



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables



Gobierno del Perú



BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024

Hostigamiento sexual en el ámbito laboral

Dirección de Asistencia Técnica y Promoción de Servicios – DATPS

Dirección General Contra la Violencia de Género - DGCVG

Sexo y género



¿Qué es el sexo biológico?

Son las diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas, entre hombres, mujeres, intersexuales

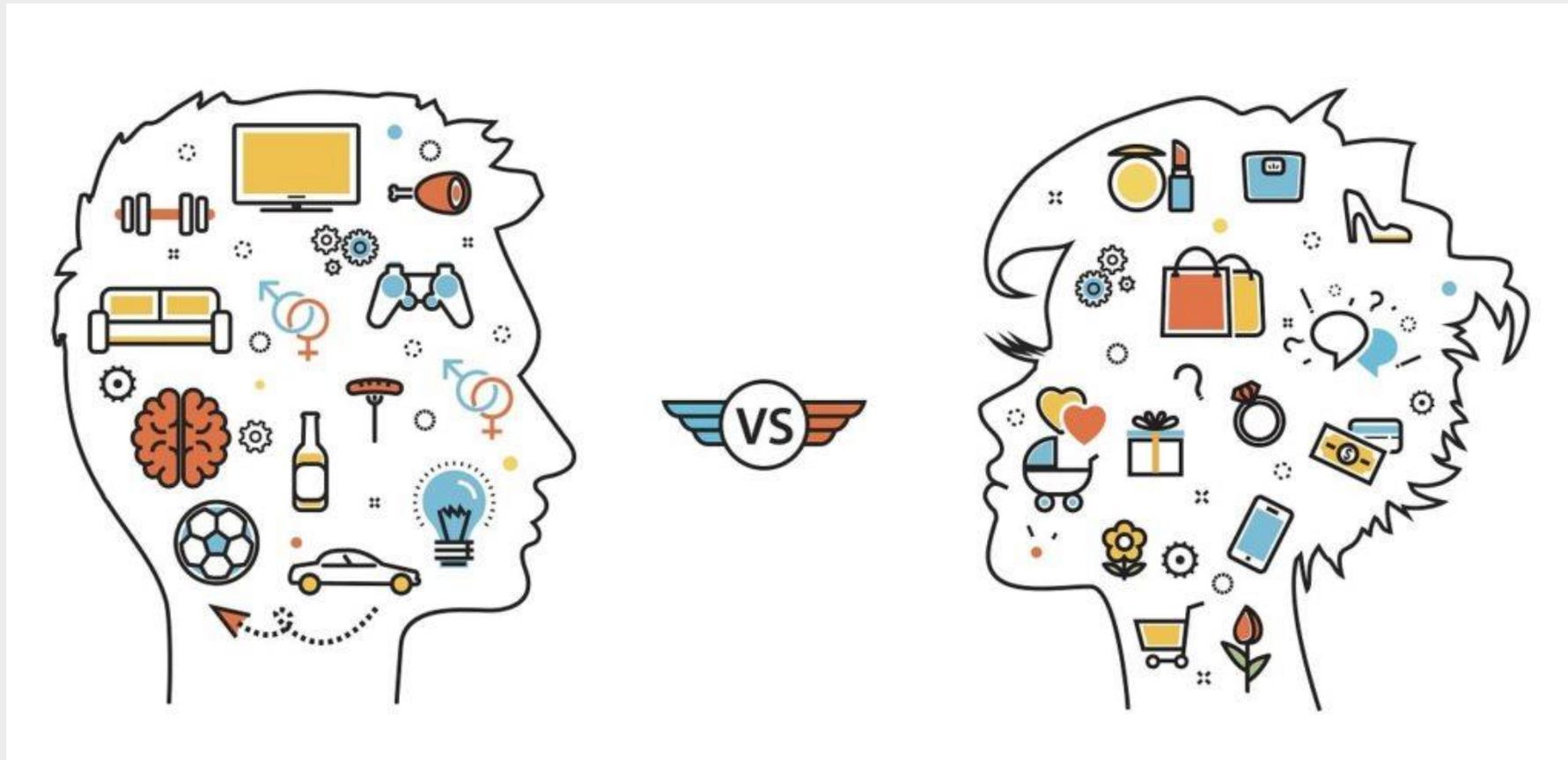


¿Qué es el Género?

Son las identidades, funciones y atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre, así como al significado social y cultural que la sociedad atribuye a esas diferencias biológicas.



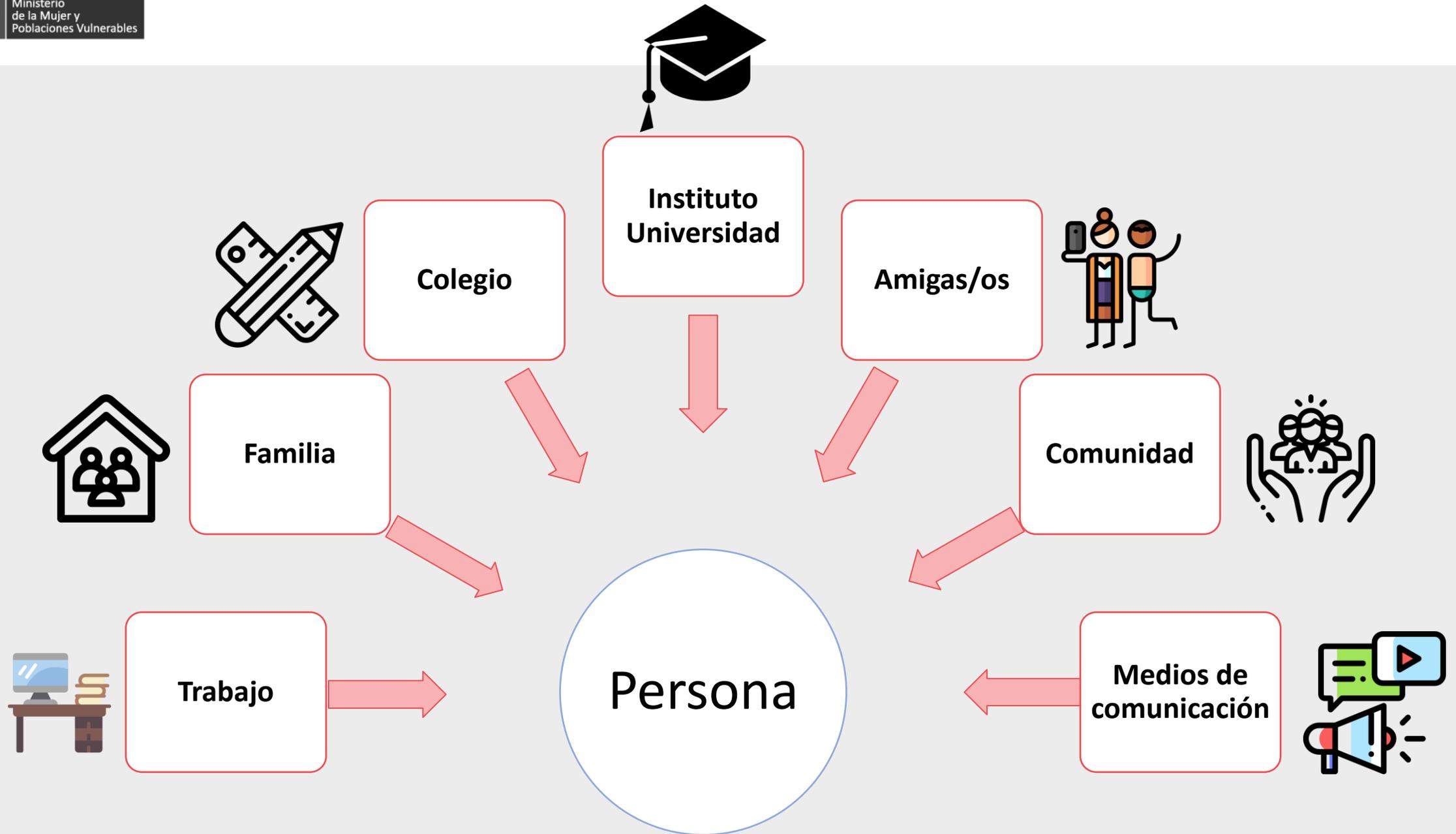
La construcción social y cultural del género





PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables



Sistema sexo-género

	“Lo masculino”	“Lo femenino”
Atributos/ capacidades	Activo, dominante, fuerte, arriesgado, seguro, decidido	Pasiva, frágil, dulce, comprensiva, sensible, sumisa
Roles	Productivo	Reproductivo
Espacios	Público	Privado/doméstico

- No es inofensivo, sino que legitima y naturaliza las relaciones asimétricas de poder entre hombres y mujeres . La diferencias sexuales entre mujeres y hombres son convertidas en desigualdades sociales
- Asigna a hombres y mujeres un “deber ser” masculino y femenino,
- Funciona como un sistema binario, cerrado, antagónico
- No admite nuevos géneros, cualquier cambio es concebido como no natural y desviado, como transformación
- Naturaliza la heterosexualidad

Estereotipos de género

Preconcepciones sobre los atributos, características y comportamiento esperado para hombres y mujeres

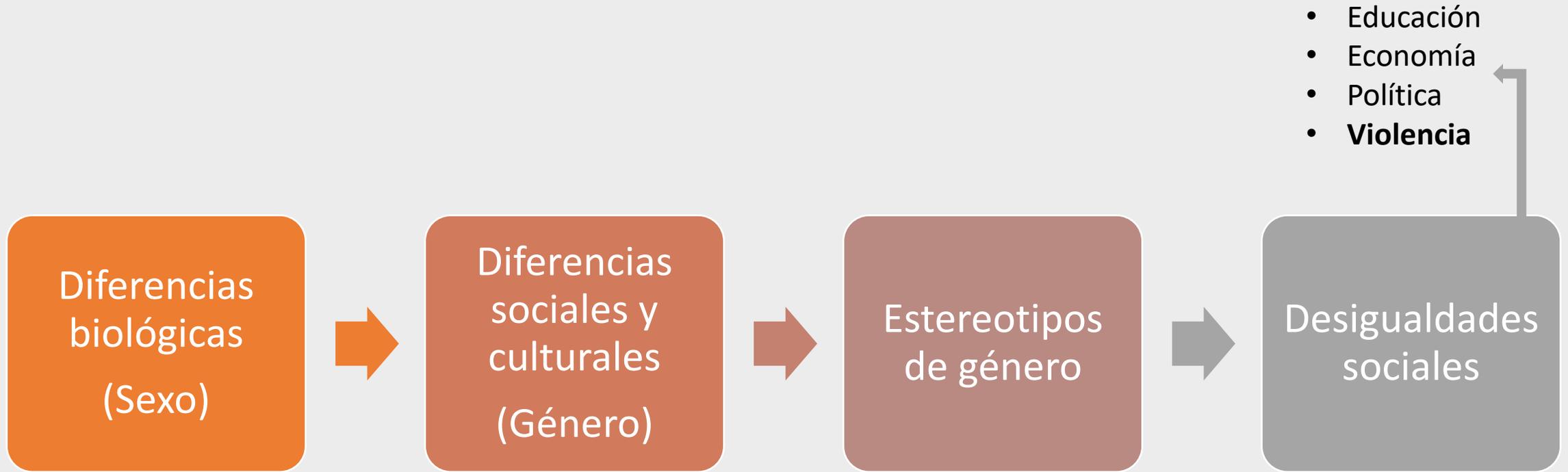


Sirven como sustento para las desigualdades sociales. La subordinación de las mujeres está asociada a prácticas basadas en estos estereotipos de género socialmente dominantes.



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables



¿A qué llamamos violencia de género?

Cualquier acción o conducta, **basada en el género** y agravada por la discriminación proveniente de la coexistencia de diversas identidades (raza, clase, identidad sexual, edad, pertenencia étnica, entre otras), **que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico** a una persona, tanto en el **ámbito público como en el privado**





Ocurre en un contexto de **discriminación sistemática contra las mujeres** y contra aquellos que confrontan el sistema de género, sea **al interior de las familias o fuera de ellas**, al margen de su sexo, que no se refiere a casos aislados, esporádicos o episódicos de violencia.

Marco normativo hostigamiento sexual

Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

Prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera que sea la forma jurídica de esta relación

Reglamento de la Ley N°27942
Aprobado mediante Decreto Supremo N°014-2019-MIMP

Desarrollar las **normas generales y específicas** para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual regulado en la Ley 27942

Decreto Supremo N°021-2021-MIMP que **modifica el Reglamento** de la Ley N°27942

Presentación de denuncias por medios electrónicos, nueva obligación a los empleadores ante la recepción de la denuncia, funcionamiento del Comité

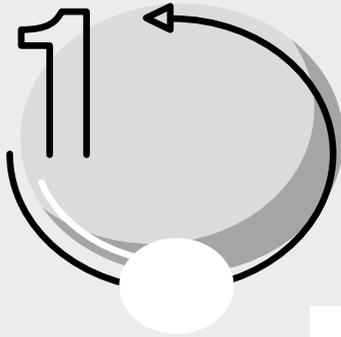


¿Qué es el hostigamiento sexual?



Es una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil, humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral.

Conductas del hostigamiento sexual



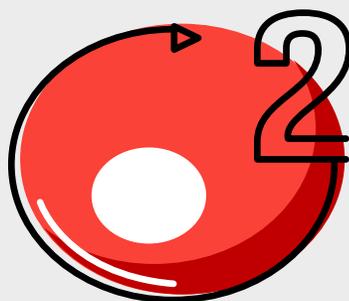
Conducta Sexista:

Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.



Las mujeres tienen “bonita letra”. Y por eso es la elegida para tomar apuntes en todas las reuniones a las que asiste. Y si no lo hace, es criticada.

Conductas del hostigamiento sexual



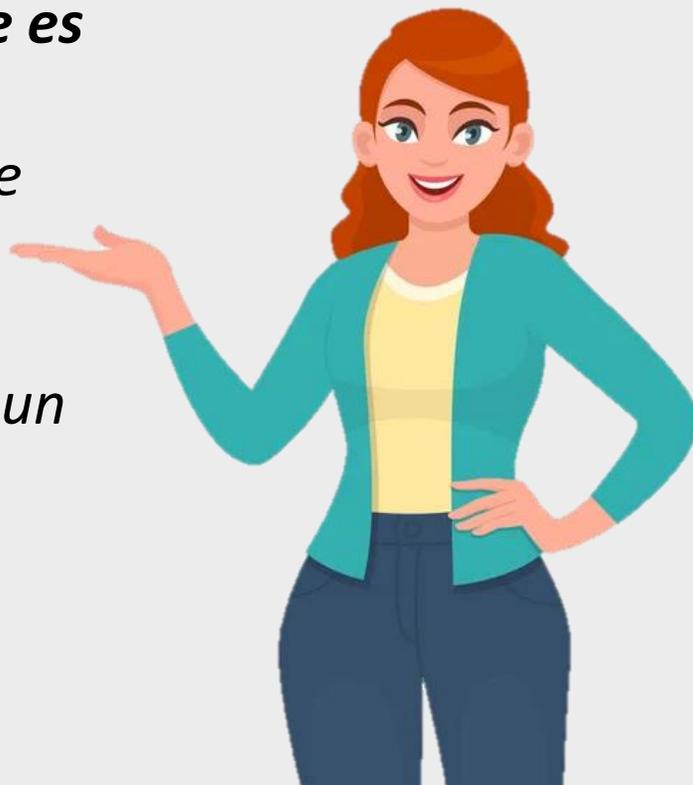
Conducta de connotación sexual:

Comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.

Recibir imágenes pornográficas por mensaje es una conducta sancionable de naturaleza sexual, así como tocamientos en el brazo o el hombro que generan incomodidad a quien los recibe.



*Es importante señalar, que, si bien **el nombre es hostigamiento sexual laboral**, no solo comprende a los comportamientos o actos de naturaleza sexual **sino también aquellos de naturaleza sexista**, ya que al reforzar estereotipos se marca una subordinación de un género sobre el otro y esto atenta contra los derechos de una población frente a la otra.*



Conducta no deseada

Para que una conducta sea sancionable debe ser no deseada y si una conducta no es deseada por una persona, marca el límite para convertirse en hostigamiento sexual. El consentimiento puede ser complejo en las relaciones interpersonales por eso es importante que se cumplan tres factores:

Reversible

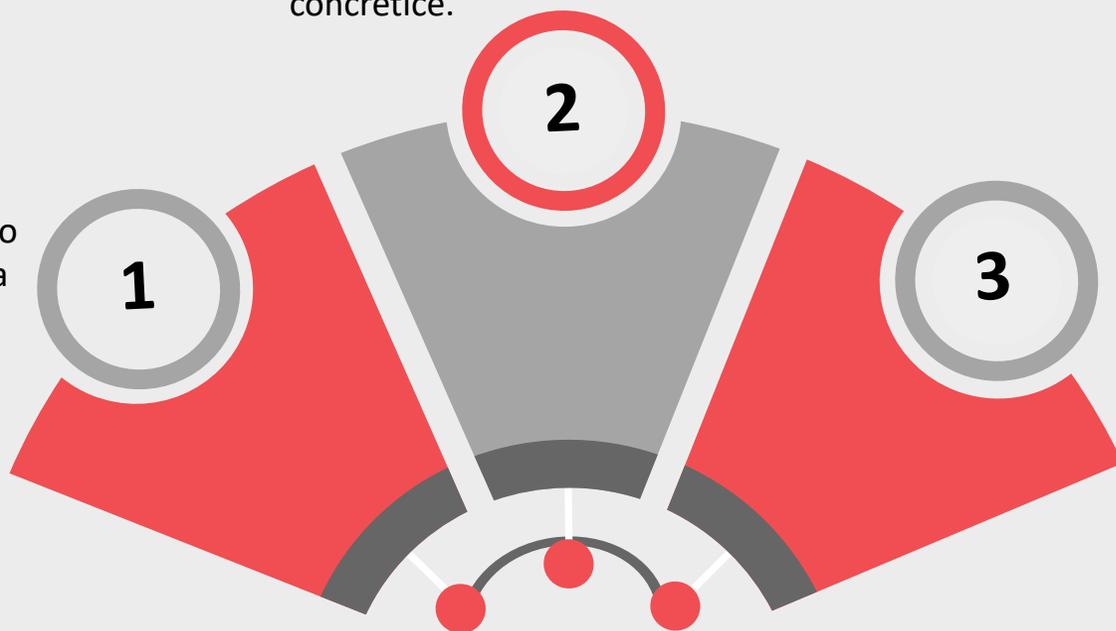
Se entiende como reversible cuando se puede decidir NO continuar con el vínculo o desanimarse antes que se concrete.

Dado libremente

Es dado libremente cuando no media condicionamiento para aceptar la conducta.

Informado

La conducta consentida se encuentra plenamente identificada. Si se accede a almorzar o tomar un café ello no implica acceder a un acto sexual.



Ámbitos y sujetos

Centros de trabajo
públicos y
privados

1

4

Relaciones de
sujeción no
reguladas por el
derecho laboral

Instituciones
educativas

2

3

Instituciones
policiales y
militares



Hostigador (a):

Toda persona,
independientemente de su
sexo, identidad de género u
orientación sexual, que realiza
uno o más actos de
hostigamiento sexual.

Hostigado (a):

Toda persona,
independientemente de su sexo,
identidad de género u
orientación sexual, que es
víctima de hostigamiento sexual.



Configuración del hostigamiento sexual

No requiere acreditar
que la conducta de quien
hostiga sea reiterada

La reiterancia puede ser
considerada como un
elemento indiciario

El rechazo de la víctima
puede ser expreso o
implícito

Si ocurren durante o fuera
de la jornada educativa,
formativa, de trabajo o
similar

O si ocurre o no en el lugar
o ambientes educativos,
formativos, de trabajo o
similares

Manifestaciones del hostigamiento sexual

***Otras conductas que
encajen en el concepto
regulado en el Artículo
4 del DL 1410***

Promesa implícita o
expresa a la víctima de un
trato preferente a cambio
de favores sexuales

Amenazas mediante las cuales
se exija, una conducta no
deseada por la víctima que
atente o agravie su dignidad.

Acercamientos corporales, roces,
tocamientos u otras conductas
físicas de naturaleza sexual que
resulten ofensivas

Trato ofensivo u hostil
por el rechazo de las
conductas señaladas

Uso de términos de naturaleza
sexual o sexista, proposiciones
sexuales, gestos obscenos que
resulten insoportables humillantes
para la víctima

Responsabilidades de acción

Medidas de prevención

- Evaluación y diagnóstico
- Capacitaciones
- Difusión de información y canales para la atención de quejas o denuncias



Investigación y sanción

- Procedimiento acorde a la Ley N°27942 y su Reglamento



Cooperación para el desarrollo del proceso de tutela

- Proceso especial de violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar
- Finalidad de que el juez dicte medidas de protección en el marco de la Ley 30364 y el proceso penal continúe





Diferencia entre hostigamiento sexual y acoso sexual

	Hostigamiento sexual laboral	Acoso Sexual
Normativa	Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento sexual y normas conexas.	Artículo 176B del Código Penal.
Definición	Es una falta disciplinaria que puede ser sancionada por el empleador debido a que contraviene las normas de convivencia en el trabajo.	Es un delito que se sanciona con pena privativa de libertad que interpone el juez/a que atiende cada caso.
Expresión	Conducta sexual o sexista.	Manifestaciones sexuales.

Hay que tomar en cuenta que, en algunos casos, dentro del ámbito laboral, se podrá presentar una situación de hostigamiento sexual laboral que, a su vez, corresponde a una manifestación de acoso sexual.

Medidas de protección ante el hostigamiento sexual laboral



- ✓ Rotación del presunto hostigador.
- ✓ Cambio de horarios para evitar que tomen contacto.
- ✓ Cambio de funciones del presunto hostigador.
- ✓ Rotación de área o de sede del presunto hostigador.
- ✓ Cambio de modalidad de trabajo (de remoto a presencial o viceversa).
- ✓ Suspensión temporal del presunto hostigador.

En ningún caso la medida de protección debe ser tomada como una forma de solucionar el problema, tampoco la medida debe buscar beneficiar al agresor (ejemplo: ascender de puesto al denunciado para que las personas no tomen contacto). Asimismo, está prohibido usar las vacaciones como una forma de medidas de protección. Se debe tomar en cuenta cuáles pueden ser aplicadas por la entidad y cuáles otras no.

Proceso de denuncia

- Recepción denuncia (a pedido de parte, tercero o de oficio, bajo responsabilidad) y su derivación
- Canaliza la atención médica o psicológica (1 día hábil)
- Otorga medidas de protección (3 días hábiles)

1. Inicio procedimiento

Oficina de Recursos Humanos

2. Investigación preliminar

- Tomar en consideración declaración de la víctima y otros medios probatorios.
- Emitir Informe de Precalificación (15 días calendario): recomendar inicio PAD o archivo.

Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario - STPAD

Comunicación a MP o PNP en plazo de 24 horas



Proceso de denuncia

- Determinar la responsabilidad administrativa disciplinaria del denunciado/a.
- Notificar al denunciado/a para presentación de descargos (5 días hábiles)
- Emisión Informe: existencia o no de la falta de hostigamiento, recomendando sanción.

3. Fase instructiva

Órgano instructor:
Jefe/a inmediato o
Jefe/a de RRHH

4. Fase sancionadora

- Emisión de pronunciamiento sobre sanción (4 días hábiles): imponer sanción o archivar.

Órgano sancionador:
jefe/a de RRHH o
Titular de la entidad



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Acciones de
prevención
(ORH)

Medios
probatorios
idóneos

Prohibición
re
victimización

Confidencialidad de las
partes

Sanción
razonable y
proporcional

Comunicación
a la autoridad



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables



Gobierno del Perú



BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024

Muchas gracias