



Universidad Nacional
Federico Villarreal



DEFENSORIA UNIVERSITARIA

HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

Luis Alberto Matos Zúñiga
Defensor Universitario



LÍNEA NORMATIVA

Ley 27942

Ley de
Prevención y
Sanción del
Hostigamiento
Sexual.

(Publicado en el
Peruano, el 27 de
febrero de 2003)

D.L. 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
el procedimiento de
sanción del
hostigamiento sexual.

(Publicado en el
Peruano, el 12 de
setiembre de 2018)

D.S. Nº 014- 2019-MIMP

Decreto supremo
que aprueba el
Reglamento de la
Ley Nº 27942 – Ley
de Prevención y
Sanción del
Hostigamiento
Sexual.

(Publicado en el
Peruano, el 22 de
julio de 2019)

D.S. Nº 021- 2021-MIMP

Decreto Supremo
que modifica el
Reglamento de la
Ley Nº 27942, Ley
de Prevención y
Sanción del
Hostigamiento
sexual.

(Publicado en el
Peruano, el 27 de
febrero de 2003)



Definición de hostigamiento sexual



(Art. 4 de la LPSHS y 6 de su reglamento)

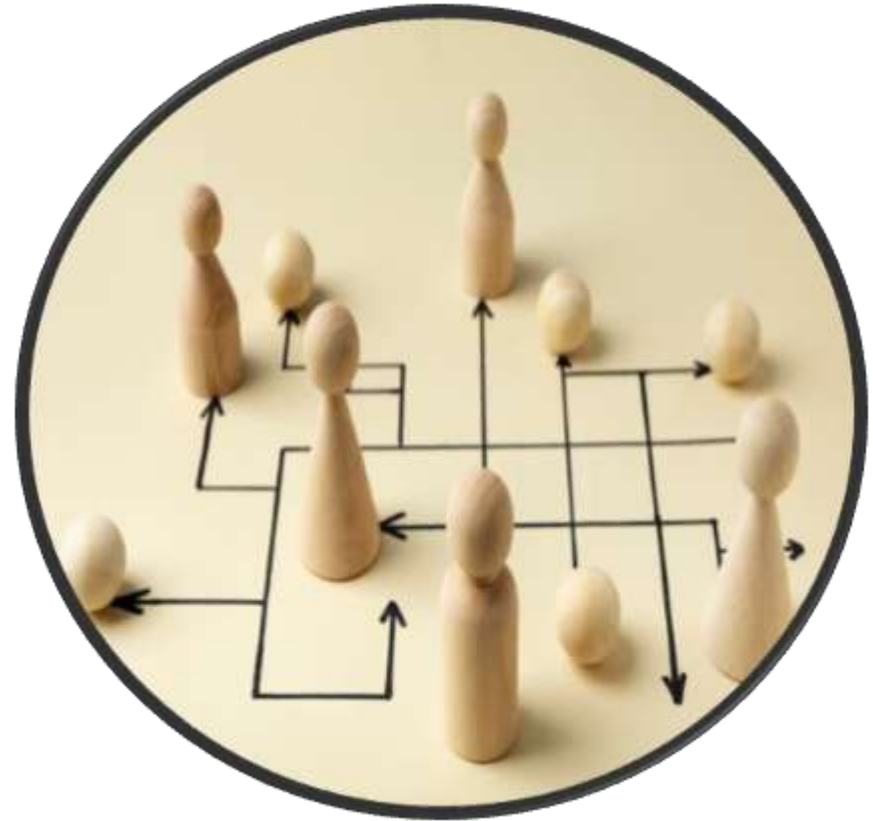
“Conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista, no deseada por la persona contra la que se dirige.

Esta conducta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole (de la víctima), aunque no necesariamente se requiere dichas consecuencias, ni la reiterancia de la conducta .



Es independiente de si:

- ✓ Existe grado de jerarquía
- ✓ Si el acto de H.S. se produce durante o fuera de la jornada educativa, formativa, de trabajo o similar
- ✓ Si el acto de H.S. ocurre o no en el lugar o ambientes educativos, formativos de trabajo o similares





Acoso sexual
(Art. 176-B del Decreto Legislativo 1410)

El que, de cualquier forma, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona, sin el consentimiento de esta, para llevar a cabo actos de connotación sexual, **será reprimido con pena privativa de la libertad no menor de tres ni mayor de cinco años e inhabilitación, según corresponda (...)**”





El hostigamiento sexual afecta los siguientes derechos:



El derecho a la dignidad humana



El derecho a la integridad personal



El derecho a la no discriminación por motivos de género



El derecho a la libertad personal



El derecho a la intimidad personal



El derecho a la salud y derecho de trabajar o estudiar en un ambiente seguro



LEY N° 27942, LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

- a. Dignidad y Defensa de la Persona:** La persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad. Los actos de hostigamiento dañan la dignidad de la persona.
- b. Ambiente Saludable y Armonioso:** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro dentro de su entorno laboral, educativo, formativo o de similar naturaleza, de tal forma que preserve su salud física y mental estimulando su desarrollo y desempeño profesional. Los actos de hostigamiento son contrarios a este principio.
- c. Igualdad de oportunidades sin discriminación:** Toda persona, debe ser tratada de forma igual y con el mismo respeto dentro de su ámbito laboral, con acceso equitativo a los recursos productivos y empleo, social, educativo y cultural, siendo contrario a este principio cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, edad, raza, condición social, o cualquier tipo de diferenciación. {M&A: 290926.DOC v.1}
- d. Integridad personal:** Toda persona tiene derecho a la integridad física, psíquica y moral. Nadie debe ser sometido a actos que pongan en riesgo o afecten el goce y disfrute de ese derecho.
- e. Confidencialidad:** Los procedimientos regulados por la Ley y el Reglamento deben preservar la reserva y la confidencialidad. Nadie puede brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación hasta su conclusión.
- f. Debido proceso:** Los participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la presente norma, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho y todos aquellos atributos derivados del contenido esencial reconocido constitucionalmente de dicho derecho.





SUJETOS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL



Hostigador (a): Toda persona varón o mujer que realiza un acto de hostigamiento sexual.



Hostigado (a): Toda persona varón o mujer que es víctima de hostigamiento sexual.





ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL - LEY 27942





CREENCIAS ERRADAS SOBRE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

El hostigamiento sexual es un problema poco frecuente y sólo se presenta en ciertos lugares de trabajo.

Las conductas sancionadas por la Ley son las acciones; por lo tanto, las miradas o comentarios no constituyen violación a los derechos.

Las mujeres cuando dicen no, en realidad quieren decir si

Me dio entrada porque aceptó lo que le di, ahora se engríe

Los hostigadores no quieren ofender a la víctima, todo es parte de un malentendido motivado por la extrema sensibilidad de la víctima.

La víctima provocó al hostigador con sus gestos o su forma de vestir.

Yo no hice nada personalmente, porque solo lo hice de manera virtual, yo no tuve contacto.

No es acoso, si apenas lo hice una vez

Las denuncias son una forma de venganza de las mujeres o una forma de aprovechamiento.

Sólo las mujeres jóvenes y atractivas pueden ser acosadas sexualmente

.....??

Los hombres son así, hay que comprenderlos, es su naturaleza .

¡ROMPAMOS ESOS MITOS!



TIPOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL



El hostigamiento sexual típico o chantaje sexual

Se presenta cuando el hostigador aprovecha una posición de autoridad u otra situación ventajosa para realizar los actos de hostigamiento sexual.

El hostigamiento sexual ambiental

Es realizado por personas que no tienen un rango superior al de la víctima, pero perjudican el ambiente de trabajo, convirtiéndolo en un entorno de intimidación, humillación u hostilidad



MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

PROMESA IMPLÍCITA

- Expresa a la víctima la posibilidad de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales o de connotación sexual.

AMENAZAS

- Mediante las cuales se exige a la víctima, en forma implícita o explícita, una conducta no deseada.
- Se considera violencia psicológica
- Puede ser indicativo potencial de violencia física

USO DE TÉRMINOS DE NATURALEZA SEXUAL O SEXISTA

- Escritos o verbales, insinuaciones o proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición de imágenes de contenido sexual, que resulten ofensivas e incómodas para la víctima.

ACERCAMIENTOS CORPORALES

- Roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.

TRATO OFENSIVO U HOSTIL

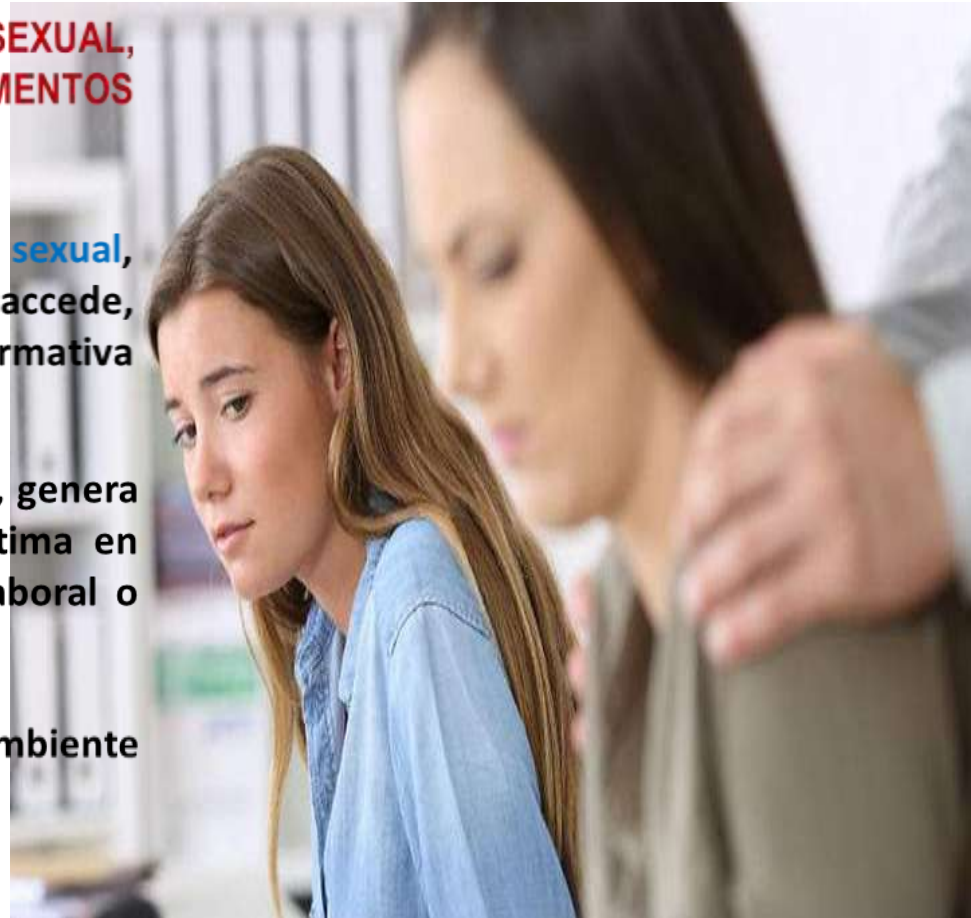
- Puede darse como respuesta al rechazo de las conductas inapropiadas.
- Puede llegar a la agresión
- Muchas veces la víctima puede callar por temor



ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

PARA QUE SE CONFIGURE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL, SOLO DEBE PRESENTARSE ALGUNO DE LOS ELEMENTOS CONSTITUTIVOS SIGUIENTES:

1. **El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual**, es la condición a través de la cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación formativa universitaria, laboral o de otra índole.
2. **El rechazo a los actos de hostigamiento sexual**, genera que se tomen decisiones que afectan a la víctima en cuanto a su situación formativa universitaria, laboral o de otra índole.
3. **La conducta del hostigador(a)**, que crea un ambiente de intimidación u hostilidad.





CONSECUENCIAS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

PSICOLÓGICAS

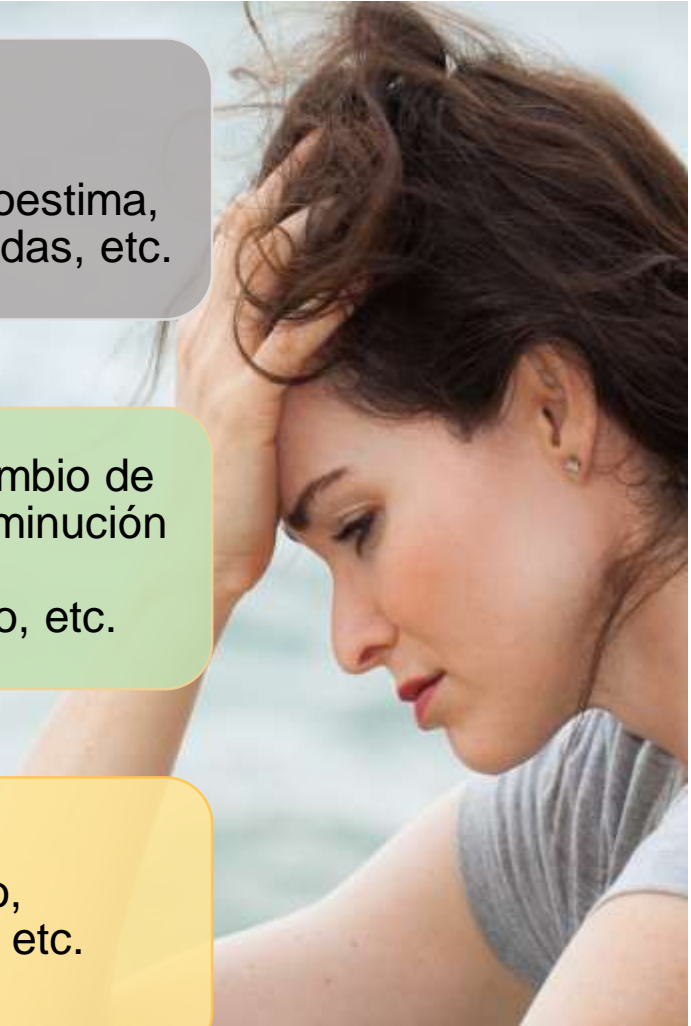
- Depresión, ansiedad, falta de motivación, dificultad en la concentración, fatiga, baja autoestima, relaciones personales restringidas, etc.

SOCIALES

- Estrés laboral, ausentismo, cambio de carrera/trabajo, economía, disminución en la productividad, despidos, abandono o fracaso académico, etc.

FISIOLÓGICAS

- Dolores de cabeza y estómago, náuseas, disturbios del sueño, etc.





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

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



ALGUNAS DE LAS CONSECUENCIAS PARA LA INSTITUCIÓN



- ✓ Estudiantes valiosos abandonan la universidad, frustrando su proyecto de vida.
- ✓ Tensión en la universidad o trabajo, bajo rendimiento, ausentismo, disminución de la productividad
- ✓ La entidad puede verse enfrentada a sanciones económicas por acciones judiciales interpuestas por las víctimas o a multas desde la SUNEDU por no sancionar casos de Hostigamiento o acoso



26 de julio de 2021, se publicó en El Peruano el D.S. N° 021-2021-MIMP que modifica el Reglamento de la Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N°014-2019-MIMP



Los Centros Universitarios implementan procedimientos disciplinarios con el objeto de investigar efectiva y oportunamente las denuncias por actos de hostigamiento sexual, aplicando las sanciones que corresponda.

TITULO IV Capítulo II

Del procedimiento en el ámbito universitario

- ❖ Se aplica al personal docente, autoridades, funcionarias/os y demás servidores/as y personal de los centros universitarios, sujetos a la Ley Universitaria, independientemente de su vínculo laboral o modalidad contractual, así como a sus estudiantes, graduadas/os y egresadas/os.
- ❖ Art. 35 Se aplica a los servidores/as administrativos (D. Leg. 276, CAS) Se rige por el procedimiento administrativo disciplinario establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su reglamento. La denuncia se remite a la Secretaría Técnica de la UNFV
- ❖ Art. 48 En los Centros Universitarios las autoridades competentes son:
 - Secretaría de Instrucción: investigación preliminar, la iniciación del procedimiento con la imputación de cargos, emite el informe final de precalificación.
 - Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual: se pronuncia en primera instancia conformada por representantes del centro universitario y al menos un representante del alumnado garantizando la paridad de género.
 - Tribunal Disciplinario: es la segunda y última instancia de conocer y resolver los procedimientos disciplinarios en materia de hostigamiento sexual. Conformada por representantes del centro universitario y al menos un representante de alumnado garantizando la paridad de género.



- El procedimiento tiene por finalidad proteger a la víctima durante su desarrollo.
- Sancionar a la persona que realiza actos de Hostigamiento sexual.
- Garantizar una investigación reservada, confidencial, celeridad y eficaz



- La actuación de los medios probatorios no puede exponer a la presunta víctima a situaciones de revictimización.
- Ejemplo: declaración reiterativa de los hechos, careos, cuestionamientos a la conducta de la víctima, confrontaciones, etc.



- Los/as miembros de los órganos que intervienen en el procedimiento deben evitar cualquier acto que disuada a la víctima de presentar una queja o denuncia y/o de continuar con el procedimiento



Brindar como mínimo las siguientes capacitaciones



- Una capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral, educativa, formativa, contractual u otra relación de autoridad o dependencia
- Finalidad:** Sensibilizar, identificar situaciones y brindar información sobre canales de atención.

- Una capacitación anual para el área de recursos humanos y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual
- Finalidad:** Informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas y el desarrollo del procedimiento





Secretaría de Instrucción:

- ✓ Investigación preliminar
- ✓ Informe inicial de instrucción
- ✓ Informe final de instrucción



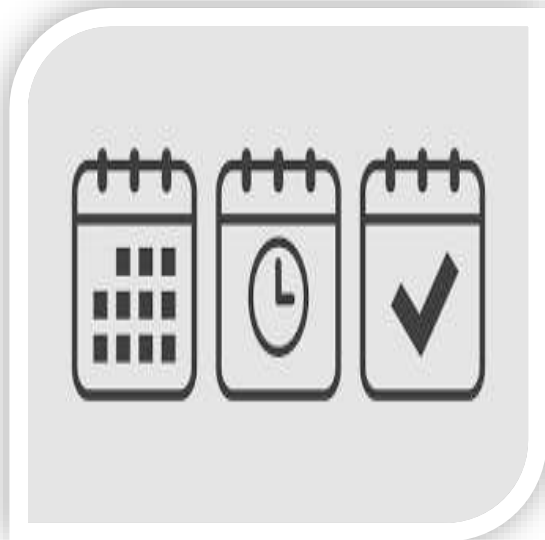
Comisión Disciplinaria

- ✓ Órgano de primera instancia
- ✓ Representantes de la universidad
- ✓ Por lo menos un (1) estudiante
- ✓ No debe ser menos de tres miembros
- ✓ Se debe garantizar la paridad de género.



Tribunal Disciplinario

- ✓ Órgano de segunda instancia
- ✓ Representantes de la universidad
- ✓ Por lo menos un (1) estudiante
- ✓ No deben ser menos de tres miembros
- ✓ Se debe garantizar la paridad de género



Se dictan en un plazo máximo de tres (3) días hábiles, contados desde la denuncia

Son otorgadas de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan inmediatamente

También se pueden dictar a favor de los/as testigos/as



Rotación o cambio de lugar del/a presunto/a hostigador/a.

Suspensión temporal del/a presunto/a hostigador/a.

Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que lo solicite.

Impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o su entorno familiar.

Impedimento de entablar algún tipo de comunicación con la víctima.

Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.



La renuncia, cese o el término de la relación contractual de la presunta víctima, no exime a la universidad de iniciar o continuar con el procedimiento y de ser el caso, aplicar la sanción correspondiente

Si durante el procedimiento o como su resultado, el/la quejado/a o denunciado/a renuncia, deja de pertenecer a la institución o finaliza su contrato, el procedimiento continúa y se dicta las medidas que correspondan



**Reporte semestral
de denuncias,
medidas adoptadas
y el estado de
procedimientos**

**Reporte anual de
los resultados de la
evaluación y
diagnóstico**



Si te molesta, presiona o incomodan estas conductas. ¡ DENUNCIA!



El acoso y el hostigamiento sexual son practicas no toleradas en la UNFV



Comunícate con la Defensoría Universitaria, realiza tu queja o denuncia personalmente o al correo institucional: du@unfv.edu.pe
¡Trabajamos para protegerte!

<https://form.jotform.com/252656767315668>