25 de Noviembre Día Internacional de la No Violencia Hacia la Mujer

Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

¡Ponle un alto al hostigamiento sexual
por tu derecho a desarrollarte en un ambiente de respeto

PRINCIPALES ALCANCES DE LA NORMA QUE RIGE PARA LOS ÁMBITOS PÚBLICOS Y PRIVADOS

Una realidad que no se denuncia

"Cuando llegué a mi nuevo empleo fui bien recibida por el equipo de la empresa, especialmente por Mario, un compañero que tenía las mismas funciones que yo. Era muy amable y después de un tiempo me invitó a salir. Le respondí que no pues tenía muchas obligaciones. El siguió insistiendo cada vez con mayor presión. Ante mi negativa cambió de actitud y empezó a bromear repetidamente sobre algunas partes de mi cuerpo usando palabras ofensivas, lo que me hacía sentir muy mal. Me quejé y sólo me recomendaron no tomarlo en serio y concentrarme en mi trabajo. Tuve que renunciar porque no soporté el clima de hostilidad". Vanesa, 24 años.

"Yo empecé mis prácticas como abogada en un juzgado, tenía muchas ganas de volcar mis conocimientos de la universidad y seguir aprendiendo a la vez. Por eso cuando mi jefe me propuso apoyarlo con sus casos accedí entusiasmada, pese a que no era estrictamente mi función. Pero nunca imaginé que su intención fuera aprovecharse para tener un acercamiento sexual conmigo. De las insinuaciones que yo preferí pasar por alto siguió con las proposiciones directas. Yo lo evadí pero me advirtió que si no salía con él a pasar unos momentos divertidos que me fuera despidiendo del trabajo. Preferí irme por mis propios medios". Ana Rosa, 22 años.

¿Te parecen conocidas estas historias? Seguramente sí, las mujeres son las que en mayor proporción respecto de los hombres, viven las diferentes formas del acoso sexual en sus centros de estudio y de trabajo, ya sean privados o públicos. Lamentablemente, la gran mayoría opta por el silencio antes que por la denuncia debido a las barreras culturales, sociales y normativas que suelen poner en duda su palabra y validar la del acosador.

El acoso u hostigamiento sexual es una forma de violencia y por lo tanto vulnera los derechos humanos de quienes la sufren, pues afecta su desarrollo personal, al trabajo y la educación, y además lesiona su intimidad. Se da en forma frecuente en nuestra sociedad pero es una realidad que se comenta a media voz y entre pasillos, pues el temor a un despido o relegación en el empleo, así como a evaluaciones negativas en los centros de estudio, influye para que las víctimas mantengan el silencio, lo que favorece la impunidad de estos casos.

Se estima que el 60% de las trabajadoras del sector privado ha sufrido alguna manifestación de acoso u hostigamiento sexual en sus empleos.

Una norma a nuestro favor

El acoso sexual ha sido por mucho tiempo invisivilizado, y es una realidad que se da en los centros laborales, en los centros de estudios (colegios, universidades, institutos) y/o instituciones policiales y militares.

Las principales afectadas son las mujeres. El acoso u hostigamiento sexual es realizado, por: jefes, superiores o docentes, que abusando de su cargo de jerarquía pretenden lograr favores sexuales en base a la presión, el chantaje y/o la coacción.

Pero también se de entre pares, entre compañeros y compañeras de trabajo o de estudio. En esos casos las personas que acosan usan bromas sexuales, palabras humillantes y ofensivas, pedidos persistentes para salir, intenciones de tocar los cuerpos de sus víctimas, propiciar roces, entre otros.

Para hacer frente a este problema de violencia, existe la **Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual,** promulgada en febrero del 2003, y luego modificada en septiembre del 2009.

Esta norma, abarca los ámbitos públicos y privados y contiene aspectos que los empleadores así como quienes tienen bajo su responsabilidad los centros de estudio o de formación deben tener en cuenta. Asímismo es una herramienta para que las personas afectadas por las diferentes formas de acoso u hostigamiento sexual puedan hacer valer sus derechos y se desarrollen en un ambiente de respeto y buen trato.

Ley No 27942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Promulgada el 26 de febrero del 2003 Modificada el 8 de Noviembre del 2009 por la ley No 29430

Una de las modificaciones más relevantes ha sido ampliar el objeto de la ley al considerar no sólo los actos de acoso sexual en las relaciones laborales entre la autoridad y la persona dependiente, sino también los que se producen entre quienes mantienen un mismo nivel de cargo o función, estando en igual condición de jerarquía.

La ley ha precisado, además, que el hostigamiento sexual puede ser tanto explícito como implícito. Esto último tiene que ver con aquellas acciones que afectan el trabajo de la persona acosada quién se ve obligada a convivir en un ambiente tenso y hostil que lesiona su dignidad.

Es importante destacar que se ha incluido como una forma de hostigamiento sexual, antes no prevista, la exhibición de imágenes o de otros medios de contenido sexual.

La ley prevé ahora la figura del hostigamiento sexual ambiental como una causal de despido laboral, y hace referencia a las conductas, comentarios y/o bromas sexistas que afectan las relaciones en el centro de trabajo y llegan a afectar los derechos fundamentales. Si el acoso es ejercido por el empleador y/o sus representantes también será motivo de sanción.

Alcances principales de la ley

Objeto de la ley:

Prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación. Igualmente, cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo.

Ámbito de aplicación:

La ley rige en los siguientes ámbitos:

1 En centros de trabajo públicos y privados. Involucra a los 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.

2 En instituciones educativas. Involucra a los promotores, organizadores, asesores, directores, profesores, personal administrativo, auxiliar o de servicios de los centros y programas educativos, institutos superiores, sean públicos, privados, comunales, cooperativos parroquiales u otros, cualquiera sea su régimen o forma legal.

3 En instituciones policiales y militares. Involucra al 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 la Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado.

4 A las demás personas que intervienen en las relaciones de sujeción no reguladas por el derecho laboral, tales como la prestación de servicios dentro del Código Civil, la formación de aprendices del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI), los Programas de Capacitación para el trabajo, el acceso a centros de educación superior, y otras modalidades similares.

Se incluye a las trabajadoras del hogar:

Uno de los sectores más expuestos al acoso u hostigamiento sexual, lo constituyen las trabajadoras del hogar. La ley ha previsto incluirlas en sus disposiciones al señalar que:

Trabajadores/as del Hogar que sean víctimas de hostigamiento sexual tienen derecho a acogerse a las acciones establecidas en la presente Ley, en el capítulo pertinente a los servidores del sector privado.

Éste es un paso importante para evitar la impunidad, motivar la denuncia y abrir el camino hacia el acceso a la justicia.

Recuerda:
La ley considera hostigador a toda persona, varón o mujer, que realiza un acto de hostigamiento sexual señalado en la norma. Y como hostigado/a, a quienes son víctimas de tales actos.

Avances importantes:

La ley señala el típico hostigamiento o chantaje sexual, pero considera también el denominado ***hostigamiento ambiental***, el que se produce entre personas en la misma jerarquía.

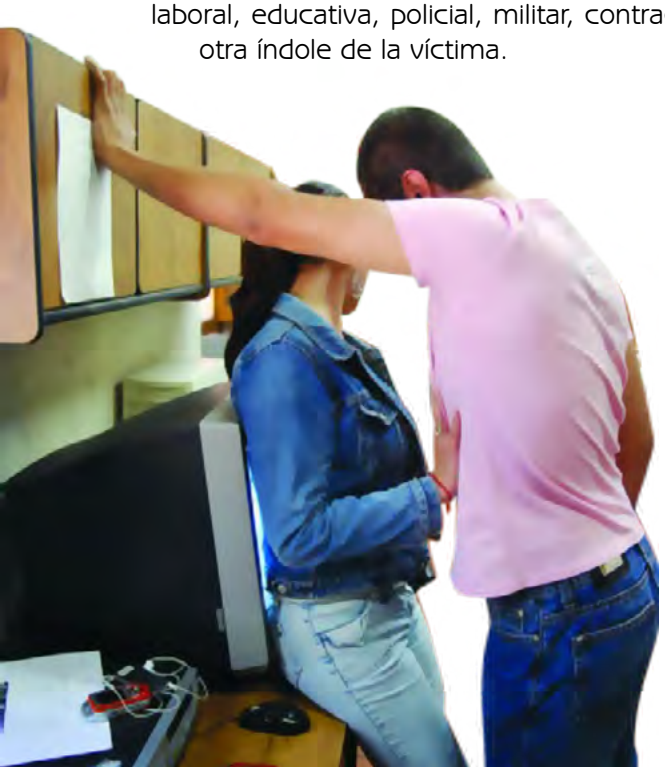
En el artículo 4, los incisos 4.1 y 4.2, indican:

- El hostigamiento sexual típico o chantaje sexual consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales.
- El hostigamiento sexual ambiental consiste en la conducta física o verbal reiterada de carácter sexual o sexista de una o más personas hacia otras con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad."

Según la ley, el hostigamiento sexual se produce cuando:

a. 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.

b. 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 de la víctima.



c. La conducta del hostigador, sea explícita o implícita, que afecte el trabajo de una persona, interfiriendo en el rendimiento en su trabajo creando un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo.

Manifestaciones del hostigamiento sexual previstas en la ley:

a. Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.

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.

c. Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (sean 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.

d. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.

e. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas antes señaladas.

Responsabilidad de los empleadores

Quienes son responsables de los centros de trabajo, es decir los empleadores, tienen la obligación de asegurar que en los espacios donde se desarrollan las labores se mantengan condiciones de respeto, siguiendo las siguientes obligaciones:

- Capacitar a los trabajadores sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual en la empresa.

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.

- Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de hostigamiento sexual y el resultado de las investigaciones efectuadas para verificar el cumplimiento de ley.

Quien acosa sexualmente, ¡será sancionado!:

El hostigamiento sexual no es considerado un delito ya que no está tipificado en el Código Penal, sino una falta grave laboral. Las personas responsables de cometerlo recibirán distintas sanciones que van desde llamadas de atención hasta la suspensión y el despido, lo cual además no será obstáculo para el inicio de acciones penales.

Las sanciones se aplican a todos quienes están comprendidos en los ámbitos señalados por la ley: funcionarios, servidores públicos, militares, policías, profesores universitarios, empleados, entre otros.

Sector privado

Cuando el hostigador es el empleador, personal de dirección o de confianza, titular, asociado, director o accionista: se puede optar entre exigir el cese de la hostilidad o el pago de la indemnización, dando por terminado el contrato de trabajo. Si quien acosa es un trabajador del régimen laboral privado, puede ser sancionado, según la gravedad de los hechos, con amonestación, suspensión o despido.

Si así lo considera, la víctima puede acudir al Poder Judicial. Los procesos son reservados.

En este sector están comprendidos los directores, profesores y trabajadores de los centros educativos privados.

Sector público:

Cuando el que hostiga es un funcionario o servidor del régimen laboral público, éstos serán sancionados, según la gravedad del caso, de acuerdo al artículo 28 inciso l) del Decreto Legislativo Nº 276. Además, la víctima tiene derecho a demandar, por la vía civil, el pago de una indemnización.

Si el titular de la institución pública o el funcionario encargado de ordenar la instauración del proceso administrativo disciplinario, conoció del acto de hostilidad y no adoptó acciones oportunas y adecuadas para tramitar, investigar y sancionar los hechos, será ***responsable solidario*** por el pago de la indemnización que corresponde al hostigador.

En los centros educativos

Los directores y profesores de los centros y programas educativos públicos que incurran en actos de hostigamiento sexual son sancionados, según la gravedad de los hechos, conforme a la Ley Nº 24029, modificada por la Ley Nº 25212 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo Nº 019-90-ED. Además incluye al personal

jerárquico o docente de los institutos y escuelas de educación superior, así como a los servidores administrativos de los Centros y Programas Educativos.

Sanción a los profesores universitarios

Los profesores universitarios que incurren en actos de hostigamiento sexual serán sancionados conforme a lo dispuesto en la Ley Universitaria Nº 23733, previo proceso administrativo.

Indemnización

La persona hostigada, tiene derecho a exigir en la vía civil en proceso sumarísimo, el pago de una indemnización por el daño sufrido, sin perjuicio de la sanción disciplinaria que se imponga a los profesores y directores de los centros y programas educativos, al personal jerárquico y docentes de los institutos y escuelas de educación superior no universitaria y a los docentes universitarios que resultan responsables.

Sector castrense: Instituciones Militares y Policiales

El personal de la Policía Nacional del Perú y de las Fuerzas Armadas que incurran en actos de hostigamiento sexual, según la gravedad de los hechos y previo pronunciamiento del Consejo de Investigación, pasará a situación de disponibilidad o de retiro por medida disciplinaria. Agotado el procedimiento interno, la persona víctima del acoso, tiene el derecho de acudir a la vía civil en proceso sumarísimo para reclamar el pago de una indemnización.

Si el acto de hostigamiento sexual se presenta en una relación no regulada por el derecho laboral, la víctima tiene derecho al pago de una indemnización por el daño sufrido, la misma que se tramita en la vía civil mediante un proceso sumarísimo.

Desafíos pendientes:

Existen dificultades para que las mujeres que viven acoso sexual denuncien los hechos. Por ejemplo:

- Cuando el acoso es entre una persona con autoridad y otra dependiente, por lo general se da en un ambiente sin testigos, por lo que es complicado poder presentar y/o sustentar con pruebas la queja.
- La tolerancia al machismo y al sexismo, conlleva a que cuando el acoso se da entre pares, las víctimas limiten sus posibilidades para expresar su malestar, incomodidad y solicitar por tanto el cese de aquellas actitudes y comportamientos que la dañan y afectan su rendimiento laboral.
- En ese contexto, al colocarse la palabra de la persona acosada y de quien acosa sobre la mesa, resulta difícil exhibir los llamados medios probatorios para propiciar las sanciones correspondientes. Sin embargo, es importante considerar que si se opta por el silencio no solo se deja en la impunidad estos hechos que son una forma de violencia sexual, sino que además se genera su repetición, pues ante el evidente "aquí no pasa nada" los acosadores mantienen estas prácticas.

La ley con sus recientes modificaciones constituye una oportunidad para avanzar en ir denunciando estos hechos, sacándolos del silencio y la sombra, y exponiendo en su real dimensión a los hostigadores:

- Quienes aprovechándose de su cargo o poder usan el chantaje y la coacción para lograr favores sexuales.
- Quienes entre pares se relacionan en base a patrones discriminatorios que subvaloran a las mujeres o a quienes consideran inferiores, haciendo del sexismo su modo de expresión cotidiana.

Es también una oportunidad para que las empresas del sector privado asuman su rol de responsabilidad social asegurando a sus trabajadores, mujeres y varones, ambientes de respeto e igualdad, de acuerdo a las normas vigentes, lo cual a su vez favorece la productividad.

Asimismo el respeto y promoción de esta ley en el sector público, especialmente en las escuelas y centros de formación, contribuye a que se destierren prácticas violatorias de los derechos humanos, propiciando en las aulas una convivencia que promueva el respeto a la dignidad e integridad especialmente de niñas y adolescentes.

Igualmente, la incorporación de prácticas de igualdad en las instituciones castrenses deben comenzar por el respeto y la promoción del trato igualitario hacia sus integrantes femeninas.

El acoso sexual u hostigamiento sexual es un acto de violencia sexual y una grave vulneración a los derechos humanos, denunciémoslo.

flora tristán
centro de la mujer peruana

Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán
Tercera Edición en Español, 2010
Parque Hernán Velarde Nº 42 Lima 1 Perú
Teléfonos: 51 1 433 2000 / 433 2765 / 433 1457
Fax: 51 1 433 9500
E-mail: postmast@flora.org.pe
Web: http://www.flora.org.pe