al excluir a las MYPES de dicha obligación, pues el estrato social en que se mueven, la cultura de informalidad y la falta de educación genera que la problemática esté más presente en este tipo de empresas y que por tanto requiere mayor sensibilización.

(...) si bien es cierto la ley establece las capacitaciones, yo creo que parte de un error en cuanto a que, por ejemplo, las capacitaciones especializadas, quizás por un tema de costos, dice que no es obligatorio para las micro y pequeñas empresas. Entonces yo creo que allí parte de un error, porque parte del desconocimiento de una realidad. El tema del hostigamiento sexual incide básicamente en estratos, no solamente en estratos altos, pero en estratos sociales donde hay problemas de cultura, de educación, de una situación que hasta cierto punto se tolera, es muy permisivo el tema del hostigamiento sexual y allí yo creo que al contrario deberían identificarse e intensificarse la labor de concientización, de sensibilización de estos temas de hostigamiento sexual, en primer lugar¹².

Por otra parte, los entrevistados ahondando en el tema de las falencias han reflexionado en torno a los perjuicios derivados de estas. Así, conforme al **Gráfico N° 02**, el 80% de especialistas han manifestado que las falencias normativas en prevención del hostigamiento sexual pueden perjudicar a las empresas haciéndolas asumir riesgos legales y económicos.

¹² De La Rosa, J. (18 de mayo de 2020). Entrevista remota con el autor. [Archivo digital de transcripción de entrevista grabada]. Trujillo.

Los perjuicios empresariales, detallados en la **Tabla N° 14**, están directamente relacionados con las falencias normativas mencionadas en los párrafos precedentes. Entre los perjuicios que han detallado los entrevistados, es de comentar los siguientes:

- 1) **Imposición de multas por la SUNAFIL.** - Este perjuicio es evidente al estar catalogado el incumplimiento de las obligaciones de prevención del artículo 11° del Reglamento vigente (capacitaciones y difusión del hostigamiento sexual) como infracción grave en materia de relaciones laborales. Las multas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) pueden oscilar entre S/ 6 908.00 (1.57 UIT) y S/ 114 928.00 (26.12 UIT) para empresas NO MYPES, según la nueva tabla de multas laborales aprobado por el Decreto Supremo N° 008-2020-TR y la unidad impositiva tributaria (UIT) vigente al 2021 (S/ 4, 400.00).
- 2) **Interposición de demandas en el Poder Judicial.** – Al respecto, el Dr. Gustavo Vicuña explica que la empresa puede ser sujeto pasivo de demandas laborales si se presentan casos de hostigamiento sexual. Las demandas tienen su base legal en los artículos 26° y 36° del Reglamento vigente y, en resumen, se fundamentarían en:
 - Se podría configurar un despido indirecto (hostilidades), en el supuesto que el hostigador fuera el empleador, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado, director o accionista; en cuyo caso, la víctima puede darse por despedida y solicitar una indemnización por despido arbitrario.
 - Demandas de indemnización por daños y perjuicios, incluido el daño moral. - Derecho que le asiste a la víctima en los supuestos de las consecuencias que haya traído el

hostigamiento sexual, tanto en el aspecto patrimonial como en el daño emocional y psicológico. Procedente también cuando el acosador ha sido un trabajador dependiente del empleador, ya que se imputaría la responsabilidad solidaria.

- Nulidad de despido. - En el caso que la víctima fuera despedida por haber denunciado el hostigamiento sexual ante su empleador. Así ha sido interpretado por la jurisprudencia el despido nulo por represalia; también aplicable en el caso de haber intervenido en el procedimiento como testigo en favor de la víctima¹³.

A su turno, la Dra. Natalia Peña Gonzales, especifica algunas situaciones concretas en las que se puede ver envuelta la empresa:

(...) la persona que se sintió hostigada al no ver medidas de protección suficientes por parte del empleador (...) puede renunciar a su trabajo y es factible que vía legal solicite una indemnización al empleador por no haber tomado las medidas de protección necesarias para preservar un ambiente laboral saludable. Como, por ejemplo, el no haber separado del mismo ambiente al hostigado (a) de su hostigador (a). También tenemos que las consecuencias legales para los empleadores pueden ser que: el hostigador (a) despedido puede demandar nulidad de despido, en caso se haya despedido al hostigador(a) sin preservar las pruebas contundentes y que estas no puedan acreditarse en juicio, allí el empleador correría el riesgo de una

¹³ Vicuña, G. (16 de mayo de 2020). Entrevista remota con el autor. [Archivo digital de transcripción de entrevista grabada]. Trujillo.

reposición o del pago de una indemnización a favor del hostigador(a) (...) ¹⁴.

- 3) **Afectación del prestigio de la empresa.** – Para explicar este prestigio, se debe partir del hecho de que los casos de hostigamiento sexual cuando se hacen públicos, sea por demandas judiciales, inspecciones laborales o denuncias por plataformas de comunicación como las redes sociales o la prensa, originan un escándalo corporativo, que somete a la empresa a juicios éticos y legales por parte de la sociedad que afecta su imagen. Ejemplo de ello, es el caso de la agencia de publicidad española “Sr. Burns” con sede en Perú desde 2012, que tuvo acusaciones de hostigamiento sexual contra su ex gerente y otros empleados, que inclusive generó que perdiera 40 empleados, además del daño en su reputación. (Semana Económica, 2019)

El entrevistado, Dr. Jorge De La Rosa, en cuanto al daño reputacional precisa que: “(...) El daño reputacional sería muy fuerte, de una mayor intensidad, más aún ahora con el tema de las redes sociales, que, de un momento a otro, pueden acabar con la reputación, con la imagen de las empresas” ¹⁵.

El impacto en los consumidores, clientes, proveedores es alto, ya que se ha acrecentado en los últimos años la preocupación por el respeto de los derechos como un aspecto de responsabilidad social. Se tiene el ejemplo de Alicorp, que por mostrar el sentido de inclusión y diversidad cambiará el nombre e imagen de su marca Negrita. (Gestión, 2020)

¹⁴ Peña, N. (19 de mayo de 2020). Entrevista remota con el autor. [Archivo digital de entrevista]. Trujillo.

¹⁵ De La Rosa, J. (18 de mayo de 2020). Entrevista remota con el autor. [Archivo digital de transcripción de entrevista grabada]. Trujillo.

Mayor afectación existe en el caso de las empresas que cotizan en la Bolsa de Valores de Lima (BVL), ya que el escándalo corporativo influye en el valor de las acciones o instrumentos financieros que negocie la empresa en el mercado de valores. Donoso & López, ilustra este impacto señalando que: “el precio de la acción incorpora la medida en que un escándalo corporativo afectará a la empresa a través de menores ventas, mayores costos de producción y un mayor costo de capital (2016, p.2). Todo ello, como es lógico, se traduce en pérdidas económicas.

- 4) **Denuncia por delito de acoso sexual ante el Ministerio Público.** – El Decreto Legislativo N° 1410 ha incorporado en setiembre del 2018, los delitos de acoso, acoso sexual y otros vinculados al Código Penal, en los artículos 151-A, 154-B, 176-B y 176-C.

El experto, Dr. Gustavo Vicuña, refiere que la empresa, si se comprueba la comisión de estos delitos de parte de su trabajador, estaría obligada a pagar la reparación civil ordenada por el Juez penal de la causa. En sus palabras:

(...) El Código Penal en sus Arts. 151-A y 176-B tipifica el delito de acoso y el de acoso sexual, para sancionar con pena privativa de libertad estos ilícitos que tienen connotación penal; para el supuesto que el empleador fuera el hostigador. En todo caso, si fuera su dependiente, tendría que asumir la reparación civil¹⁶.

En efecto, se puede incorporar al proceso penal a la empresa como tercero civilmente responsable en aplicación del artículo 111° del Nuevo Código

¹⁶ Vicuña, G. (16 de mayo de 2020). Entrevista remota con el autor. [Archivo digital de transcripción de entrevista grabada]. Trujillo.

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

Procesal Penal, que permite la incorporación de personas jurídicas cuando estas tengan responsabilidad civil conjunta con el imputado del delito.

Para esto tienen que concurrir los presupuestos de la responsabilidad civil del artículo 1981° del Código Civil y observarse la jurisprudencia contenida en el sexto considerando del Recurso de Nulidad N° 366-2006, que explica los elementos para poder incorporar al Tercero Civil. La posibilidad de tal situación existe y también representaría un perjuicio para la empresa.

4.1.3. DISCUSIÓN N° 03: Respecto al objetivo específico N° 03, “Analizar las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del departamento de La Libertad como el instrumento empresarial para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual en relación con el principio de debida diligencia en derechos humanos”.

Las políticas contra el hostigamiento sexual han sido objeto de regulación desde la publicación de la Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual, el 27 de febrero del 2003. En dicha norma, el artículo 7°, inciso a), establecía que era responsabilidad del empleador capacitar a sus trabajadores sobre esta política de la empresa.

No obstante, en el año 2018, acorde a la **Tabla N° 16**, las empresas no contaban con una política de hostigamiento sexual, a pesar de que tanto la Ley como el reglamento vigente en dicho momento, el Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, en su artículo 62°, exigía que las empresas adopten una política en dicha materia.

Este incumplimiento por parte de las empresas responde a que no se habían establecido normativamente sanciones ante la situación de que las empresas no adoptaran las referidas políticas de hostigamiento sexual. Así, por ejemplo, el entrevistado Dr. Rodolfo Román Benites manifiesta, en ese sentido, que la Ley N° 27942 “básicamente no establecía sanciones y al no establecerse sanciones y al no haberse regulado básicamente cuales son los hitos de las obligaciones de las empresas, no se hacía nada”.

Para el año 2019, el panorama fue distinto. Las empresas contaban con una política de hostigamiento sexual. De las políticas analizadas en la **Tabla N° 16**, se puede observar que, las fechas de éstas datan del mes de octubre 2019, noviembre 2019, febrero 2020 y junio 2020. Ello, coincide con un hecho muy importante, que es la publicación del nuevo Reglamento de la Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual mediante el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, el 22 de julio de 2019.

La décimo primera disposición complementaria final, taxativamente estableció que las instituciones con 20 o más trabajadores debían aprobar las políticas internas para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual reguladas en el artículo 24° del Reglamento en un plazo máximo de 90 días calendarios siguientes a su vigencia. Plazo que se cumplió el 21 de octubre de 2019 y ha sido respetado por las empresas cuyas políticas han sido analizadas.

Pero, ¿cómo se explica el cumplimiento de las empresas si aparte de esta disposición no existe otra que sancione el hecho de no contar con una política de hostigamiento sexual? En efecto, ni en el actual Reglamento de la Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual (Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP) ni en el modificado Reglamento de la Ley General de

Inspección del Trabajo (Decreto Supremo N° 019-2006-TR) por la única disposición complementaria modificatoria del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, se ha tipificado como infracción laboral pasible de multa el no aprobar las políticas internas de hostigamiento sexual o se ha establecido expresamente otra sanción. Sin embargo, si bien de manera directa o expresa, no se ha previsto alguna infracción o sanción laboral para las empresas ante dicho incumplimiento, indirectamente, podría decirse que sí existen infracciones tipificadas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo que están ligadas con el incumplimiento de la aprobación de las políticas.

Para explicar lo anterior, se debe tener en cuenta el contenido de las políticas de hostigamiento sexual que se resume en la **Tabla N° 15**. De acuerdo con el artículo 24° del vigente Reglamento, estas deben “especificar los canales para la presentación de quejas o denuncias, el procedimiento de investigación y sanción y los plazos de cada etapa”.

Considerando su contenido, las infracciones, del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, vinculadas a no adoptar las mencionadas políticas serían:

- No iniciar el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, en los términos previstos en el numeral 29.1 del artículo 29 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción el Hostigamiento Sexual. Infracción muy grave en materia de relaciones laborales prevista en el numeral 25.24.
- No otorgar u otorgar de forma inoportuna las medidas de protección previstas en el numeral 29.2 del artículo 29 del Reglamento de la Ley

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

N° 27942, Ley de Prevención y Sanción el Hostigamiento Sexual, así como el incumplimiento de la obligación prevista en el numeral 17.1 del artículo 17 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción el Hostigamiento Sexual (poner a disposición de la víctima canales de atención médica y psicológica). Infracción muy grave en materia de relaciones laborales prevista en el numeral 25.25.

- No cumplir con la obligación de emitir una decisión que ponga fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, en los términos previstos en el numeral 29.6 del artículo 29 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Infracción muy grave en materia de relaciones laborales prevista en el numeral 25.26.
- No cumplir con la obligación de comunicar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la recepción de una queja o la toma de conocimiento de hechos vinculados a un caso de hostigamiento sexual o la decisión o resultado del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, de acuerdo a lo previsto en los numerales 29.3 y 29.6 del artículo 29 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Infracción leve en materia de relaciones laborales prevista en el numeral 23.10.

¿Qué tienen en común estas infracciones laborales? Todas citan disposiciones reguladas en el artículo 29° del vigente Reglamento de la Ley de hostigamiento sexual, y este artículo regula el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el sector privado. Aspecto que debe

especificar la Política de hostigamiento sexual como parte de su contenido.

Entonces, si no se tiene una política que describa y detalle el procedimiento interno a seguir para investigar y sancionar los casos de hostigamiento sexual, mucho menos se podrá cumplir con las obligaciones de: iniciar el procedimiento, dictar las medidas de protección, poner a disposición de la víctima los canales de atención médica y psicológica, comunicar al Ministerio de Trabajo la recepción de una queja y la decisión final del procedimiento interno. Obligaciones que de ser incumplidas configurarían las infracciones antes listadas cuya calificación es muy grave y leve.

De esta manera, se explica el accionar de las empresas de cumplir con la obligación de aprobar las políticas internas de hostigamiento sexual, ya que su no adopción desencadenaría una serie de infracciones laborales pasibles de multas cuantiosas, al tratarse de empresas medianas y grandes, que albergan una gran cantidad de trabajadores.

Un punto que se debe profundizar es el contenido de la política de hostigamiento sexual. A saber, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) recomienda que las políticas contra el hostigamiento sexual incluyan cuatro elementos principales:

Una declaración de criterios; un procedimiento de denuncia adaptado al acoso sexual que respete la confidencialidad; sanciones disciplinarias progresivas y una estrategia de formación y comunicación. La protección contra la represalia debe constituir también un elemento clave en todo procedimiento de denuncia (Zingales, 2013, p.43).

Contrastada esta recomendación de la OIT con la regulación legal del contenido de la política de hostigamiento sexual en el Perú (**Tabla N° 15**), se evidencia que esta no cumple con los estándares mínimos reconocidos internacionalmente, pues solo se limita a establecer que se especifiquen los canales para la presentación de quejas, el procedimiento de investigación y sanción y los plazos de cada etapa, conforme la lectura del artículo 24° del Reglamento. La delimitación normativa deficiente genera que la política no cumpla con el objetivo que el mismo Reglamento le ha asignado, que es la de prevenir y sancionar casos de hostigamiento sexual. Su contenido normativo tampoco es coherente con la denominación de “política interna para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual”, ya que no abarca aspectos de prevención, solo de procedimiento.

Con este contenido la política se restringe por la misma norma a detallar únicamente el procedimiento de hostigamiento sexual en la empresa, mas no cuestiones de prevención, a pesar del mismo nombre que la norma le pone. Entonces aquí se advierte una contradicción del mismo artículo 24° en la finalidad que persigue, el nomen juris que utiliza para referirse a la política y la regulación taxativa.

Además, de los resultados graficados en la **Tabla N° 16**, se puede advertir que las denominaciones dadas a los documentos en los cuales, las empresas han señalado las reglas básicas con respecto al hostigamiento sexual, son variadas. Así, tenemos desde Manuales (02), Políticas (02) y Reglamentos (02). Lo anterior se sujeta a lo estipulado por el artículo 24° del Reglamento vigente de la Ley N° 27942, que indica: “las instituciones con veinte (20) o más servidores/as, trabajadores/as, estudiantes o personal en general,

cuentan con políticas internas para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual, las mismas que deben estar reguladas en directivas, reglamentos internos u otros documentos. (...)”.

A pesar de las distintas denominaciones de los documentos empresariales sobre hostigamiento sexual, se advierte que estos presentan semejanzas entre sí, las cuales se pueden resumir en lo siguiente:

- 1) Estructura similar en la que predominan aspectos generales (objetivos, alcance, principios) y de procedimiento del hostigamiento sexual (medidas de protección, sanciones, falsa queja).
- 2) Contenido sustantivo que se caracteriza por ser una repetición taxativa de la norma de hostigamiento sexual, en especial del Reglamento vigente (D.S. 14-2019-MIMP).

Se puede verificar entonces lo mencionado por (Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2018) cuando refiere que: “las medidas que se establecen en los protocolos de acoso son ms correctoras y sancionadoras que preventivas de esos comportamientos” (p. 151).

Por otra parte, la **Tabla N° 17** muestra las medidas de prevención reguladas en las políticas de hostigamiento sexual de las empresas liberteñas. Estas medidas tienen su base en el Reglamento vigente de la Ley N° 27942, el cual desde el artículo 10 hasta el artículo 12 contempla las reglas de prevención en materia de hostigamiento sexual (véase **Figura N° 02**).

La regulación de prevención del hostigamiento sexual comprende las siguientes obligaciones normativas: A) realizar evaluaciones anuales para diagnosticar el hostigamiento sexual en el centro de trabajo, B) una

capacitación al inicio de la relación laboral para sensibilizar a los trabajadores, C) una capacitación anual dirigida especialmente al área de Recursos Humanos y al Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual, y D) difundir información sobre el hostigamiento sexual y los canales de queja o denuncias, así como los formatos correspondientes.

Si contrastamos las medidas de prevención de las políticas internas (**Tabla N° 17**) con las medidas de prevención normativas (**Figura N° 02**) del hostigamiento sexual, se tiene lo siguiente:

- En la Política N° 01, se establece: poner en conocimiento de los colaboradores la Política vía intranet, poner en conocimiento la Política al momento del ingreso a la empresa de cada colaborador, realizar anualmente una evaluación virtual, divulgar la ley y la Política, ofrecer charlas educativas para sensibilizar a los colaboradores. El contenido restante dentro del capítulo “Formas de divulgación y prevención” no se refiere a la prevención. Estas medidas se subsumen en la obligación normativa A, D, B antes mencionadas. La difusión de la Política se constituye en una medida adicional a las normativas.
- En la Política N° 02, se establece: realizar campañas de sensibilización sobre hostigamiento sexual, realizar una encuesta anual, difundir la Política, una capacitación al inicio de la relación laboral, una capacitación anual especializada, difundir canales de atención e información sobre el hostigamiento sexual. Estas medidas se subsumen en la obligación normativa A, B, C y D. Las campañas de sensibilización y la difusión de la Política se constituyen en medidas adicionales a las normativas.

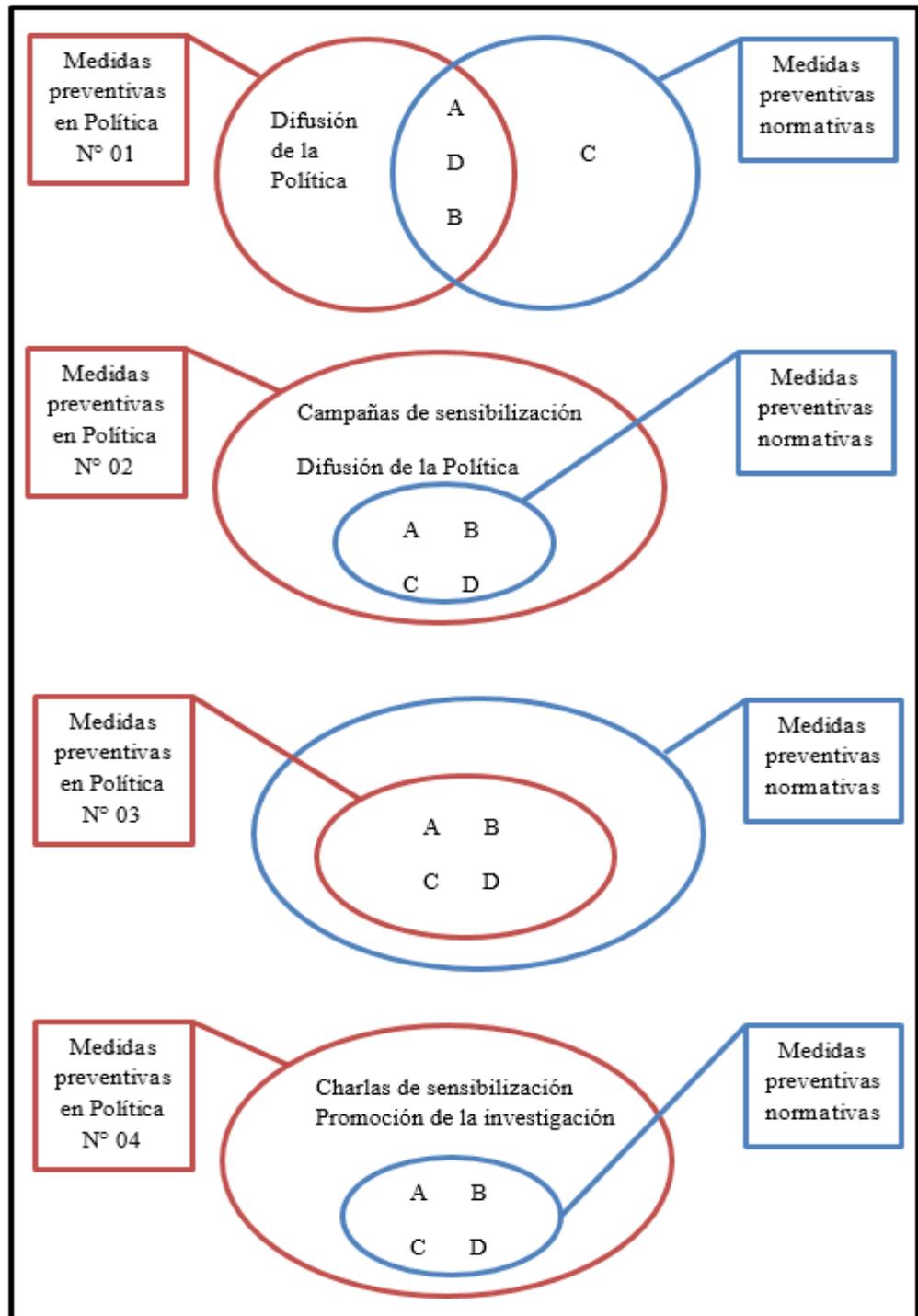
Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

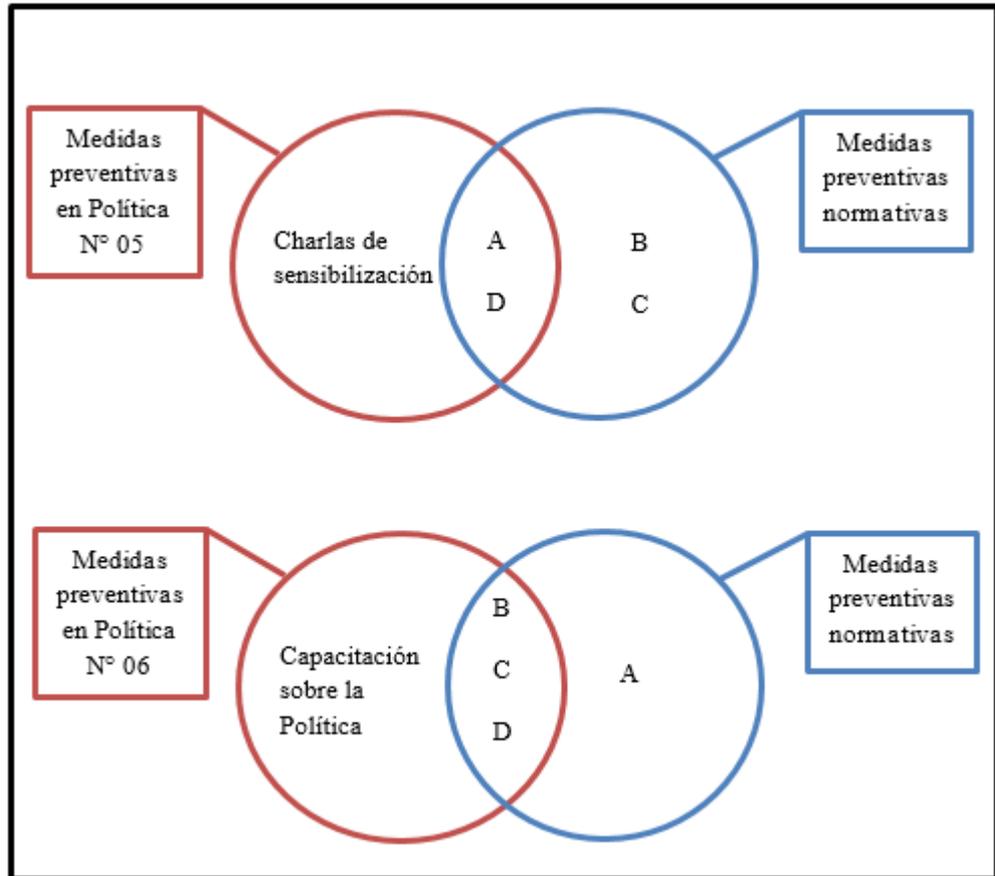
- En la Política N° 03, se establece: una capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral, una capacitación anual especializada, realizar evaluaciones anuales, difundir información sobre el hostigamiento sexual y los canales de quejas o denuncias. Estas medidas se subsumen en la obligación normativa B, C, A y D. El contenido restante dentro del ítem 7.1.2. no se refiere a la prevención.
- En la Política N° 04, se establece: realizar evaluaciones anuales, una capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral, una capacitación anual especializada, difundir información sobre el hostigamiento sexual y los canales de quejas o denuncias, realizar charlas de sensibilización en prevención y promoción de la investigación vinculada al hostigamiento sexual. Estas medidas se subsumen en la obligación normativa A, B, C y D. Las charlas de sensibilización y la promoción de la investigación se constituyen en medidas adicionales a las normativas.
- En la Política N° 05, se establece: difusión de la Ley de hostigamiento, la Política, los formatos de denuncia y el procedimiento; realizar charlas de sensibilización; realizar campañas periódicas de detección y difusión del hostigamiento. Estas medidas se subsumen en la obligación normativa D y A. La charla de sensibilización se constituye en una medida adicional a las normativas.
- En la Política N° 06, se establece: brindar capacitación al personal ingresante, una capacitación especializada, capacitar a todo el personal sobre las políticas y normas contra el hostigamiento sexual,

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

realizar campañas de difusión para la prevención, difundir información sobre el hostigamiento sexual. Estas medidas se subsumen en la obligación normativa B, C y D. La capacitación sobre la Política se constituye en una medida adicional a las normativas.

Gráficamente, el análisis anterior se puede representar de la siguiente manera:





Como se vislumbra de los gráficos precedentes, la acción de difundir la Política de hostigamiento sexual y las charlas de sensibilización son las únicas dos medidas que las empresas han establecido para prevenir el hostigamiento sexual por “motu proprio”, es decir, por iniciativa propia, ya que no se encuentran reguladas en la normativa como medidas de prevención. No se establece con detalle cómo se llevarán a cabo estas medidas, pero el estar contenidas en la Política es ya considerado un avance significativo en la prevención.

4.1.4. DISCUSIÓN N° 04: Respecto al objetivo específico N° 04, “Establecer los beneficios de la aplicación del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas de prevención y sanción del hostigamiento sexual en las empresas del Departamento de La Libertad”.

De los beneficios mencionados por los entrevistados, a continuación, se procederá a detallar los más destacados por su impacto en las empresas. Estos son:

- 1) Permite identificar la situación de la empresa y los riesgos en materia de hostigamiento sexual. - El principio rector 17 de los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos señala que la debida diligencia debe incluir una evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos (NACIONES UNIDAS, 2011, p.20). Del mismo modo, el artículo 10 del Reglamento vigente de la Ley N° 27942 establece la obligación empresarial de realizar evaluaciones de diagnóstico sobre hostigamiento sexual.

Asimismo, el experto, Dr. Jorge De La Rosa, sobre la evaluación y diagnóstico en hostigamiento sexual, señala que:

(...) en la medida que si yo como empleador puedo identificar mis falencias o mis potencialidades en relación a este tema y cómo puedo desarrollar mis políticas internas me va a permitir mejorar, prevenir y solucionar algunos problemas que podrían

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

presentarse desde ya, partiendo de la existencia de que las relaciones humanas son totalmente controversiales¹⁷.

Como señala (Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2018): “(...) la realización de las evaluaciones de riesgos psicosociales es fundamental para avanzar en la prevención de cualquier tipo de acoso, en cuanto a que (...) supone el primer paso previo a la planificación de la acción preventiva” (p.150). En ese sentido, las medidas de prevención que no surgen como resultado de la identificación de riesgos en hostigamiento sexual son menos efectivas, ya que no atacan las causas del problema ni se adaptan a las necesidades de la empresa.

Sin el cumplimiento de esta medida, no es posible que se pueda diseñar una política que responda al verdadero estado de la empresa en cuanto a temas de hostigamiento sexual. Es por eso, la importancia de su cumplimiento por parte del empresariado y de su incorporación dentro del catálogo de infracciones laborales sancionables y fiscalizables por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).

- 2) Garantiza un correcto procedimiento interno y los derechos de los involucrados. - La implementación del principio de debida diligencia en derechos humanos supone la adopción de acciones empresariales destinadas a reducir o eliminar las falencias detectadas en materia de hostigamiento sexual. Una falencia de tipo normativo, por ejemplo, detectada por los especialistas entrevistados es la insuficiente cantidad de capacitaciones brindadas al Comité y a los trabajadores.

¹⁷ De La Rosa, J. (18 de mayo de 2020). Entrevista remota con el autor. [Archivo digital de transcripción de entrevista grabada]. Trujillo.

El experto Dr. Enrique Ríos Alba, en esa línea, expresa que: “Mientras más capacitado este tu Comité, va a ser un procedimiento más idóneo, garantista de los derechos tanto del denunciante como del denunciado¹⁸.”

Llevando un correcto procedimiento de hostigamiento sexual también la empresa se ve protegida, ya que se reducen las posibilidades de tener que asumir los costos de una sentencia desfavorable o multas laborales.

El entrevistado, para ejemplificar la relevancia de la capacitación al Comité de intervención frente al hostigamiento sexual, propone el siguiente caso:

El denunciado puede ser culpable de hostigamiento sexual, pero que pasaría si no le respetaron su derecho a la defensa, ese procedimiento es inválido. Imagínate que producto de ese procedimiento esa persona sea desvinculada de la empresa. Luego esa persona impugna ante el Poder Judicial. Lo más probable es que este despido se “caiga” y la empresa tenga que realizar pagos fuertes, indemnizaciones o tal vez una reposición. Y vas a tener a una persona que sí fue responsable por hostigamiento sexual, pero por no hacer un buen procedimiento interno, la tienes nuevamente en la empresa malogrando tu clima laboral. Entonces, vas a tener que negociar también la desvinculación, quizás a costos más altos que los legales. Si tuvieras un correcto procedimiento tal vez no tendrías que negociar una desvinculación, porque el Poder

¹⁸ Rios, L. (11 de mayo de 2020). Entrevista remota con el autor. [Archivo digital de transcripción de entrevista grabada]. Trujillo.

Judicial te hubiera dado la razón en cuanto a tu procedimiento¹⁹.

Un caso real es el contenido en el Expediente N° 00105-2020-0-0601-JR-LA-03 seguido ante el Tercer Juzgado Especializado Laboral de Cajamarca, en el cual un trabajador demandó a la empresa Hipermercados Tottus S.A. sobre impugnación de medidas disciplinarias impuestas por el empleador, debido a que dentro del procedimiento de hostigamiento sexual, el Comité y el área de Recursos Humanos le negaron la visualización del video donde su persona habría cometido actos de hostigamiento sexual y lo sancionaron con 9 días de suspensión sin goce de haber, vulnerando así su derecho de defensa. El juzgador, luego de analizar el caso en cuestión, llegó a la conclusión de que sí se había vulnerado el derecho de defensa del demandante y resolvió declarar NULOS el Informe del Comité y la Decisión Final emitida por Recursos Humanos y ORDENÓ que se lleve a cabo nuevamente el procedimiento de hostigamiento sexual renovando el vicio advertido, es decir, desde la interposición de la queja efectuada por la presunta víctima.

En el siguiente cuadro se muestra un resumen de las pretensiones demandadas y su respectivo pronunciamiento judicial.

Pretensiones	Fundamentos destacados
Dejar sin efecto la Decisión final que dispone declarar fundada la denuncia por supuesto hostigamiento sexual	NOVENO. Este medio probatorio (video) que sirvió de sustento para declararse fundada la denuncia interpuesta en contra del hoy demandante, y que al no haber sido entregado al demandante (copia) vulnera el derecho de defensa al haberse impedido al demandante concretar una respuesta oportuna e integral, a la atribución de los hechos calificados como hostigamiento sexual, toda vez que el video era la prueba que respaldaba la imputación en su contra. (...) DÉCIMO. Por lo expuesto, en el presente caso, se puede constatar la afectación al derecho de defensa del

¹⁹ Rios, L. (11 de mayo de 2020). Entrevista remota con el autor. [Archivo digital de transcripción de entrevista grabada]. Trujillo.

	<p>demandante, limitando al investigado a dar respuesta imputación formulada por la presunta víctima, sin permitirle en su integridad el ejercicio del derecho de defensa.</p> <p>Más aún si del propio informe del Comité Interno y de la decisión final de la Oficina de Gestión Humana se verifica que el demandante solicitó la entrega de la copia del video que sustentaría los hechos atribuidos a su persona, y le fueron negados. (...)</p> <p><u>Así pues, la extensión de la decisión abarcará declarar la nulidad del acto viciado y permitir que en el marco de la normatividad en comento se lleve a cabo un correcto procedimiento (...).</u> [subrayado agregado]</p>
<p>Dejar sin efecto informe del Comité Interno de Intervención frente al hostigamiento sexual</p>	<p>DÉCIMO TERCERO. Como se ha desarrollado precedentemente, la afectación al derecho de defensa del ahora accionante se ha producido desde el inicio del procedimiento que se le instauró, razón por la cual el Informe del Comité, que en autos obra de folios 24 a 37, adolece también de estar sustentado en actividades probatorias sesgadas que derivan de la tantas veces mencionada afectación al debido procedimiento, por lo que también debe ser declarado nulo (...).</p>
<p>Se le cancele su remuneración por los nueve días naturales, que dejó de laborar producto de la arbitrariedad de la sanción</p>	<p>DÉCIMO SÉPTIMO: (...) En tal sentido en la forma que ha sido propuesta esta pretensión, no corresponde amparar dicho pago, pues la única manera de reclamar dicho monto obedecería a la vía indemnizatoria pues en efecto no ha existido trabajo efectivo para reclamar la contraprestación dineraria, debiendo dejarse a salvo el derecho de la parte accionante para que accione conforme corresponda (...)</p>
<p>Se ordene a la demandada, retire de su file personal la sanción que se le impuso</p>	<p>ORDENO que la demandada empresa HIPERMERCADOS TOTUS S.A, anule del file del demandante la sanción de suspensión de nueve días por supuesto hostigamiento sexual, en tanto este despacho ha anulado dicha sanción (sin perjuicio del resultado que se produzca en la renovación del procedimiento).</p>

De este expediente, se evidencia la importancia de que el Comité como el área de Recursos Humanos estén bien capacitados para desarrollar el procedimiento interno de hostigamiento sexual. No cabe duda que la obligación legal estipulada en el artículo 11.1 inciso b) consistente en brindar una capacitación al año a estos órganos no es suficiente. Entonces, se denota también que las medidas de prevención como son las capacitaciones tienen efectos directos en el procedimiento de hostigamiento sexual. En el caso descrito, la falta de capacitaciones a los órganos de la empresa tuvo como consecuencia la nulidad del procedimiento de hostigamiento sexual.

3) Facilita la acreditación del cumplimiento de obligaciones y el control de la gestión empresarial. - Un elemento de la debida diligencia en derechos humanos es, conforme lo indica el principio rector 17 de los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, “el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas” (NACIONES UNIDAS, 2011, p.20). El último paso y posterior a la adopción de acciones empresariales es el control y seguimiento de las mismas por parte de la empresa. Implementar un mecanismo de moniterio y comunicación continua permitiría conocer la efectividad de las acciones formuladas, acreditar las obligaciones sobre hostigamiento sexual de forma inmediata y llevar un registro ordenado del estado de las incidencias y casos de hostigamiento sexual, para lograr un sistema de mejora continua en la empresa.

Es fundamental lo expresado por (Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2018) en el sentido que: “(...) hay que tener en cuenta que esta gestión preventiva y el riesgo laboral en cuestión son procesos vivos y por lo tanto deben evolucionar para tender hacia una mejora constante (p.142). En efecto, la problemática del hostigamiento sexual es un fenómeno que evoluciona frecuentemente, tanto es así que ante el nuevo estado de cosas por el coronavirus ha logrado seguir presente a través de las tecnologías de la información. Por tanto, como señala (Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2018):

(...) su prevención debe ser un ciclo de mejora continua, realizándose el seguimiento de las situaciones de acoso y la revisión de sus medidas, siempre que sea necesario por

ejemplo para cambiarlas o mejorar su identificación, retardar su progresión, mejorar su investigación; buscando de forma constante no un mero cumplimiento de la normativa sino ir más allá para que trabajadores acosados puedan regresar lo antes posible a su puesto de una manera sana y segura (p.141).

Para finalizar este apartado, es menester considerar el caso signado con el Expediente N° 00496-2019-75-1601-SP-LA-02 seguido ante la Segunda Sala Especializada Laboral de La Libertad contra el Banco de la Nación. En esta causa el trabajador demandante apeló la resolución que declara infundada la medida cautelar de reposición previsional solicitando su revocatoria en base a que el empleador disfrazó el despido en la comisión de una falta grave, cuando en la realidad el despido obedeció a la interposición de procesos judiciales y administrativo contra el empleador. El Colegiado decide CONFIRMAR la sentencia apelada en razón a que el demandante no logró aportar elementos de juicio que, en grado de probabilidad, demuestren que el motivo del despido ha obedecido a la interposición de una queja administrativa o judicial en contra del empleador. Contrariamente, el Colegiado ha verificado que, existen elementos de juicio razonables que explicarían la decisión de la parte empleadora de imputar al solicitante la comisión de la falta grave de actos de hostilidad sexual.

Los hechos de hostigamiento sexual consistían en frases de contenido sexual, como los siguientes:

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021
(...) cuando llegaba a la oficina temprano me decía: que hermosa has venido hoy, que rica has venido hoy...cuando estaba realizando labores de control de calidad, de revisión de cheques de las dependencias, el Sr. (...) se acercó a mi oído y me dijo: que rica que estas, estas tan rica como para comerte...cuando él estaba ahí me miraba fijamente y me decía frases como: no te pongas así, cuando tenía que agacharme por algo (...). (considerando 7.7 del Auto de Vista).

Al respecto, el Colegido consideró que:

(...) si bien no existe prueba directa en el proceso cautelar sobre las manifestaciones vertidas por la agraviada, no obstante, las mismas deben valorarse en el contexto en el que se han expresado dichas frases, esto es, en una relación laboral vertical entre el demandante en su calidad de administrador y de la agraviada en su condición de practicante profesional. Dicha relación de dependencia torna en verosímiles las declaraciones de la agraviada, de acuerdo a la valoración conjunta y contextualizada con las conversaciones sostenidas entre la agraviada y el demandante a través del aplicativo "Whatsapp" (...). [considerando 7.7 del Auto de Vista; subrayado agregado].

Generalmente este tipo de hostigamiento, conocido en la doctrina como chantaje sexual, es el más frecuente pero el menos denunciado. Según la Defensoría del Pueblo (2018):

Hostigamiento sexual típico o chantaje sexual: consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021
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 (p.11).

Estudios como el de Zingales, (2013) denominado “Vivencia del acoso sexual en el trabajo, afrontamiento y respuesta institucional. Caso funcionarias policiales en Venezuela” confirman que: “La forma de acoso sexual mayormente identificada por las mujeres (...) es el chantaje sexual, (...)” (p.53).

Empero, por la misma naturaleza de la relación vertical entre víctima y agresor esta situación se convierte en la más difícil de denunciar. La Defensoría del Pueblo (2018) ha reparado en ello, exponiendo que: “Las mujeres son las principales víctimas del acoso u hostigamiento sexual laboral, situación que raramente se denuncia por temor a represalias o a la pérdida del empleo” (p.10).

Palomino (2012) alega que el silencio de las victimas fundamenta el poner énfasis en la prevención del hostigamiento sexual:

(...) si es costumbre que en sociedades latinoamericanas el acoso sexual permanezca “silenciado”, dado que para la víctima es más costosa su denuncia que la falta de ésta (por represalias, reputación o simplemente por la ineficacia del acto), es preciso enfatizar entonces, no el castigo (como ahora se hace) sino la prevención (que es lo que se debería hacer), ya que, dada la situación cultural imperante es mucho mejor que se inhiba la conducta, a que una vez ocurrida se trate de remediar (p.138).

En ese sentido, resulta imprescindible optar por la prevención y no esperar a la denuncia del acto de hostigamiento para iniciar el procedimiento, debido a que estos hechos son pocas veces denunciados. Al respecto, el Comité de intervención frente al hostigamiento sexual, puede servir de apoyo, pues como dice el experto entrevistado, Dr. Enrique Salazar Concepción:

Esta norma de hostigamiento sexual es tardía, de efectos tardíos, es decir, espera que pase para actuar. Entonces yo considero que lo que tiene que hacer el Comité no es una suerte de investigación o tal vez sí en la fase final, pero lo que tiene que hacer un Comité de representantes, y no existe esa posibilidad, no normativamente, es la identificación del escenario antes de²⁰.

A tal efecto, corresponde que la función del Comité no se limite a investigar, ya que al ser pocos los casos denunciados su labor sería mínima. El Comité no sólo debe ser “una figura decorativa” en la empresa, en palabras del especialista entrevistado, Dr. José Rodríguez Viera²¹. Sino que, a sus funciones de investigación, como sostiene el Dr. Salazar, debe añadirse funciones de prevención, por ejemplo, en identificación de riesgos de posibles casos de hostigamiento sexual.

²⁰ Salazar, E. (13 de mayo de 2020). Entrevista remota con el autor. [Archivo digital de transcripción de entrevista grabada]. Trujillo.

²¹ Rodríguez, J. (01 de mayo de 2020). Entrevista remota con el autor. [Archivo digital de entrevista]. Trujillo.

4.1.5. DISCUSIÓN N° 05: Respecto al objetivo general, “Determinar si las empresas del departamento de La Libertad, a través de las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual, aplican el principio de debida diligencia en derechos humanos, 2018-2021”.

Desde la óptica de la debida diligencia, “la responsabilidad de respetar los derechos humanos requiere que las empresas dispongan de políticas y procesos para prevenir y mitigar todo riesgo de provocar o contribuir a provocar consecuencias negativas para los derechos humanos” (Naciones Unidas, 2014, p.30).

El principio de debida diligencia, entonces, exige que las empresas implementen políticas y procesos para prevenir o mitigar los impactos negativos en los derechos humanos; impactos que pueden originarse por hechos de hostigamiento sexual en el trabajo. Por tanto, en base a este principio, las empresas deben diseñar una política que prevenga y sancione el hostigamiento sexual, con el fin de cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos.

En materia de hostigamiento sexual, el artículo 24 del Reglamento vigente de la Ley N° 27942 establece que las empresas con 20 o más trabajadores deben adoptar una política de prevención y sanción del hostigamiento sexual (MIMP, 2019).

La **Tabla N° 19**, muestra los resultados del análisis de la aplicación del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual.

Para este análisis se ha optado por utilizar la metodología de 4 fases diseñada por CIDEAL (2018) en su “Guía para la aplicación de la debida diligencia sobre derechos humanos en las empresas”. Las fases de dicha metodología son:

- Pre fase: compromiso institucional.
- Fase 1: Clasificación de las posibles medidas a poner en marcha mediante la utilización de un matriz impacto/dificultad, previa valoración del impacto de la empresa en los derechos humanos.
- Fase 2: Implementación de una hoja de ruta para la prevención y mitigación, específica de la compañía.
- Fase 3: Control y seguimiento de las acciones, mecanismos y herramientas puestas en funcionamiento, mediante indicadores de control y medios de verificación.
- Fase 4: Comunicación y rendición de cuentas a las autoridades, actores interesados y sociedad en general.

Desde la mirada de la problemática del hostigamiento sexual, esta metodología implementada por CIDEAL (2018), consiste en que la empresa establezca formalmente un compromiso expreso de cero tolerancias a las conductas de hostigamiento sexual y de respeto a los derechos humanos, en especial del derecho a una vida libre de violencia y del trabajo decente. Partiendo de dicho compromiso, la identificación de riesgos en hostigamiento

sexual y la evaluación de dichos riesgos con la respectiva consideración de los impactos en la empresa, servirá para conocer la real magnitud del problema en la propia organización y formular medidas preventivas y de mitigación de riesgos que se adapten a las necesidades de la empresa. La incorporación de estas medidas en la estrategia empresarial deberá ser finalmente supervisada mediante indicadores de control y un sistema de seguimiento que garantice el cumplimiento de las medidas adoptadas, su idoneidad y eficacia. La comunicación de las acciones llevadas a cabo para prevenir o mitigar los riesgos que tenga la empresa en materia de hostigamiento sexual será un punto clave para generar confianza en los trabajadores y otras partes interesadas.

Ahora bien, analizadas las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, se tiene que, con respecto al compromiso institucional, solo en el 50% de las políticas se observa un pronunciamiento que promueve el mantener un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual. Lo cual es grave, porque esta es una de las principales herramientas que tiene la empresa para demostrar su transparencia con los trabajadores y la sociedad, enviando el mensaje de ser una empresa comprometida con erradicar estas prácticas discriminatorias.

Ante el incumplimiento por parte de las empresas, este compromiso institucional, que en principio emerge como un deber ético empresarial, debería ser de carácter obligatorio.

Es válido recalcar que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) recomienda que las políticas contra el hostigamiento sexual incluyan entre su

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021
contenido: “Una declaración de criterios (...)” (Zingales, 2013, p.43).

También la Recomendación 206 sobre la Violencia y el Acoso de la OIT que deriva del Convenio 190 - aún no ratificado por el Perú, establece que:

(...) las políticas de empresa relacionadas con la violencia y el acoso en el lugar de trabajo deben incluir un compromiso por parte del empleador y/o de la alta dirección para gestionar y prevenir todas las formas de violencia y acoso en el lugar de trabajo (Correa Carrasco & Quintero Lima, 2021, p.225).

Entonces, tal es la trascendencia del compromiso institucional en las políticas internas que, de ser un componente del principio de debida diligencia en derechos humanos, ha escalado hasta ser reconocido por la OIT como una recomendación específica en materia de hostigamiento sexual. Ello debido a que el compromiso institucional, por lo menos cumple con los siguientes objetivos: reduce la aparición de conductas de hostigamiento sexual, garantiza la protección de los derechos de los trabajadores, concientiza a los mismos y otros actores interesados sobre la problemática y minimiza las consecuencias negativas en la seguridad y salud de los trabajadores, en caso de aparición de estas conductas (Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2018, p.14, 15 y 27).

En cuanto a la Fase 01, en el 0% de las políticas analizadas se observó el cumplimiento de una valoración del impacto del hostigamiento sexual en la empresa que conlleve a la formulación de medidas específicas para la organización. Es decir, ninguna realizó un diagnóstico de la situación para establecer medidas en el tema.

Cabe mencionar que la acción de esta Fase no solo forma parte del principio de debida diligencia en derechos humanos, sino que está contemplado también, de alguna u otra manera, en el artículo 10 del Reglamento vigente de la Ley N° 27942, que regula a realización de evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual, o riesgos de que estas sucedan (MIMP, 2019).

El incumplimiento total de esta evaluación y diagnóstico obedece a que esta obligación normativa no está catalogada como una infracción laboral, en caso de incumplimiento; y es sabido que, en el Perú, la tendencia es que las empresas cumplan obligaciones cuando estas son obligatorias y sancionables por la autoridad.

Ya se ha establecido anteriormente la importancia de esta medida como punto de partida para enfrentar el hostigamiento sexual (véase discusión N° 04, apartado del beneficio N° 01). Empero, de igual forma es conveniente destacar que el Convenio 190 de la OIT (aún no ratificado por el Perú), señala que los Estados deben adoptar una legislación, que comprenda:

- Una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso.
- (...)
- Identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos (Correa Carrasco & Quintero Lima, 2021, p. 299).

La carencia de esta medida y su desarrollo en las políticas solo demuestra el poco interés del empresariado peruano para abordar el fenómeno del

hostigamiento sexual en el centro de trabajo y el deficiente diseño de la norma de hostigamiento sexual que no la contempló como infracción laboral.

Si pasamos al análisis de las políticas considerando la Fase 02, se evidencia que las empresas se han saltado la Fase 01 (diagnóstico del hostigamiento sexual en el centro de trabajo) y directamente han establecido medidas de prevención sin conocer el estado de la cuestión. Medidas de prevención que, dicho sea de paso, son las mismas que las contenidas en la normativa de hostigamiento sexual, salvo la excepción de: a) difundir la Política de hostigamiento sexual y b) brindar charlas de sensibilización.

Como refiere (Correa Carrasco & Quintero Lima, 2021): “(...) las obligaciones preventivas del empleador sólo son exigibles si conoce la situación, ya que no puede evaluar los riesgos (...) si no ha podido identificar previamente (...) [dichos riesgos]” (p. 50). Y es que, como señalan los mismos autores, la garantía de la protección de los trabajadores ante el hostigamiento sexual está, justamente, “relacionada con la evaluación de riesgos” (p. 50). Es por ello que se debe corregir la falencia normativa de no incluir la medida de evaluación y diagnóstico como una infracción laboral y, a su vez, reforzar las otras medidas de prevención normativas, a fin de proteger efectivamente a los trabajadores frente a esta problemática.

Continuando con el análisis de las políticas vista desde la Fase 03, se puede apreciar que el 0% de las políticas desarrolla o menciona el control y seguimiento de las acciones puestas en marcha sobre hostigamiento sexual. A pesar que no se cumple este componente en la Política N° 06, es de destacar

que ésta señala que la fecha de la próxima revisión de la política será en octubre de 2021 o sujeta a cambios en la normatividad.

De lo anterior, se colige que, desde la fecha de su emisión, las Políticas han estado estáticas, sin mayores cambios. Ninguna, por ejemplo, regula el hostigamiento sexual cometido por tecnologías de la información, que se ha convertido en una de las principales manifestaciones de este problema en tiempos de pandemia y trabajo remoto.

En ese sentido, se reitera lo indicado por (Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2018), en sus palabras: “(...) hay que tener en cuenta que esta gestión preventiva y el riesgo laboral en cuestión son procesos vivos y por lo tanto deben evolucionar para tender hacia una mejora constante (p.142). Asimismo, (Correa Carrasco & Quintero Lima, 2021), expresa que respecto al hostigamiento sexual se debe: “llevar un seguimiento de la realidad de las actividades preventivas, y que éstas se vayan ajustando a la evolución que los conflictos laborales y los distintos tipos de acoso (...)” (p. 150).

Por último, en lo que concierne a la Fase 04, la comunicación y rendición de cuentas a los actores interesados y a la sociedad se cumple en el 0% de las políticas, como tal. Sin embargo, vale subrayar que el hecho de que el universo de políticas analizadas esté disponible para su acceso en internet, representa un gran avance en transparencia empresarial sobre hostigamiento sexual. Queda, igual el desafío pendiente de que más empresas liberteñas se sumen a difundir sus políticas de hostigamiento sexual a través de medios electrónicos o redes sociales, para demostrar su compromiso con los trabajadores y facilitar el estudio de investigaciones como la presente.

En conclusión, las empresas del departamento de La Libertad, a través de las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual, no aplican el principio de debida diligencia en derechos humanos, 2018-2021; por cuanto no establecen un compromiso institucional de tolerancia cero frente al hostigamiento sexual, no identifican los riesgos asociados al hostigamiento sexual en el centro de trabajo, no establecen medidas para prevenir o mitigar dichos riesgos, adaptadas a su organización, no realizan un seguimiento de las medidas implementadas y no difunden las acciones empresariales tendientes a combatir el hostigamiento sexual en la compañía.

Sobre este punto debe señalarse que la responsabilidad no es solo de las empresas al no actuar con debida diligencia en derechos humanos, sino que el Estado tampoco ha cumplido sus obligaciones de vigilar el cumplimiento, incentivar el cumplimiento o sancionar el incumplimiento de manera adecuada en temas de hostigamiento sexual. Al respecto, las autoras Ibañez-M & Ordoñez-S (2014) expresan crucialmente que:

El Estado tiene la obligación de hacer seguimiento a las empresas para que estas actúen bajo la debida diligencia, y ello es posible cuando existen normas, requisitos para el funcionamiento, sistemas de monitoreo y seguimiento, entre otras medidas que lo evidencien; además exige un sistema judicial eficiente que sancione a quienes incumplen con tales deberes (p.237).

En el caso peruano, los resultados de la investigación han demostrado que en materia de prevención del hostigamiento sexual existe una regulación estatal deficiente, el 80% de los entrevistados lo han afirmado. Y entre estas

falencias destaca justamente la falta de control, a las empresas, del cumplimiento de las medidas de prevención de la normativa sobre hostigamiento sexual. Adicionalmente, está la falencia de que los aspectos de difusión en hostigamiento sexual no son claros, lo cual corrobora que el Estado no ha brindado los lineamientos con claridad ni suficiencia, pues los demás dispositivos normativos que han tratado de complementar, explicar los aspectos normativos en prevención se remiten o parafrasean el contenido regulado, el cual ya se ha determinado que no es claro y es deficiente.

Ante ello - deficiencia normativa - el Estado debe adoptar medidas que coadyuven a corregir dicha situación. Las Naciones Unidas (2011), al respecto menciona:

(...) los Estados cuentan con todo un abanico de medidas jurídicas, económicas y de política para persuadir a las empresas de que respeten los derechos humanos. En los principios referidos al deber del Estado de proteger se aboga por el establecimiento de incentivos, además de sanciones, y porque, junto a los planteamientos reglamentarios y punitivos, haya margen para la orientación, el apoyo y el fomento de la capacidad, cuando resulte necesario. Los Estados deberían emplear diversas medidas, combinándolas como proceda para que el resultado sea adecuado y eficaz. Es lo que se denomina una **combinación inteligente** de medidas. (p.24)

(...) los Estados fomentan la transparencia y hacen posible que los organismos oficiales y la opinión pública sometan a escrutinio el desempeño de las empresas. Esta es una de las medidas que pueden servir para persuadir a las empresas de que deben respetar los

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021
derechos humanos y a informar sobre la labor que realizan en ese sentido. (p.25)

La combinación inteligente de medidas, en debida diligencia en derechos humanos, que incluyan incentivos, sanciones y orientación fortalecería la prevención y protección del derecho de los trabajadores a laborar en un ambiente de trabajo saludable, a no ser víctimas de hostigamiento sexual laboral.

Es de aplaudir, que el Estado Peruano, haya establecido el 27 de febrero como el día en que se conmemora el “Día de la Lucha contra el Hostigamiento Sexual en el Ámbito Laboral”. De esta forma también se promueve en las empresas el desarrollo de actividades o acciones que permitan combatir cualquier acción que exteriorice una conducta de hostigamiento sexual.

Finalmente, es importante indicar las implicancias prácticas, teóricas y metodológicas de la investigación:

- Implicancias prácticas: la investigación permite conocer el cumplimiento de los componentes del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual en las empresas de La Libertad.
- Implicancias teóricas: la investigación permite confirmar algunos antecedentes citados y se complementa con otros. Asimismo, permite conocer las falencias normativas en materia de hostigamiento sexual y los perjuicios que pueden causar a las empresas, de no ser corregidos.
- Implicancias metodológicas: la investigación permite replicar la metodología para estudios similares.

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

Además, la limitación del estudio podría verse representada por la muestra pequeña de políticas internas de hostigamiento sexual: 06 (seis). Aunque esta se ve compensada con los 10 especialistas entrevistados. También contar con la participación de MYPES hubiera completado la diversidad de los resultados, que en su totalidad corresponden a grandes empresas.

4.2. CONCLUSIONES

4.2.1. Conclusión N° 01 (del objetivo específico N° 01): El principio de debida diligencia en derechos humanos se vincula con el concepto de hostigamiento sexual en el trabajo, abordado desde un enfoque de derechos humanos, puesto que éste se muestra como un mecanismo para prevenir casos de hostigamiento sexual en el trabajo. En detalle, la debida diligencia en derechos humanos tiene como objetivo principal evitar que ocurran impactos adversos sobre los derechos humanos y el hostigamiento sexual en el trabajo es un fenómeno que en su comisión vulnera múltiples derechos humanos de los trabajadores.

4.2.2. Conclusión N° 02 (del objetivo específico N° 02): La normativa peruana que regula al hostigamiento sexual en el trabajo contiene falencias relacionadas al principio de debida diligencia en derechos humanos, siendo las más relevantes: a) la insuficiente cantidad de capacitaciones al personal especializado, llámese Comité de hostigamiento sexual y Recursos Humanos, así como a los trabajadores; b) la falta de claridad normativa en las obligaciones de difusión del hostigamiento sexual; c) la inexistencia de un Registro para controlar el cumplimiento de las obligaciones empresariales en prevención del hostigamiento sexual; y d) la exclusión de las Micro y Pequeña empresa (MYPES) de la obligación de realizar capacitaciones anuales al personal especializado.

4.2.3. Conclusión N° 03 (del objetivo específico N° 03): Las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas de La Libertad datan del año 2019, a pesar que la Ley N° 27942 y su reglamento anterior exigían su adopción desde el año 2003.

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

De su análisis, se advierte que las denominaciones son variadas; su estructura es similar, predominando aspectos generales y de procedimiento; su contenido sustantivo es una repetición taxativa del D.S. N° 14-2019-MIMP (Reglamento de la Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual), incluyendo las medidas de prevención, a excepción de la difusión de la Política interna y las charlas de sensibilización, que no se encuentran reguladas en el mencionado Reglamento.

4.2.4. Conclusión N° 04 (del objetivo específico N° 04): Los beneficios de la aplicación del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas de prevención y sanción del hostigamiento sexual son diversos, pero los más destacados por su impacto en las empresas son:

- a) permite identificar la situación de la empresa y los riesgos en materia de hostigamiento sexual gracias a su elemento de evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos;
- b) garantiza un correcto procedimiento interno y los derechos de los involucrados, ya que un elemento del principio es la adopción de acciones empresariales destinadas a prevenir o mitigar los riesgos en derechos humanos; y c) facilita la acreditación del cumplimiento de obligaciones y el control de la gestión empresarial, dado que su elemento consistente en el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la gestión en derechos humanos lo concretiza.

4.2.5. Conclusión N° 05 (del objetivo general): El principio de debida diligencia en derechos humanos exige que las empresas dispongan de políticas y procesos para prevenir y mitigar todo riesgo sobre los derechos humanos y, siendo el hostigamiento sexual un problema de

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

derechos humanos, el requerimiento comprende también que las empresas adopten una política que prevenga y sancione el hostigamiento sexual. Se ha logrado determinar que las empresas del departamento de La Libertad, a través de las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual, no aplican el principio de debida diligencia en derechos humanos, 2018-2021, por cuanto no establecen un compromiso institucional de tolerancia cero frente al hostigamiento sexual, no identifican los riesgos asociados al hostigamiento sexual en el centro de trabajo, no establecen medidas adaptadas a su organización para prevenir o mitigar dichos riesgos, no realizan un seguimiento de las medidas implementadas y no difunden las acciones empresariales tendientes a combatir el hostigamiento sexual. La no aplicación del principio genera que se materialicen los perjuicios empresariales derivados de las falencias normativas, a saber: interposición de demandas ante el Poder Judicial, afectación del prestigio de la empresa, imposición de multas por SUNAFIL, formulación de denuncia por delito de acoso sexual ante el Ministerio Público, sanciones comerciales a la empresa, entre otros.

4.3. RECOMENDACIONES

Detectadas las deficiencias en la normativa de hostigamiento sexual, las cuales de no corregirse pueden seguir perjudicando a las empresas, se recomienda la elaboración de un proyecto de ley que modifique el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, Ley de Prevención y Sanción del hostigamiento sexual, a fin de incorporar como infracción laboral en materia de relaciones laborales el incumplimiento de la medida de evaluación y diagnóstico prevista en el artículo 10 del Reglamento de la Ley N° 27942, así como el incumplimiento de adoptar Políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual contemplado en el artículo 24° del Reglamento de la Ley N° 27942.

Asimismo, en atención al análisis de las Políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas de La Libertad, en donde se ha podido evidenciar la preeminencia de aspectos generales y de procedimiento y la repetición de las medidas de prevención normativas, se recomienda modificar el contenido mínimo legal de las referidas políticas e incorporar un Modelo de debida diligencia en derechos humanos aplicado al hostigamiento sexual en el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del hostigamiento sexual; para garantizar el derecho de los trabajadores a gozar de un ambiente libre de hostigamiento sexual.

A continuación, se presentan 02 propuestas de proyecto de ley en ese sentido:

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

**PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL REGLAMENTO DE LA LEY
GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO**

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA MODIFICATORIA

Única. - Modificación del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo

Modifíquese el numeral 24.22 del artículo 24 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, en los siguientes términos:

“Artículo 24.- Infracciones graves en materia de relaciones laborales

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

(...)

24.22 No adoptar las medidas previstas en el artículo 10, 11, 12 y 24 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.”

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL REGLAMENTO DE LA LEY

N° 27942, LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO

SEXUAL

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA MODIFICATORIA

Primera. – Modificación del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del hostigamiento sexual

Modifíquese el artículo 24 e Incorpórese el artículo 12-A y 12-B en el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del hostigamiento sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, en los siguientes términos:

Artículo 24.- Instrumento para la atención y sanción del hostigamiento sexual

Las instituciones con veinte (20) o más servidores/as, trabajadores/as, estudiantes o personal en general, cuentan con políticas internas para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual, las mismas que deben estar reguladas en directivas, reglamentos internos u otros documentos. Dichos documentos deben especificar el siguiente contenido mínimo: un compromiso institucional de cero tolerancias del hostigamiento sexual, definir los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores en materia de hostigamiento sexual, estrategias de prevención de actos de hostigamiento sexual, y la descripción del procedimiento de investigación y sanción propio de la institución y los plazos de cada etapa, los cuales no pueden ser mayores a los previstos en la Ley y el Reglamento.

Artículo 12-A: Modelo de debida diligencia en derechos humanos aplicado al hostigamiento sexual.

Las/os empleadores/as del sector privado de manera voluntaria pueden implementar en su organización un modelo de debida diligencia en derechos humanos aplicado al hostigamiento sexual, a fin de identificar, prevenir y mitigar los riesgos relacionados al hostigamiento sexual en el trabajo.

Para la implementación de este modelo se deben considerar la aplicación de las siguientes fases o componentes mínimos:

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

1. Clasificación de las posibles medidas a poner en marcha mediante la utilización de un matriz impacto/dificultad, previa valoración del impacto de la empresa en los derechos humanos vulnerados por el hostigamiento sexual.
2. Implementación de un Plan de prevención y mitigación de los riesgos asociados al hostigamiento sexual, específica de la compañía.
3. Control y seguimiento de las acciones, mecanismos y herramientas puestas en funcionamiento, mediante indicadores de control y medios de verificación.
4. Comunicación y rendición de cuentas a las autoridades, actores interesados y sociedad en general, respecto de la gestión de debida diligencia en derechos humanos aplicada al hostigamiento sexual.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en un plazo de sesenta (60) días hábiles siguientes a la vigencia de la presente norma, aprueba un Formato del Modelo de debida diligencia en derechos humanos aplicado al hostigamiento sexual, observando los elementos mínimos mencionados anteriormente. El Plan de prevención y mitigación de los riesgos asociados al hostigamiento sexual, producto del proceso de debida diligencia, deberá ser incorporado en las Políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual.

Artículo 12-B: Beneficios de la implementación del Modelo de debida diligencia en derechos humanos aplicado al hostigamiento sexual.

Las/os empleadores/as del sector privado están eximidos de la responsabilidad por infracciones en materia de hostigamiento sexual, si adoptan e implementan en su organización, con anterioridad a la comisión de la infracción, un Modelo de debida diligencia en derechos humanos aplicado al hostigamiento sexual, adecuado a su naturaleza, riesgos, necesidades y características, consistente en medidas de prevención y mitigación idóneas para prevenir el hostigamiento sexual o para reducir significativamente el riesgo de su comisión.

Las/os empleadores/as del sector privado están eximidos del pago de costos en los procesos judiciales en los cuales se discuta la diligencia de la empresa relacionada a la gestión del hostigamiento sexual en el trabajo.

Segunda. – Creación del Registro público de Políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo crea un Registro informático de carácter público de Políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual. Los empleadores del sector privado que cuenten con 20 o más trabajadores están obligados a inscribir sus Políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual, en el citado registro.

Tercera: Creación del Registro de empresas sancionadas en materia de hostigamiento sexual

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) implementa un registro informático de carácter público para la inscripción de las sanciones impuestas a las empresas infractoras en materia de hostigamiento sexual, con expresa mención del nombre, fecha y clase de sanción, monto y estado de la misma.

En caso de que las empresas cumplan con la sanción impuesta, SUNAFIL de oficio o a pedido de parte, ordena su retiro del registro.

Finalmente, se recomienda la ratificación del Convenio 190 de la OIT sobre Violencia y Acoso en el mundo del trabajo y el fomento estatal de la participación sindical en materia de hostigamiento sexual, en la cual los Sindicatos incluyan en las negociaciones colectivas temas de hostigamiento sexual y así se refleje en los convenios colectivos celebrados.

REFERENCIAS

- Balta Varillas, J. (2005). *Acoso sexual en las relaciones laborales privadas*. Lima: ARA Editores EIRL.
- Blancas Bustamante, C. (2013). *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Cantú Rivera, H. (2015). La OCDE y los derechos humanos: el caso de las Directrices para Empresas Multinacionales y los Puntos de Contacto Nacional. *Anuario Mexicano de Derecho Internacional*, XV, 611-658. Recuperado el 5 de Junio de 2020, de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1870465415000173?token=2B50F8C0275C3F8BD935AA0C3F3C6667A17C8F20EBDDFC20CA9770CC904F797C215B2EA52F5BFBE53735307034E1830>
- Carneiro Freire, M., Cordero Sanz, J., Cordero Sanz, C., & Martín Hernando, V. (2013). *Cuaderno-Guía de los Principios Rectores ONU sobre Empresa y Derechos Humanos. Puerta de entrada*. Madrid: Sustentia Innovación Social. Recuperado el 25 de mayo de 2021, de <https://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Informes%20y%20gu%C3%ADas/Cuaderno%20Gu%C3%ADa%20Principios%20Rectores%20AECID.pdf>
- Caso Gonzales y Otras (Campo Algodonero) Vs. México (Corte Interamericana de Derechos Humanos 16 de Noviembre de 2009). Recuperado el 31 de Mayo de 2020, de https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_205_esp.pdf
- CIDEAL. (2018). *Guía para la Aplicación de la Debida Diligencia sobre Derechos Humanos en las Empresas*. Madrid. Recuperado el 4 de Junio de 2020, de https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/documents/vsc0svabo__guiadebidadiligencia_cideal_protegida.pdf
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos México. (2017). *Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual* (Primera ed.). Ciudad de México. Recuperado el 24 de julio de 2021, de <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Hostigamiento-Acoso-Sexual.pdf>
- Correa Carrasco, M., & Quintero Lima, M. G. (2021). *Violencia y Acoso en el mundo del trabajo*. Madrid: Dykinson. Recuperado el 24 de Agosto de 2021, de <http://hdl.handle.net/10016/32437>
- Defensoría del Pueblo. (2018). *Aproximación a la problemática del hostigamiento sexual laboral contra mujeres*. Lima. Recuperado el 09 de setiembre de 2019, de <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/07/Informe-de-Adjuntia-007-2018-DP-ADM-II.pdf>

- Donoso, V., & López, F. (2016). Escaándalos corporativos en Chile: impacto en los precios accionarios de las empresas involucradas. *Gestión y Tendencias*(2), 2-6. doi:DOI: dx.doi.org/10.11565/gesten.v2i1.10
- El Comercio. (07 de setiembre de 2018). La Mujer en el Perú - Rol de la mujer en la sociedad. *Diario El Comercio*. Recuperado el 09 de setiembre de 2019, de <https://elcomercio.pe/viu/peru-ocupa-segundo-lugar-casos-acoso-sexual-mujeres-noticia-554703>
- El Comercio. (27 de Febrero de 2021). Sunafil reporta cerca de mil denuncias por acoso y hostigamiento laboral desde el comienzo de la pandemia. *El Comercio*. Recuperado el 29 de junio de 2021, de <https://elcomercio.pe/lima/sunafil-reporta-cerca-de-mil-denuncias-por-acoso-y-hostigamiento-laboral-desde-el-comienzo-de-la-pandemia-covid-19-coronavirus-peru-nndc-noticia/?ref=ecr>
- Gestión. (15 de Noviembre de 2017). Sunat: En el Perú hay más de 200 beneficios tributarios. *Gestión*. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/sunat-peru-hay-200-beneficios-tributarios-150513-noticia/>
- Gestión. (26 de marzo de 2019). Acoso sexual: El 23% de los agresores son serían los compañeros de trabajo. *Diario Gestión*. Recuperado el 14 de septiembre de 2019, de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/8-10-denuncias-acoso-sexual-proviene-sector-privado-262400-noticia/>
- Gestión. (22 de Junio de 2020). Marca Negrita cambiará de nombre: Alicorp lo decide tras 60 años. *Gestión*. Recuperado el 24 de Junio de 2020, de <https://gestion.pe/economia/empresas/marca-negrita-cambiara-de-nombre-alicorp-decide-cambio-tras-60-anos-de-su-origen-nndc-noticia/>
- Guerrero Castillo, L. Y. (2016). Estudio del acoso laboral y su propuesta legislativa. Universidad Nacional de Piura. Tesis de pregrado. Recuperado el 20 de septiembre de 2019, de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUMP_8aae0f2280fa21d2d67894db290c5214
- Ibañez-M, P., & Ordoñez-S, V. (2014). Papel de las Empresas y de los Estados en la debida diligencia en derechos humanos. *Revista Colombiana de Derecho Internacional*(24), 219-246. Recuperado el 8 de Junio de 2020, de <http://www.scielo.org.co/pdf/ilrdi/n24/n24a09.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2018). *Perú: Estructura Empresarial, 2017*. Lima. Recuperado el 06 de diciembre de 2019, de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1586/libro.pdf
- La República. (03 de febrero de 2018). MTPE: Cifras de acoso sexual en el trabajo no reflejan la real magnitud del problema. *La República*. Recuperado el 14 de

septiembre de 2019, de <https://larepublica.pe/sociedad/1179669-mtpe-cifras-de-acoso-sexual-en-el-trabajo-no-reflejan-la-real-magnitud-del-problema/>

- Laiza Otiniano, J. S. (2018). Fundamentos jurídicos para regular la ley contra el mobbing laboral a efectos de garantizar el respeto de los derechos laborales. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Cajamarca: Tesis de pregrado. Recuperado el 15 de septiembre de 2019, de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPAG_6df61d8bcb408903283292096cec551b
- Lanata Fuenzalida, R. G. (Junio de 2018). El acoso laboral y la obligación de seguridad en el trabajo. *Revista de Derecho*, XXXI(01), 105-126. Recuperado el 24 de Junio de 2020, de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/revider/v31n1/0718-0950-revider-31-01-00105.pdf>
- Lopez Castillo, S. L. (2017). Los elementos constitutivos del hostigamiento sexual en las relaciones laborales. Casación N° 3804-2010-Del Santa. Universidad Científica del Perú. San Juan Bautista: Método de caso jurídico. Recuperado el 15 de septiembre de 2019, de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCPI_62d92d670048ba509ae319acf1a20099
- MIMP. (2019). *Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual*. Lima. Recuperado el 8 de Junio de 2020, de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-el-reglamento-de-la-ley-n-27942-decreto-supremo-n-014-2019-mimp-1790853-2/>
- Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social. (2008). *La prevención y sanción del hostigamiento sexual. Módulo de asistencia técnica para el abordaje desde la perspectiva de género*. Lima. Recuperado el 8 de Junio de 2020, de https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgignd/publicaciones/prevencion_sanccion_hostigamiento_sexual_modulo_ACDI.pdf
- Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social. (2011). *Guía práctica sobre hostigamiento sexual*. Lima: Asociación Fondo de Investigadores y Editores - AFINED. Recuperado el 8 de Junio de 2020, de https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgignd/documentos/guia_hostigamiento_sexual.pdf
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2017). *El Hostigamiento Sexual como manifestación de la violencia de género en el ámbito educativo universitario*. Lima. Recuperado el 31 de Mayo de 2020, de <https://www.repositoriopncvfs.pe/wp-content/uploads/2017/04/RESUMEN-EJECUTIVO-DE-INCIDENCIA-HOSTIGAMIENTO-SEXUAL-2.pdf>

- Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática. (2007). *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Madrid. Recuperado el 28 de Junio de 2020, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2017). *Trabaja sin acoso. Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público*. Lima: Trivia Comunicación Creativa EIRL. Recuperado el 8 de Junio de 2020, de <https://trabajasinacoso.trabajo.gob.pe/tesths/resources/guia-laboral.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2019). *Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el Sector Privado y Público*. Lima. Recuperado el 16 de setiembre de 2021, de <https://prcp.com.pe/wp-content/uploads/2019/09/427114086-Guia-Practica-para-la-Prevencion-y-Sancion-del-Hostigamiento-Sexual-en-el-Lugar-de-Trabajo-en-el-Sector-Privado-y-Publico-MTPE.pdf>
- Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. (2011). *Guía para prevenir el hostigamiento sexual en el ámbito laboral* (Primera ed.). Lima: Impresiones Transmitelo S.A.C. Recuperado el 24 de julio de 2021, de http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/RRPP/guia_para_prevenir_hostigamiento_sexual.pdf
- NACIONES UNIDAS. (2011). *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos*. Nueva York y Ginebra. Recuperado el 3 de Junio de 2020, de https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf
- Naciones Unidas. (2012). *La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Guía para la interpretación*. Nueva York y Ginebra. Recuperado el 8 de Junio de 2020, de https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_sp.pdf
- NACIONES UNIDAS. (2014). *Preguntas frecuentes acerca de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos*. Nueva York y Ginebra. Recuperado el 20 de Junio de 2020
- OCDE. (2016). *Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE y del G20*. Paris: Éditions OCDE. Recuperado el 1 de Junio de 2020, de <https://www.oecd.org/daf/ca/corporategovernanceprinciples/37191543.pdf>
- OCDE. (2018). *Guía de la Oede de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable*. Recuperado el 3 de Junio de 2020, de <https://mneguidelines.oecd.org/Guia-de-la-OCDE-de-debida-diligencia-para-una-conducta-empresarial-responsable.pdf>

- Organización de los Estados Americanos. (1994). *CONVENCION INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER (CONVENCIÓN DE BELEM DO PARA)*. Recuperado el 31 de Mayo de 2020, de <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso*. Ginebra. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- Palomino, F. (Julio-diciembre de 2012). Acoso sexual en México: análisis y propuestas. *EN-CLAVES del pensamiento*(12), 133-157. Recuperado el 27 de Junio de 2020, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-879X2012000200007
- Piñeyro, L. P., Medina, S., & Chávez, S. (2018). ¿De qué hablamos cuando hablamos de acoso sexual? Lima: Conversatorio. Recuperado el 20 de septiembre de 2019, de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UUPC_507d2c91614bdba4f0adbd4e52117aa5
- Poder Ejecutivo. (12 de septiembre de 2018). Decreto Legislativo N° 1410. Lima, Perú. Recuperado el 31 de Mayo de 2020, de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-legislativo-que-incorpora-el-delito-de-acoso-acoso-decreto-legislativo-n-1410-1690482-3/>
- Poder Ejecutivo del Perú. (2018). *Decreto Legislativo N° 1410*. Lima. Recuperado el 24 de julio de 2021, de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-legislativo-que-incorpora-el-delito-de-acoso-acoso-decreto-legislativo-n-1410-1690482-3/>
- Radio Programas del Perú - RPP. (27 de Febrero de 2020). ¿Cuántas denuncias por acoso sexual laboral se han reportado en lo que va del 2020? *Radio Programas del Perú - RPP*. Recuperado el 01 de Mayo de 2020, de <https://rpp.pe/economia/economia/cuantas-denuncias-por-acoso-sexual-laboral-se-han-reportado-en-lo-que-va-del-2020-noticia-1248222?ref=rpp>
- Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC. (2018). *Guía Análisis comparado de los protocolos de actuación frente al acoso en el trabajo*. Madrid: Blanca Impresores S.L. Recuperado el 28 de Junio de 2020, de <https://www.ugt.es/sites/default/files/guiawebacoso.pdf>
- Semana Económica. (04 de octubre de 2019). Sr. Burns: "[Después del escándalo] tuvimos que aprender a leer entre líneas". *Semana Económica*, pág. 01. Recuperado el 5 de noviembre de 2019, de <https://semanaeconomica.com/article/management/recursos-humanos/374365-sr-burns-despues-del-escandalo-tuvimos-que-aprender-a-leer-entre-lineas/>
- Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y Seguridad Social. (2009). *Los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano*. Lima: Grijley.

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

Superintendencia del Mercado de Valores. (2013). *Código de Buen Gobierno Corporativo de las Sociedades Peruanas*. Lima. Recuperado el 3 de Junio de 2020, de https://www.smv.gob.pe/Uploads/CodBGC2013%20_2_.pdf

Zingales, R. (Enero-Junio de 2013). Vivencia del acoso sexual en el trabajo, afrontamiento y respuesta institucional. Caso funcionarias policiales en Venezuela. *Salud de los Trabajadores*, 21(01), 41-55. Recuperado el 24 de Junio de 2020, de <http://ve.scielo.org/pdf/st/v21n1/art05.pdf>

ANEXOS

ANEXO N° 1. Matriz de consistencia.

Título: “Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021”.					
Problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Metodología	Población y Muestra
¿Las empresas del departamento de La Libertad, a través de las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual, aplican el principio de debida diligencia en de derechos humanos, 2018-2021??	Las empresas del departamento de La Libertad no aplican el principio de debida diligencia en de derechos humanos, a través de las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual, 2018-2021, por cuanto omiten identificar, prevenir y mitigar riesgos asociados a casos de hostigamiento sexual en sus centros de trabajo; lo que trae como consecuencia perjuicios económicos, legales y en la imagen de la empresa.	O. General: Determinar si las empresas del departamento de La Libertad, a través de las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual, aplican el principio de debida diligencia en de derechos humanos, 2018-2021.	V. Dependiente: Principio de debida diligencia en materia de derechos humanos.	Tipo de investigación: Investigación básica. - Este estudio tiene como finalidad aportar al conocimiento jurídico conceptos, ideas e información a partir de un análisis de las variables de investigación, para lo cual se apoya en estudios previos hallados en relación al tema investigado.	Población: 1. Abogados especialistas en materia de hostigamiento sexual del sector privado y público. 2. políticas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de empresas del Departamento de La Libertad.
		O. Específicos: 1. Analizar al principio de debida diligencia en derechos humanos y si éste se vincula con el concepto de hostigamiento sexual en el trabajo. 2. Analizar si la normativa peruana que regula al hostigamiento sexual en el trabajo contiene falencias relacionadas al principio de debida diligencia en derechos humanos. 3. Analizar las políticas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del departamento	V. Independiente: Política interna de prevención y sanción del hostigamiento sexual.	Diseño: Investigación de diseño transversal. - La recolección de los datos se realizará en un periodo y lugar determinado, con el propósito de analizar las variables de estudio y así comprobar la hipótesis planteada.	Muestra: 1. 10 especialistas en temas de hostigamiento sexual. 2. 06 políticas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de empresas del Departamento de La Libertad
				Técnicas de recolección de datos: 1) La entrevista. 2) La observación. 3) El análisis documental.	
				Instrumentos de recolección de datos: 1) Guía de entrevista. 2) Guía de entrevista. 3) Ficha de textos.	
				Métodos de análisis de datos:	

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

		<p>de La Libertad como el instrumento empresarial para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual en relación con el principio de debida diligencia en derechos humanos.</p> <p>4. Establecer los beneficios de la aplicación del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas de prevención y sanción del hostigamiento sexual en las empresas del Departamento de La Libertad.</p>		<p>1) Análisis deductivo – inductivo.</p> <p>2) Análisis estadístico y deductivo – inductivo.</p> <p>3) Análisis y síntesis.</p>	
--	--	---	--	--	--

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

ANEXO N° 2. Matriz de Operacionalización de variables.

Título: “Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021”.					
Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V. Dependiente: Principio de debida diligencia en materia de derechos humanos.	El principio de debida diligencia en materia de derechos humanos es aquel por el cual las empresas realizan una evaluación del impacto real y potencial de sus actividades económicas sobre los derechos humanos y su actuación ante las posibles vulneraciones .	El principio de debida diligencia en materia de derechos humanos involucra un proceso en el que las empresas deben identificar, prevenir, mitigar, y rendir cuentas de cómo abordan su impacto en los derechos humanos, de acuerdo con su tamaño y circunstancias.	El contenido del principio de debida diligencia en materia de derechos humanos.	El principio de debida diligencia en materia de derechos humanos, incluye 5 componentes esenciales: 1) Identificar y evaluar las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos en las que puedan verse implicadas las empresas. 2) Integrar las conclusiones de sus evaluaciones de impacto en los procesos internos pertinentes y tomar medidas oportunas. 3) Hacer un seguimiento de la eficacia de su respuesta, a fin de verificar si se están tomando medidas para prevenir las consecuencias negativas sobre los derechos humanos. 4) Comunicar las medidas que se toman para hacer frente a las consecuencias de sus actividades sobre los derechos humanos. 5) Reparar o contribuir a la reparación, por medios legítimos, de las consecuencias negativas que se hayan provocado.	Con la finalidad de determinar si se cumplen o no los indicadores, se propone la siguiente escala de medición: a) Sí b) No
V. Independiente: Política interna de prevención y sanción del hostigamiento sexual.	Es la obligación que impone el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del hostigamiento sexual a las empresas que cuentan con 20 o más trabajadores.	La obligación se materializa en un documento (directiva, reglamento interno u otro) que contiene las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual, las cuales deben especificar los aspectos establecidos en el Reglamento y deben ser difundidos a los trabajadores.	1) Contenido normativo de las políticas de hostigamiento sexual. 2) Aspectos de prevención y difusión del hostigamiento sexual.	1) Medidas de prevención del hostigamiento sexual.	Con la finalidad de determinar si se cumplen o no los indicadores, se propone la siguiente escala de medición: a) Sí b) No La entrevista es estructurada pero libre a las respuestas de los especialistas.

ANEXO N° 3. Instrumento “Guía de entrevista”.

GUÍA DE ENTREVISTA

I. DATOS INFORMATIVOS DEL ENTREVISTADO:

Grupo de interés	ESPECIALISTAS
Nombres y Apellidos	
Grado académico	
Años de experiencia	
Cargo	
Centro laboral	

II. DATOS DE LA APLICACIÓN DE LA ENTREVISTA:

Fecha		Hora	
--------------	--	-------------	--

III. OBJETIVO: Determinar de qué manera la política interna de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad incide en los principios de debida diligencia en materia de derechos humanos y de transparencia del buen gobierno corporativo, 2018-2019.

IV. INDICACIONES:

Responda a las preguntas planteadas, explayándose si lo considera necesario.

V. PREGUNTAS:

- 1) De acuerdo a su análisis, ¿Considera que la Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual y su Reglamento contienen falencias respecto a la prevención y transparencia sobre el hostigamiento sexual?
- 2) En línea con la respuesta anterior, ¿Considera que dichas falencias podrían perjudicar a las empresas haciéndolas asumir riesgos legales y económicos derivados del hostigamiento sexual?
- 3) Teniendo en cuenta sus respuestas anteriores y que las reglas normativas de prevención y comunicación sobre el hostigamiento sexual en la práctica se ven reflejadas en las políticas internas sobre el hostigamiento sexual de las empresas; en su opinión y desde su experiencia profesional, ¿Considera que estas políticas inciden en el principio de debida diligencia corporativa en materia de derechos humanos y en el principio de transparencia del buen gobierno corporativo en el Departamento de La Libertad, 2017-2019? ¿Si es así, de qué manera y por qué?
- 4) Teniendo en cuenta los riesgos legales derivados del hostigamiento sexual, ¿Considera necesaria la transparencia de acciones empresariales sobre el hostigamiento sexual que actúe como un autodiagnóstico, fortalezca la imagen corporativa, y fomente un mayor compromiso empresarial en torno al tema del hostigamiento sexual? ¿Cuáles serían las razones?

- 5) Teniendo en cuenta los riesgos legales derivados del hostigamiento sexual, ¿Considera necesario prevenir los riesgos asociados al hostigamiento sexual desde un enfoque de compliance que contribuya a valorar los impactos, adoptar medidas, supervisar las acciones adoptadas y dar seguimiento a las mismas con el propósito de una mejora continua? ¿Cuáles serían las razones?

- 6) En relación con lo anterior, ¿Considera viable un proyecto de ley con el objeto de incluir disposiciones en las cuales se regulen la implementación de medidas que cubran las falencias en los temas de prevención y transparencia sobre el hostigamiento sexual por parte de las empresas? ¿Qué medidas considera deberían ser incluidas? ¿Las disposiciones a regularse deberían ser obligatorias o facultativas? ¿Qué incentivos propondría para su cumplimiento por parte de las empresas?

- 7) Teniendo en cuenta el tema investigado de las políticas internas de hostigamiento sexual y su incidencia en los principios de debida diligencia corporativa en materia de derechos humanos y de transparencia del buen gobierno corporativo, ¿Qué recomendación o propuesta plantearía en materia de transparencia de acciones de la empresa sobre el hostigamiento sexual, en materia de prevención de riesgos legales asociados al hostigamiento sexual materializados en algún documento de gestión interna desde un enfoque de compliance o algún proyecto de ley en esta materia?

VI. FIRMAS

Especialista

ANEXO N° 6. Matrices de evaluación de expertos.

 UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

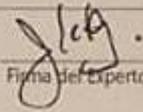
Título de la investigación:	Análisis de los principios de debida diligencia corporativa en materia de derechos humanos y de transparencia del buen gobierno corporativo en las políticas de hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2019
Línea de investigación:	Desarrollo sostenible y gestión empresarial
El instrumento de medición pertenece a la variable:	La política interna de prevención y sanción del hostigamiento sexual y los principios de debida diligencia corporativa en materia de derechos humanos y de transparencia del buen gobierno corporativo

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Nombre completo: Jorge De La Rosa Gonzales Otoyá
DNI: 17837654
Grado: Bachiller con estudios concluidos de maestría.


Firma del Experto

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021



MATRIZ DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS				
Título de la investigación:	Análisis de los principios de debida diligencia corporativa en materia de derechos humanos y de transparencia del buen gobierno corporativo en las políticas de hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2019			
Línea de investigación:	Desarrollo sostenible y gestión empresarial			
El instrumento de medición pertenece a la variable:	La política interna de prevención y sanción del hostigamiento sexual y los principios de debida diligencia corporativa en materia de derechos humanos y de transparencia del buen gobierno corporativo			
Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.				
Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SI	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		—
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		—
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		—
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		—
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		—
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		—
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		—
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		—
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		—
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		—
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta	X		—

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

manera, obtener los datos requeridos?				
Sugerencias: NINGUNA				
Nombre completo: JOSÉ ANTONIO RODRÍGUEZ VIEIRA		 Firma del Experto		
DNI: 12871205				
Grado: MAGISTER EN RRHH				

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación:	Análisis de los principios de debida diligencia corporativa en materia de derechos humanos y de transparencia del buen gobierno corporativo en las políticas de hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2019
Línea de investigación:	Desarrollo sostenible y gestión empresarial
El instrumento de medición pertenece a la variable:	La política interna de prevención y sanción del hostigamiento sexual y los principios de debida diligencia corporativa en materia de derechos humanos y de transparencia del buen gobierno corporativo

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "X" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias: NINGUNA

Nombre completo: Javier Arturo Reyes Guerra
DNI: 18086594
Grado: Bachiller en Derecho


Firma del Experto

ANEXO N° 7. Evidencias de entrevistas a especialistas.

POLÍTICAS INTERNAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL, DEBIDA DILIGENCIA Y TRANSPARENCIA
GUÍA DE ENTREVISTA

I. DATOS INFORMATIVOS DEL ENTREVISTADO:

Grupo de interés	ESPECIALISTAS
Nombres y Apellidos	Oscar Humberto Moreno Rubiños
Grado académico	Magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Años de experiencia	26
Cargo	Intendente Regional de SUNAFIL - LA LIBERTAD
Centro laboral	SUNAFIL - LA LIBERTAD

II. DATOS DE LA APLICACIÓN DE LA ENTREVISTA:

Fecha	18.05.2020	Hora	10:15 AM
-------	------------	------	----------

III. OBJETIVO: Determinar de qué manera la política interna de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad incide en los principios de debida diligencia corporativa en materia de derechos humanos y de transparencia del buen gobierno corporativo, 2018-2019.

IV. INDICACIONES:

Responda a las preguntas planteadas, exployándose si lo considera necesario.

V. PREGUNTAS:

1) De acuerdo a su análisis, ¿Considera que la Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual y su Reglamento contienen falencias respecto a la prevención y transparencia sobre el hostigamiento sexual?

No, propiamente la legislación, considero que no tienen falencias. Se ha previsto lo necesario para prevenir y sancionar estas conductas. No pasa el cumplimiento o el desconocimiento por el contenido de la Ley sino por las acciones a tomar por parte de los empleadores y trabajadores involucrados en el proceso, así como por el tema de la fiscalización también no.

2) En línea con la respuesta anterior, ¿Considera que dichas falencias podrían perjudicar a las empresas haciéndolas asumir riesgos legales y económicos derivados del hostigamiento sexual?

Ah claro, por supuesto. De manera general todo incumplimiento de la normativa sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, así como de derechos fundamentales implica responsabilidad a la empresa y daños causados por imposición de sanciones por los entes fiscalizadores o asumir los costos de demandas laborales, que puedan con todo derecho formular los trabajadores.

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

- 3) Teniendo en cuenta sus respuestas anteriores y que las reglas normativas de prevención y comunicación sobre el hostigamiento sexual en la práctica se ven reflejadas en las políticas internas sobre el hostigamiento sexual de las empresas; en su opinión y desde su experiencia profesional, ¿Considera que estas políticas inciden en el principio de debida diligencia corporativa en materia de derechos humanos y en el principio de transparencia del buen gobierno corporativo en el Departamento de La Libertad, 2018-2019? ¿Si es así, de qué manera y por qué?

Sí, por supuesto hay una incidencia, en relación con la respuesta otorgada hace unos momentos. Hay que entender que la actividad empresarial, en general, conlleva una serie de derechos y obligaciones por parte del empleador en los diversos campos o sectores en los cuales les corresponde intervenir. Partiendo desde el punto de vista laboral, el contrato de trabajo implica una serie de deberes y a la vez poder exigirles a sus trabajadores el cumplimiento de la prestación del servicio dentro de las reglas establecidas por nuestra legislación y haciendo uso del poder de dirección que le otorga el elemento subordinación del contrato de trabajo.

Esta diligencia corporativa y la transparencia del gobierno corporativo no es otra cosa que parte de las conductas que deben tener las empresas para lograr los mejores fines, no solamente desde el punto de vista económico, empresarial restringido, sino teniendo en cuenta un factor sumamente importante en su actividad que es la persona humana, respecto a la cual deben respetarse íntegramente los derechos fundamentales del trabajador que están contempladas en nuestra carta magna y en los convenios internacionales.

Independientemente que, dado el comercio internacional y las reglas establecidas en él, se exigen para quienes estén inmersos en las diversas actividades económicas poder acreditar el cumplimiento del respeto a la persona. Dentro de ese respeto está el tema de prevenir, sancionar o regular al interior de la empresa, en base a las regulaciones nacionales e internacionales, la prevención y sanción del hostigamiento sexual.

- 4) Teniendo en cuenta los riesgos legales derivados del hostigamiento sexual, ¿Considera necesaria la transparencia de acciones empresariales sobre el hostigamiento sexual que actúe como un autodiagnóstico, fortalezca la imagen corporativa, y fomente un mayor compromiso empresarial en torno al tema del hostigamiento sexual? ¿Cuáles serían las razones?

Claro, en la misma línea de pensamiento, un empresario debe entender que transparentar los derechos y obligaciones con sus trabajadores, le va a dar mejores resultados, pues el trabajador va a conocer qué medidas o qué medios puede utilizar para evidenciar alguna de estas conductas en la que él considera regulares y son contrarias a los derechos de los trabajadores no. Y esto de manera automática va a redundar en la buena imagen y poder acreditar un mejor cumplimiento de parte de los empleadores.

- 5) Teniendo en cuenta los riesgos legales derivados del hostigamiento sexual, ¿Considera necesario prevenir los riesgos asociados al hostigamiento sexual desde un enfoque de

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

compliance que contribuya a valorar los impactos, adoptar medidas, supervisar las acciones adoptadas y dar seguimiento a las mismas con el propósito de una mejora continua? ¿Cuáles serían las razones?

Sí. Entonces debe implementarse, independientemente que ya existe la obligación legal para hacerlo todos los procedimientos que implican prevenir este tipo de figuras, que a la larga causan un perjuicio no solo al factor humano, al trabajador, sino también al empresariado porque puede traer consecuencias económicas, sociales, imagen y presencia dentro de la comunidad y afectar sus productos o sus marcas.

- 6) En relación con lo anterior, ¿Considera viable un proyecto de ley con el objeto de incluir disposiciones en las cuales se regulen la implementación de medidas que cubran las falencias en los temas de prevención y transparencia sobre el hostigamiento sexual por parte de las empresas? ¿Qué medidas considera deberían ser incluidas? ¿Las disposiciones a regularse deberían ser obligatorias o facultativas? ¿Qué incentivos propondría para su cumplimiento por parte de las empresas?

Claro, como expresaba yo, considero que la regulación está bien en nuestro país según el contenido legal y reglamentario. Incluso los protocolos a cargo de SUNAFIL, el Ministerio de Trabajo también son correctos. Mayor regulación, daría tal vez mayor confusión entre los propios trabajadores, los que deben tener bastante claro, cual es el camino a seguir en el caso de presentarse estas denuncias. Si algo habría que agregar, precisar o aclarar, tal vez sería un mayor resguardo y protección a la trabajadora y las denuncias efectuadas, que no pueden ser reservadas porque denotan una afectación personal. No se puede actuar como en otras materias u otros incumplimientos relacionados con el contrato de trabajo, de manera general respecto a todos los trabajadores, pues implica una afectación muy personalísima no. Entonces eso es el único que habría que precisar referida a establecer un mayor grado de protección al trabajador denunciante, aun si la denuncia no pueda acreditarse, salvo que se denote la falsedad y mala fe debidamente comprobada del trabajador. Sólo en ese caso implicaría la sanción del mismo.

Sería un punto a estudiar la caducidad de la queja, en los aspectos, uno el tema de la inmediatez. El plazo no solo está relacionado o debe verse como una limitación al trabajador en el tiempo, sino también como un tema de procurar mayor efectividad, dado que las pruebas o testimonios pueden diluirse en el tiempo si este plazo es demasiado amplio. Eso, por un lado. Por otro lado, cabría también un análisis de que no siempre el trabajador va a tener, entre comillas, el valor de hacer la denuncia contra su empleador y a lo mejor lo hace en un momento que considera ya tiene más estabilidad en el centro de trabajo, no, porque, por ejemplo, le resultaría muy complicado a un trabajador, en materia de prueba hacer este tipo de denuncias. El trabajador esperaría, tal vez, superar este periodo, para tener mayor seguridad. Son dos aspectos que hay que poner sobre la mesa y evaluarlos, que tampoco considero deben ser excluyentes, porque podría establecerse de manera excepcional, si bien es cierto hay un plazo determinado ya previsto en la ley, de manera excepcional, se puede dar algunas excepciones en el caso, dependiendo de la naturaleza o características de la situación no.

- 7) Teniendo en cuenta el tema investigado de las políticas internas de hostigamiento sexual y su incidencia en los principios de debida diligencia corporativa en materia de derechos humanos y de transparencia del buen gobierno corporativo, ¿Qué recomendación o propuesta plantearía en materia de transparencia de acciones de la empresa sobre el hostigamiento sexual, en materia de prevención de riesgos legales asociados al hostigamiento sexual materializados en algún documento de gestión interna desde un enfoque de compliance o algún proyecto de ley en esta materia?

Sí, lógicamente tienen que estar previstos los procedimientos en el Reglamento Interno de Trabajo, debe estar determinado cual es el procedimiento a seguir, cuáles son las conductas en función a lo que dispone la Ley y cuáles son las medidas que la empresa adoptará, aparte de que debe haber una motivación clara y transparente, según exigencia de la Ley de comunicar a los trabajadores cuales son los procedimientos que deben seguir en estos casos mencionados no.

Lamentablemente, todavía, dado el temor de los trabajadores y algunos conceptos que se manejan fuera y dentro de las empresas sobre este tema, existe bastante temor para hacer este tipo de denuncias. En el momento recuerdo un caso, que una trabajadora tuvo la valentía de realizar la denuncia, era una empresa dedicada a la venta de lentes, una óptica, tenía, tiene tiendas a nivel nacional, y ella acusaba al administrador de la tienda en la que se encontraba de estas conductas inapropiadas. Se hizo la denuncia, se hizo la inspección a cargo de un inspector de trabajo y apenas tuvo conocimiento la empresa de este hecho, hubo una aceptación por parte de la persona responsable, y la empresa misma tomó las acciones de trasladar al administrador a otro lugar para garantizarle a la trabajadora la tranquilidad necesaria para seguir laborando.

VI. FIRMAS

Especialista

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

POLÍTICAS INTERNAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL, DEBIDA DILIGENCIA Y TRANSPARENCIA
GUÍA DE ENTREVISTA

I. DATOS INFORMATIVOS DEL ENTREVISTADO:

Grupo de interés	ESPECIALISTAS
Nombres y Apellidos	Natalia Lizzet Peña Gonzales
Grado académico	Post grado
Años de experiencia	6 años
Cargo	Abogada Asociada
Centro laboral	Estudio Benites, Vargas & Ugaz Abogados

II. DATOS DE LA APLICACIÓN DE LA ENTREVISTA:

Fecha	19 de mayo del 2020	Hora	4:00 pm
-------	---------------------	------	---------

III. OBJETIVO: Determinar de qué manera la política interna de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad incide en los principios de debida diligencia corporativa en materia de derechos humanos y de transparencia del buen gobierno corporativo, 2018-2019.

IV. INDICACIONES:

Responda a las preguntas planteadas, exployándose si lo considera necesario.

V. PREGUNTAS:

1) De acuerdo a su análisis, ¿Considera que la Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual y su Reglamento contienen falencias respecto a la prevención y transparencia sobre el hostigamiento sexual?

Respuesta:

Considero que la redacción de la Ley y el reglamento de la prevención y sanción del hostigamiento sexual no contienen falencias; sin embargo; su aplicación muchas veces no es la correcta, en la realidad las personas hostigadas tienen mucho temor de perder su trabajo o de verse perjudicados en el mismo ante una denuncia de hostigamiento sexual, este temor puede darse porque el empleador, recursos humanos y las áreas pertinentes no le han dado un soporte de protección y confianza a los trabajadores para hacerles saber que no sólo se seguirá el procedimiento establecido en la norma ante una denuncia de hostigamiento sexual, sino que también las medidas de protección aplicadas serán las suficientes para garantizar la tranquilidad del trabajador que denunció un hostigamiento sexual. El problema no está en la redacción de la norma sino en su aplicación, considero que hay empleadores que categóricamente cumplen con los plazos establecidos en cuanto a una investigación de una denuncia por hostigamiento sexual; pero sin embargo no garantizan al trabajador que se siente hostigado con medidas de seguridad necesarias para su tranquilidad y preservación de estar en un ambiente saludable en el trabajo.

El Decreto Supremo 014-2029, señala entre sus principios el de prohibición de revictimización, el cual indica que las autoridades y las personas involucradas en el

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

procedimiento deben cautelar que la víctima no sea revictimizada. Dicho precepto protege a la persona hostigada, sin embargo, en la realidad por la experiencia profesional que tengo advierto que la víctima dentro del procedimiento de investigación es revictimizada una y otra vez, incluso ante diferentes personas dentro de la empresa, lo cual se concluye que éste principio no se cumple en la realidad.

- 2) En línea con la respuesta anterior, ¿Considera que dichas falencias podrían perjudicar a las empresas haciéndolas asumir riesgos legales y económicos derivados del hostigamiento sexual?

Respuesta:

Si los empleadores cumplen con la investigación al interno de acuerdo a los plazos establecidos en la norma, no tendrían problema. Sin embargo, las contingencias podrían venir después de culminado el procedimiento de investigación de un hostigamiento sexual, pues la persona que se sintió hostigada al no ver medidas de protección suficientes por parte del empleador más allá de haber cumplido con la investigación, puede renunciar a su trabajo y es factible que vía legal solicite una indemnización al empleador por no haber tomado las medidas de protección necesarias para preservar un ambiente laboral saludable. Como por ejemplo, el no haber separado del mismo ambiente al hostigado(a) de su hostigador(a). También tenemos que las consecuencias legales para los empleadores pueden ser que: el hostigador(a) despedido puede demandar nulidad de despido, en caso se haya despedido al hostigador(a) sin preservar las pruebas contundentes y que estas no puedan acreditarse en juicio, allí el empleador correría el riesgo de una reposición o del pago de una indemnización a favor del hostigador(a), recalco siempre y cuando no se llegue a probar la causal del despido (hostigamiento sexual) en juicio y ello dependerá de forma determinante de la actuación de pruebas del empleador en el proceso.

- 3) Teniendo en cuenta sus respuestas anteriores y que las reglas normativas de prevención y comunicación sobre el hostigamiento sexual en la práctica se ven reflejadas en las políticas internas sobre el hostigamiento sexual de las empresas; en su opinión y desde su experiencia profesional, ¿Considera que estas políticas inciden en el principio de debida diligencia corporativa en materia de derechos humanos y en el principio de transparencia del buen gobierno corporativo en el Departamento de La Libertad, 2017-2019? ¿Si es así, de qué manera y por qué?

Respuesta:

La política interna redactada por la empresa es en la mayoría de los casos una repetición taxativa de la norma de hostigamiento sexual, y ello considero que no responde al objetivo de tener una política interna al respecto, porque la norma así no esté plasmada en una política al interno, debe cumplirse a cabalidad. Respecto a si inciden estas políticas en el principio de debida diligencia corporativa en materia de derechos humanos, por supuesto que sí, pero no deberían ser únicamente los preceptos normativos, sino también agregar todas aquellas circunstancias que puedan presentarse en la empresa según el rubro del negocio y la población de trabajadores, de tal manera que la política al interno se ajuste a la realidad de la población laboral de cada empresa. En cuanto al principio de transparencia del buen gobierno corporativo, debe notarse que la transparencia no únicamente tiene que ver con información en números de casos de

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

denuncia por hostigamiento sexual y cuál fue el resultado de la misma, se tiene que incorporar criterios y nuevas prácticas que permitan un cambio real en los patrones de conducta y que ello se les haga llegar a los trabajadores tanto a los cargos comunes como a los cargos de confianza y de dirección.

- 4) Teniendo en cuenta los riesgos legales derivados del hostigamiento sexual, ¿Considera necesaria la transparencia de acciones empresariales sobre el hostigamiento sexual que actúe como un autodiagnóstico, fortalezca la imagen corporativa, y fomente un mayor compromiso empresarial en torno al tema del hostigamiento sexual? ¿Cuáles serían las razones?

Respuesta:

Si considero necesario una transparencia de acciones empresariales y sobre todo que actúe como un autodiagnóstico, ello no solo va a fortalecer la imagen de la empresa, sino también permitirá la reducción considerable de casos de hostigamiento sexual, mientras más fortalecido se encuentre las acciones empresariales frente al hostigamiento sexual, las consecuencias favorables repercutirán en la empresa al respecto. Hoy por hoy muchas empresas tienen de manera estática el procedimiento al interno de prevención, que no es otra cosa que el texto normativo, necesitamos acciones de prevención reales que no sólo se queden en la generalidad de la norma escrita, sino que sean específicamente para cada tipo de empresa, según sus necesidades y áreas. Las capacitaciones a los trabajadores son esenciales para que conozcan las normas y las consecuencias legales, el compromiso empresarial tiene que ser real y efectivo no sólo un cumplimiento de normas, deben implementar estrategias para prevenir casos, detectarlos y combatirlos.

- 5) Teniendo en cuenta los riesgos legales derivados del hostigamiento sexual, ¿Considera necesario prevenir los riesgos asociados al hostigamiento sexual desde un enfoque de compliance que contribuya a valorar los impactos, adoptar medidas, supervisar las acciones adoptadas y dar seguimiento a las mismas con el propósito de una mejora continua? ¿Cuáles serían las razones?

Respuesta:

El compliance empresarial si contribuiría adoptar medidas en materia de hostigamiento sexual y sobre todo a establecer los procedimientos que aseguren el cumplimiento normativo interno y externo, un compliance en la empresa es muy importante pues emerge un tipo de control efectivo de las políticas internas de la empresa dentro de un marco normativo. Ayudaría a identificar y clasificar los riesgos operativos y legales a los que se enfrenta el empleador, logrando establecer mecanismos internos de prevención, gestión y control.

- 6) En relación con lo anterior, ¿Considera viable un proyecto de ley con el objeto de incluir disposiciones en las cuales se regulen la implementación de medidas que cubran las falencias en los temas de prevención y transparencia sobre el hostigamiento sexual por parte de las empresas? ¿Qué medidas considera deberían ser incluidas? ¿Las disposiciones a regularse deberían ser obligatorias o facultativas? ¿Qué incentivos propondría para su cumplimiento por parte de las empresas?

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

Respuesta:

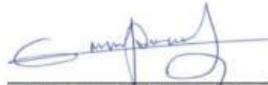
Considero que las medidas para la prevención y transparencia del hostigamiento sexual ya se encuentran plasmadas en la Ley y el Reglamento; sin embargo; es necesario controlar su cumplimiento y ello podría lograrse con la implementación del compliance empresarial.

- 7) Teniendo en cuenta el tema investigado de las políticas internas de hostigamiento sexual y su incidencia en los principios de debida diligencia corporativa en materia de derechos humanos y de transparencia del buen gobierno corporativo, ¿Qué recomendación o propuesta plantearía en materia de transparencia de acciones de la empresa sobre el hostigamiento sexual, en materia de prevención de riesgos legales asociados al hostigamiento sexual materializados en algún documento de gestión interna desde un enfoque de compliance o algún proyecto de ley en esta materia?

Respuesta:

Propondría que el Reglamento Interno no sólo contenga la redacción taxativa de la normativa vigente del hostigamiento sexual, sino también medidas específicas en el marco del rubro empresarial, es decir, según el giro de negocio, su operatividad y constancia de la misma, después del estudio de la población laboral, las áreas con las que cuenta la empresa y así hallar los posibles riesgos de tener víctimas de hostigamiento sexual.

VI. FIRMAS



Natalia Lizzet Peña Gonzales

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

20/5/2020

GUÍA DE ENTREVISTA - POLÍTICAS INTERNAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL, DEBIDA DILIGENCIA Y TRANSPARENCIA

GUÍA DE ENTREVISTA - POLÍTICAS INTERNAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL, DEBIDA DILIGENCIA Y TRANSPARENCIA

Esta entrevista está realizada por una estudiante del doceavo ciclo de Derecho de la Universidad Privada del Norte y tiene como propósito determinar de qué manera la política interna de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad incide en los principios de debida diligencia corporativa en materia de derechos humanos y de transparencia del buen gobierno corporativo, 2018 - 2019.

DATOS INFORMATIVOS DEL ENTREVISTADO

Nombres y Apellidos: *

Eric Castro

Grado académico: *

- Bachillerato
- Maestría
- Doctorado

Años de experiencia: *

16

<https://docs.google.com/forms/d/1rTSgVjfodTdpEnpUZ3b-k6j-8wQMcZQ8nEdpDdWc6CM/edit#response=ACYDBNgRy2ekW6ZA8iLZkwgvrOc9jdUpY...> 1/4

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

20/5/2020

GUÍA DE ENTREVISTA - POLÍTICAS INTERNAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL, DEBIDA DILIGENCIA Y TRANSPARENCIA

Cargo o puesto de trabajo: *

Abogado

Empresa o Centro Laboral: *

M&A

ENTREVISTA

Responda a las preguntas planteadas, explyándose si lo considera necesario.

1) De acuerdo a su análisis, ¿Considera que la Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual y su Reglamento contienen falencias respecto a la prevención y transparencia sobre el hostigamiento sexual? *

Podrían haberse regulado más aspectos vinculados a la prevención como: mayor número de capacitaciones.

2) En línea con la respuesta anterior, ¿Considera que dichas falencias podrían perjudicar a las empresas haciéndolas asumir riesgos legales y económicos derivados del hostigamiento sexual? *

Sí. Si no se realizan capacitaciones permanentes, es probable que la prevención no pueda realizarse en el nivel esperado.

<https://docs.google.com/forms/d/1rTSgVjfodTdpEnpUZ3b-k6j-8wQMcZQ8nEdpDdWc6CM/edit#response=ACYDBNgRy2ekW6ZA8iLZkwgvrOc9jdUpY...> 2/4

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

20/5/2020

GUÍA DE ENTREVISTA - POLÍTICAS INTERNAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL, DEBIDA DILIGENCIA Y TRANSPARENCIA

3) Teniendo en cuenta sus respuestas anteriores y que las reglas normativas de prevención y comunicación sobre el hostigamiento sexual en la práctica se ven reflejadas en las políticas internas sobre el hostigamiento sexual de las empresas; en su opinión y desde su experiencia profesional, ¿Considera que estas políticas inciden en el principio de debida diligencia corporativa en materia de derechos humanos y en el principio de transparencia del buen gobierno corporativo en el Departamento de La Libertad, 2017-2019? ¿Si es así, de qué manera y por qué? *

Entiendo que pueden incidir en tanto pueden generar un impacto en la organización, tanto a la interna (entre sus trabajadores y la generación de un clima laboral poco favorable) y frente a sus clientes y consumidores. No tengo conocimiento del principio de transparencia del buen gobierno corporativo en el Departamento de la Libertad 2017-2019

4) Teniendo en cuenta los riesgos legales derivados del hostigamiento sexual, ¿Considera necesaria la transparencia de acciones empresariales sobre el hostigamiento sexual que actúe como un autodiagnóstico, fortalezca la imagen corporativa, y fomente un mayor compromiso empresarial en torno al tema del hostigamiento sexual? ¿Cuáles serían las razones? *

Considero que sería favorable la transparencia de las acciones empresariales en aspectos relacionados con la capacitación y otras acciones de prevención.

5) Teniendo en cuenta los riesgos legales derivados del hostigamiento sexual, ¿Considera necesario prevenir los riesgos asociados al hostigamiento sexual desde un enfoque de compliance que contribuya a valorar los impactos, adoptar medidas, supervisar las acciones adoptadas y dar seguimiento a las mismas con el propósito de una mejora continua? ¿Cuáles serían las razones? *

Considero que sería favorable.

<https://docs.google.com/forms/d/1rTSgVjfodTdpEnpUJ3b-k6j-8wQMcZQ8nEdpDdWc6CM/edit#response=ACYDBNgRy2ekW6ZA8iLZkwgvrOc9jdUpY...> 3/4

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

20/5/2020

GUÍA DE ENTREVISTA - POLÍTICAS INTERNAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL, DEBIDA DILIGENCIA Y TRANSPARENCIA

6) En relación con lo anterior, ¿Considera viable un proyecto de ley con el objeto de incluir disposiciones en las cuales se regulen la implementación de medidas que cubran las falencias en los temas de prevención y transparencia sobre el hostigamiento sexual por parte de las empresas? ¿Qué medidas considera deberían ser incluidas? ¿Las disposiciones a regularse deberían ser obligatorias o facultativas? ¿Qué incentivos propondría para su cumplimiento por parte de las empresas? *

Considero que mas que una modificación legislativa, deberían ser una Política de todas las empresas, en aras de evitar que se generen actos de hostigamiento sexual.

7) Teniendo en cuenta el tema investigado de las políticas internas de hostigamiento sexual y su incidencia en los principios de debida diligencia corporativa en materia de derechos humanos y de transparencia del buen gobierno corporativo, ¿Qué recomendación o propuesta plantearía en materia de transparencia de acciones de la empresa sobre el hostigamiento sexual, en materia de prevención de riesgos legales asociados al hostigamiento sexual materializados en algún documento de gestión interna desde un enfoque de compliance o algún proyecto de ley en esta materia? *

Realización y publicación anual de resultados de encuestas sobre HS (existencia de actos, medidas a implementar, opinión de los trabajadores sobre la Política de la empresa, etc)

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

<https://docs.google.com/forms/d/1rTSgVjfodTdpEnpUZ3b-k6j-8wQMcZQ8nEdpDdWc6CM/edit#response=ACYDBNgRy2ekW6ZA8iLZkwgvrOc9jdUpY...> 4/4

POLÍTICAS INTERNAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL, DEBIDA DILIGENCIA Y TRANSPARENCIA
GUÍA DE ENTREVISTA

I. DATOS INFORMATIVOS DEL ENTREVISTADO:

Grupo de interés	ESPECIALISTAS		
Nombres y Apellidos	JAVIER ARTURO REYES GUERRA		
Cargo	JUEZ	Contacto	
Centro laboral	PODER JUDICIAL		
Sector laboral	LABORAL		

II. DATOS DE LA APLICACIÓN DE LA ENTREVISTA:

Lugar	TRUJILLO		
Fecha	26/04/2020	Hora	Virtual

III. OBJETIVO: Determinar de qué manera incide en los principios de debida diligencia corporativa en materia de derechos humanos y de transparencia del buen gobierno corporativo, la política interna de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2019.

IV. INDICACIONES:

Responda a las preguntas planteadas, exployándose si lo considera necesario.

V. PREGUNTAS:

- 1) De acuerdo a su análisis, ¿Considera que la Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual y su Reglamento contienen falencias respecto a la prevención y transparencia sobre el hostigamiento sexual?
Sí tiene algunas falencias en materia de prevención y transparencia sobre el hostigamiento sexual.
- 2) En línea con la respuesta anterior, ¿Considera que dichas falencias podrían perjudicar a las empresas haciéndolas asumir riesgos legales y económicos derivados del hostigamiento sexual?
Si se produce efectivamente conductas de hostigamiento sexual en la empresa, las falencias que contiene la ley en materia de prevención y transparencia sobre el hostigamiento sexual, sin duda podrían perjudicar a la empresa y determinar que asuma riesgos legales y económicos.
- 3) Teniendo en cuenta sus respuestas anteriores y que las reglas normativas de prevención y comunicación sobre el hostigamiento sexual en la práctica se ven reflejadas en las políticas internas sobre el hostigamiento sexual de las empresas; en su opinión y desde su experiencia profesional, ¿Considera que estas políticas inciden en el principio de debida diligencia corporativa en materia de derechos humanos y en el principio de transparencia del buen gobierno corporativo en el Departamento de La Libertad, 2017-2019? ¿Sí es así, de qué manera y por qué?

Considero que la Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual tiene falencias en la regulación de la prevención del hostigamiento sexual, toda vez

que establece que tiene el objeto de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación, e igualmente, cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, expresando las manifestaciones del hostigamiento sexual y delimitando la responsabilidad del empleador aludiendo a que debe mantenerse condiciones de respeto entre los trabajadores, capacitándolos sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual en la empresa, adoptando las medidas necesarias para que cesen las amenazas o represalias ejercidas por el hostigador, así como las conductas físicas o comentarios de carácter sexual o sexista que generen un clima hostil o de intimidación en el ambiente donde se produzcan; e informando al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de hostigamiento sexual y el resultado de las investigaciones efectuadas para verificar el cumplimiento de la presente Ley; así se advierte una limitada regulación sobre las responsabilidades del empleador y queda todo librado al reglamento de la ley, que nuevamente repite en forma general las mismas responsabilidades del empleador. Por lo tanto, son las políticas y reglamentos internos que emita el empleador y su debida divulgación y ejecución, los que van a tener incidencia en el principio de debida diligencia corporativa en materia de derechos humanos y en el principio de transparencia del buen gobierno corporativo, toda vez que una empresa o empleador que delimita correctamente su política y normativa interna en materia de hostigamiento sexual, y además ejecuta dicha política en la misma línea que la ha diseñado, se entiende procurando la protección del trabajador ante la posibilidad o ante el propio hostigamiento sexual, va a generar que haya reducción del número de casos por hostigamiento sexual en el trabajo, y no se tendrá que enfrentar reclamaciones inclusive ante el Poder Judicial, sea en materia administrativa, civil, laboral o penal, lo que va a repercutir favorablemente inclusive en costos empresariales.

- 4) Teniendo en cuenta los riesgos legales derivados del hostigamiento sexual, ¿Considera necesaria la transparencia de acciones empresariales sobre el hostigamiento sexual que actúe como un autodiagnóstico, fortalezca la imagen corporativa, y fomente un mayor compromiso empresarial en torno al tema del hostigamiento sexual? ¿Cuáles serían las razones?

Es necesaria la transparencia de acciones empresariales sobre el hostigamiento sexual en la línea justamente de las políticas y normativa interna que debería haber generado el empleador o empresario ya que una debida información a los trabajadores, la delimitación de medida eficaces para evitar el hostigamiento o para investigar y sancionar internamente el hostigamiento, no sólo repercutirá en la buena marcha de la empresa sino ante la colectividad al presentar a dicha empresa como responsable en materia de prevención y sanción del hostigamiento sexual en sus trabajadores; fortalecería también la confianza de los propios trabajadores de tener a su empleador como una parte de la relación preocupada y comprometida con sus seguridad y la tranquilidad en el clima laboral.

- 5) Teniendo en cuenta los riesgos legales derivados del hostigamiento sexual, ¿Considera necesario prevenir los riesgos asociados al hostigamiento sexual desde un enfoque de compliance que contribuya a valorar los impactos, adoptar medidas, supervisar las acciones adoptadas y dar seguimiento a las mismas con el propósito de una mejora continua? ¿Cuáles serían las razones?

Estoy de acuerdo con el planteamiento de la pregunta sobre la importancia del compliance en materia de prevención de riesgos asociados al hostigamiento sexual; en efecto, la implementación de un programa de cumplimiento normativo en el centro laboral tendría un impacto positivo en la protección de los derechos laborales de los trabajadores, no sólo desde la perspectiva de un mejor clima laboral sino de evitar mayores costes al empleador por la afectación de imagen y económica que puede significar una litigiosidad derivada de la existencia de casos de hostigamiento sexual que no fueran abordados oportuna y debidamente por el empleador.

- 6) En relación con lo anterior, ¿Considera viable un proyecto de ley con el objeto de incluir disposiciones en las cuales se regulen la implementación de medidas que cubran las falencias en los temas de prevención y transparencia sobre el hostigamiento sexual por parte de las empresas? ¿Las disposiciones a regularse deberían ser obligatorias o facultativas? ¿Qué incentivos propondría para su cumplimiento por parte de las empresas?

Sí es necesaria una modificación legislativa y con efecto en las normas reglamentarias en materia de prevención y transparencia sobre el hostigamiento sexual por parte de las empresas; debiendo contar con normas imperativas y de ser el caso facultativas. La conjugación de las mismas podrían significar generar a lo mejor un registro de empresas que cumplen con este tipo de normativa y su registro anual y su divulgación a la colectividad.

- 7) Teniendo en cuenta el tema investigado de las políticas internas de hostigamiento sexual y su incidencia en los principios de debida diligencia corporativa en materia de derechos humanos y de transparencia del buen gobierno corporativo, ¿Qué recomendación o propuesta plantearía en materia de transparencia de acciones de la empresa sobre el hostigamiento sexual, en materia de prevención de riesgos legales asociados al hostigamiento sexual materializados en algún documento de gestión interna desde un enfoque de compliance o algún proyecto de ley en esta materia?

Es necesario que se delimite la forma de comunicación de las medidas preventivas y de los procedimientos en el caso de hostigamiento sexual e inclusive considerar la participación sindical en esta materia. Hay que tener cuidado que el reglamento no se convierta en mero repetidos de la ley sino que brinde la posibilidad de generar por el empleador procedimientos que viabilicen la prevención e investigación del hostigamiento sexual.

VI. FIRMAS


Especialista

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

POLÍTICAS INTERNAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL, DEBIDA DILIGENCIA Y TRANSPARENCIA
GUÍA DE ENTREVISTA

I. DATOS INFORMATIVOS DEL ENTREVISTADO:

Grupo de interés	ESPECIALISTAS
Nombres y Apellidos	Luis Enrique Ríos Alba
Grado académico	Maestría
Años de experiencia	10 años
Cargo	Gerente legal
Centro laboral	Empresa Elite Security SAC

II. DATOS DE LA APLICACIÓN DE LA ENTREVISTA:

Fecha	11.05.2020	Hora	6:00 PM
-------	------------	------	---------

III. OBJETIVO: Determinar de qué manera la política interna de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad incide en los principios de debida diligencia corporativa en materia de derechos humanos y de transparencia del buen gobierno corporativo, 2018-2019.

IV. INDICACIONES:

Responda a las preguntas planteadas, exployándose si lo considera necesario.

V. PREGUNTAS:

1) De acuerdo a su análisis, ¿Considera que la Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual y su Reglamento contienen falencias respecto a la prevención y transparencia sobre el hostigamiento sexual?

Sí, considero que podría mejorarse. Porque, por ejemplo, te exige que realices una capacitación a los trabajadores cuando se inicie el vínculo laboral, y luego te exige una capacitación anual al Departamento de Recursos Humanos o a quien haga sus veces y también al Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual.

Adicionalmente te dice la norma muy vagamente que se tenga que difundir periódicamente la información, difundir los canales de denuncias y quejas.

Entonces, me parece que esto podría mejorarse. Me parece que también va a ser muy importante centrarse en la capacitación del Comité o al delegado de hostigamiento sexual, porque prácticamente va a ser un mini proceso o un mini procedimiento, en donde se tiene que respetar como en todo procedimiento el derecho a la defensa, se van a valorar pruebas, se va a emitir una propuesta de sanción. Esto no se debe tomar tan a la ligera y manejarse con una capacitación al año. Entonces yo considero que es insuficiente. Tal vez podría duplicarse, triplicarse o tal vez manejarse como la seguridad y la salud en el trabajo, que son cuatro capacitaciones. Yo creo que sí podría mejorarse en ese aspecto.

Por otro lado, tengo entendido que existe bastante temor en las denuncias, sobre todo en las mujeres, ya que en más medida se da de hombres hacia mujeres, y

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

lamentablemente hay mucho temor, primero en hacerlo público y luego en llegar al resultado. Las cifras de hostigamiento sexual no son tan alentadoras. Entonces, también se debe reforzar en ese sentido, dando la confianza a los trabajadores de que, si en algún momento se siente víctima de hostigamiento, va a recibir un trato idóneo, adecuado y sobre todo digno.

- 2) En línea con la respuesta anterior, ¿Considera que dichas falencias podrían perjudicar a las empresas haciéndolas asumir riesgos legales y económicos derivados del hostigamiento sexual?

Sí, yo te hago el paralelo de, por ejemplo, el procedimiento de despido. Lamentablemente la norma no te exige que dentro del equipo del Comité haya, aunque sea un abogado. Te exige que sea a lo mucho, o un personal de recursos humanos o quien haga sus veces tenga que estar sí o sí, que no necesariamente es abogado.

Tomando en cuenta esto, quienes van a intervenir en este procedimiento deben estar debidamente capacitados porque, es igual que un procedimiento de despido. Si tú realizas de manera indebida un procedimiento de despido, despides indebidamente a un trabajador, eso tiene efectos legales y económicos para la empresa. Entonces, mira que importante es la prevención y la capacitación a los miembros del Comité para que gestionen bien este procedimiento de investigación, sobre todo. Es importante, porque la empresa podría tener producto de estas falencias o esta poca exigencia en la capacitación, implicancias legales. Inclusive se puede determinar responsabilidades que no correspondan que puede perjudicar a la víctima o al que están acusando. Y si eso ocurre se va a pasar por la lupa de la SUNAFIL o el Poder Judicial. Todo ello se va a reflejar en una consecuencia económica y también de prestigio para la empresa.

- 3) Teniendo en cuenta sus respuestas anteriores y que las reglas normativas de prevención y comunicación sobre el hostigamiento sexual en la práctica se ven reflejadas en las políticas internas sobre el hostigamiento sexual de las empresas; en su opinión y desde su experiencia profesional, ¿Considera que estas políticas inciden en el principio de debida diligencia corporativa en materia de derechos humanos y en el principio de transparencia del buen gobierno corporativo en el Departamento de La Libertad, 2018-2019? ¿Si es así, de qué manera y por qué?

Sí, inciden directamente. En el tema de debida diligencia en materia de derechos humanos existen derechos que se pueden ver afectados como el derecho al debido procedimiento, el derecho a la defensa, si los miembros del comité no están bien capacitados.

En tema de transparencia del buen gobierno corporativo, el hecho de una indebida difusión, de una difusión floja, de una difusión vaga o una difusión por cumplir la norma sin ser nada específicos o sin prestarle la debida importancia a lo que se está protegiendo que es la integridad, el respeto a la dignidad de las personas, también incide directamente.

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

- 4) Teniendo en cuenta los riesgos legales derivados del hostigamiento sexual, ¿Considera necesaria la transparencia de acciones empresariales sobre el hostigamiento sexual que actúe como un autodiagnóstico, fortalezca la imagen corporativa, y fomente un mayor compromiso empresarial en torno al tema del hostigamiento sexual? ¿Cuáles serían las razones?

Sí, en este caso, tiene que entenderse como un tema de principios, como un tema de respeto a los derechos. Y sin quererlo se va a ver reflejado también en los resultados económicos, porque un mejor clima laboral se va a traducir en una mejor imagen de la empresa y por ende hacer negocios con cierto estándar de cumplimiento de normas. También se va a ver reflejado en el rendimiento de los trabajadores, no es igual el rendimiento de una persona que está pasando por esta situación de hostigamiento sexual y de su entorno laboral comparado en el rendimiento de una persona o un grupo donde no está presente el hostigamiento sexual. Y eso eleva la productividad de las empresas.

Tenemos que tener acciones preventivas, de allí empieza todo. Sino tengo prevención, una buena capacitación, voy a tener la presencia de estos actos de hostigamiento y teniendo esos actos de hostigamiento, no voy a poder gestionar de manera correcta los principios, los derechos que le asisten a cada persona, y si hago mal esto, se va a ver reflejado cuando pase por un órgano como la SUNAFIL o Poder judicial, con sentencias en contra o multas y consecuencias negativas posteriores.

Una de las obligaciones que establece la norma es la difusión de los canales de denuncia y queja, difundir periódicamente información relativa al hostigamiento sexual. Y que mejor que hacerlo con la ayuda de las tecnologías de información y comunicación, como publicar la política en la página web. Da una mejor imagen, te dice que esta empresa no solamente se preocupa por sus objetivos como empresa sino también por la dignidad de las personas, de sus trabajadores. Eso es recomendable porque te da una mejor imagen frente a tus clientes, a tus consumidores, trabajadores y la sociedad.

- 5) Teniendo en cuenta los riesgos legales derivados del hostigamiento sexual, ¿Considera necesario prevenir los riesgos asociados al hostigamiento sexual desde un enfoque de compliance que contribuya a valorar los impactos, adoptar medidas, supervisar las acciones adoptadas y dar seguimiento a las mismas con el propósito de una mejora continua? ¿Cuáles serían las razones?

Sí, es importante. Primero, que se cumpla la ley, cumplamos con lo que la ley nos ha establecido, ese es el punto de partida. Luego, que tenga que ver un órgano de compliance, que pueda hacer seguimiento de la implementación sería mucho mejor, porque estaríamos pasando por dos filtros y se estaría garantizando el derecho de los involucrados. Y al fin y al cabo haciendo un correcto procedimiento también estas protegiendo a la empresa, porque estas haciendo que, frente a una fiscalización o judicialización del tema, la empresa tenga un procedimiento más sólido y eso le va a reducir las posibilidades de tener que asumir los costos de una sentencia desfavorable o multas laborales.

Te pongo un caso. El denunciado puede ser culpable de hostigamiento sexual, pero que pasaría si no le respetaron su derecho a la defensa, ese procedimiento es inválido. Imagínate que producto de ese procedimiento esa persona sea desvinculada de la empresa. Luego esa persona impugna ante el Poder Judicial. Lo más probable es que este despido se “caiga” y la empresa tenga que realizar pagos fuertes, indemnizaciones o tal vez una reposición. Y vas a tener a una persona que sí fue responsable por hostigamiento sexual, pero por no hacerle un buen procedimiento interno, la tienes nuevamente en la empresa malogrando tu clima laboral. Entonces vas a tener que negociar también la desvinculación quizás a costos mas altos que los legales, si tuvieras un correcto procedimiento tal vez no tendrías que negociar una desvinculación, porque el Poder Judicial te hubiera dado la razón en cuanto a tu procedimiento. Mira que importante es la prevención.

Y si hay un organismo de compliance que va a estar supervisando o acompañando este procedimiento, sería importante que se pueda implementar.

Mientras más capacitado este tu comité, va a ser un procedimiento más idóneo, garantista de los derechos tanto del denunciante como del denunciado.

Si no es posible implementarlo, porque la empresa no está en la posibilidad de hacerlo, al menos invertir en la capacitación de tu Comité o del delegado.

Sería ideal que, si hay un abogado en recursos humanos, esté de cajón en ese Comité o si tienes un abogado como jefe legal que este allí, porque van a dirigir una especie de proceso judicial interno, al interno de la empresa. Hay que tener ciertos criterios para manejar eso, porque al final va a pasar por los ojos de un inspector o de un juez. Entonces es importante prestar atención a la capacitación. Me parece insuficiente que sea una al año, me parece que debe ser más y también ser bastante estratégico en la persona que designe el empleador como su representante en el Comité.

- 6) En relación con lo anterior, ¿Considera viable un proyecto de ley con el objeto de incluir disposiciones en las cuales se regulen la implementación de medidas que cubran las falencias en los temas de prevención y transparencia sobre el hostigamiento sexual por parte de las empresas? ¿Qué medidas considera deberían ser incluidas? ¿Las disposiciones a regularse deberían ser obligatorias o facultativas? ¿Qué incentivos propondría para su cumplimiento por parte de las empresas?

Sí es importante. El primer paso ya se dio, ya se estableció la obligación para el empleador, ya es pasible de multas el tema del hostigamiento sexual. Se puede mejorar, hay que trabajar con esa norma, no hay que derogarla. Pienso que hay que trabajar sobre lo que ya se viene avanzando.

Yo incidiría en la capacitación, una mejor capacitación al Comité o al delegado. Yo creo que por allí podemos tener un piso, un mínimo que garantice los derechos de las partes. Una capacitación anual es poca, podría ser dos, tres o cuatro. La materia que se está regulando lo amerita.

Podríamos precisar ese difundir periódicamente información, podríamos precisar qué difundir y cada qué cierto tiempo. Sería necesario y sería importante, entonces hacer una modificación a esta norma.

Teniendo en cuenta nuestra realidad, creo que deberían ser obligatorias.

Como incentivos, podría haber reconocimientos en el Ministerio de Trabajo, la SUNAFIL como buenos empleadores, etc. Pero sobre todo el mismo comercio podría exigir el cumplimiento del hostigamiento sexual, la implementación de la política, para poder hacer negocios con las empresas.

El cumplimiento debería ser evaluado también a través de las Asociaciones de Empleadores, que puedan existir en el Perú, según los respectivos sectores económicos. Ello ayudaría a reunir ciertos parámetros para poder hacer negocios en el extranjero, con empresas extranjeras y a nivel nacional. Ayudaría a que haya estándares de prestigio, de cumplimiento de derechos, del hostigamiento sexual, que afecta a la dignidad de las personas.

- 7) Teniendo en cuenta el tema investigado de las políticas internas de hostigamiento sexual y su incidencia en los principios de debida diligencia corporativa en materia de derechos humanos y de transparencia del buen gobierno corporativo, ¿Qué recomendación o propuesta plantearía en materia de transparencia de acciones de la empresa sobre el hostigamiento sexual, en materia de prevención de riesgos legales asociados al hostigamiento sexual materializados en algún documento de gestión interna desde un enfoque de compliance o algún proyecto de ley en esta materia?

Esta pregunta resume lo que se estaba hablando. Yo creo que podría proponerse los dos.

Sería interesante un proyecto de ley que presente mejoras a la norma que está vigente. Se debería incidir en las capacitaciones. Tal vez una capacitación al año a cada trabajador, empalmarlo con la seguridad y salud en el trabajo. En la parte psicológica de los exámenes médicos ocupacionales se puede incorporar preguntas sobre hostigamiento sexual. Es compatible con ello y es un tema regulado.

Se debería incidir en la difusión de lo relativo al hostigamiento sexual.

También sería importante que en ese proyecto de ley se evalúe la responsabilidad de las empresas a nivel judicial.

Sobre el documento interno, la política debe ser implementada, no solo limitándose a cumplir lo que dice la norma. Se deberían dar herramientas para que los miembros del Comité puedan gestionar de mejor manera este procedimiento.

Esta política, además, debe ser pública, formar parte de la página web de las empresas, a efecto de mostrar que este tema es importante para la empresa.

VI. FIRMAS

Especialista

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

POLÍTICAS INTERNAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL, DEBIDA DILIGENCIA Y TRANSPARENCIA
GUÍA DE ENTREVISTA

I. DATOS INFORMATIVOS DEL ENTREVISTADO:

Grupo de interés	ESPECIALISTAS
Nombres y Apellidos	Enrique Salazar Concepción
Grado académico	Maestría en Derecho Constitucional
Años de experiencia	10 años
Cargo	Socio fundador
Centro laboral	Salazar Abogados & Asociados

II. DATOS DE LA APLICACIÓN DE LA ENTREVISTA:

Fecha	13.05.2020	Hora	8:30 PM
-------	------------	------	---------

III. **OBJETIVO:** Determinar de qué manera la política interna de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad incide en los principios de debida diligencia corporativa en materia de derechos humanos y de transparencia del buen gobierno corporativo, 2018-2019.

IV. **INDICACIONES:**

Responda a las preguntas planteadas, exployándose si lo considera necesario.

V. **PREGUNTAS:**

1) De acuerdo a su análisis, ¿Considera que la Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual y su Reglamento contienen falencias respecto a la prevención y transparencia sobre el hostigamiento sexual?

En realidad, yo creo que sí, hay falencias en cuanto a qué entiende la Ley por hostigamiento sexual. A mí me parece que es muy limitada. Mucha de la problemática que yo me he encontrado en la vida de litigante es que se me hacía consultas sobre el rechazo de la persona. La norma no es clara, hay algunos doctrinarios que dicen que no importa que exista el rechazo expreso, solo importa que exista el desprendimiento de la conducta inadecuada para que se configure el hostigamiento sexual. Pero esto no es más que un reflejo que la norma tiene falencias. Es una norma muy pequeña la Ley de hostigamiento sexual. Y aun cuando el Reglamento intenta mejorar algunos aspectos, parece que no es una norma técnicamente suficiente.

La norma tiene unos artículos que obliga a las empresas a capacitar a sus trabajadores. Está dentro del marco normativo la capacidad de difusión de la norma por parte de los empleadores. Hasta allí está bien, está perfecto. Habría que ver cuál es el índice de reportes a las autoridades correspondientes como el Ministerio de Trabajo, la SUNAFIL, dependiendo del tipo de empresa, respecto al cumplimiento de esta norma. Es decir, ¿qué tantas empresas han cumplido efectivamente con promocionar esta norma en sus ambientes laborales?

Yo creo que, sin duda alguna, no sé si existe un registro de cumplimiento, soy sincero, sobre la disposición. Pienso que no. Eso genera que la norma termine siendo solo un

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

verso. Porque si está escrita y no hay un mecanismo de control, entonces es difícil que las empresas en el Perú, que no somos un país respetuoso de las normas, menos las laborales, a título propio las empresas procedan a capacitar a su personal sobre este tema que termina siendo importantísimo.

- 2) En línea con la respuesta anterior, ¿Considera que dichas falencias podrían perjudicar a las empresas haciéndolas asumir riesgos legales y económicos derivados del hostigamiento sexual?

Sí claro. En realidad, la norma establece que existe una indemnización cuando se ha cometido el acto de hostigamiento. Entonces más allá de la situación administrativa que implica la investigación del acto de hostigamiento, también existe un perjuicio económico para el empleador.

Fíjate que la norma, con cargo a revisar, hace referencia a que es obligación del empleador o responsabilidad del empleador. Una de esas dos palabras utiliza. Es decir, aun cuando el agresor sea director o un trabajador de confianza, en realidad, la responsabilidad de resarcir ese daño es de la empresa. Entonces, finalmente el no prevenir termina siendo más costoso que tal vez actuar a tiempo.

Sin duda el tema de la imagen corporativa también se puede ver afectada. Estoy convencido de dos cosas o tres. En principio, yo creo que la responsabilidad solidaria es un saludo a la bandera, la responsabilidad solidaria del funcionario. Definamos la solidaridad: la solidaridad implica tú, yo, los dos o cualquiera. Es decir, que la responsabilidad se hace imputable a los dos o cualquiera de los involucrados. Entonces, en la práctica, en el terreno del litigio, es difícil que el trabajador agredido decida demandar por el acto del resarcimiento al director o al funcionario. Yo creo que es mucho más rentable, mucho más práctico, demandar a la empresa por el peculio, por la capacidad de pago de una presunta demanda ganada. Entonces no sé qué tan útil sea eso de la responsabilidad solidaria. Yo creo que se ha puesto en la norma básicamente para cumplir un protocolo de "bueno es un riesgo compartido". Número uno.

Número dos. Yo pienso que existe deficiencias en que no se haya previsto con anterioridad, ya lo hablábamos hace un momento, el tema del registro, en cuanto a la prevención. Es decir, a las empresas que hayan cumplido con capacitar a su gente. Fíjate que la normatividad laboral peruana, tiene una suerte de cuidado con los actos que tienen que ver con el fraude a las normas. Cuando la norma sospecha – y esto es el Derecho Laboral sustantivo – que puede haber un fraude a las normas, exige formalidad, el ad solemnitatem. Es decir que, por ejemplo, si tú eres part time, entonces ah si yo te doy esta herramienta tú fácilmente me sacas la vuelta, le pones una horita más y me violas el part time. Entonces qué pasa, te obligo a que sea necesariamente escrito y además registrado en los Registros del Ministerio de Trabajo. Si tu contrato es modal, entonces a diferencia del contrato indeterminado, exijo que sea escrito y que se vaya a un registro. Si tu contrato es de intermediación o tercerización laboral, ah afectos de que tu no me lleves a trabajadores a empresas pantallas, su contrato tiene que ir por escrito y a un registro de intermediadoras o de tercerizadoras. Entonces la norma, la experiencia del Derecho Laboral Peruano, nos da

la sensación que el legislador cada vez que ha visto que se puede sacar la vuelta a la norma o que una norma no se puede cumplir efectivamente en su totalidad, entonces ha obligado la formalidad: la escrituralidad y el Registro.

Yo no sé porque nos hemos salteado este paso, en un país tan hostil como el Perú, en ese tema exclusivamente. Es decir, yo creo que debió haber el registro, no solamente para que se me acredite la capacitación a los trabajadores, como pasa, por ejemplo, en las normas de salud ocupacional, existe ya una obligatoriedad en ese sentido, no pasa lo mismo aquí. Y tampoco existe la posibilidad de que exista un registro de sanción a las empresas. Precisamente quienes ya se han visto involucradas en esos escenarios. A mí me parece increíble eso, porque dentro de la posibilidad que tiene un trabajador de poder postular a una empresa, existiría también ese antecedente de conocer que a la empresa que postulo ya se le sancionó porque algún trabajador se quiso pasar en estas esferas respecto de otro trabajador. Entonces eso me posibilitará tener un mayo panorama sobre la empresa a la que quiero ir, y también sería una medida adicional de prevención. Es decir, no meterme en esa atmosfera me ayudaría a prevenir, a auto prevenir la contingencia. Entonces esa deficiencia en los registros tanto en las capacitaciones como en el registro de sanciones, no sé si a mí se me daría bien con esa norma Por eso te decía que es una norma de pocos artículos, muy ligeramente redactada.

- 3) Teniendo en cuenta sus respuestas anteriores y que las reglas normativas de prevención y comunicación sobre el hostigamiento sexual en la práctica se ven reflejadas en las políticas internas sobre el hostigamiento sexual de las empresas; en su opinión y desde su experiencia profesional, ¿Considera que estas políticas inciden en el principio de debida diligencia corporativa en materia de derechos humanos y en el principio de transparencia del buen gobierno corporativo en el Departamento de La Libertad, 2018-2019? ¿Si es así, de qué manera y por qué?

Sí. Si las políticas de la empresa se sustentan en la norma misma, más allá de las guías, y hemos llegado a la conclusión sincera que la norma tiene deficiencias, de hecho, las políticas, por un tema de accesoriedad, van a también que ser deficientes. Y sin duda van tergiversar o desnaturalizar la transparencia de la empresa en cuanto a esta situación. Entonces, la norma como está redactada, obligaría a la empresa a crear políticas novedosas que permitan finalmente evitarse contingencias de esta naturaleza. Porque la sinceridad de la norma, no ayuda a mi criterio a cumplir los fines de la misma.

Además, creo que la responsabilidad debería ser objetiva. La responsabilidad objetiva es que responde el empleador más allá del agente que cometió el acto. La responsabilidad subjetiva implicaría que responda la propia persona. No estoy convencido de eso. No es muy buena idea eso, aun cuando se trate de la solidaridad, creo que la responsabilidad debe ser objetiva. Yo como juez, por ejemplo, valoraría muchísimo en cuanto al quantum indemnizatorio que la empresa me diga "Señor Juez, a ese muchacho le di no una, sino tres capacitaciones sobre la armonía en la relación laboral, sobre el respeto a los derechos fundamentales de sus subordinados". Que se trate, por ejemplo, del jefe de recursos humanos. Yo como empresa además mande a este señor a que el mismo capacite, y acá están los videos, acá están los registros. Entonces si bien es cierto, la teoría del riesgo compartido, implicaría que yo respondo

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

por lo que pasa en mi escenario, así como el caso de los accidentes de trabajo o de salud ocupacional. Pero quiero que se valore la posibilidad de mi diligencia respecto a la situación. Entonces yo como juez analizaré esa situación a efectos de la determinación de la indemnización. Y esa cuestión de registros de capacitación, de videos de capacitación, no es algo que la norma lo exija, pero que sí serviría ya en los escenarios procesales para evitar contingencias en estrategias probatorias.

- 4) Teniendo en cuenta los riesgos legales derivados del hostigamiento sexual, ¿Considera necesaria la transparencia de acciones empresariales sobre el hostigamiento sexual que actúe como un autodiagnóstico, fortalezca la imagen corporativa, y fomente un mayor compromiso empresarial en torno al tema del hostigamiento sexual? ¿Cuáles serían las razones?

Sí, yo creo que, sin duda, porque ya decíamos que lo que va a salvar el pellejo de las empresas es precisamente haber actuado con diligencia en cuanto a las capacitaciones, asesoramiento, en cuanto a la divulgación. Las normas no sirven cuando no son asimiladas, cuando no están en la cabeza de los ciudadanos. Kelsen por ejemplo hablaba sobre la norma fundante básica. Él decía que las normas son eficaces cuando las personas han logrado internalizarlas en la cabeza. Mientras eso no pase por más normas que existan, no tienen una finalidad práctica, sólo teórica. Entonces lo que las empresas requieren y necesitan es que el trabajador debe su actuar circunscribirse en un actuar de respeto. Es increíble que esa situación que debería ser natural, porque como ciudadanos civiles, civilizados, tenga que regularse, pero en el contexto en el que nos movemos sí se torna necesario. Y más aún se torna necesario la transparencia que tú dices. Es decir, el hecho de hacer que el trabajador tenga en su cabeza disposiciones o la finalidad que regulan esas disposiciones.

- 5) Teniendo en cuenta los riesgos legales derivados del hostigamiento sexual, ¿Considera necesario prevenir los riesgos asociados al hostigamiento sexual desde un enfoque de compliance que contribuya a valorar los impactos, adoptar medidas, supervisar las acciones adoptadas y dar seguimiento a las mismas con el propósito de una mejora continua? ¿Cuáles serían las razones?

Sí, sin duda es necesario. En principio porque las empresas tienen como finalidad el lucro. Y el lucro implica eliminar las contingencias que puedan tener como destino un desprendimiento económico. Entonces si las empresas toman conciencia que, si producto de esta situación pueden asumir indemnizaciones, y eso implica una desmejora patrimonial, sin duda deben poner dentro de su menú, la iniciativa de recursos humanos, este tema, que resulta interesante, que resulta importante. Yo creo que esto todavía no se ha puesto en la matriz de muchas empresas, en principio por el grado de formalidad, y segundo, tu hablabas de compliance y eso es posible en empresas ya formalizadas, con una potencia económica más o menos interesante. Pero si aterrizamos que los empleadores son en su mayoría el 70% informales, tenemos un primer obstáculo no.

Otro problema es que si el trabajado agredido no decide que es una buena idea indemnizar y solo opta por irse o renunciar, entonces genera una suerte de confianza en la empresa que pase lo que pase no va a tener ninguna consecuencia económica,

porque el trabajador aún no ha tomado conciencia que frente al primer escenario de este tipo podría demandar. Entonces esta problemática va a ir prolongándose no sólo hasta que la empresa tome conciencia de que es algo que debe motivar e incentivar al respeto, sino que el trabajador también tiene que tomar conciencia que, frente a la vulneración de sus derechos, tiene la posibilidad de solicitar un resarcimiento, o sea la educación tiene que ser bilateral.

En cuanto al compliance, esto es la identificación del riesgo, resulta siendo bilateral. Algo así como pasa en salud ocupacional que se forma una comisión donde participan representantes de los trabajadores y representantes de la empresa. Entonces la identificación del riesgo no solo es una responsabilidad empresarial, porque la empresa, muchas veces no conoce, donde está el foco infeccioso que genera por ejemplo un problema ocupacional. Quién más que el trabajador para decirle a la empresa "mira aquí hay una máquina que está funcionando mal, ojo, alguien se puede morir". Entonces existe esa comisión que ayuda a la empresa a identificar riesgos en materia de salud ocupacional.

Hablamos sobre compliance, en este mutatis mutandis, como diría el maestro Castillo, y no hay una obligación de identificación del riesgo compartido. Entonces si la identificación del riesgo es puramente de la empresa, viendo a las varias empresas contra las que he litigado, salvo algunas con rosas, la identificación del riesgo va a ser como acreditar que cuando en el Poder Judicial nos toque una demanda, nosotros perder lo menos posible, o en todo caso, hasta ganar.

Entonces el compliance en el Perú no se ha enfocado desde la naturaleza armoniosa que debe tener. Si a mí me preguntas, por ejemplo, si una empresa, me dice "Enrique cómo elaboro un procedimiento, un protocolo para identificar casos de hostigamiento sexual, mi respuesta sería bueno, elige, dependiendo de cuan grande es la empresa, un determinado número de trabajadores y un determinado número de representantes de tu confianza para que juntos en una Comisión identifiquen en qué áreas pueden darse este tipo de cosas". Si es una empresa por ejemplo que vende productos, podría decir oye sabes que, hemos visto que estadísticamente, las chicas a nosotros los trabajadores que somos sus compañeros y por eso hay más confianza, nos dicen que el jefe de ventas, las afana a todititas. Entonces, esa información no sabe la empresa, porque el jefe de logística no le va a decir a la empresa que el jefe de recursos humanos está cometiendo ese acto de hostigamiento, porque esa información la manejan entre los pares que sufren. Entonces la identificación del riesgo, aquí tiene que ser un manual que permita involucrar a ambas partes, porque la naturaleza de la información que va a permitir identificar el riesgo no necesariamente la va a tener la empresa. Entonces por eso te decía que yo como abogado orientaría a la empresa a que se forme una suerte de comisión en la que los trabajadores tengan la suficiente confianza para decir "Oye ese jefe de recursos humanos me ha dicho que, para yo renovar mi contrato, que no se, le de un beso en la frente". Entonces esa situación permite tener una armonía y equilibrar un compliance, de acuerdo a un verdadero fin, que no signifique eliminar contingencias operativas, económicas, perversamente, sino eliminar contingencias, pero si respecto de la prevención y el respeto de verdaderamente los derechos de los trabajadores, que finalmente es el sentido de la norma. Si un abogado de empresa me escucharía en este momento me diría "Oye Enrique, hermano, el compliance es eliminar riesgos de la empresa, no te enfoques en los trabajadores". En este caso, al igual que los casos

de salud ocupacional si es necesaria que existan herramientas que permitan amalgamar fuerzas e inteligencia entre trabajadores y empresa.

También se puede incluir a los sindicatos. El sindicato puede prestar trabajadores que representen a la masa en este tipo de escenarios.

- 6) En relación con lo anterior, ¿Considera viable un proyecto de ley con el objeto de incluir disposiciones en las cuales se regulen la implementación de medidas que cubran las falencias en los temas de prevención y transparencia sobre el hostigamiento sexual por parte de las empresas? ¿Qué medidas considera deberían ser incluidas? ¿Las disposiciones a regularse deberían ser obligatorias o facultativas? ¿Qué incentivos propondría para su cumplimiento por parte de las empresas?

Sí. En cuanto a la transparencia y la difusión, yo creo que necesariamente debe existir un Registro para, no solamente enumerar las veces que una empresa ha capacitado a sus trabajadores, sino que además un registro de sanción cuando las empresas hayan recibido una sentencia fundada en este tipo de casos o una investigación administrativa que haya concluido que se dio un caso de hostigamiento sexual.

También haría modificación en el sentido que, a diferencia de la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional, en esta Ley no existe una suerte de formato de ayuda en cuanto a la prevención. O sea, básicamente dice que las empresas su obligación es prevenir, pero si tu te das cuenta en la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional, te dice que incluso tienes que formar una comisión con tantos números de representantes, o sea es mucho más preocupada esa norma. Entonces esa misma preocupación podríamos trasladarla a esta norma que no es menos importante que lo otro. Entonces son situaciones que me permito brevemente decirte que sí, necesitan cambios, necesitan incluirse cosas que permitan que la norma sea un poco más real, más práctica.

Esta norma de hostigamiento sexual es tardía, de efectos tardíos, es decir, espera que pase para actuar. Entonces yo considero que lo que tiene que hacer el Comité no es una suerte de investigación o tal vez sí en la fase final, pero lo que tiene que hacer un Comité de representantes, y no existe esa posibilidad, no normativamente, es la identificación del escenario antes de. Por ejemplo, encontramos que un tipo saluda de manera extraña a sus trabajadores, entonces el acto de hostigamiento, habría que conversar con un psicólogo, pero yo creo que el acto de hostigamiento es todo un proceso anterior a. Entonces debería existir un Comité que permita identificar por ejemplo se trata de un empleador o jefe de recursos humanos que tiene como costumbre saludar a sus subordinados, pero a las chicas les coge su cintura de una manera no adecuada. Entonces tal vez no lo sabe, tal vez su intención no es, porque créeme que existe esa gente, tal vez su intención no es causar un acto propiamente de hostigamiento sexual pero esa conducta ya es un antecedente que nos permite identificar que algo podría pasar. Hay jefes de recursos humanos, hay gente en general que tienen la costumbre de saludar con un beso en la mejilla, pero inadecuadamente. Entonces son situaciones que se pueden identificar. La trabajadora podría decir "Oye mira este señor tiene esa costumbre, hay que eliminarla", porque luego se da que, en la trabajadora, por ejemplo, pese a que recepciona un saludo de esa manera, no da una respuesta negativa por respeto a su jefe y el jefe lo entiende como una

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

aquiescencia, lo entiende como que el silencio otorga. Y sigue y sigue y sigue y eso ya termina aterrizando en un acto de hostigamiento.

Yo no pienso que ni soy participe de la idea que el Comité tenga que estar atado de manos a que el acto exista, sino a prevenirlo, porque cuando el acto exista ya hay una vulneración de Derechos fundamentales y cómo uno repara la vulneración a un derecho fundamental, no se puede. Entonces lo que la Ley debe generar en la sociedad es que estos casos no se den. Entonces tenemos que implementar herramientas y mecanismos que permitan identificar el antes de el acto de hostigamiento sexual.

Estas medidas deben ser reguladas de forma obligatoria, las empresas cuando son normas facultativas tienden por un "No, no lo hago". Es difícil encontrar un conector deontológico puede que se refleje en la realidad como un sí lo hice. Normalmente no se hace. Yo creo que necesariamente tiene que ser obligatoria, por nuestra cultura que no es normativa.

Es cierto que las empresas capitalizan las normas. A ver esta norma me va a costar tanto, entonces mejor me enfoco en lo que verdaderamente me importa. Entonces implementan normas diarias respecto de aquellas que si les va a generar una contingencia. A ver, si yo tengo, de un lado, que poner bidones de aire, porque además es una exigencia no solo de salud ocupacional sino de INDECI, y tengo la posibilidad de crear protocolos y contratar abogados para que me digan que un trabajador debe afanar a otra trabajadora, yo como empresa apunto, y tengo que elegir, porque tengo pocos recursos, evidentemente elegiría llenar la empresa de balones de oxígeno que se requieren por normas correspondientes. Entonces, a eso llamo yo capitalizar las normas. Es decir, las empresas identifican que normas les pueden generar una contingencia y esas normas intentan cumplirlas. No estoy convencido de que el exceso de normas tenga que ver con que en las empresas se disuada la formalización. Y menos cuando se trata de derechos fundamentales, porque los derechos fundamentales no son susceptibles de ser enajenados al capitalismo, ósea yo no puedo razonar en el sentido de que, si yo exijo que la empresa respete la dignidad de sus trabajadores, entonces le voy a generar un sobre costo, entonces estamos locos. Entonces si el Estado necesita incentivar a que existan formalizaciones empresariales, deberá ponerse una soga al Estado mismo, a través de disminuir los impuestos, pero no puede trasladarse la obligación que es del Estado, porque el ciudadano, la sociedad, es el fin supremo del Estado, al costo de los trabajadores. Es decir, como a mí me conviene que existan más empresas formales y a fin de que existan mas empresas formales yo voy a tener mas impuestos, voy a exonerarlas de normas laborales que permitan el respeto de la dignidad de los trabajadores que terminan siendo ciudadanos, para no desincentivar a las empresas. A mí me parece que eso es una lógica demasiado perversa, porque considero que cuando se tratan de normas laborales, sobre todo de respeto de derechos fundamentales, no se puede escatimar ningún esfuerzo normativo. Escatimar esfuerzos debemos hacer en materia tributaria, que finalmente es de carácter patrimonial, sí de índole colectivo, pero allí podríamos arriesgar, no en el Derecho Laboral.

Sobre incentivos, el registro de capacitaciones no solamente va a permitir exonerar a la empresa frente a un proceso posterior o a una contingencia futura, sino además podría premiarse con un reconocimiento, un certificado de buenas prácticas laborales,

de tal manera que el trabajador sepa no solo lo malo no, no solo sepa que, si es que yo voy de esta empresa, puede pasarme porque ya ha habido antecedentes. Sino también tenga la seguridad que, en cuanto a este tema, la empresa ha sido premiada precisamente por fomentar nuevas prácticas en la salud emocional, en la dignidad de sus trabajadores. Entonces creo que esa publicidad positiva también haría mucho bien a la atmosfera y a la relación laboral en general.

- 7) Teniendo en cuenta el tema investigado de las políticas internas de hostigamiento sexual y su incidencia en los principios de debida diligencia corporativa en materia de derechos humanos y de transparencia del buen gobierno corporativo, ¿Qué recomendación o propuesta plantearía en materia de transparencia de acciones de la empresa sobre el hostigamiento sexual, en materia de prevención de riesgos legales asociados al hostigamiento sexual materializados en algún documento de gestión interna desde un enfoque de compliance o algún proyecto de ley en esta materia?

Sí, yo creo que debería de existir un protocolo. No sé si a título de Ley, tal vez a título de ley podrían establecerse los parámetros generales, es decir, el numero de miembros de un Comité de Identificación y prevención de los actos de hostigamiento. Pero, si estoy convencido de que deberían existir la obligatoriedad. Me explico mucho más sencillo, por ejemplo, cuando el Estado considera, lo que a mi me parece es que en la Ley de hostigamiento hay un desinterés, porque cuando al Estado realmente le interesa un panorama exige nuevamente formalidad. Ejemplo los restaurantes delivery. A mi como Estado me preocupa que esos restaurantes no sigan ciertos protocolos, entonces que hago, hago un protocolo de salubridad y hago un registro donde se activen los protocolos de salubridad. De tal manera que las empresas hagan de mi conocimiento, a mi Estado, que han cumplido, con un protocolo de salubridad, preparado por ellas y cuando yo lo apruebe, entonces pueden funcionar. Entonces te das cuenta como funciona la formalidad en el Perú. Entonces podría existir la obligatoriedad de dar al Ministerio de Trabajo, por ejemplo, un protocolo de publicidad, prevención y regulación de actos de hostigamiento. De tal manera que la empresa, que cada empresa pueda actualizar, se me ocurre, al año, y eso sí tiene que estar descrito literalmente en la norma, que al año las empresas deban cumplir con anexar al Ministerio de Trabajo un protocolo de la prevención, identificación y regulación del hostigamiento sexual, adicional de las capacitaciones que sirven como refuerzo a ese protocolo. Por ejemplo, sería una norma mucho más completa, que aliviaría sin duda los riesgos futuros hablando del compliance.

En realidad, como está esta norma, no me gusta, porque es una norma, muy vaga, si queremos ser saludables, podríamos, el Derecho Laboral está lleno de aclaraciones, por eso no tenemos un Código nosotros como los civilistas o penalistas. Entonces nosotros hacemos una Ley mal hecha y hacemos otra ley que regula lo que está mal hecho. Y así nos acostumbramos, salvo algunos Textos únicos ordenados, como el D.S. 003-97-TR, que es una norma gruesa de artículos, los demás no. Entonces, según nuestra cultura normativa podríamos tener como conclusión que podría existir una norma que solo amplíe esta Ley de hostigamiento sexual. Pero si nosotros quisiéramos hacer toda una normativa intensiva, didáctica, sobre esta cultura sexual que existe en la relación laboral, entonces habría que redactar una nueva norma. Si tú me dices Doctor dígame una respuesta de acuerdo a la realidad que nosotros tenemos, a la

realidad peruana, si yo viviera en España, por ejemplo, fuera congresista, diputado en España, yo haría una norma, un proyecto de ley que reinvente el hostigamiento sexual, pero aquí bastaría como primer invento tal vez con una modificación a la norma, fundamentalmente por la práctica normativa que nosotros tenemos y por lo engorroso que sería tener que elaborar una norma que además derogue la anterior.

VI. FIRMAS

Especialista

POLÍTICAS INTERNAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL, DEBIDA DILIGENCIA Y TRANSPARENCIA
GUÍA DE ENTREVISTA

I. DATOS INFORMATIVOS DEL ENTREVISTADO:

Grupo de interés	ESPECIALISTAS
Nombres y Apellidos	Jorge Felipe De La Rosa Gonzales Otoyá
Grado académico	Estudios concluidos de Maestría
Años de experiencia	32
Cargo	Docente / Abogado Fundador
Centro laboral	Universidad Privada del Norte / Estudio Villarán y De La Rosa, Colina, Castillo S.A.C.

II. DATOS DE LA APLICACIÓN DE LA ENTREVISTA:

Fecha	18.05.2020	Hora	5:00 PM
-------	------------	------	---------

III. OBJETIVO: Determinar de qué manera la política interna de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad incide en los principios de debida diligencia corporativa en materia de derechos humanos y de transparencia del buen gobierno corporativo, 2018-2019.

IV. INDICACIONES:

Responda a las preguntas planteadas, exployándose si lo considera necesario.

V. PREGUNTAS:

1) De acuerdo a su análisis, ¿Considera que la Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual y su Reglamento contienen falencias respecto a la prevención y transparencia sobre el hostigamiento sexual?

Yo creo que sí, en la medida que la Ley parte de una manera muy superficial, no, yo pienso que no entra en detalles muy exhaustivos y de mayor relevancia en función a lo que implica en sí la prevención y la sanción del hostigamiento sexual. Y eso parte de una situación muy especial, que no obstante ya de alguna manera se menciona, inclusive en documentos complementarios, el problema del hostigamiento sexual es un problema de la comunidad, es un problema que está latente en la sociedad, y sobre el cual no se han hecho aun los estudios necesarios y tampoco existe una debida sensibilización de los actores, tanto en lo que se refiere a los aspectos normativos, como también de los actores, en este caso, de los empleadores, los trabajadores. Más aun en el caso de los empleadores que yo pienso que no tienen conciencia, que es considerado, de acuerdo a la OIT como un riesgo, un problema de seguridad y salud en el trabajo, que es importante no, como una situación de riesgo psicosocial, en el cual no se han tomado todas las medidas que deberían considerarse.

2) En línea con la respuesta anterior, ¿Considera que dichas falencias podrían perjudicar a las empresas haciéndolas asumir riesgos legales y económicos derivados del hostigamiento sexual?

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

Por supuesto, en la medida en que si no se toman las medidas del caso, el tema del hostigamiento sexual se enfrenta digamos con cierta frivolidad o sin la rigurosidad del caso, obviamente van a haber una serie de circunstancias que en su momento no se les puso coto y tampoco se les tomó la debida importancia no, porque la experiencia nos muestra que muchas veces lo que están haciendo las empresas es una especie de parche o de enmendadura respecto a la obligación de cumplimiento de una determinada norma pero no la tienen interiorizada en cuanto al verdadero sentido de ella y de las obligaciones que de ella emanan, como tampoco sus consecuencias.

- 3) Teniendo en cuenta sus respuestas anteriores y que las reglas normativas de prevención y comunicación sobre el hostigamiento sexual en la práctica se ven reflejadas en las políticas internas sobre el hostigamiento sexual de las empresas; en su opinión y desde su experiencia profesional, ¿Considera que estas políticas inciden en el principio de debida diligencia corporativa en materia de derechos humanos y en el principio de transparencia del buen gobierno corporativo en el Departamento de La Libertad, 2018-2019? ¿Si es así, de qué manera y por qué?

Sí, porque esas políticas deberían ser priorizadas por parte de los empleadores en la medida de que, la primera parte de su pregunta, se refiere a la identificación de riesgos a fin de identificar, prevenir o mitigar diversas circunstancias que podrían presentarse dentro del entorno de una relación laboral, que definitivamente no se están tratando en su debida dimensión, digamos. Yo pienso que deberían profundizarse, deberían evaluarse cuál es el impacto de estas actividades económicas, inclusive, pero inclusive, sobre el tema de los derechos humanos, de las relaciones de los trabajadores que están inmersas en las mismas. Y, por otro lado, estas políticas generan un buen gobierno corporativo, no solamente en el tema de imagen, sino del desarrollo de la empresa, frente a los terceros, clientes, proveedores, sin que ello, definitivamente, signifique divulgar o tomar información que podría ser reservada en el ámbito de las empresas. Y ese es creo que es grave problema, en la medida en que muchas veces estos temas que atañen a la dignidad, a la imagen, a la buena reputación de las personas, especialmente mujeres, trabajadoras, se suele tomar con mucha reserva y con mucha, digamos mucho cuidado sin tratar de impedir por todos los medios que salga a la luz. Pero eso también tiene un contrasentido en la medida en que demasiada confidencialidad podría generar que no se lleven a cabo, no se determine, no se exteriorice las políticas que pudieran tener las empresas con respecto a este tema no, dentro del marco de sus buenas prácticas corporativas.

- 4) Teniendo en cuenta los riesgos legales derivados del hostigamiento sexual, ¿Considera necesaria la transparencia de acciones empresariales sobre el hostigamiento sexual que actúe como un autodiagnóstico, fortalezca la imagen corporativa, y fomente un mayor compromiso empresarial en torno al tema del hostigamiento sexual? ¿Cuáles serían las razones?

Por supuesto, porque en la medida que si yo como empleador puedo identificar mis falencias o mis potencialidades en relación a este tema y cómo puedo desarrollar mis políticas internas me va a permitir mejorar prevenir y solucionar algunos problemas que podrían presentarse desde ya, partiendo de la existencia de que las relaciones humanas son totalmente controversiales. Parten también de una situación que viene

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

del entorno familiar, de los comportamientos que, de un momento a otro tenemos que cambiar y modificarlo, o algunas situaciones que nosotros hemos considerado que eran adecuadas, eran pertinentes, eran de acuerdo a la estructura o al conocimiento o a la práctica social. Pero que, de un momento a otro, nos damos cuenta que ello no es así no y que definitivamente están vulnerando los derechos de los trabajadores.

- 5) Teniendo en cuenta los riesgos legales derivados del hostigamiento sexual, ¿Considera necesario prevenir los riesgos asociados al hostigamiento sexual desde un enfoque de compliance que contribuya a valorar los impactos, adoptar medidas, supervisar las acciones adoptadas y dar seguimiento a las mismas con el propósito de una mejora continua? ¿Cuáles serían las razones?

Por supuesto, claro que sí, en la medida que, en estos momentos un tema muy importante y que las empresas velan desde todo punto de vista es la imagen reputacional de todo empleador frente a la comunidad, frente a sus clientes, frente a sus proveedores, y ese es un tema que de un momento a otro, toda esa situación puede quedar mermado o resquebrajado en la medida de que puede haber una situación de un tema de hostigamiento sexual dentro de un centro de trabajo, que podría pensarse que la empresa ha sido poco diligente en el cumplimiento de sus prácticas en la prevención y obviamente en la difusión de las normas sobre hostigamiento sexual y la toma de conciencia de lo que ello significa no. Para mí sería una transgresión grave y definitivamente va afectar a la imagen corporativa de la empresa no. El daño reputacional sería muy fuerte, de una mayor intensidad, más aún ahora con el tema de las redes sociales, que, de un momento a otro, pueden acabar con la reputación, con la imagen de las empresas.

- 6) En relación con lo anterior, ¿Considera viable un proyecto de ley con el objeto de incluir disposiciones en las cuales se regulen la implementación de medidas que cubran las falencias en los temas de prevención y transparencia sobre el hostigamiento sexual por parte de las empresas? ¿Qué medidas considera deberían ser incluidas? ¿Las disposiciones a regularse deberían ser obligatorias o facultativas? ¿Qué incentivos propondría para su cumplimiento por parte de las empresas?

Sí, yo creo que hay que incidir, en primer lugar, si bien es cierto, la ley establece las capacitaciones, yo creo que parte de un error en cuanto a que, por ejemplo, las capacitaciones especializadas, quizás por un tema de costos, dice que no es obligatorio para las micro y pequeñas empresas. Entonces yo creo que allí parte de un error, porque parte del desconocimiento de una realidad. El tema del hostigamiento sexual incide básicamente en estratos, no solamente en estratos altos, pero en estratos sociales donde hay problemas de cultura, de educación, de una situación que hasta cierto punto se tolera, es muy permisivo el tema del hostigamiento sexual y allí yo creo que al contrario deberían identificarse e intensificarse la labor de concientización, de sensibilización de estos temas de hostigamiento sexual, en primer lugar.

Como segundo punto, yo creo que también debe, el tema de la capacitación no debe ser un tema netamente ritualista o de un cumplimiento de una obligación legal, ah

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

como la ley me obliga a capacitar al inicio de la relación laboral allí quedó el tema, no, cuando debe ser permanente dentro de una sensibilización periódica, permanente dentro del centro de trabajo.

Yo veo que, en muchos de los aspectos de la ley, únicamente es un tema ritualista cuando no debería ser así, una mayor concientización. Evidentemente también que se establezcan políticas, que podrían ser facultativas no, en relación, al tema, por ejemplo, con quien voy a contratar, ver si mi cliente, mi proveedor, mi empresa tercerizadora o de intermediación laboral también tiene determinadas políticas, y no solamente si la tiene, sino también de cumplimiento. Igual que hay auditorías en materia de obligaciones laborales o el tema de cumplimiento de normas de seguridad y salud en el trabajo tengamos también que darle la misma importancia y significación a este tema del hostigamiento sexual, que haya un trato igualitario, también en este tema no y que existan, inclusive, auditorías para ver este tema no.

Yo lo que haría también por ejemplo, de que, dentro de las políticas de ingreso de las empresas, se tenga como referente si este trabajador, por ejemplo, el caso de un reingreso, un posible reingreso, que sea un tema a evaluar, el tema de haber estado inmerso en casos, igual como te piden en casos de violencia, que ahorita es un tema muy sensible el de violencia familiar, que también lo sea el de hostigamiento sexual, que se tratado con la misma intensidad con que se trata, o inclusive más, el tema de la violencia sexual, que al fin y al cabo, son igual violencia de género no.

Una critica que yo daría es que quizás podría ser a través de otro órgano autónomo, como lo habíamos hablado, en otros países. La Ley exige al Comité tener conocimientos sobre valoración de pruebas, procedimientos, etc. Yo lo veo un poco discutible y va a dar pie para que en el futuro los abogados o a través de los procedimientos cuando esto se judicialice puedan ser observados o bajo los argumentos de la afectación a la debida defensa o la afectación al debido proceso, y por lo tanto, en situaciones donde podía haber existido un caso de hostigamiento sexual no llega a ser calificado como tal por unas deficiencias de esa naturaleza, de interpretación, también de lo que en el fondo representa el hostigamiento sexual.

El tema de la falsa queja, yo tengo un caso de un proceso donde el trabajador, con ocasión de la queja, esta se declara infundada, porque el empleador concluyó que había sido un tema de enamoramiento no, y por lo tanto no procedió a declarar fundada la queja, la declara infundada. Sin embargo, al presunto hostigador le dice, bueno usted no ha actuado éticamente en el centro de trabajo y por lo tanto le retiro la confianza. Como consecuencia de eso, este trabajador ha interpuesto una demanda de indemnización de daños y perjuicios contra la trabajadora y ha obtenido en sede judicial el pago de una reparación civil de indemnización de daños y perjuicios, bajo el argumento de la falsa queja. Entonces, es una situación que analizándola adecuadamente y viendo el caso, yo hubiera tenido otra decisión, que para mi era un hostigamiento sexual.

Y hay un tema todavía, un tabú no, sobre el tema de la probanza, pero si no lo pueden probar, pero si me quedan dudas si efectivamente ha habido o no ha habido hostigamiento sexual, porque en todo caso, es la palabra de la victima contra lo que

dice el hostigador. Y el hostigador dice no, yo no le hecho nada, lo que pasa es que he estado evaluando a esta trabajadora y esta trabajadora como ha visto que la he evaluado mal no buscó un mejor camino que formularme una queja por hostigamiento sexual. O sea, no hay un debido conocimiento en el tema de valoración de pruebas, de los principios, del principio de veracidad vs. El principio de inocencia. Todos esos hechos que, hasta inclusive los propios operadores de justicia tienen y tenemos en algunas oportunidades, algunos problemas para poder identificar los casos concretos y poder identificar las situaciones y poder aplicar las Leyes, peor va a ser el caso de hasta cierto punto el lego, el lego en derecho. Y pueden estar premunidos también de ciertos estereotipos no. Ya lo hemos visto ya cuando hemos tenido la oportunidad de efectuar charlas de capacitación a los miembros del Comité, cuando estos inclusive tienen una idea errada y preconcebida sobre las cosas.

- 7) Teniendo en cuenta el tema investigado de las políticas internas de hostigamiento sexual y su incidencia en los principios de debida diligencia corporativa en materia de derechos humanos y de transparencia del buen gobierno corporativo, ¿Qué recomendación o propuesta plantearía en materia de transparencia de acciones de la empresa sobre el hostigamiento sexual, en materia de prevención de riesgos legales asociados al hostigamiento sexual materializados en algún documento de gestión interna desde un enfoque de compliance o algún proyecto de ley en esta materia?

Yo creo que ya, lo que estamos conversando de alguna manera debe ser incorporado a las políticas de hostigamiento sexual que tienen la empresa, y el cual debe ser constantemente renovado, enriquecido, en función a los hechos, a las circunstancias, a los nuevos mecanismos que se tengan respecto al conocimiento y desarrollo de hostigamiento sexual en el entorno de la empresa.

Debemos ser más exhaustivos en el tema de las capacitaciones, debería existir una mayor rigurosidad, una verificación, una obligación para efectivamente verificar, no solo un tema de sensibilización, sino que esto en efecto no haya caído en saco roto, sino que en efecto pueda ser materia ya de conocimiento y concientización. La responsabilidad de cambio de hábitos dentro del centro de trabajo y eso que se demuestre con una política, una medición de los casos de las circunstancias que podrían haberse considerado como hostigamiento sexual dentro del centro de trabajo. Decía, como un tema importante, igual como ahora se nos esta concientizando sobre el tema del COVID, sobre el distanciamiento social, comportamiento que uno debe tener, por ejemplo, no tocarse la cara, no tocarse la nariz, el aspecto del saludo. Esos aspectos de igual manera debemos llevarlos al tema del hostigamiento sexual, todas estas manifestaciones que muchas veces las personas las hacen hasta cierto punto inconscientemente o ya porque forman parte de su manera de ser, de su razón de práctica social, que tienen que ser cambiados definitivamente, y que sean monitoreados constantemente. Eso para mí sería muy importante también la divulgación al interno de estas políticas y establecer con rigurosidad también las contrataciones con terceros. Yo con una de las variables para la contratación sería verificar si efectivamente vienen también cumpliendo estas políticas de hostigamiento sexual y que para mí sería importante.

Algunos casos de hostigamiento sexual: He tenido varios casos, yo diría que durante el ejercicio de la profesión he tenido un sin número de casos, he visto casos de gerentes de diversas instituciones bancarias, industrias, etc. Donde aprovechando de su condición, tanto en relación con sus trabajadores, como también hacia los trabajadores de las empresas de intermediación laboral, aprovechando del nivel de jerarquía han realizado una serie de manifestaciones de actos que son considerados ya como hostigamiento sexual. Los más comunes, por ejemplo, el tema del acercamiento social, el tocamiento social. Acercarse a la trabajadora y acariciarle los hombros o rozarla o algunas veces peñiscarlas o inclusive aprovechar la coyuntura, hay un caso por ejemplo que me dio mucho que ver, fue el caso de una asistente de una empresa de intermediación laboral, que ya no pudo aguantar más este vejamen, era una chica muy bella no. Y que paso que este gerente se le acercaba a ella y le daba el beso, el beso social, pero le daba en la comisura de los labios, entonces esta chica estaba totalmente afectada hasta que llegó un momento en que se quejó porque este dice que le había dejado hasta la baba no, fue un aspecto hasta grotesco para ella, que no pudo ya aguantar. Ella no había comentado estos hechos por temor a que este gerente tome represalias y corte el servicio el servicio con la empresa de intermediación laboral, pero llegó a tal extremo de que lo dijo. ¿qué hizo la empresa de intermediación laboral? Se fue hacia la gerencia general de este banco y se gerente inmediatamente tomaron las decisiones, no fue tolerada esas circunstancias, peor aún porque después se llegó a averiguar que tenía algunas ya actitudes con otras trabajadoras que por miedo, se habían callado.

Eso es un tema recurrente. Otros temas son el tema del enamoramiento, relaciones extramatrimoniales que se presentan en el entorno del centro de trabajo y cuando ya hay la fricción de estas relaciones el que tiene mayor poder, los gerentes, el supervisor, etc. Pretenden nuevamente retomar esa relación haciendo uso de su poder y amenazando a esta persona si no volvía a obtener favores sexuales en favor de ello.

Diversos casos no, el caso que es frecuente también de las miradas lascivas, el tema de la pornografía o las invitaciones a salir repetidamente por los jefes hacia las secretarías o hacia las asistentes. Esos son casos muy comunes que son denunciados.

También he visto casos de trabajadores del mismo sexo, en los cuales también el jefe pretende, realiza tocamientos indebidos hacia su inferior no, que es el trabajador y este por temor a perder el trabajo no hace la queja o denuncia correspondiente. Más he visto el tema del quid pro quo, chantaje sexual propiamente dicho y del ambiente hostil en menor medida no. La modalidad más utilizada del hostigamiento sexual es el quid pro quo. He tenido la oportunidad de ver como 10 casos, inclusive en este momento, yo estoy patrocinando, tengo 2 o 3 casos que, en este momento, están judicializados sobre hostigamiento sexual.

VI. FIRMAS

Especialista

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

POLÍTICAS INTERNAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL, DEBIDA DILIGENCIA Y TRANSPARENCIA
GUÍA DE ENTREVISTA

I. DATOS INFORMATIVOS DEL ENTREVISTADO:

Grupo de interés	ESPECIALISTAS
Nombres y Apellidos	Robinson Gustavo Vicuña Gonzales
Grado académico	Doctor en Derecho y Ciencias Políticas
Años de experiencia	30 años
Cargo	Docente
Centro laboral	Universidad Privada del Norte y Universidad Nacional de Trujillo

II. DATOS DE LA APLICACIÓN DE LA ENTREVISTA:

Fecha	16.05.2020	Hora	7:00 PM
-------	------------	------	---------

III. OBJETIVO: Determinar de qué manera la política interna de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad incide en los principios de debida diligencia corporativa en materia de derechos humanos y de transparencia del buen gobierno corporativo, 2018-2019.

IV. INDICACIONES:

Responda a las preguntas planteadas, exployándose si lo considera necesario.

V. PREGUNTAS:

1) De acuerdo a su análisis, ¿Considera que la Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual y su Reglamento contienen falencias respecto a la prevención y transparencia sobre el hostigamiento sexual?

Considero que, con las modificaciones efectuadas, constituye un avance significativo; no obstante, podríamos encontrar las siguientes falencias:

Primero.- El procedimiento es un tanto complejo y con algunos plazos muy cortos. Debe ser dirigido y resuelto por personal de la empresa que no necesariamente está calificado para observar el procedimiento legal. Además, se han previsto plazos de 01 y 03 días para diferentes acciones, lo que correría el riesgo de no cumplirse, más aún si se trataría de empresas de alcance nacional y que se encuentran centralizadas en Lima. Ello podría viciar el procedimiento. No es suficiente una capacitación anual al Comité, teniendo en cuenta la complejidad del procedimiento.

Segundo.- El medio probatorio más importante (informe psicológico) puede ser excluido del procedimiento, por decisión de la agraviada en el caso que se afecte su intimidad, lo que podría traer como consecuencia no se ampare la denuncia.

Tercero.- Riesgo de duplicidad del procedimiento cuando corresponda sancionar con despido. En el procedimiento especial la defensa del presunto hostigador se ha efectuado dos momentos, en la etapa de investigación y en la sancionadora; también

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

debe observarse en el procedimiento de despido laboral que prescriben los Arts. 31° y 32° del D.S. N° 003-97-TR. De omitirse se correría el riesgo de afectar el derecho fundamental al debido proceso y al derecho de defensa.

- 2) En línea con la respuesta anterior, ¿Considera que dichas falencias podrían perjudicar a las empresas haciéndolas asumir riesgos legales y económicos derivados del hostigamiento sexual?

Si, podríamos considerar los siguientes:

- **Se podría configurar un despido indirecto (hostilidades)**, en el supuesto que el hostigador fuera el empleador, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado, director o accionista; en cuyo caso, la víctima puede darse por despedida y solicitar una indemnización por despido arbitrario.
 - **Imposición de multas por parte de la autoridad administrativa de trabajo ante la denuncia por hostigamiento sexual**, las que pueden ser leves, graves o muy graves, dependiendo de la obligación incumplida; y, en su caso, dependiendo de la cantidad de trabajadores de la empresa.
 - **Denuncia penal por acoso sexual**. El Código Penal en sus Arts. 151-A y 176-B tipifica el delito de acoso y el de acoso sexual, para sancionar con pena privativa de libertad estos ilícitos que tienen connotación penal; para el supuesto que el empleador fuera el hostigador. En todo caso, si fuera su dependiente, tendría que asumir la reparación civil.
 - **Demandas de indemnización por daños y perjuicios, incluido el daño moral**.- Derecho que le asiste a la víctima en los supuestos de las consecuencias que haya traído el hostigamiento sexual, tanto en el aspecto patrimonial como en el daño emocional y psicológico. Procedente también cuando el acosador ha sido un trabajador dependiente del empleador, ya que se imputaría la responsabilidad solidaria.
 - **Nulidad de despido**.- En el caso que la víctima fuera despedida por haber denunciado el hostigamiento sexual ante su empleador. Así ha sido interpretado por la jurisprudencia el despido nulo por represalia; también aplicable en el caso de haber intervenido en el procedimiento como testigo en favor de la víctima.
- 3) Teniendo en cuenta sus respuestas anteriores y que las reglas normativas de prevención y comunicación sobre el hostigamiento sexual en la práctica se ven reflejadas en las políticas internas sobre el hostigamiento sexual de las empresas; en su opinión y desde su experiencia profesional, ¿Considera que estas políticas inciden en el principio de

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

debida diligencia corporativa en materia de derechos humanos y en el principio de transparencia del buen gobierno corporativo en el Departamento de La Libertad, 2018-2019? ¿Si es así, de qué manera y por qué?

Por supuesto, están relacionadas directamente:

El principio de debida diligencia corporativa en materia de derechos humanos, implica gestión proactiva de las empresas sobre los riesgos reales y potenciales que afectan los derechos humanos. Tiene entre sus componentes básicos, la identificación y evaluación de dichos riesgos, adoptar las medidas adecuadas, hacer un seguimiento sobre la eficacia de éstas; y, demostrar a los posibles afectados la existencia de políticas y procesos sobre el particular.

Asimismo, entendemos como el principio de transparencia del buen gobierno corporativo, aquel que tiene como objetivo el de facilitar la creación de un ambiente de confianza, transparencia y rendición de cuentas para favorecer las inversiones, la estabilidad financiera y la integridad en los negocios. Ello, contribuirá a un crecimiento más sólido y al desarrollo de sociedades más inclusivas. Sin olvidar también que implica el establecimiento de un conjunto de relaciones entre los órganos de dirección y administración de la empresa, los trabajadores y clientes.

De tal manera que, el no adoptar medidas de prevención y sanción del hostigamiento sexual, como son las de informar al personal sobre los canales y procedimientos de denuncia; realizar evaluaciones y diagnósticos anuales para identificar posibles situaciones de riesgo de hostigamiento sexual; realizar capacitaciones al inicio de la relación laboral y las anuales; informar a la autoridad administrativa de trabajo y garantizar la confidencialidad de la investigación; no solamente traería como consecuencia la desprotección de los derechos de la agraviada, como persona humana, sino que también afectaría a la empresa tanto al generar un pésimo ambiente laboral que afectaría la productividad así como su imagen empresarial lesionando su relación comercial y siendo susceptible de sanciones comerciales.

- 4) Teniendo en cuenta los riesgos legales derivados del hostigamiento sexual, ¿Considera necesaria la transparencia de acciones empresariales sobre el hostigamiento sexual que actúe como un autodiagnóstico, fortalezca la imagen corporativa, y fomente un mayor compromiso empresarial en torno al tema del hostigamiento sexual? ¿Cuáles serían las razones?

Las razones principales son evitar los gastos y sobre costos y distracción en la actividad comercial, así como se afecte la imagen empresarial lo que traería consecuencias negativas en la productividad y la sostenibilidad de la empresa.

- 5) Teniendo en cuenta los riesgos legales derivados del hostigamiento sexual, ¿Considera necesario prevenir los riesgos asociados al hostigamiento sexual desde un enfoque de compliance que contribuya a valorar los impactos, adoptar medidas, supervisar las acciones adoptadas y dar seguimiento a las mismas con el propósito de una mejora continua? ¿Cuáles serían las razones?

También, toda vez que, este enfoque no solamente está relacionado con la prevención y control de la corrupción interna; sino también los "Programas de cumplimiento" se establecen para mejorar el control interno en las organizaciones y lograr una gestión empresarial que evite la comisión de delitos, así como la promoción de valores éticos.

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

De este modo se evita que las empresas sean sancionadas con multas, cancelaciones de licencias, clausura de locales e incluso disolución por los actos de corrupción de algunos de sus miembros.

Los “Programas de cumplimiento” se establecen para mejorar el control interno en las organizaciones y lograr una gestión empresarial que evite la comisión de delitos, así como la promoción de valores éticos; de este modo generamos una empresa competitiva y productiva, además con una seria imagen comercial.

- 6) En relación con lo anterior, ¿Considera viable un proyecto de ley con el objeto de incluir disposiciones en las cuales se regulen la implementación de medidas que cubran las falencias en los temas de prevención y transparencia sobre el hostigamiento sexual por parte de las empresas? ¿Qué medidas considera deberían ser incluidas? ¿Las disposiciones a regularse deberían ser obligatorias o facultativas? ¿Qué incentivos propondría para su cumplimiento por parte de las empresas?

Las nuevas disposiciones que podrían emitirse estarían en relación con las falencias anotadas al absolver la primera pregunta. La escasa cantidad de denuncias sobre estos casos se relaciona directamente con la falta de pruebas en los casos denunciados por hostigamiento sexual laboral y que ha traído como consecuencia su archivamiento. No olvidemos que el hostigamiento sexual laboral suele ser una conducta que se da alejada de testigos y donde obtener pruebas físicas de los hechos es sumamente difícil. La investigación debe tomar en cuenta la declaración de la víctima y el informe psicológico que evidencia la afectación emocional de la víctima.

El incentivo está precisamente en evitar los riesgos y contingencias que generen gastos y sobre costos y afecten la imagen empresarial, además de no favorecer la competitividad y productividad.

Sin perjuicio de ello, no debemos olvidar que el hostigamiento sexual laboral tiene como causa las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres, como lo ha señalado la Defensoría del Pueblo, agregando, que el cuerpo femenino es visto como objeto, además de ser una forma de violencia mediante la cual, principalmente los hombres, buscan intimidar a las mujeres, considerándolas “invasoras” de un espacio en el cual no deben estar, puesto que en el imaginario social la responsabilidad sigue trasladándose a la mujer, quien con su forma de vestir “provoca” este tipo de actos; e inclusive, justificamos los denominados “piropos” sosteniendo que debían ser analizados de acuerdo al contexto para ser considerados como actos de hostigamiento sexual laboral.

- 7) Teniendo en cuenta el tema investigado de las políticas internas de hostigamiento sexual y su incidencia en los principios de debida diligencia corporativa en materia de derechos humanos y de transparencia del buen gobierno corporativo, ¿Qué recomendación o propuesta plantearía en materia de transparencia de acciones de la empresa sobre el hostigamiento sexual, en materia de prevención de riesgos legales asociados al hostigamiento sexual materializados en algún documento de gestión interna desde un enfoque de compliance o algún proyecto de ley en esta materia?

La mejora de la Ley, en el sentido de cubrir las falencias anotadas. Divulgar los efectos administrativos y legales que pueden traer los actos de hostigamiento sexual, generando una asistencia inmediata y la intervención de la autoridad competente.

Y, como también se trata de actitudes y comportamientos que tienen sus raíces en diferencias económicas y sociales, es importante favorecer la inclusión del género femenino en actividades educativas, productivas y participativas. De este modo, la afectación a la libertad de la mujer con actitudes machistas no debe tener lugar. Estas son medidas de fondo que se encuentran vinculadas al sistema y estructura económica que no las podemos obviar en nuestro análisis si realmente estamos dispuestos a afrontarla.

VI. FIRMAS

Especialista

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

POLÍTICAS INTERNAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL, DEBIDA DILIGENCIA Y TRANSPARENCIA
GUÍA DE ENTREVISTA

I. DATOS INFORMATIVOS DEL ENTREVISTADO:

Grupo de interés	ESPECIALISTAS
Nombres y Apellidos	JOSE ANTONIO RODRIGUEZ VIERA
Grado académico	MAGISTER
Años de experiencia	33 AÑOS
Cargo	ASESOR JURÍDICO GENERAL
Centro laboral	GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y P.E. LL

II. DATOS DE LA APLICACIÓN DE LA ENTREVISTA:

Fecha	01/05/2020	Hora	10:16 PM.
-------	------------	------	-----------

III. OBJETIVO: Determinar de qué manera la política interna de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad incide en los principios de debida diligencia corporativa en materia de derechos humanos y de transparencia del buen gobierno corporativo, 2018-2019.

IV. INDICACIONES:
Responda a las preguntas planteadas, exployándose si lo considera necesario.

V. PREGUNTAS:

1) De acuerdo a su análisis, ¿Considera que la Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual y su Reglamento contienen falencias respecto a la prevención y transparencia sobre el hostigamiento sexual?

DESDE MI PERSPECTIVA; Y CONOCEDOR DE ESTE CUERPO NORMATIVO; CONSIDERO QUE LA NORMA DEBERÍA SER MAS CLARO Y EVIDENCIAR EL ACTO REPROCHABLE EN ESTA MATERIA; Y EXISTE AL POCOSÍ DOA INFORMACIÓN.

2) En línea con la respuesta anterior, ¿Considera que dichas falencias podrían perjudicar a las empresas haciéndolas asumir riesgos legales y económicos derivados del hostigamiento sexual?

NO LO CONSIDERO ASÍ; LOS RIESGOS LABORALES NO DEBEN EXISTIR EN LO ABSOLUTO EN LOS CENTROS DE TRABAJO; RECOMIENDO QUE LAS EMPRESAS SEAN MAS COMPETITIVAS, A NIVEL NACIONAL.

3) Teniendo en cuenta sus respuestas anteriores y que las reglas normativas de prevención y comunicación sobre el hostigamiento sexual en la práctica se ven reflejadas en las políticas internas sobre el hostigamiento sexual de las empresas; en su opinión y desde su experiencia profesional, ¿Considera que estas políticas inciden en el principio de debida diligencia corporativa en materia de derechos humanos y en el principio de transparencia del buen gobierno corporativo en el Departamento de La Libertad, 2017-2019? ¿Si es así, de qué manera y por qué?

HACE POCO CABENTE EN UNA EMPRESA SOLA ESTE TEMA; Y LOS TRABAJADORES NECESITAN QUE SE LES DÉ A CONOCER DE MANERA CLARA Y PRECISA LO IMPERATIVO DE MANEJO, BASTA ADECUAMIENTO EFICIENTES, DE ALGUN INCUMPLIMIENTO, HABRÍA RESPONSABILIDADES LABORALES.

LA EMPRESA, LEGALMENTE, ANTES LOCAL Y VALDEAMENTE, TIENE LA OBLIGACIÓN DE OTORGAR AL COLABORADOR NO SOLO BUENAS GESTIONES DE POLÍTICAS DE NORMATIVAS Y COMPENSACIONES, SINO TAMBIÉN UN "SALARIO EMOCIONAL"

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

4) Teniendo en cuenta los riesgos legales derivados del hostigamiento sexual, ¿Considera necesaria la transparencia de acciones empresariales sobre el hostigamiento sexual que actúe como un autodiagnóstico, fortalezca la imagen corporativa, y fomente un mayor compromiso empresarial en torno al tema del hostigamiento sexual? ¿Cuáles serían las razones?

Claro, que el Comité Paritario frente al Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral realice una función bastante efectiva; que no solo sea una figura decorativa.

5) Teniendo en cuenta los riesgos legales derivados del hostigamiento sexual, ¿Considera necesario prevenir los riesgos asociados al hostigamiento sexual desde un enfoque de compliance que contribuya a valorar los impactos, adoptar medidas, supervisar las acciones adoptadas y dar seguimiento a las mismas con el propósito de una mejora continua? ¿Cuáles serían las razones?

Efectivamente, cuando hablamos de compliance, hablamos de cultura, no solo de cumplimiento de normas o directivas de delito, sino de cumplimiento de políticas directivas, etc, el acoso y hostigamiento sexual es violencia.

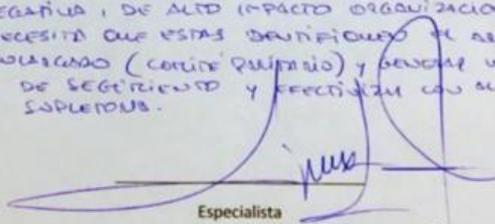
6) En relación con lo anterior, ¿Considera viable un proyecto de ley con el objeto de incluir disposiciones en las cuales se regulen la implementación de medidas que cubran las falencias en los temas de prevención y transparencia sobre el hostigamiento sexual por parte de las empresas? ¿Qué medidas considera deberían ser incluidas? ¿Las disposiciones a regularse deberían ser obligatorias o facultativas? ¿Qué incentivos propondría para su cumplimiento por parte de las empresas?

Considero que sí, siempre y cuando es bastante relevante al respecto de la dignidad de la persona, es una sociedad que necesita ser educada y a la vez sancionada, pero sanción restauradora y rehabilitadora.

7) Teniendo en cuenta el tema investigado de las políticas internas de hostigamiento sexual y su incidencia en los principios de debida diligencia corporativa en materia de derechos humanos y de transparencia del buen gobierno corporativo, ¿Qué recomendación o propuesta plantearía en materia de transparencia de acciones de la empresa sobre el hostigamiento sexual, en materia de prevención de riesgos legales asociados al hostigamiento sexual materializados en algún documento de gestión interna desde un enfoque de compliance o algún proyecto de ley en esta materia?

Si las empresas no quieren tener una reputación negativa, de alto impacto organizacional, se necesita que estas definieran el área u órgano encargado (Comité Paritario) y genere una política de seguimiento y efectividad con alguna norma supletoria.

VI. FIRMAS


Especialista

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

POLÍTICAS INTERNAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL, DEBIDA DILIGENCIA Y TRANSPARENCIA
GUÍA DE ENTREVISTA

I. DATOS INFORMATIVOS DEL ENTREVISTADO:

Grupo de interés	ESPECIALISTAS
Nombres y Apellidos	Rodolfo Armando Román Benites
Grado académico	Estudios en Maestría
Años de experiencia	11 a 12 años
Cargo	Jefe del área laboral
Centro laboral	Estudio Tuesta Sedano Abogados

II. DATOS DE LA APLICACIÓN DE LA ENTREVISTA:

Fecha	15.05.2020	Hora	8:00 PM
-------	------------	------	---------

III. OBJETIVO: Determinar de qué manera la política interna de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad incide en los principios de debida diligencia corporativa en materia de derechos humanos y de transparencia del buen gobierno corporativo, 2018-2019.

IV. INDICACIONES:

Responda a las preguntas planteadas, exployándose si lo considera necesario.

V. PREGUNTAS:

1) De acuerdo a su análisis, ¿Considera que la Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual y su Reglamento contienen falencias respecto a la prevención y transparencia sobre el hostigamiento sexual?

Los casos de hostigamiento sexual en las empresas, en primer lugar, son bastantes sensibles y, en segundo lugar, en el fondo implican situaciones bastante delicadas. Entonces, evidentemente, sí coadyuvaría, en cierta medida, en una buena imagen en determinadas empresas, sobre todo grandes, el hecho de transparentar algunos resultados en el tratamiento de los casos de hostigamiento sexual. Sin embargo, el único defecto que yo vería es básicamente el caso que tú has advertido en el cual hay empresas que cotizan en bolsa y que en cierta medida algunas valoraciones por algunos mercados financieros bursátiles, en donde cotizan las acciones, se ven influenciadas por los efectos del valor de las acciones en mérito al buen gobierno corporativo. Entonces allí sí, definitivamente. Sin embargo, en el 80% del mercado peruano, tú sabes que estas empresas no van a cotizar en bolsa. No sé si es que redunde mucho el efecto de las empresas que cotizan en bolsa y que tienen efectos positivos en las políticas de buen gobierno corporativo a efectos de valorizar correctamente o de mejor manera las acciones. Pero en el resto de las empresas veo que no hay mucha influencia en la transparencia. Y, por ejemplo, en el caso de algunos clientes que tenemos, no va tanto por allí, porque, al fin y al cabo, los clientes, en muchas de las ocasiones, no se fijan en, por ejemplo, los resultados del buen gobierno corporativo o la transparencia en los casos de hostigamiento sexual. Sino los clientes que normalmente son compradores en el extranjero ya tienen sus propias

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

certificaciones, tienen sus propios mecanismos en los cuales ellos tratan de verificar el cumplimiento de algunas medidas. Entonces, bajo la experiencia, a las empresas no les va a importar mucho la transparencia en los casos de hostigamiento sexual, porque sus clientes sus compradores, en realidad no les piden eso, sino les piden cuestiones un poco más macro. Principalmente, en relación al producto que se comercializa. Entonces hay algunas unas cuestiones muy flat que se verifican en el aspecto laboral, pero la incidencia de la verificación y lo que le importa, al fin y al cabo, a la empresa es básicamente el aspecto de que tan bien es la calidad, que tan cuidado es el producto al final que les van a vender a los compradores. Y te hablo por ejemplo de las empresas agroindustriales. Entonces por allí va más que todo el asunto en la importancia que podría tener digamos las regulaciones del hostigamiento sexual en materia de la transparencia.

Ahora si hablamos del buen gobierno corporativo, yo creo que la situación ha cambiado a raíz del Reglamento, porque tú sabes que teníamos la norma desde el año creo 2003, entonces evidentemente desde ese momento hasta que sale el reglamento y no se establecen sanciones en función de ello, en realidad no había básicamente ningún incentivo. Entonces, dividiríamos el estudio de las normas en relación al hostigamiento sexual básicamente en dos frentes. El primer frente estaría en función de la Ley que salió en el 2003 o 2004, en la cual básicamente no establecían sanciones y al no establecerse sanciones y al no haberse regulado básicamente cuales son los hitos de las obligaciones de las empresas no se hacía nada. Entonces evidentemente existía una falencia en el sistema normativo en ese momento porque no se establecía básicamente sanciones. Y eso lo dividiríamos desde que sale la norma hasta básicamente el 2019 donde se expide el Reglamento. Entonces tenemos un cambio normativo, desde el 2019 empezamos a tener regulación en función de ello. Y yo agregaría dos aspectos dentro de este marco. Número uno, diferenciando a empresas grandes, diferenciando empresas en las cuales el cumplimiento de estos requisitos no es muy complicado para la logística de estas empresas, porque son empresas grandes, tienen logística para poder emplear esto. Y dividiría en empresas pequeñas, porque las MYPES, las empresas medianas, en realidad, si salimos y vamos digamos a cualquier empresa, digamos una tienda de ropa, que está por acá en Trujillo, y tú les preguntas a los trabajadores acerca de si se les ha informado acerca de los canales de atención en relación al hostigamiento sexual te van a decir que no. No van a tener la más mínima idea.

Entonces hay, yo creo que la falencia está precisamente en no advertir la facilidad de adaptarse de las empresas y esto es un problema muy complicado, porque tienes, por un lado, sistemas en los cuales la gran cantidad de normas, exigencias y formalismos dificulta que determinadas normas se apliquen correctamente y se logre los objetivos. Y, por otro lado, tienes que algunas empresas si es que no les das absolutamente ninguna obligación o marco normativo, no van a hacer absolutamente nada. Entonces es un equilibrio bien fino de cual, si te vas a la regulación nadie lo cumple y si no regulas nada, entonces nadie tampoco lo cumple. Entonces es importante hacer dos cosas: encontrar un punto medio de equilibrio importante que permita flexibilidad para aquellas empresas que no tienen mucha logística para implementar una norma, pero que al mismo tiempo implique regulación y sanción para que las empresas lo cumplan, porque si no sancionas ninguna empresa lo va a cumplir como ocurrió

cuando solamente existía norma y no existía reglamento. Entonces ese un aspecto bien complicado que, por ejemplo, el día de ayer, yo hacía en una conferencia, el ejemplo entre el teletrabajo y el trabajo remoto. O sea, el teletrabajo, al fin y al cabo, nos hemos dado cuenta que nadie lo ha estado aplicando porque te pide convenio, te pide que regules las reuniones de capacitación para el teletrabajo, te pide que el empleador pague la luz, pague el agua, pague la computadora. Un montón de formalidades que establezca sobre todo incluso una forma de fiscalización. O sea que ningún empleador va a hacer. Por eso el teletrabajo no se aplicaba. Pero, en cambio el trabajo remoto, básicamente no te pide ninguna exigencia, es una decisión sumamente libre entre las partes. Nos hemos dado cuenta que al final las empresas con los trabajadores ante la falta de un marco normativo muy formalista se han logrado poner de acuerdo, y al final las relaciones están avanzando. Entonces es importante que tal vez las normas traten de enfocarse a distintos sectores, a efectos de que aquellos sectores en los cuales el formalismo dificulta la aplicación de determinadas normas, establezcamos regulaciones en las cuales la facilidad de implementar la norma por la poca regulación permita que se obtenga el resultado. Entonces, al fin y al cabo, lo que se tendrá que analizar cuando tratamos de establecer un marco normativo es cuál es el objetivo. Entonces yo creo que el objetivo que está relacionado a los dos puntos que tú estás tratando de analizar que es el buen gobierno corporativo y la transparencia, puede ir concatenado en eso.

Entonces la idea sería tratar de, si tratamos de buscar una salida y mejorar algo las cosas, tratar de ver que incentivos podrían tener algunos sectores. Y yo creo que los incentivos en las empresas grandes están claros, las empresas grandes lo que tratan de evitar son las infracciones, las multas, porque seamos realistas, las empresas grandes son el foco de atención. Son inspeccionadas regularmente, son enjuiciadas regularmente, entonces ellos tratan de evitar algún tipo de contingencia y cumplen las normas, en cambio las empresas que están más al borde de la formalidad, que básicamente no están en el ojo público, básicamente no tienen ningún incentivo para cumplirlas. Entonces yo creo que, en esos casos, en los cuales la vista la mirada de la autoridad inspectiva o judicial no llega habría que buscar otros incentivos para que estas empresas cumplan las normas pues no.

Entonces yo preferiría que no se regule, por ejemplo, el contenido de la información a efectos de transparentar los procedimientos o las obligaciones en los casos de los hostigamientos sexuales, sino yo iría por otro lado, yo iría tal vez por generar incentivos a las empresas, a efectos de que muestren el cumplimiento de determinadas obligaciones y más que eso demuestren sus resultados y los resultados en la gestión del hostigamiento sexual sean premiados mediante alguna medida. Y tú has visto que normalmente en los gremios empresariales hay las famosas best places to work, un montón de premios que se dan en algunas empresas, entre los gremios y que da una buena imagen en las empresas. Entonces yo me iría más que todo por los resultados, porque yo he visto en mi experiencia que es mejor que se permita a las empresas ser creativos y tener libertad en la creatividad para lograr objetivos. Entonces si le decimos al empresario informa de tal manera, que la información de tal manera debe tener tal y tal contenido, el empleador se va a hacer bolas y se va a molestar y no lo va a hacer muy bien o de repente algún mecanismo creativo, como por ejemplo, los ejemplos que yo he visto los vamos a anular, porque seamos sinceros

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

el Estado, el legislador, no vive en una empresa, no conoce las cosas que hay en una empresa y no va a hacer lo suficientemente creativo para implementar normas, para regular muchas situaciones. Entonces yo diría dejemos que el empleador se autorregule, sea creativo, dejemos su creatividad, para establecer mecanismos que sean efectivos y regulemos los resultados.

- 2) En línea con la respuesta anterior, ¿Considera que dichas falencias podrían perjudicar a las empresas haciéndolas asumir riesgos legales y económicos derivados del hostigamiento sexual?

Yo creería que la norma no está o no tiene huecos de deficiencias muy graves como para que se incurra en infracciones o en contingencias, porque ya estamos llegando a la conclusión que al final y al cabo, va a depender de la creatividad de las empresas de como implementa de la mejor manera las políticas contra el hostigamiento sexual a efectos de evitar problemas. Entonces yo diría en todo caso que determinadas, las falencias, estarían básicamente enfocadas a empresas pequeñas o empresas medianas, respecto a las cuales ven dificultada la posibilidad de poder cumplir con los estándares de esta norma, porque ya nos ha pasado y veo en el día a día, que, por ejemplo, la obligación de notificar a los trabajadores, es un problema. Seamos sinceros, es complicado a veces, notificar al trabajador y peor ahora que no hay notarios. Tengo algunos clientes que están teniendo casos de hostigamiento sexual y prefieren ocultarlos, meterlos debajo de la alfombra, porque la situación o las exigencias, obviamente que los estándares de cumplimiento son muy distintos antes y ahora, pero las empresas pequeñas tienen estas dificultades, porque las empresas pequeñas piensan dos veces antes de gastar en cartas notariales, porque son empresas que tienen poca liquidez. Entonces entablar todo un proceso, un procedimiento muy formal les es muy engorroso a empresas pequeñas, entonces yo diría que, por el contrario, en las empresas pequeñas deberíamos de desregular, deberíamos de aligerar las obligaciones y enfocarnos en lo que buscamos que es el resultado. Y seamos creativos en qué resultado le exigimos a las empresas. Ya olvidémonos de las grandes sino en las pequeñas, que resultados, cual resultado podríamos solicitarles. Un beneficio tributario, pero a partir de qué, a partir de lo que ellos informes es manipulable, a partir de lo que sus trabajadores informen, podría ser. Veamos el objetivo, y el objetivo es que tanto hombres como mujeres se sientan cómodos en el desarrollo de sus labores, en el día a día, se sientan bien. Entonces si ese es objetivo que las personas se sientan confiadas, que no tengan que llegar a la empresa, y las mujeres estén asustadas porque fulanito de tal se les acerca y les saluda de una manera que no es correcta, entonces vayamos a eso y pensemos creativamente en qué mecanismos podríamos buscar en el cual podamos saber y que podamos escuchar que las mujeres y los hombre les dicen al Estado que se sientan bien en sus empleadores para que el Estado de alguna manera pueda premiar a esos empleadores que creativamente han conseguido que sus trabajadores se sientan bien.

En el Perú el problema está en que el empleador no advierte los riesgos que acarrea el incumplimiento, ese es el principal problema allí. Y acá ósea te pueden multar, también puede ser responsable solidario, porque el trabajador te puede denunciar y te puede incluso demandar por daños y perjuicios porque no has cumplido con el deber de diligencia. Y al final tú puedes determinar que el hostigamiento sexual ha

generado un detrimento en tu psiquis emocional, moral, haberte llevado a un grado de estrés o depresión, que al final se puede determinar como un daño moral. Y el daño moral es indemnizable y eres responsable por culpa en razón a una responsabilidad subjetiva, por no haber cumplido las exigencias frente al hostigamiento sexual. Entonces, el empleador podría ser demandado, no solamente ser multado, sino demandado por daños y perjuicios. Pero nunca lo va a ver el empleador. Es más, si hacemos un análisis de la cantidad de demandas en el Poder Judicial en razón al daño moral por haber incumplido las normas de hostigamiento sexual, no creo que lleguemos a nada. Entonces es complicado asumir determinadas situaciones. Más aun cuando es la propia sociedad la que no entiende por una cuestión social, determinados derechos. Entonces más que incluso explicarles y que conozcan que es un acto de hostigamiento sexual, nuestra sociedad es muy patriarcal, hay paradigmas que todavía en muchos sectores sociales están enraizados de manera muy fuerte, que es el sector obrero, que es el sector donde hay más casos de hostigamiento sexual. Ese tipo de situaciones todavía no se internaliza porque es un problema social más que un problema legal.

- 3) Teniendo en cuenta sus respuestas anteriores y que las reglas normativas de prevención y comunicación sobre el hostigamiento sexual en la práctica se ven reflejadas en las políticas internas sobre el hostigamiento sexual de las empresas; en su opinión y desde su experiencia profesional, ¿Considera que estas políticas inciden en el principio de debida diligencia corporativa en materia de derechos humanos y en el principio de transparencia del buen gobierno corporativo en el Departamento de La Libertad, 2018-2019? ¿Si es así, de qué manera y por qué?

De qué incide, definitivamente inciden. En la debida diligencia tiene una implicancia en el análisis de las contingencias que podrían acarrear el no cumplimiento de la norma y no solamente el no cumplimiento de la norma sino el tener un ambiente de trabajo en el cual a pesar de que yo puedo atender el hostigamiento o tener un ambiente de trabajo en el cual es muy común el hostigamiento. Entonces esas situaciones evidentemente son una contingencia porque si logramos traducir en términos económicos no solamente vamos a tener problemas legales sino además vamos a tener problemas productivos. Entonces evidentemente habría que analizar y costear económicamente cómo podemos determinar económicamente la afectación que podría tener la moral o la psiquis o la comodidad que tiene un hombre, una mujer en su centro de trabajo, a raíz de un caso de hostigamiento sexual. Entonces cuanto disminuye la productividad y eso cuanto nos significa en dinero. Entonces, eso evidentemente tiene que ser parte de un análisis empresarial más allá que no signifique en si mismo una infracción. Evidentemente no todo va a ser una infracción sino evidentemente es un costo de administración, un costo corporativo. Y en lo de la transparencia, ya mas o menos, hemos llegado a la conclusión de qué si influye y evidentemente si es que la empresa no es creativa y de alguna manera eficiente y al mismo tiempo eficaz económicamente en informar a los trabajadores y hacer que internalicen las buenas prácticas o las políticas que previene el hostigamiento sexual no van a lograr ningún resultado.

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

- 4) Teniendo en cuenta los riesgos legales derivados del hostigamiento sexual, ¿Considera necesaria la transparencia de acciones empresariales sobre el hostigamiento sexual que actúe como un autodiagnóstico, fortalezca la imagen corporativa, y fomente un mayor compromiso empresarial en torno al tema del hostigamiento sexual? ¿Cuáles serían las razones?

Sí, yo creo que definitivamente eso ayudaría. Y más que internamente, incluso yo creo que debería de digamos, en rubros o sectores empresariales, yo creo que a las áreas que más les importaría esto, por ejemplo, sería a las áreas de recursos humanos. Y me pongo a pensar en digamos una lista dentro del sector, digamos de las constructoras, menos de las constructoras, más de las empresas financieras, empresas de servicios o empresas agroindustriales, en las cuales digamos exista un ranking de las empresas que mejores resultados tienen en su política frente al hostigamiento sexual. Evidentemente eso ayudaría a aquellas empresas que necesitan captar personal. Entonces yo imagino que, por ejemplo, las agroindustriales, todo el tiempo se pelean por personal, y un ranking en el cual se demuestre que determinada empresa está liderando el ranking en buenas prácticas frente al hostigamiento sexual evidentemente ayudaría. No es vital, pero ayuda.

Por ejemplo, en empresas de servicios, las empresas reclutadoras no Adecco no, todas esas empresas reclutadoras, si es que tuvieran un ranking en el cual, por ejemplo, Adecco, cuando realiza una operación de intermediación laboral o tercerización, las cuales dentro de su esquema de clientes hace un análisis previo de las buenas prácticas frente al hostigamiento sexual y en función de eso genera mayores estándares y mejora en cierta medida el mercado, ayudaría. Evidentemente, habría que ver como es que esto se mueve de mejor manera entre la competencia. Porque definitivamente la competencia entre las empresas va a tender que ellos apliquen de mejor manera sus políticas y si yo soy una empresa que está buscando servicios y Adecco me dice yo te voy a ayudar respecto a tus políticas de hostigamiento sexual y los trabajadores que yo te estoy destacando son gente que está capacitada en ese sentido y vas a tener ayuda en eso, entonces voy a preferir trabajadores intermediados por determinada empresa, por la empresa A que por la empresa B. Entonces se podrían buscar elementos que podrían ayudar, definitivamente sí. La idea es ser creativos y tratar de ver cual es el quid del asunto para mejorar el incentivo para las empresas.

- 5) Teniendo en cuenta los riesgos legales derivados del hostigamiento sexual, ¿Considera necesario prevenir los riesgos asociados al hostigamiento sexual desde un enfoque de compliance que contribuya a valorar los impactos, adoptar medidas, supervisar las acciones adoptadas y dar seguimiento a las mismas con el propósito de una mejora continua? ¿Cuáles serían las razones?

Que yo sepa o en tu investigación no sé si has encontrado distinto, el compliance básicamente estaría limitado al menos en nuestro sistema legal a los aspectos penales y no tanto a otro tipo de aspectos. Sin embargo, evidentemente, lo que sí, en realidad, eso hace que el compliance esté principalmente delimitado a cuestiones penales, hace que los empleadores no vean ningún incentivo en internalizar dentro de un análisis de compliance en los aspectos civiles, administrativos o laborales, sino básicamente en los aspectos penales. Sin embargo, sí se ha internalizado dentro de determinados

análisis corporativos y dentro de ellos está dentro del due diligence. Entonces en el due diligence sí las empresas incorporan las obligaciones en relación a cualquier cosa que pueda implicar multa o demandas judiciales o costos en niveles económicos no, de dinero. Y allí evidentemente van a estar el cumplimiento de las obligaciones contra la prevención del hostigamiento sexual y nuevamente en este caso, dividiría la importancia, porque la toma de decisiones empresariales incorpora dos elementos muy importantes: incorpora número uno el costo que implica, o incluso tres cosas, número uno el costo que implica implementar alguna obligación legal, el costo que me significa no implementar esa obligación legal, y número tres el riesgo de asumir ese costo. Eso es bien importante porque si el costo básicamente es mínimo, el gerente incorpora. Si ya determinada política implica algún costo y no solamente estamos hablando de un costo en dinero, sino del costo logístico, costo operativo, entonces el empleador lo piensa dos veces. Pero si tú le dices al gerente, al empleador, si tú no implementas esta política podrías tener un costo de 200 mil soles porque te va a costar 50 mil soles la multa, 50 mil soles el daño y perjuicio y ya son 100 mil soles, digamos si en esa operación mental que hace el gerente advierte o tiene una diferente valoración al respecto al temor al riesgo, porque toda decisión corporativa se toma con una variable de aversión al riesgo, entonces si el gerente advierte que la posibilidad de detección que acarrearía esta multa digamos de 100 mil, 200 mil soles, es poca, entonces no va a tomar la decisión. En cambio, si el empleador o el gerente tiene un miedo al riesgo, advierte que el riesgo es latente, lo siente cerca al riesgo, porque por diferentes sectores, entonces advierte que esos 200 mil soles si es que lo metes dentro de una fórmula va a terminar siendo 200 mil soles, entonces si va a aplicar la medida. Eso es lo que sucede entre las empresas grandes y las empresas pequeñas. Las empresas grandes valoran el riesgo y lo ven cercano, entonces como el riesgo lo ven muy cercano, porque saben que les va a llegar SUNAFIL, el trabajador va a denunciar inmediatamente, va a ver un escándalo corporativo en las redes sociales, se puede difundir esto. Entonces esos 200 mil soles de verdad cuestan 200 mil soles, y si en gasto son 10 mil soles se implementa la política. En cambio, en los otros sectores de las medianas o las pequeñas empresas como no ven el riesgo cercano, esos 200 mil soles se convierten en 1000 soles y como el gasto de la implementación de la política es 10 mil soles, entonces estas en un rojo, y no implementas la política. Entonces es bastante importante esto, cuando tú decides dentro de un due diligence o si hablamos de compliance ya extendido en todas las ramas de la empresa, aplicarlo o no aplicarlo.

- 6) En relación con lo anterior, ¿Considera viable un proyecto de ley con el objeto de incluir disposiciones en las cuales se regulen la implementación de medidas que cubran las falencias en los temas de prevención y transparencia sobre el hostigamiento sexual por parte de las empresas? ¿Qué medidas considera deberían ser incluidas? ¿Las disposiciones a regularse deberían ser obligatorias o facultativas? ¿Qué incentivos propondría para su cumplimiento por parte de las empresas?

Yo como te decía desde el inicio, no expediría una norma o no sugeriría que se regule a detalle la forma como se debe aplicar estas normas, sino me saltaría todo eso y me iría al incentivo. Qué incentivo tratamos de implementar para que esto se consiga. Definitivamente todas las situaciones son perfectibles, habría que tratar de analizar qué es lo que está fallando, qué empresas tienen más casos de hostigamiento sexual,

cuales son los grupos sociales en las que en las empresas cometen hostigamiento sexual, tratar de verificar si es que tenemos casos de hostigamiento sexual que al final no son denunciados. Entonces por qué el hecho de que tenga casos de hostigamiento sexual que no están siendo denunciados puede deberse a muchas cosas, puede deberse a numero 1, el estrato social en el que yo estoy generando una regulación legal no quiera aplicar esa regulación legal porque los paradigmas aun son muy fuertes. Y más allá que la empresa les cuente y les diga cuales son sus derechos y les explique, el denominado roche social o los paradigmas que muchas veces tienen determinados estratos sociales es muy fuerte y nos hemos dado con muchos casos en la realidad, en los cuales, las mujeres simplemente, no denuncian, saben que es un hostigamiento sexual, pero no lo hacen. Sí saben que lo pueden denunciar, pero no lo hacen y muchas veces nos hemos enterado de los actos de hostigamiento sexual de casualidad. Hay un caso de una empresa, en el cual un trabajador miccionó dentro de las instalaciones de la empresa y lo vieron a este trabajador miccionando y cuando la empresa lo sanciona al trabajador por haber miccionado dentro de las instalaciones de la empresa, el trabajador dio una serie de excusas, se ofendió y como toda la vida, te llevó a la policía y a SUNAFIL porque lo quisiste sancionar porque lo encontraste miccionando. Entonces evidentemente la empresa se replegó y trató de indagar mejor la situación para ver si se podía acreditar el hecho de que había miccionado. Y en la indagación de esto nos enteramos que no solamente era recurrente el hecho de que este sujeto se orinaba durante la jornada de su trabajo, sino que las trabajadoras, sus compañeras de su trabajo, le increpaban esto, y este hombre, este sujeto, ante cuando las mujeres le increpaban cometía actos de hostigamiento sexual, se tocaba el miembro, les hacía proposiciones, les hacía comentarios, de contenido sexual. Entonces nos enteramos que había un montón de actos de hostigamiento sexual y las mujeres sí lo sabían y cuando les dijimos oye, pero por qué no has denunciado, ellas sí sabían que podían denunciarlo, pero simplemente, lo dejaban pasar. Es más, ellas, en algunas ocasiones en los que se cometieron estos actos, se defendieron ellas mismas, y hasta contó una que le había dado una cachetada al tipo y dejó de hacerlo con ella, y las otras no hicieron lo mismo, pero lo dejaron pasar.

Entonces, hay muchas cuestiones de contenido sociológico que limita una correcta aplicación de las conductas de prevención frente al hostigamiento sexual. Entonces es bastante complicado tratar de con una norma ponerse en todos los supuestos. Entonces es preferible buscar el incentivo, el resultado final, para que la empresa, vea que es posible ganar algo y sea creativo en tratar de mejorar las conductas. Habrá empresas que contratarán un sociólogo y los pondrá con un psicólogo a todos para que entiendan y vayan rompiendo paradigmas no. Este, ya verán no. Lo genial es que las empresas, al fin y al cabo, que están en el día y a día y conocen su propia realidad, van a encontrar la solución. Y van a lograr hacerlo bien. Pero eso solo si es que tienen un incentivo para hacerlo. Entonces la regulación va a limitar y va a truncar la creatividad, el incentivo en el resultado va a incentivar la creatividad. Yo creo que por allí va el camino.

Se podría implementar al interno, el Ministerio de la Mujer podría realizar, en determinados sectores, concursos de los mejores planes, las mejores políticas, los más creativos a efectos de evitar o reducir los actos de hostigamiento sexual, con premios nominales. Al final quienes logran mejores resultados, en realidad, son los que son

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

mas creativos y siempre, ya lo habrás visto, en los casos que has logrado advertir, estas formas de aplicar las políticas que previenen el hostigamiento sexual, en realidad no cuestan mucho, no gastan mucho dinero en eso, el problema es muchas veces la logística.

Al menos esto del COVID nos va ayudar a que algunas empresas que estaban alejadas de los temas digitales y tecnológicos, se acerquen más y se acostumbren un poco más. Pero sí o sea ayudaría porque, al fin y al cabo, tal vez un aspecto que no nos estamos dando cuenta, que sí es un problema, en las empresas ah, las empresas grandes tienen que atender los casos de hostigamiento sexual, y habrás de repente en tu investigación conversado con algunas personas y la gente encargada de estos procedimientos del hostigamiento sexual, no es la gente más feliz, porque es una chambasa. Y si has entrevistado gente que está encargada de los actos de prevención del hostigamiento sexual te habrás dado cuenta que ellos lo que van a querer es que en realidad nunca haya existido el acto, porque es bien complicado asumir esa acción. Tal vez no nos estamos dando cuenta que la respuesta no es atender bien y hacer el procedimiento que es una chambasa, porque tienen que hacer un mini juicio, sino tal vez va a lo que mas o menos vas enfocada, a la prevención. O sea, si estoy teniendo muchos actos de hostigamiento sexual quiere decir que mi prevención está mal, no he logrado calar hondo en la comunidad de los trabajadores. Ahora, evidentemente este resultado va a ser relativo en función a la población pues no. Si tengo 30 mil trabajadores evidentemente voy a tener un montón de casos no. Y también la formación de los estratos sociales de los trabajadores con los que estoy relacionándome no, y va a ver estratos y factores sociales distintos. Entonces no necesariamente va a ser así, pero sí es un indicador. Si tengo muchas denuncias frente al hostigamiento sexual quiere decir que mi canal de atención es bueno porque la gente se está quejando y los estoy atendiendo, o sea al final los estoy recibiendo. Pero en lo que estoy fallando es haber logrado que se internalice la obligación de respeto. Y tal vez lo que me está fallando, yo creo que sí puede ser un punto relevante dentro de tu investigación es la transparencia, porque tal vez los trabajadores, los y las trabajadoras, no están advirtiéndome que si ellos cometen un acto de hostigamiento sexual van a ser sancionados, porque no lo saben. Entonces, tal vez allí está fallando la transparencia y está fallando, relacionado a la transparencia, el difundir no solamente lo que es un hostigamiento sexual sino difundir lo que les va a pasar a las personas que cometan estos actos de hostigamiento sexual.

Otra cosa que se me ocurre sería vincular determinados tipos de infracciones, porque mira en la experiencia nos hemos dado cuenta que el empleador le tiene mucho más temor a la SUNAT que a SUNAFIL, el Poder Judicial, quien sea, porque la SUNAT no tiene contemplación, no tiene miramientos. Cuando la SUNAT te destruye, te destruye, o sea no lo piensa dos veces la SUNAT, la SUNAT no te notifica y te dice paga, de frente la SUNAT les manda las cartas a tus clientes para que tus clientes en vez de pagarte a ti le paguen a la SUNAT. O sea, la SUNAT se pasa todo tipo de filtro, primero te cobra y después recién se discute el tema. Entonces porque, al fin y al cabo, las empresas dan boleta de pago, o sea nadie los fiscaliza a las empresas para que den boleta de pago. De alguna manera, el sistema tributario, contable de la SUNAT, ha funcionado. Si bien es cierto no todas las empresas están en la formalidad, pero lo primero que hacen las empresas al crearse y tratar de dar el paso a la formalidad es

SUNAT. Entonces lo primero que tratan de hacer las empresas es dar su comprobante de pago, no hacer los contratos de trabajo, no tener en planilla a los trabajadores, sino dar comprobantes de pago. Entonces la idea es preguntarnos, nosotros que estamos en el plano laboral, por qué acá sí y por qué acá no. Por qué las empresas les preocupa cumplir con las obligaciones tributarias y contables y por qué las laborales no. Entonces allí es donde tenemos que copiar lo bueno que ha hecho la SUNAT. Y tal vez colgarnos de lo que está haciendo SUNAT. Tal vez no de una manera tan drástica, pero digamos, el Ministerio de Trabajo o SUNAFIL o el Poder Judicial implementen un Registro de Empresas infractoras en materia de prevención contra hostigamiento sexual y las empresas que están en ese Registro o tal vez las empresas que son reincidentes en el incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención contra el hostigamiento sexual, por ejemplo, no tengan beneficios tributarios. O si una empresa está en un fraccionamiento tributario e ingresa al Registro de los infractores de las normas de prevención contra el hostigamiento sexual, pierde el fraccionamiento. Eso va a implicar un terror a las empresas. Y van a cumplir con la norma porque lo van a hacer. Ahora tendríamos que sí tratar de acomodar mejor esa figura o la medida porque podríamos tener la competencia empresarial, que a propósito genere actos para perjudicar a otra empresa. Habría que afinar detalles. Pero, por ejemplo, podríamos colgarnos de eso.

Hay formas no, que en el mercado legal, porque al final, todo es un mercado, las normas es un mercado, es un mercado normativo, y los particulares, las empresas somos consumidores de ese mercado normativo. Entonces hay empresas que advierten que si el precio de cumplir determinada norma les es atraible y lo cumplen. Y otras empresas que advierten que no necesitan de ese producto normativo o el precio es demasiado caro y no lo cumplen. Entonces de alguna manera el mercado de las normas tributarias, contables, al final ha sido atractivo para las empresas y el de las normas laborales todavía no lo es. Al menos para las empresas medianas hacia abajo no es para nada atractivo el mercado de las normas laborales. Entonces, yo creo que allí queda para los laboristas la importante misión de tratar de copiar lo que otros mercados de normas como el tributario han conseguido y nosotros no hemos conseguido. Porque si te das cuenta al final los juicios, le puedes decir al empresario, que van a tener un juicio de 200 mil soles y una multa de 300 mil soles, pero no le va a importar. Pero si le dices que SUNAT le va a cobrar impuestos y le va a poner multa le va a importar. Entonces por qué sí y por qué no acá. Entonces algo malo estamos haciendo y creo que al menos hasta que aprendamos a volver atractivas las normas en el mercado laboral nos colgamos de SUNAT pues no.

Podríamos entablar un Registro de empresas que incumplen con las obligaciones legales y, por ejemplo, si te das cuenta, algo que ha funcionado de una manera alucinantemente bien, son los prestamos de Reactiva Perú. Las empresas esta haciendo prestamos, los bancos les ruegan por hacerles los préstamos, porque saben que están garantizados. Y las empresas no es que ahorita se estén prestando plata para no pagar, las empresas están pensando en que van a pagar las deudas, están muy felices. Entonces Reactiva Perú es un sistema que, evidentemente está un poquito lento, porque la situación del día a día del aislamiento social, es complicado. Pero una vez que salgan las empresas, todas las empresas van a usar Reactiva Perú y yo creo que va a ayudar bastante. Entonces tal vez que un Registro de empresas, digamos las MYPES que cumplen con un check list no. Yo me inscribo a la plataforma del Ministerio

de Trabajo y lleno mi check list y de alguna manera con bastantes requisitos acredito que tengo todos mis trabajadores en planilla, tengo a todos mis trabajadores, entregándoles sus boletas de pago, sus contratos de trabajo, sus registros de asistencia, cumpliendo las obligaciones en materia de prevención contra el hostigamiento sexual, encuestas de los trabajadores, un montón de cosas, hasta pequeñas inspecciones voluntarias. Porque, como te digo, copiemos lo que hay en otros sistemas, copiemos lo bueno. Por ejemplo, tú sabes que en los sectores productivos que exportan, los textiles, las agros, tienen sus propias empresas que certifican. Entonces la agro, porque quiere que su producto valga más en el mercado, llama al inspector, el inspector viene e inspecciona el cumplimiento de normas en logística, calidad, obligaciones laborales, todo y te certifica y tu producto vale más. Entonces para yo poder ingresar a esta lista de empresas responsables socialmente al Ministerio de Trabajo, yo le toco la puerta al Inspector del Ministerio de Trabajo, para que venga a verificar que he cumplido con todas las normas. Y una vez que la empresa haya ingresado a esa lista de empresas que han cumplido con las obligaciones laborales puedan acceder a créditos bancarios con una menor tasa de interés. Entonces el Estado lo que debería de hacer es también un análisis costo beneficio de cuanto me cuesta la informalidad y cuanto me ahorro en formalidad. Y nos hemos dado cuenta que la informalidad es el desastre en el Perú. Estamos como estamos por la informalidad. No pueden entregar bonos porque no hay formalidad. No pueden saber quienes son personas pobres, porque no hay formalidad. No saben cuanta gente vive en tal sitio, en tal sitio, si están hacinados porque no hay formalidad. El peruano es muy informal, el mercado es demasiado informal, porque es muy costoso. Entonces si el Estado logra cuantificar en dinero lo que le cuesta la informalidad, podría decir en un mercado digamos de las empresas, Gamarra, digamos. En Gamarra, la informalidad me está costando 30 millones, si yo genero incentivos a efectos de que las empresas se formalicen voy a ahorrar 30 millones. Entonces estos 30 millones que estoy ahorrando los agarro y se los doy a los bancos, para que estos 30 millones sirvan para garantizar los prestamos que hagan los comerciantes de digamos, el Virrey, la Zona Franca, esos sitios. Y al final las empresas, obtienen préstamos a tasas más bajas, pero solo aquellos que están en ese Registro. Entonces, al final el Estado no regala la plata, la idea no es regalar la plata, sino es ahorrar esta plata que estoy gastando absurdamente. Porque al fin y al cabo regalando dinero a los municipios o los alcaldes para que entreguen canastas va a generar que cosa, corrupción. Entonces mejor el dinero lo optimizo, saco la mejor utilidad, que es llevándolo a los préstamos. Y así genero que las empresas cumplan las normas y además inviertan más dinero en generar riqueza para la sociedad. Evidentemente hay que ver las mejores maneras no. Pero es un mecanismo, o sea vamos a los resultados.

- 7) Teniendo en cuenta el tema investigado de las políticas internas de hostigamiento sexual y su incidencia en los principios de debida diligencia corporativa en materia de derechos humanos y de transparencia del buen gobierno corporativo, ¿Qué recomendación o propuesta plantearía en materia de transparencia de acciones de la empresa sobre el hostigamiento sexual, en materia de prevención de riesgos legales asociados al hostigamiento sexual materializados en algún documento de gestión interna desde un enfoque de compliance o algún proyecto de ley en esta materia?

Mi idea sería que el proyecto de ley vaya enfocado a los resultados.

Análisis del principio de debida diligencia en derechos humanos en las políticas internas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de las empresas del Departamento de La Libertad, 2018-2021

Para mejorar la transparencia la idea sería incluirlo dentro del compliance para que sea visto como un tema macro sobre todo en los directorios o las gerencias de más alto nivel. Pero nuevamente no vamos a conseguir nada si es que no generamos los incentivos correctos para que puedan implementar los protocolos o estos documentos.

VI. FIRMAS

Especialista