Día Internacional de la Mujer



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

Mañana se celebra el Día Internacional de la Mujer (antes Día Internacional de la Mujer Trabajadora), en el que se conmemora la lucha de la mujer por su participación, en pie de igualdad con el hombre, en la sociedad. Para este año la celebración de las Naciones Unidas es "por un mundo digital inclusivo: innovación y tecnología para la igualdad de género", y tiene por objetivo rendir homenaje a quienes luchan por una tecnología y educación transformadoras para mujeres y niñas, pues como la propia ONU lo señala, globalmente el 63% de las mujeres tiene acceso a internet frente al 69% de hombres, la brecha es significativa en países en vías de desarrollo. Añade el estudio de la ONU, efectuado en 51 países, que el 38% de las mujeres que participaron manifestó haber sufrido violencia en línea.

No perdamos de vista que el hostigamiento sexual en el trabajo, como forma de violencia, puede ocurrir en el marco del teletrabajo. La Defensoría del Pueblo sostuvo que, durante la pandemia del covid-19 se han presentado nuevas formas de hostigamiento sexual en el contexto del teletrabajo o trabajo remoto. Si bien las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) facilitan la ejecución de labores, y la mejor evidencia es el teletrabajo, no es menos cierto que pueden convertirse en instrumentos de afectación de derechos fundamentales de los trabajadores, como lo que ocurre con el hostigamiento sexual en el teletrabajo, en el que no se requiere de contacto físico para que una persona sea víctima de dicha forma de violencia.

Por ello, la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, dispone en su artículo 15 que la configuración y manifestaciones de hostigamiento sexual en el teletrabajo se sujetan a lo dispuesto en el Título I, Capítulo II, Concepto, Elementos y Manifestaciones del Hostigamiento Sexual, de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su reglamento, en lo que corresponda. Es más, si no lo señalara expresamente el marco legal se entendería aplicable, pues las conductas sexuales o sexistas no toleradas por la víctima pueden manifestarse, sin duda alguna, empleando las TIC.

El Decreto Supremo N° 002-2023-TR, Reglamento de la Ley del Teletrabajo señala que en el acuerdo para el cambio de modalidad de teletrabajo deberán incluirse las medidas de protección contra el hostigamiento sexual. Adicionalmente, se exige que el empleador capacite a su personal sobre la prevención del hostigamiento sexual en el teletrabajo. También deberá considerar al teletrabajo total o parcial como un ámbito laboral en el que podrán ocurrir situaciones de hostigamiento sexual, debiendo actuar de manera preventiva, mediante capacitaciones, difusión de buenas prácticas, generación de buzones de correo para recibir denuncias, instauración de un procedimiento de prevención y sanción que se adecúe al teletrabajo.

Lo importante es concienciar a los trabajadores y teletrabajadores sobre el respeto a sus compañeros de trabajo, así como instaurar un procedimiento de investigación y sanción ágil e imparcial a cargo del Comité de Intervención frente a actos de hostigamiento sexual.