

# Guía práctica sobre hostigamiento sexual

Preguntas y respuestas sobre el hostigamiento sexual



PERÚ

Ministerio  
de la Mujer  
y Desarrollo Social

## **MINISTERIO DE LA MUJER Y DESARROLLO SOCIAL**

Ministra de la Mujer y Desarrollo Social

**Virginia Borra Toledo**

Vice Ministra de la Mujer

**Ana María Mendieta Trefogli**

Directora General de la Mujer

**Silvia Quinteros Carlos**

Directora de la Dirección de Derechos y Ciudadanía de las Mujeres

**Soledad Cisneros Campoverde**

Directora Ejecutiva del Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual

**Milagros Ríos García**

### **Catalogación bibliográfica**

CENDOC MIMDES

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2011-07950

Tiraje: 1000 ejemplares

1era edición junio del 2011

Diseño gráfico

**Claudia Rospigliosi**

Corrección de estilo

**Mariana López Córdova**

**Johann Page Flores**

Elaboración:

**Marleny Sara Gómez Quispe** - Dirección de Derechos y Ciudadanía de las Mujeres

Revisión Técnica:

**Victoria Ponce del Castillo** - Dirección General de la Mujer

**Rita Rentería Ruíz** - Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual

Imprenta

Asociación Fondo de Investigadores y Editores - AFINED.

Calle Las Herramientas 1873. Cercado de Lima

Con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo - AECID

**Plan de Fortalecimiento de Capacidades**

Serie : Herramientas para Incorporar el enfoque de género en las Políticas Públicas.

Proyecto "Apoyo al MIMDES para la implementación del Plan Nacional de igualdad de Oportunidades y Plan Nacional contra la Violencia hacia la Mujer" MIMDES-AECID

# Guía práctica sobre hostigamiento sexual

**Preguntas y respuestas sobre el hostigamiento sexual**

# Índice

<b>Introducción</b> .....	<b>5</b>
<b>¿Qué es el hostigamiento sexual?</b> .....	<b>6</b>
1. ¿Qué es el hostigamiento sexual? .....	6
2. ¿Hostigamiento sexual o acoso sexual? .....	8
3. ¿Cuáles son las manifestaciones del hostigamiento sexual? .....	9
4. ¿Quiénes son las personas más afectadas por el hostigamiento sexual? .....	10
5. ¿Cuáles son los factores que inciden en esta problemática? .....	12
6. ¿Qué consecuencias acarrea el ser víctima de hostigamiento sexual? .....	13
7. ¿Por qué las víctimas no buscan ayuda? .....	15
8. ¿Cuáles son los mitos asociados al hostigamiento sexual? .....	17
9. ¿Cuándo determinado comportamiento se identifica como hostigamiento sexual? .....	18
<b>Marco jurídico de prevención y sanción del hostigamiento sexual</b> .....	<b>19</b>
10. ¿Qué marco jurídico ofrece protección a la persona afectada por hostigamiento sexual? .....	19
11. ¿Quiénes son los responsables institucionales de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual? .....	23
12. ¿Qué responsabilidad tienen las instituciones y los empleadores frente al hostigamiento sexual? .....	24
13. ¿Qué rol cumple el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social? .....	25
14. ¿Quién brinda seguimiento a las actividades de prevención y sanción del hostigamiento sexual? .....	26
<b>Ejerciendo derechos</b> .....	<b>27</b>
15. ¿Dónde se presenta la queja administrativa por hostigamiento sexual? .....	27
16. ¿Cuáles son los requisitos de la queja? .....	28
17. ¿Qué medios probatorios se pueden presentar? .....	29
18. ¿Qué tipo de medidas cautelares protegen a la víctima de hostigamiento sexual? .....	30
19. ¿Cuáles son los plazos del Procedimiento General Único por quejas de hostigamiento sexual? .....	31
20. ¿Cuáles son las sanciones por hostigamiento sexual? .....	32
<b>Bibliografía</b> .....	<b>34</b>

# Introducción

Todas las personas tienen derecho a conocer cuáles son los mecanismos que las protegen de abusos y privaciones y que les permitan disfrutar de su dignidad como seres humanos y las medidas que garanticen la absoluta inviolabilidad de los derechos humanos. El hostigamiento sexual es una de las tantas formas de violencia y discriminación que existen en nuestra sociedad.

El hostigamiento sexual es una conducta física o verbal de naturaleza sexual, rechazada y reiterativa que se da entre personas en condiciones de autoridad con prescindencia de ella, que afecta los derechos fundamentales de las personas afectadas. Entre ellos podemos señalar, el derecho a la integridad personal, a la libertad, al libre desarrollo y bienestar; al trabajo, a la igualdad y no discriminación, a gozar de un ambiente equilibrado y adecuado para un desarrollo pleno.

Las víctimas de hostigamiento sexual atraviesan situaciones dolorosas, de humillación e intimidación. Además, en ocasiones no han sido conscientes ni siquiera de la transgresión; otras veces, se ha banalizado el tema. Las consecuencias de ello han sido situaciones de tensión y violencia que afectan tanto a personas adultas como a niñas y niños, a trabajadores/as del sector público y privado, y personal que no tiene relación de sujeción regulada por el derecho laboral, así como a miembros de las instituciones militares y policiales.

Las cifras oficiales sobre denuncias en esta materia -pese al subregistro- evidencian que el hostigamiento sexual es ejercido mayoritariamente contra las mujeres. Estas son las más expuestas en un contexto de situaciones de

privilegio y abuso de poder por parte de sus agresores y ello impide una convivencia con libertad, respeto y solidaridad. Estos hechos forman parte de la violencia de género, porque expresan las relaciones asimétricas de poder entre los sexos.

Desde esta perspectiva, el Estado peruano en el marco de las políticas nacionales de género tiene la obligación de garantizar el respeto a la dignidad humana, adoptando medidas que garanticen la igualdad y oportunidades entre hombres y mujeres, conducentes a una vida libre de violencia en todo ámbito. Allí radica la importancia de contar con información sobre las políticas en torno al hostigamiento sexual y la Ley N° 27942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, así como el reglamento N° 010-2003-MIMDES.

Esta guía está dirigida a todos los funcionarios, funcionarias y personal de todos los ámbitos del Estado y tiene como objetivo ayudar a conocer y comprender este problema, muchas veces invisibilizado e ignorado, brindando información sobre los conceptos fundamentales y el marco jurídico de protección frente al hostigamiento sexual.

A través de 20 preguntas y respuestas se busca promover una cultura organizacional basada en los valores de respeto, la solidaridad, y la generación de ambientes inclusivos en los que prevalezca la igualdad entre los géneros, y permitan el desarrollo humano pleno para todos y todas. De esta forma, se espera contribuir a erradicar el silencio ante estas conductas que vulneran los derechos humanos y la dignidad de las personas.

## ¿Qué es el hostigamiento sexual?

En el Perú se entiende por hostigamiento sexual la **conducta física o verbal reiterada, de naturaleza sexual no deseada o rechazada, que afecta la dignidad así como los derechos fundamentales de la persona agraviada**. Esta definición no hace distinción de sexo por lo que podría presentarse el hostigamiento de un hombre hacia una mujer o viceversa, así como también entre personas del mismo sexo. Además, marca la diferencia con la experiencia humana del cortejo romántico o la interacción social aceptable.

**El hostigamiento sexual** se produce en un contexto de relaciones de autoridad o dependencia, pero también con prescindencia de jerarquías<sup>1</sup>. Además, nuestra legislación lo regula también para ámbitos ajenos al laboral, como por ejemplo el educativo.

### Se consideran dos modalidades de hostigamiento sexual:

**El hostigamiento sexual típico o por chantaje:** es la figura más común del hostigamiento sexual, en la que el agresor/a se aprovecha de su posición de autoridad o jerarquía, o cualquier situación ventajosa en contra de otra(s) persona(s), que rechaza esta conducta por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales.

**El hostigamiento sexual ambiental:** situación en la que se da la conducta con prescindencia de la posición de autoridad, jerarquía o cualquier situación ventajosa, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.

El hostigamiento sexual no afecta solo a mujeres y hombres adultos, también afecta a las y los niños y adolescentes<sup>2</sup>. La agresión es considerada de mucha gravedad cuando recae sobre estos últimos, sea cual fuera la manifestación de hostigamiento sexual que se practique contra ellos/as.

1. Ley N° 29430 que modifica la Ley N° 27942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento sexual. Artículo 4°. Conceptos.

2. Ley N° 27337, artículo 18°. Código de Niños y Adolescentes.

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.

La violencia de género se define como cualquier violencia ejercida contra una persona en función de su género sea hombre o mujer, tanto en el ámbito público como en el privado<sup>3</sup>. Las mujeres suelen ser las víctimas principales de tal violencia, debido a la situación de desigualdad y discriminación en la que viven.

La discriminación contra la mujer es definida en el artículo 1º de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer – conocida por sus siglas en inglés como “CEDAW”- como:

“... toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.



3. [www.cim.org.mx](http://www.cim.org.mx)

## 2

## ¿Hostigamiento sexual o acoso sexual?

El Sistema de Naciones Unidas representado por la Organización Internacional del Trabajo establece que acoso sexual “es una conducta de naturaleza sexual y toda otra conducta basada en el sexo que afecte la dignidad de mujeres y hombres, que resulta ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe”.

En este sentido, la Conferencia Internacional del Trabajo (1985) reconoció que el acoso sexual deteriora las condiciones de trabajo y las perspectivas de empleo y promoción para quienes lo sufren, y aboga por la incorporación de medidas para combatirlo en las políticas de promoción de igualdad. Es por ello que considera que el acoso sexual afecta la salud y seguridad en el trabajo y que es una condición inaceptable, así como una forma de violencia que se ejerce en contra de las trabajadoras.

En otros países se utilizan los términos acoso, chantaje sexual, faltamiento sexual o intimidad no bienvenida. En el Perú, las y los legisladores en esta materia<sup>4</sup> han optado por denominarla hostigamiento sexual. La norma la previene y sanciona tanto en los centros de trabajo públicos y privados, cualquiera sea el régimen laboral de las personas involucradas, o incluso ante su inexistencia, como es el caso de los/as voluntarios. Las instituciones educativas de todos los niveles e instituciones militares y policiales también son ámbitos para su aplicación.

4. Ley 27942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Artículo 4º. Concepto.

## 3

## ¿Cuáles son las manifestaciones del hostigamiento sexual?

El hostigamiento sexual se expresa a través de las siguientes conductas del hostigador<sup>5</sup>:

- a.** Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales. Por ejemplo, oportunidades en el trabajo o en los estudios.
- 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. Por ejemplo, amenaza de pérdida de oportunidad laboral o de estudio.
- c.** Uso de términos de naturaleza o connotación sexual 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. Por ejemplo, exhibición de imágenes o material impreso pornográfico o gestos sexuales que evidencien que la o el hostigado es un objeto sexual y no una persona.
- d.** Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima. Por ejemplo, contacto físico no deseado como palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de la otra persona.
- e.** Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas. Por ejemplo, insultos que estén relacionados con el sexo, comentarios sobre el aspecto de la vestimenta, el cuerpo o la sexualidad de la persona hostigada.

5. Ley N° 27942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. 27 de febrero de 2003. Reglamento DS 010-2003-MIMDES de la Ley 27942. Ley N° 29430 que modifica la Ley 27942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. 27 de octubre de 2009.

## 4

## ¿Quiénes son las personas más afectadas por el hostigamiento sexual?

Estudios en distintos países demuestran que las personas más afectadas son, en primer lugar, las mujeres jóvenes, como consecuencia de la vulnerabilidad propia de la inexperiencia, la falta de conocimientos legales y timidez, entre otros factores<sup>6</sup>.

Otro estudio confirmó que las mujeres son principalmente las víctimas, sin tener en cuenta su edad, si son solteras o casadas, o su apariencia física ni antecedentes profesionales. Asimismo, identificaron que los grupos de alto riesgo eran las mujeres jóvenes menores de 30 años y las no casadas, viudas, divorciadas o separadas, especialmente en situación de subordinación (...)<sup>7</sup>.

En Australia, la mayor cantidad de denuncias por acoso sexual provenían de mujeres:

- a.** Que trabajan en empleos no regulados, sobre todo en comercios minoristas del sector informal de la economía.
- b.** Que desempeñaron funciones en las que los factores de selección habían sido su atractivo personal, tales como secretarías, recepcionistas, meseras o despachadoras de bebidas.
- c.** Las inmigrantes que trabajan en la industria, en casas particulares (trabajo doméstico), o en el mantenimiento y elaboración de alimentos.

Un estudio peruano<sup>8</sup> señaló que el hostigamiento sexual es un fenómeno que pertenece al mundo del silencio y del miedo, porque constituye una amenaza siempre latente y solapada a la estabilidad del empleo y a la reputación de las mujeres que han sido agredidas sexualmente.

6. Solís García, María Eugenia. Acciones para eliminar el acoso sexual en el trabajo. Guatemala: OIT. 2001. p.10/32

7. Ídem.

8. Balta Varillas, José. Acoso Sexual en las relaciones laborales privadas. Lima: ARA Editores. 2005.

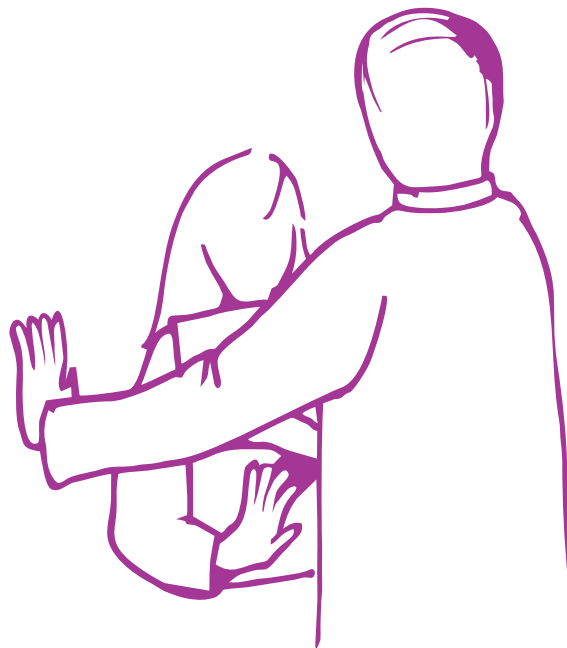
La Relatora Especial sobre la Violencia Contra la Mujer<sup>9</sup> ha señalado que “es un ataque personal contra la mente y el cuerpo de la mujer, que provoca temor y viola el derecho de la mujer a su integridad corporal, su educación y su libertad de movimiento. Se utiliza como un poderoso mecanismo de control e intimidación mediante el cual se mantiene la condición social subordinada de la mujer. Afectando directamente la autosuficiencia de la mujer y perturbando su capacidad de ganarse la vida”<sup>10</sup>.

La Comisión de Atención de Denuncias y Reclamos (CADER) del Ministerio de Educación recibió en el primer trimestre del año 2007 un total de 77 denuncias de violación y hostigamiento sexual cometidas por maestros en contra de su alumnado. Según lo reportado por la Oficina de Apoyo a la Administración de la Educación del Ministerio de Educación son 21 las sanciones disciplinarias recaídas en docentes por hostigamiento sexual en el año 2007, y 17 en el año 2008 solo en Lima<sup>11</sup>.

El Ministerio del Interior informa también que durante el año 2009 se interpusieron 3,399 quejas por hostigamiento sexual, todas presentadas por mujeres<sup>12</sup>. Las cifras estadísticas reportadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo señalan que se han atendido 791 casos de hostigamiento sexual en los servicios de Defensa y Asesoría Legal del MTPE, durante los años 2006-2010<sup>13</sup>.

Cisneros<sup>14</sup> señala que “hay sectores con alto riesgo frente al hostigamiento sexual como niños y niñas y las

trabajadoras del hogar. Según el estudio Detrás del Mandil, realizado por el Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual del MIMDES, el 70% de quejas frente a los empleadores reseñadas por las trabajadoras del hogar menores de 18 años son sobre hostigamiento sexual”. Desde esa perspectiva debe enfatizarse que las mujeres son en su mayoría víctimas del hostigamiento sexual a diferencia de los hombres de similares características etarias o sociales.



9. Cit. En Protección de los Derechos Humanos de la Mujer. Estándares Internacionales. Lima: Comisión Andina de Juristas. 2000, p. 60.

10. Comisión Andina de Juristas. Protección de los Derechos Humanos de la Mujer. Estándares Internacionales. Lima, 2000, p.60-61.

11. Comprende a las 07 Unidades de Gestión Educativa Local, Lima Metropolitana, Lima Provincias y Callao.

12. Tercer Informe. El Cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades. Avances entre Mujeres y Hombres Período 2009.

13. Extraído del Plan Nacional Contra la Violencia Familiar 2009-2015. Cuadro No 09.MTPE- Direcciones regionales, zonas de trabajo. Elaboración: Oficina de estadística e informática/oficina de estadística y el reporte realizado por el MTPE/Of. de Estadística e Informática/Of. de Estadística. Anuario estadístico 2009 y preliminar para publicación del Anuario 2010.

14. Cisneros, Soledad. Las Políticas Públicas de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y la Equidad de Género. La Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Material de Lectura. Lima: MIMDES, 2008, p. 116-117.

## 5

## ¿Cuáles son los factores que inciden en esta problemática?

El hostigamiento sexual no ocurre de manera aislada. Existen factores individuales y socio-culturales que aumentan el riesgo de que alguien sea hostigado o de que hostigue a otra persona. Por ejemplo:

### En el individuo

- a. En el hostigador se observan los patrones característicos de la masculinidad hegemónica. Es decir, comportamiento machista como expresión de un patrón de masculinidad tradicional que agrede a las mujeres con tocamientos o frases de connotación sexual.
- b. En la persona hostigada confluyen patrones de feminidad tradicional. Comportamiento no asertivo y no empoderado que le impide rechazar los avances del hostigador por temor a perder la oportunidad de empleo o de los estudios debido al escaso conocimiento de sus derechos y de su baja autoestima.

### En la sociedad

- c. Naturalización en el imaginario socio-cultural de las relaciones asimétricas de poder entre hombres y mujeres, así como aceptación de la subordinación femenina a su par masculino en ideas y valores discriminatorios hacia la mujer, además de su tolerancia a la violencia de género.
- d. Entorno cercano a la víctima de hostigamiento sexual –conformado por compañeros de trabajo o de estudios- que tienen actitudes negativas hacia las víctimas y las culpan, motivando una presión que apunta a que los hechos no sean denunciados. Este escenario suele estar marcado por el poder del hostigador y la falta de credibilidad de las víctimas.
- e. Escaso conocimiento y cumplimiento insuficiente de las políticas y normas legales sobre hostigamiento sexual.

## 6

## ¿Qué consecuencias acarrea el ser víctima de hostigamiento sexual?

Esta forma de violencia de género trae consigo consecuencias que pueden prolongarse a lo largo de la vida de la persona víctima de hostigamiento sexual.

### A nivel individual

El hostigamiento sexual imposibilita trabajar en un ambiente sano y digno, de contar con estabilidad económica, y afecta la calidad de vida de la persona. Entre los efectos físicos más saltantes está la somatización del conflicto evidente en crisis de nervios, llanto y sollozos, sudor de manos, temblor, náuseas, insomnio, ansiedad e irritabilidad. A nivel psicológico, interfiere en la capacidad de prestar atención, origina la pérdida de interés en las labores y un deseo de cambio de lugar de trabajo, socava la autoestima, genera sentimientos de culpa, de humillación y un estado de permanente tensión emocional.

#### Efectos individuales del hostigamiento sexual

<b>Salud</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Física:</b> dolor de cabeza, trastornos gastro-intestinales, tensión muscular, alergias</li> <li>• <b>Psicológica:</b> depresión, ansiedad, angustia, agresividad, insomnio, enfermedad psicosomática, baja autoestima</li> </ul>
<b>Familia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Relaciones interpersonales:</b> mala comunicación, tensión, irritabilidad</li> <li>• <b>Calidad de vida:</b> pérdida de calidad de vida por pérdida de trabajo</li> </ul>
<b>Laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Desarrollo personal:</b> discriminación, segregación ocupacional, disminución de la productividad y calidad del trabajo</li> <li>• <b>Desarrollo económico:</b> pérdida de seguridad social, disminución de calidad de vida</li> </ul>
<b>Derechos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Derechos Humanos</b></li> <li>• <b>Derechos Laborales</b></li> <li>• <b>Derechos Sexuales</b></li> </ul>

Fuente: La Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Módulo de Asistencia Técnica para el abordaje desde la perspectiva de género. MIMDES. Lima, 2008, p. 74-75.

## A nivel social

El hostigamiento sexual promueve patrones culturales discriminatorios fomentando la desvalorización de lo femenino e impidiendo su participación en espacios considerados masculinos. Incrementa el ausentismo laboral, el despido o la renuncia al trabajo de las víctimas de hostigamiento sexual. Actúa como un mecanismo de control que refuerza la sumisión de una de las partes, fundamentalmente la de las mujeres, con efectos importantes en el crecimiento económico y el desarrollo personal femenino.

El hostigamiento sexual además tiene efectos comunitarios e institucionales que a continuación se muestran:

Ámbito	Efectos comunitarios e institucionales
<b>Derechos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento de la violencia de género, violencia laboral, discriminación en el empleo, pérdida de adquisición de capital humano, segregación ocupacional</li> </ul>
<b>Salud laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contaminación del clima laboral</li> <li>• Mala comunicación</li> </ul>
<b>Seguridad e higiene</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Riesgo de pérdida de trabajo</li> <li>• Alteración de la disciplina</li> <li>• Incremento de accidentes en el lugar de trabajo y en el trayecto</li> </ul>
<b>Económico</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disminución de la competitividad y de la productividad</li> <li>• Alta rotación de los recursos humanos</li> <li>• Ausentismo</li> <li>• Gastos por procedimientos administrativos e indemnizaciones</li> </ul>
<b>Responsabilidad social</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desatención de la salud física y emocional del personal</li> <li>• Violación de derechos</li> <li>• Deterioro de las relaciones laborales</li> <li>• Impacto negativo en la comunidad</li> <li>• Incumplimiento de las condiciones para la mejora de la calidad laboral y de vida</li> </ul>

## 7

## ¿Por qué las víctimas no buscan ayuda?

El hostigamiento sexual fortalece psicológicamente los estereotipos socioculturales de género, así como las relaciones de poder asimétrico entre los sexos, especialmente la subordinación femenina. Los estudios han demostrado que la mayoría de víctimas de hostigamiento sexual son mujeres.

Muchas personas víctimas de hostigamiento sexual no saben cómo afrontarlo. Debido a ello se encuentran emocionalmente desbordadas por la ansiedad, el temor, la rabia y la culpa porque constatan la destrucción de su marco de referencia habitual ya sea en el ámbito laboral como en el educativo. Esta situación reduce su productividad y afecta su vida afectiva, al producirle serias consecuencias psicológicas, psicosomáticas y sociales. Las o los hostigados suelen tener baja autoestima, negación defensiva ante el acoso e ingenuidad en relación con el comportamiento del hostigador<sup>15</sup>.



15. Manual de Asistencia Técnica en Políticas de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Op. Cit. p.10.

## Barreras, temores y creencias de las personas víctimas de hostigamiento sexual

<b>Temor a hablar de lo ocurrido</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La sexualidad humana sigue siendo un tema tabú del que no se quiere hablar ni reflexionar.</li> </ul>
<b>A ser victimizada</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Por negligencia, indiferencia, torpeza del encargado de recibir la demanda o denuncia.</li> </ul>
<b>A la crítica de los compañeros de trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presión de sus superiores y compañeros(as) de trabajo por presentar la queja interna o denuncia judicial.</li> </ul>
<b>Desconocimiento de derechos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desconocimiento o inciertas referencias de los procedimientos a seguir.</li> </ul>
<b>A no encontrar medios probatorios</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dificultades probatorias y eventual costo alto de los trámites ulteriores.</li> </ul>
<b>Desconfianza</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desconfianza en los mecanismos por desconocimiento o desprestigio de estos.</li> </ul>
<b>La no confidencialidad ni reserva del hecho</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Publicidad de los sucesos.</li> </ul>
<b>La mala interpretación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Haber interpretado mal los hechos ocurridos.</li> </ul>
<b>Culpabilidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se sienten culpables y se preguntan si no propiciaron ellas el hostigamiento sexual por la forma amable de relacionarse o por la vestimenta, actitudes, etc.</li> </ul>
<b>La incomprensión del hecho</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No haber comprendido o interpretado erróneamente el límite de la tolerancia entre la torpeza y el hostigamiento sexual.</li> </ul>
<b>La relación con el hostigador sexual</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Precisar la situación actual cuando hubo alguna relación anterior con el hostigador.</li> </ul>
<b>El temor a las represalias</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A las represalias abiertas o encubiertas.</li> </ul>
<b>Pérdida de oportunidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pérdida de condiciones laborales, obstáculos futuros para ascensos o el despido.</li> </ul>
<b>Pérdida de derechos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Negación, peligro, afectación o pérdida de derechos adquiridos o en expectativa.</li> </ul>

Fuente: La Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Módulo de Asistencia Técnica para el abordaje desde la perspectiva de género. Lima: MIMDES, 2008, p. 75.

La ENDES - 2009 indagó entre las mujeres si alguna vez habían experimentado violencia sexual. Se detalla a continuación las razones más fuertes aludidas por ellas para no buscar ayuda.

Se desprende del estudio, que los sentimientos que más afectan a las víctimas de hostigamiento sexual son la desconfianza, culpabilidad, vergüenza, temor a las represalias y desconocimiento de sus derechos.

Fuente: ENDES Continua, 2009. INEI. Lima, 2010

<b>Vergüenza, humillación</b>	17,4%
<b>No sabe dónde ir</b>	12,4%
<b>Se autoinculpa</b>	6,1%
<b>Son cosas de la vida</b>	2,5%
<b>Miedo a más agresión</b>	10,4%
<b>De nada sirve</b>	2,5%
<b>No quiere hacerle daño</b>	7,0%
<b>Otros</b>	2,0%

## 8

## ¿Cuáles son los mitos asociados al hostigamiento sexual?

Existe una serie de mitos alrededor de esta problemática que ocultan, perpetúan y obstaculizan la adecuada atención del problema. Estos mitos afectan tanto a la víctima de las agresiones como al contexto social (vecinos/as, amigos, familia) que en ocasiones no apoya a la víctima, justifica la agresión e incluso pone en duda su inocencia. Algunos ejemplos de frases<sup>16</sup> que se utilizan son:

- a.** Las mujeres hacen cargos falsos de hostigamiento sexual. Falso, lo que ocurre es que todavía existe tolerancia social frente al hostigamiento sexual, ya que se consideran conductas naturalmente masculinas y machistas.
- b.** Solo los jefes pueden hostigar en el trabajo. Falso, también puede haber hostigamiento sexual de parte de los pares, colegas, compañeros/as de estudios o de trabajo.
- c.** Los hombres poseen un irrefrenable instinto sexual. Falso, la sexualidad humana no es exclusiva de los varones; los patrones de masculinidad tradicional o machista magnifican su líbido.
- d.** Las mujeres tienen la culpa de ser acosadas por ser provocadoras. Falso, pues los varones cosifican a las mujeres como objeto sexual de sus fantasías.
- e.** Es normal que los hombres hagan bromas con contenido sexual en público. Falso. Es parte de la violencia de género sustentada en relaciones asimétricas de poder entre hombres y mujeres.
- f.** Las conductas sancionadas por la ley son las acciones, por lo tanto las miradas o comentarios no constituyen violación a los derechos. Falso. Toda conducta de naturaleza sexual no bienvenida y rechazada es hostigamiento sexual.
- g.** Un subordinado/a debe soportar cualquier cosa de su superior/a: es parte de su condición. Falso. El respeto a la dignidad humana es clave para relaciones armoniosas entre las personas.

16. La Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Módulo de Asistencia Técnica para el abordaje desde la perspectiva de género. Lima: MIMDES, 2008.

## 9

## ¿Cuándo determinado comportamiento se identifica como hostigamiento sexual?<sup>17</sup>

Debe presentarse alguno de los elementos siguientes:

- El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual es la condición a través de la cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole.
- El rechazo a los actos de hostigamiento sexual genera que se tomen decisiones que afectan a la víctima en cuanto a su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole.
- La conducta del hostigador, sea explícita o implícita, que afecta el trabajo de una persona, al interferir en su rendimiento laboral creando un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo.



17. N° 29430 que modifica la Ley N° 27942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Artículo 5°.

## ¿Qué marco jurídico ofrece protección a la persona afectada por hostigamiento sexual?

### Marco internacional

El Sistema de Naciones Unidas ha emitido un conjunto de instrumentos internacionales<sup>18</sup>, tales como la Declaración de los Derechos Humanos, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém do Pará en el que establecen que el acoso/hostigamiento sexual es una forma de violencia de género que atenta contra los derechos de la mujer; la Recomendación General N° 19 de la CEDAW, que señala en su numeral 18: “El hostigamiento sexual incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil”; otro documento es el Convenio 111 de la OIT sobre Discriminación en el Empleo y la Ocupación (1958), el cual forma parte de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo acordado en forma unánime por la comunidad internacional y el conjunto de los actores laborales en 1998.

El hostigamiento sexual afecta la dignidad humana, discrimina por sexo y excluye a las mujeres de su participación en los ámbitos públicos impidiendo su acceso a oportunidades de trabajo y estudio.

La norma internacional ha solicitado a los Estados miembros que incluyan en sus informes datos sobre el hostigamiento sexual, así como sobre las medidas adoptadas para proteger

18. El Estado peruano es Estado miembro del Sistema de Naciones Unidas. En esa condición, el poder ejecutivo y el poder legislativo han suscrito y refrendado respectivamente el carácter vinculante de estos tratados internacionales. En caso de incumplimiento de los acuerdos, el Estado peruano puede ser denunciado ante las Cortes Internacionales. Los mecanismos internacionales de protección a los derechos de las mujeres han establecido que los Estados deben actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer. El HS forma parte de esta modalidad de violencia.

a la mujer, las que pueden ser:

- a. **Medidas jurídicas eficaces**, que incluyan sanciones penales y/o administrativas, recursos civiles y disposiciones de protección contra las represalias y de indemnización para proteger a la mujer contra todo tipo de violencia de género, entre ellas el hostigamiento sexual.
- b. **Medidas preventivas**, que incluyan programas de información pública y de educación para modificar las actitudes relativas a las funciones y la condición del hombre y la mujer.

## Marco nacional

El Estado peruano ha estandarizado la legislación nacional con la norma internacional. Así, tenemos que la Constitución Política (1993)<sup>19</sup> recoge la importancia de la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad como el fin supremo de la sociedad y del Estado. También sostiene que toda persona (...) tiene derecho a su integridad moral, psíquica y física así como a su libre desarrollo personal.

Se señala claramente que el trabajo es un deber y un derecho, base del bienestar social y un medio de realización de la persona. Asimismo, enfatiza que en toda relación laboral se deben respetar los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos en la Constitución y la ley. También establece que en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma, la

interpretación debe ser favorable al trabajador (a). La Constitución Política proporciona los fundamentos para las políticas de género incluidas las referidas particularmente a hostigamiento sexual.

Un comentario especial merece la incorporación de la Ley N° 29430, que modifica la Ley N° 27942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, porque alinea a nuestro país con la tendencia internacional de ampliar la figura del chantaje sexual típico a la del hostigamiento sexual ambiental. Ambas normas legislativas junto con el Reglamento se enriquecen mutuamente para fines de la prevención y sanción del hostigamiento entre los sexos.

## Políticas públicas de género en hostigamiento sexual

El Estado peruano ha formulado la Ley N° 28983 de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. Esta enfatiza la adopción de las medidas necesarias que permitan erradicar todas las formas de discriminación por sexo. Por ejemplo, garantizando el derecho a un trabajo productivo ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, que incluye la protección frente al hostigamiento sexual.

Desde esa perspectiva, la Ley N° 27942<sup>20</sup>, su Reglamento Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES<sup>21</sup> y la Ley N° 29430<sup>22</sup>, que modifica la Ley N° 27942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, norman como bien jurídico la dignidad de la persona humana y protegen a las personas hostigadas en los ámbitos laborales públicos y privados, así como a las trabajadoras del hogar; en

19. Constitución Política del Perú (1993) artículo 1º, artículo 2º (inciso 1), artículo 22º y artículo 26º.

20. Ley N° 27942 de Prevención y Hostigamiento Sexual. Lima, 27 de febrero de 2003.

21. Reglamento de la Ley N° 27942. Decreto Supremo 010-2003-MIMDES. Lima, 26 de noviembre de 2003.

22. Ley N° 29430 que Modifica la Ley N° 27942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Artículos 1º, 4º, 5º, 6º, 7º y 8º. Lima, 07 de noviembre de 2009.

los ámbitos educativos básicos, pre universitarios y universitarios; y en las instituciones policiales y militares.

Asimismo se extiende a las relaciones de sujeción no reguladas por el Derecho Laboral. Debe destacarse que, además de definir el hostigamiento sexual y sus manifestaciones, establecen los procedimientos de queja

y/o denuncia, sanciones, así como las responsabilidades de prevención del empleador en esta materia y de instituciones como el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, el Ministerio de Educación y la Presidencia del Consejo de Ministros.

Los principios de intervención de la legislación en hostigamiento sexual son los siguientes:



Fuente: La Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Módulo de Asistencia Técnica para el abordaje desde la perspectiva de género. Lima: MIMDES, 2008, p. 79.

La norma señala explícitamente que los principios en los que se basa son los siguientes:

**a. Dignidad y defensa de la persona humana**

El fin supremo del Estado y la sociedad es proteger la dignidad de la persona humana.

**b. Ambiente saludable y armonioso**

Es obligación del Estado proteger la salud y el desarrollo libre de la personalidad en ambientes sanos y seguros.

**c. Igualdad de oportunidades sin discriminación**

Toda persona tiene derecho a ser tratada de forma igual y con respeto dentro de su ámbito laboral y educativo.

**d. Confidencialidad**

Los procedimientos regulados por la Ley y el Reglamento deben preservar la reserva y la confidencialidad.

**e. Debido proceso**

Tanto el hostigador como la o el hostigado deben gozar de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso.

**f. Integralidad**

El hostigamiento sexual debe analizarse desde una perspectiva social, psicológica y de género.

**El cuadro ilustra los ámbitos de intervención así como las personas sujetas a las Leyes de Hostigamiento Sexual:**

<b>Ámbito institucional de aplicación de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual del Perú</b>	<b>Identifica las personas previstas en las normas jurídicas Ley N° 27942. Reglamento Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES. Ley N° 29430 que modifica la Ley N° 27942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.</b>
<b>Centros de trabajo públicos y privados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trabajadores o empleadores, al personal de dirección o de confianza, al titular, asociado, director, accionista o socio de la empresa o institución; asimismo, a los funcionarios o servidores públicos cualquiera sea su régimen laboral. Trabajadoras del hogar.</li> </ul>
<b>Instituciones educativas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promotores, organizadores, asesores, directores, profesores, personal administrativo, auxiliar o de servicios de los centros y programas educativos, institutos superiores, sean públicos o privados, comunales, cooperativas, parroquiales u otros, cualquiera sea su régimen o forma legal.</li> </ul>
<b>Instituciones policiales y militares</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personal policial y militar, al personal civil que trabaja dentro de dichas instituciones, al personal de servicio o auxiliar y a los terceros que prestan servicios para tales entidades bajo el ámbito del Código Civil o de Contrataciones y Adquisiciones del Estado.</li> </ul>
<b>Relaciones de sujeción no reguladas por el derecho laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prestación de servicios sujetos al Código Civil, aprendices del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI), Programa de Capacitación para el trabajo, el acceso a centros de educación superior y otras modalidades similares.</li> </ul>

## 11

## ¿Quiénes son los responsables institucionales de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual?

Los responsables institucionales<sup>23</sup> de la prevención y sanción del hostigamiento sexual son:

### Responsables de implementar las políticas de prevención y sanción del hostigamiento sexual

Institución o Centro Laboral		Responsables
<b>Centros de trabajo públicos y privados</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Oficina de Recursos Humanos de cada Sector o quien haga sus veces.</li> </ul>
<b>Instituciones educativas</b>	<b>Ministerio de Educación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Oficinas del personal del organismo central y órganos intermedios en coordinación con las oficinas encargadas de la tutoría, prevención y atención integral.</li> </ul>
	<b>Universidades</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rectores de cada universidad en forma conjunta con los decanos</li> </ul>
<b>Instituciones militares</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Direcciones o Comandos de Personal, Direcciones o Comandos de Instrucción y Doctrina, Directores, Jefes o Comandantes de todos los niveles.</li> </ul>
<b>Policía Nacional del Perú</b>	<b>Órganos policiales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dirección General de Instrucción y Doctrina Policial y de la Policía.</li> </ul>
	<b>Órganos no policiales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Oficina de Comunicación Social del Ministerio del Interior.</li> </ul>
<b>Relaciones no reguladas por el derecho laboral. Trabajadoras del hogar y personas comprendidas en el numeral 4 del artículo 2.</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>MIMDES en coordinación con la Dirección General de la Mujer.</li> </ul>

Fuente: La Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Módulo de Asistencia Técnica para el abordaje desde la perspectiva de género. Lima: MIMDES, 2008, p. 80.

23. De acuerdo a lo señalado en las leyes de Hostigamiento Sexual y en su Reglamento.

## 12

## ¿Qué responsabilidad tienen las instituciones y los empleadores frente al hostigamiento sexual?

Las instituciones y los empleadores tienen responsabilidad directa en la construcción y preservación de ambientes saludables para las relaciones interpersonales armoniosas entre mujeres y hombres. Los siguientes elementos promueven una cultura organizacional fundada en valores de respeto a la dignidad humana:

### Responsabilidad administrativa de la institución/empleador

- a. Capacitar a las y los trabajadores sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual, tanto en el centro laboral como en el centro educativo.
- b. Establecer el procedimiento preventivo interno que permita al trabajador(a) interponer una queja en caso de que sea víctima de hostigamiento sexual, la misma que deberá cumplir con las características señaladas en el Reglamento de la Ley 27942. Este procedimiento deberá ser puesto en conocimiento de las y los trabajadores, colocando en lugares visibles del centro de trabajo y de estudios información sobre el procedimiento para denunciar y sancionar el hostigamiento sexual.
- c. 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.
- d. Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como al Ministerio de Educación, los casos de hostigamiento sexual y el resultado de las investigaciones efectuadas.

### Corresponsabilidad de la institución/empleador con el caso de hostigamiento sexual

En el Perú, las normas señalan la corresponsabilidad del empleador si no se atiende la queja por hostigamiento sexual. Ello está previsto en el Reglamento de la Ley General de Inspecciones aprobado mediante Decreto Supremo 019-2006-TR. Art. 25, 25.14.

## 13

## ¿Qué rol cumple el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social?

El Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social es el órgano rector en las políticas de igualdad de oportunidades entre varones y mujeres. Entre sus funciones se encuentran las de supervisar y evaluar normas, políticas, planes, programas y proyectos vinculados a su competencia.

Además, en el marco legal de las políticas de género<sup>24</sup>, se dispone la intervención del sector como el ente coordinador de acciones que coadyuven a su cumplimiento; asimismo, se establece que las campañas de difusión en materia de hostigamiento sexual serán compartidas con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Ministerio de Educación.

Así también, la norma especifica que, tratándose de trabajadores y trabajadoras del hogar y personas intervinientes en las relaciones de sujeción no reguladas por el derecho laboral, será el MIMDES el responsable de la prevención y difusión.

24. Vigente desde el año 2007. Ley N° 28983 de igualdad de oportunidades entre mujeres y varones. Artículo 6 inciso F y artículo 9.

## 14

## ¿Quién brinda seguimiento a las actividades de prevención y sanción del hostigamiento sexual?

La Presidencia del Consejo de Ministros brinda seguimiento y monitoreo a la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el ámbito institucional del sector público a nivel nacional, mientras que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo lo hace en el ámbito institucional del sector privado.



## ¿Dónde se presenta la queja administrativa por hostigamiento sexual?

La queja administrativa por hostigamiento sexual se presenta de manera verbal o por escrito:

- **En caso de un centro laboral público o privado** se presenta ante las oficinas de Recursos Humanos o Jefatura de Personal.
- **En caso de un centro educativo**, ante el Director, Decano o Rector, según quien sea el hostigador.
- **En caso de las instituciones militares y policiales**, ante su inmediato superior; si este fuera el hostigador, ante el superior de mayor jerarquía.
- **En el caso de las trabajadoras del hogar**, ante la Inspección de Trabajo.

Los Centros de Emergencia Mujer del MIMDES ofrecen asesoría legal, psicológica y social a las víctimas de hostigamiento sexual para orientarlas en relación con el ejercicio de su derecho. Las Direcciones Regionales de Trabajo a nivel nacional también brindan asesoría y realizan inspecciones laborales cuando hay vulneración del derecho del trabajador o trabajadora.

## 16

## ¿Cuáles son los requisitos de la queja?



La queja contra hostigamiento sexual debe contener los siguientes requisitos:

- Debe consignarse: nombre, cargo, función que realiza y relación laboral de la víctima con la persona denunciada.
- Identificación del/la presunto/a hostigador/a: nombre, cargo, relación laboral con el denunciante.
- Descripción de los actos que considera manifestaciones de hostigamiento sexual y las circunstancias de tiempo y lugar en que se produjeron.
- Medios probatorios que acrediten la queja
- Solicitud de medidas cautelares, de considerarlo necesario.
- Opcional. Identificación de la persona que velará por el debido proceso en el trámite de la queja, en calidad de garante.

## 17

## ¿Qué medios probatorios se pueden presentar?

Corresponde a la persona agraviada probar lo que afirma en la queja presentada, adjuntando los medios probatorios siguientes:

- Declaración de testigos
- Documentos públicos o privados
- Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros
- Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros
- Cualquier otro medio probatorio idóneo

Como se observa, hay un sistema abierto de pruebas, por la versatilidad de todas las que pueden presentarse.



## 18

## ¿Qué tipo de medidas cautelares protegen a la víctima de hostigamiento sexual?

La víctima de hostigamiento sexual puede solicitar la protección inmediata a través de las siguientes medidas cautelares:

- Rotación del presunto hostigador(a).
- Suspensión temporal del presunto hostigador(a), salvo los trabajadores del Régimen Laboral Público.
- Su propia rotación.
- Impedimento de acercarse a la víctima o a su entorno familiar, para lo cual se deberá efectuar una constatación policial.
- Asistencia psicológica u otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral de la víctima, por ser la persona más afectada con el hostigamiento sexual sufrido. Dicha responsabilidad estará a cargo del Sector Salud.

Si el hostigador es el empleador, personal de dirección o personal de confianza, titular, asociado/a, director/a o accionista, la o el hostigado puede optar entre solicitar además de las medidas cautelares:

- El cese de la hostilidad<sup>25</sup>
- El pago de la indemnización dando por terminado el contrato de trabajo<sup>26</sup>

En cualquiera de estos casos la carga de la prueba o la demostración de evidencias corresponderá a la o el hostigado.

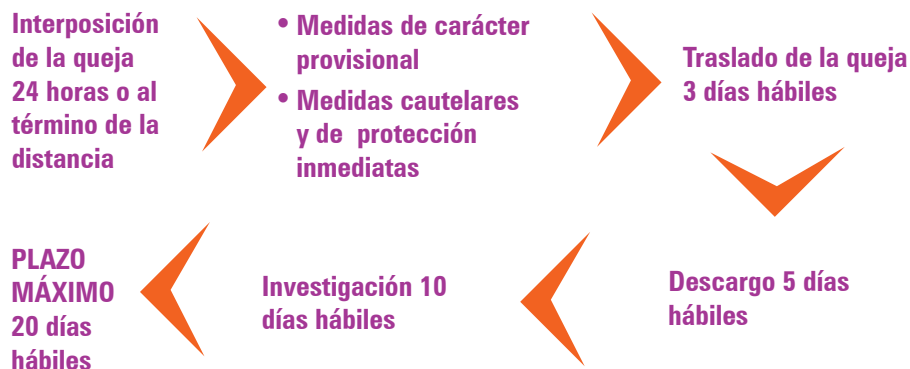
25. Artículo 35º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

26. Acción judicial por la vía civil.

## 19

## ¿Cuáles son los plazos del Procedimiento General Único por quejas de hostigamiento sexual?

El procedimiento general único en casos como el de hostigamiento sexual está previsto en la Ley N° 27942, así como en su Reglamento, el cual se aplica en los ámbitos públicos, privados, en las instituciones militares y policiales y es como sigue:



Fuente: La Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Módulo de Asistencia Técnica para el abordaje desde la perspectiva de género. Lima: MIMDES, 2008, p. 79.

## ¿Cuáles son las sanciones por hostigamiento sexual?

El hostigamiento sexual cometido por el empleador, empleadora o quien ejerza autoridad sobre el trabajador/a, así como el cometido por un trabajador/a, es considerado falta grave y es objeto de sanciones<sup>27</sup>, tales como suspensión, cese temporal en el cargo, destitución o ruptura del vínculo laboral. Similar situación ocurre en las instituciones educativas o en las instituciones militares y policiales. (ver recuadro)

### La falsa queja

Si se diera el caso que un supuesto hostigado actuara con mala fe en su queja de hostigamiento sexual y se comprobara evidencia en tal sentido, en esa situación el presunto hostigador tiene derecho a realizar acciones judiciales para recibir una indemnización –fijada por el juez- de parte de su denunciante.

27. También ver Ley N° 29430 que modifica la Ley N° 27942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. En su artículo 8° las sanciones del hostigamiento sexual se adiciona a la Ley de Productividad y Competitividad laboral.

## Responsables de implementar las políticas de prevención y sanción del hostigamiento sexual

Instituciones	Sujetos	Sanciones
<b>Centro laboral público</b>	Funcionarios o servidores públicos de los regímenes laborales <ul style="list-style-type: none"> <li>• DL 276</li> <li>• DL 728 (falta grave)</li> <li>• DL 1057</li> </ul>	De acuerdo a la gravedad <ul style="list-style-type: none"> <li>• Amonestación</li> <li>• Suspensión</li> <li>• Cese temporal</li> <li>• Destitución</li> </ul>
<b>Centro laboral privado</b>	Régimen Privado	Según la gravedad de los hechos: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Amonestación</li> <li>• Suspensión o</li> <li>• Despido</li> </ul>
<b>Centros educativos</b>	Personal de la Sede Central del MINEDU, Direcciones Regionales de Educación, Unidades de Gestión Educativas Locales, Programas Nacionales, Órganos descentralizados, Instituciones de Educación Superior no Universitaria Pública e Instituciones Educativas Públicas del Sector. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Resolución Ministerial N° 0201-2009-ED.</li> <li>• Profesores universitarios</li> <li>• Ley N° 23733</li> </ul>	De acuerdo a la gravedad <ul style="list-style-type: none"> <li>• Amonestación</li> <li>• Suspensión</li> <li>• Cese temporal</li> <li>• Destitución</li> </ul>
<b>Fuerzas armadas y policiales</b>	<p>Personal de las Fuerzas Armadas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ley No 27942</li> <li>• Resolución Ministerial No 133-2009-DE-SG.</li> </ul> <p>En los Centros de Formación y Unidades de Tropa de las FFAA,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Directiva General No 005-2008-MINDEF-VRD-DGRRHH</li> </ul> <p>Personal de las Fuerzas Policiales</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ley N° 29133</li> </ul>	<p>En las FFAA. de acuerdo a la gravedad:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pasa a disponibilidad</li> <li>• Retiro o baja por medida disciplinaria</li> </ul> <p>En los Centros de Formación y Unidades de Tropa de las FFAA:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Amonestación</li> <li>• Suspensión</li> <li>• Cese temporal</li> <li>• Destitución</li> </ul> <p>En el ámbito Policial depende de la gravedad</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Leve:</b> amonestación verbal o escrita.</li> <li>• <b>Grave:</b> arresto simple de 8-15 días o arresto de rigor de 1-5 días.</li> <li>• <b>Muy Grave:</b> arresto de Rigor de 6-15 días; pase a la situación de disponibilidad por medida disciplinaria de 3-24 meses; postergación para ser declarado apto para el ascenso de 1-3 promociones; pase a la situación de retiro por medida disciplinario; baja del Servicio Militar (personal de tropa/marinería); cancelación de asimilación o contrato por la razón de medida disciplinaria (asimilado, reserva y reenganchado).</li> </ul>

# Bibliografía

- MIMDES. La Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Material de lectura. Lima , 2008.
- MIMDES La Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Módulo de Asistencia Técnica para el abordaje desde la perspectiva de género. Lima, 2008.
- MIMDES Hostigamiento Sexual. Marco Nacional e Internacional. Lima, 2003.
- MIMDES. AECID. El Mundo se escribe y habla en femenino y en masculino. Guía para el uso del lenguaje inclusivo. Lima, 2011.
- OIT. Gobierno de Chile. Dirección del Trabajo. Manual de autoaprendizaje. Acoso sexual, legislación y procedimientos de aplicación. Santiago, 2006.
- Balta Varillas, José. Acoso Sexual en las relaciones laborales privadas. Lima, 2005.
- Defensoría del Pueblo. Discriminación sexual y aplicación de la ley. Derecho Penal. Derecho Constitucional. Volumen IV. Lima, 2000.
- Comisión Andina de Juristas. Protección de los Derechos Humanos de la Mujer. Estándares Internacionales. Lima, 2000.
- Solís García, María Eugenia. Acciones para eliminar el acoso sexual en el trabajo. Guatemala: OIT, 2001.
- Mejías García, Ana M. El acoso sexual en el trabajo. Análisis y propuestas para su prevención. CIUDAD: Goaprint S.L., 2001.

## **Legislación en hostigamiento sexual:**

- Ley N° 27942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Supremo N° 10-2003-MIMDES. Reglamento de la Ley de N° 27942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Ley N° 24930 que modifica la Ley N° 27942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Supremo No 027-PCM. Define y establece las Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional





PERÚ

Ministerio  
de la Mujer  
y Desarrollo Social

Jr. Camaná 616 - Lima

Telf.: 626-1600

[www.mimdes.gob.pe](http://www.mimdes.gob.pe)



EMBAJADA  
DE ESPAÑA  
EN PERÚ



aecid  
OFICINA TÉCNICA  
DE COOPERACIÓN