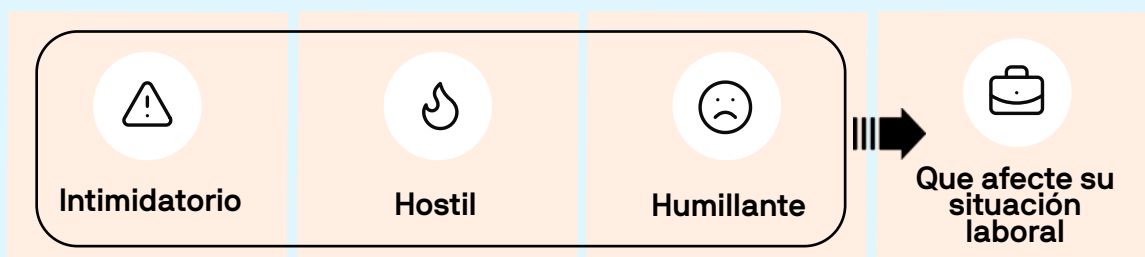


1. ¿Qué es el hostigamiento sexual laboral?

Es una forma de violencia que se manifiesta mediante conductas de naturaleza o connotación sexual o sexista **no deseadas** por la persona a quien se dirigen, capaces de generar un entorno:



No es necesario rechazo expreso ni que la conducta sea reiterada.

2. ¿Por qué el hostigamiento sexual puede convertirse en un riesgo para la salud mental en el trabajo?

Esta conducta puede generar un ambiente laboral intimidatorio, hostil o humillante, afectando el bienestar emocional de la persona afectada.



Por ello, constituye un factor de riesgo psicosocial que puede repercutir en:



Su desempeño laboral



Sus relaciones
interpersonales

3.

¿Qué medidas debe adoptar el empleador frente a una denuncia de hostigamiento sexual?

Debe dictar medidas de protección dentro de un plazo máximo de **3 días hábiles** desde recibida la denuncia. Entre ellas se encuentran:

- a. Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
- b. Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a.
- c. Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
- d. Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.
- e. Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima.

4.

¿El empleador está obligado a brindar canales de atención psicológica a favor de la persona hostigada?

Sí, en el plazo máximo de

1 día hábil

El empleador debe poner a disposición de la persona hostigada canales de atención psicológica, propios o externos, a fin de facilitar el acceso oportuno al apoyo que pueda requerir.



La atención es voluntaria



Debe brindarse respetando la confidencialidad y evitando revictimización



El informe que se emita como resultado de dicha atención solo puede utilizarse como medio probatorio si la persona atendida lo autoriza.

5.

¿No brindar canales de atención psicológica a favor de la persona hostigada puede generar sanción administrativa para el empleador?

Sí, puede ser sancionado con:

Una multa ascendente a
S/ 14,465.00

Por no iniciar el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, que comprende la puesta a disposición de canales de atención médica y psicológica.

6.

¿La afectación a la salud mental derivada del hostigamiento sexual puede generar una acción judicial indemnizatoria contra el empleador?

Sí, cuando incumple sus obligaciones de prevención, protección o actuación frente al hostigamiento sexual y causa o agrava una afectación a la salud mental del o la trabajadora.

La indemnización podría comprender:



Daño moral

Sufrimiento, angustia o afectación emocional generada o agravada como consecuencia del incumplimiento.



Daño emergente

Gastos de atención o tratamiento psicológico o psiquiátrico.



La responsabilidad dependerá de las circunstancias de cada caso y de que pueda acreditarse el incumplimiento de sus obligaciones, el daño ocasionado y su vinculación al incumplimiento.

Rosita
Muñoz
Asociada

rmu@prcp.com.pe

[Ver perfil](#)

Naila
Olivera
Asistente

nog@prcp.com.pe

[Ver perfil](#)

© 2026 Payet, Rey, Cauvi, Pérez Abogados

DERECHO CON PROPOSITO
30
1996 ~ 2026

Síguenos

