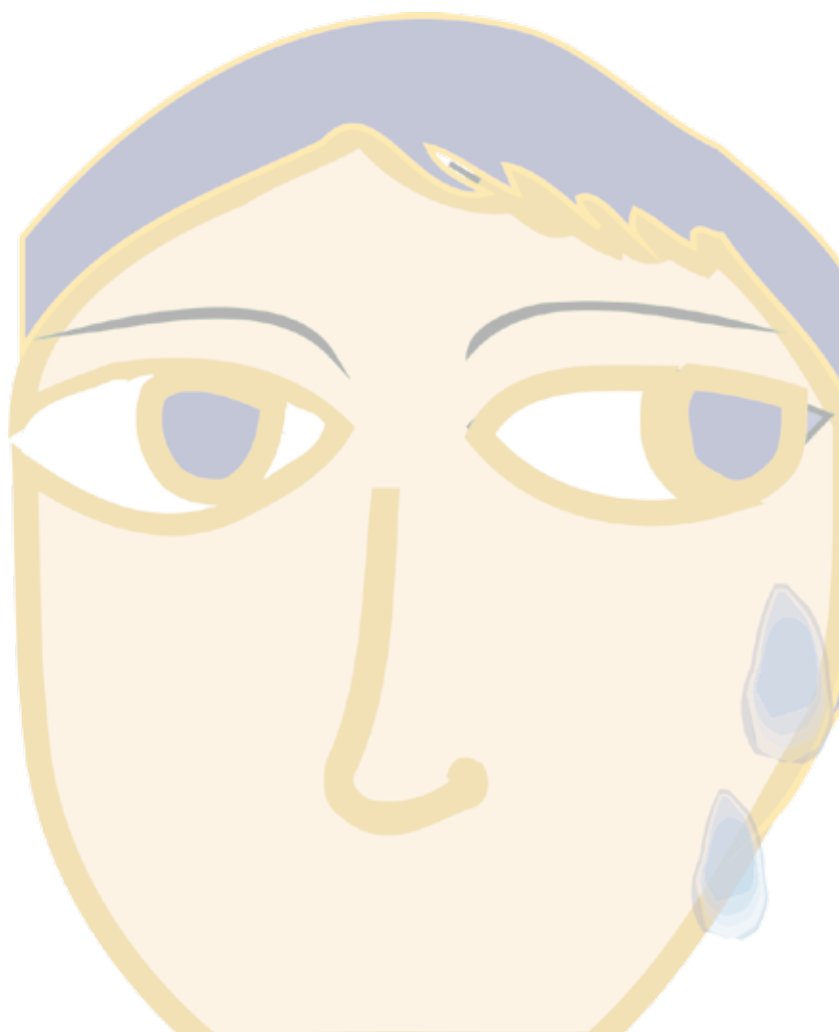




La Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

MÓDULO DE ASISTENCIA TÉCNICA PARA EL ABORDAJE
DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO





Manual de Asistencia Técnica en Políticas de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

Serie: Derechos y Ciudadanía de las Mujeres/legislación. DGM-MIMDES
Lima - Perú

Ministra de la Mujer y Desarrollo Social
Dra. Susana Pinilla Cisneros

Viceministra de la Mujer
Dra. Dolores Raquel Tasayco Arana

Directora General de la Mujer
Lic. Silvia Quinteros Carlos

Dirección de Derechos y Ciudadanía de las Mujeres
Dra. Soledad Cisneros Campoverde

Elaboración
Dra. Silvia Loli Espinoza
Consultoría del Fondo de Población y Desarrollo de las Naciones Unidas UNFPA
Impresión financiada por la Canadian International Development Agency (ACDI)

Coordinadora y Edición
Dra. Flor Aparcana Bravo

Diseño de portada e interiores:
Raúl Peña S.A.C.

Catalogación Bibliográfica
CENDOC - MIMDES

1era. Edición Enero 2008
Lima - Perú

Hecho el Depósito Legal: 2008-00034
Ley 26905 Biblioteca Nacional del Perú
Av. Abancay cdra. 4 s/n.- Lima

Impresión:
Tiraje:

Contenido

Palabras del Señor Presidente de la República, Alan García, en condecoración por el Día de la Mujer	5
Presentación	7
1. Marco Teórico	9
Esteretipos de Género y Hostigamiento Sexual	11
Características de las Víctimas del Hostigamiento Sexual	12
Efectos Psicológicos en las Víctimas	12
Los Elementos del Hostigamiento Sexual	13
Las Manifestaciones del Hostigamiento Sexual	13
Consideraciones generales para la atención de casos de Hostigamiento Sexual	14
Principios de Intervención	14
Disposiciones generales para la atención de casos de Hostigamiento Sexual	15
Requerimientos básicos	16
2. Objetivos	18
3. Base Legal	19
4. Población Objetivo	20
5. Características del Módulo	21
6. Marco Metodológico	23
8. Contenidos del Curso	26
Contenidos para Funcionarios Públicos	27
Contenidos para Sociedad Civil	28
SESIÓN 1	29
SESIÓN 2	31
SESIÓN 3	33
SESIÓN 4	35
SESIÓN 5	37
SESIÓN 6	39
SESIÓN 7	41
SESIÓN 8	43
Caso N° 1	47
Caso N° 2	48
Caso N° 3	49
Caso N° 4	51

Caso N° 5	52
Glosario	54
Directiva Modelo	60
Lecturas	63
Análisis comparado de la problemática del Hostigamiento sexual	65
Análisis Jurídico de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley N° 27942	71
Conclusiones	73
La Ley de Hostigamiento Sexual en el Perú	74
Validaciones	83
ESTADO SITUACIONAL DE LOS SECTORES DEL PODER EJECUTIVO - PODER JUDICIAL FRENTE A LA LEY DE PREVENCION Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Ley N° 27942 - D.S. N° 010-2003-MIMDES	84
Normas Legales	91
Fotos del SEMINARIO TALLER “DISEÑO DE POLITICAS DE PREVENCION Y SANCION FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL”	94

Palabras del Señor Presidente de la República, Alan García, en condecoración por el Día de la Mujer

Plaza de Acho, 08 de Marzo del 2008

En este Día Internacional de la Mujer, a nombre de la Nación y de la estructura del Estado, vengo a rendir homenaje a todas las mujeres del Perú, a las madres, a las maestras, a las trabajadoras, a las intelectuales, a todas las que con su presencia vertebral, le dan a nuestra Patria una sólida columna de apoyo.

En este gran hogar que es la Patria, donde tenemos también la fortuna de contar con la consistencia del trabajo, el consejo y la dirección de tantas y tan buenas mujeres como hay en nuestra Patria.

El gobierno tiene el propósito de defender la igualdad de oportunidades en todos los campos, entre mujeres y hombres. El gobierno afirmará la necesidad de ampliar los espacios en los cuales en los últimos años hay un avance progresivo, pero todavía no suficiente de la presencia de la mujer.

.....

Librar a nuestras hermanas, a nuestras madres, a nuestras hijas, a nuestras esposas de lo que llaman acoso sexual, de la incapacidad psicológica del que busca tener supremacía o mando para abusar de quien está puesto bajo su comando, bajo su mando.

Eso es inicuo, eso es indigno y demuestra sólo la incapacidad, el complejo de inferioridad del que se vale de su posición de gerente, de oficial superior o de jefe en una institución para abusar de una persona. Eso es cobarde cuando se exige, hasta en las Ugeles, para entregar un puesto y un ascenso, que tenga la mujer que someterse a las bajas pasiones de un cobarde.

En el Estado no pueden tener sitio esos cobardes, y yo llamo a todas las instituciones, civiles, policiales y militares, a no hacer carne, a no hacer espíritu de solidaridad con los cobardes que violan policías, que violan empleadas de menor grado, el Estado no puede tener dentro de sí a ese tipo de criminales, y menos caer en la complicidad de socapar sus delitos, de ocultarlos, de hacer espíritu de cuerpo, eso es lo peor.

Presentación

El siglo XXI, nos plantea un escenario positivo para los derechos de la mujer y la erradicación de toda expresión de violencia en su contra. El hostigamiento sexual se ejerce mayoritariamente contra la mujer, o de acuerdo al lenguaje de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer - CEDAW podríamos decir que la afecta desproporcionadamente por lo que es propiamente una violencia de género. Se presenta en situaciones de privilegio y abuso de poder, basado en una cultura en la cual las mujeres son percibidas como objeto sexual y subordinadas a los hombres. El hostigamiento sexual afecta la dignidad de la mujer con serias implicancias en su salud y desarrollo de capacidades y potencialidades.

Al promulgarse la Ley N° 27942 “Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual el 27 de febrero del año 2003, reglamentada posteriormente por el D.S. N° 010-2003-MIMDES del 26/11/2003, la legislación peruana amplía el marco de protección contra la violencia de género en el ámbito laboral.

Las normas no son suficientes para combatir por sí solas esta vulneración de derechos, siendo necesario contar con los medios apropiados para que se cumplan en forma oportuna. Así el MIMDES, a través de la Dirección General de la Mujer dependencia del Viceministerio de la Mujer, dando cumplimiento al Art. 65 del D.S. 010-2004 MIMDES, Reglamento de la ley, busca motivar a los empleadores y las empleadoras, así como a los trabajadores y las trabajadoras, no solo en el cumplimiento de la norma sino también en la implementación de una política de prevención que asegure que el lugar de trabajo, sea siempre un ámbito de trabajo digno con calidad, libre de Hostigamiento Sexual como un imperativo ético y legal. Pero también se busca que la atención sea la más acertada, cumpliéndose con un protocolo de atención centrado en dos ejes: la protección y la inmediatez de la respuesta pública.

La prevención es el mejor instrumento para eliminar el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. Para ello debemos alentar a los empleadores y las empleadoras a tomar los pasos necesarios para impedir que ello ocurra.

El Hostigamiento Sexual es una expresión de violencia que se ejerce mayoritariamente contra la mujer, en el ejercicio de situaciones de privilegio y abuso de poder.

Restringe el derecho de toda persona al acceso al empleo en igualdad de oportunidades. Es una vulneración de los derechos humanos de las mujeres y una forma de discriminación e inequidad, que se agrava aún más con la pobreza y la marginación. El Hostigamiento es un acto en el que el hostigador ve a la otra persona como no igual y se atribuye la facultad de tratarla de manera diferente y abusiva.

El Hostigamiento Sexual tiene efectos directos muy graves en la persona hostigada, pues menoscaba su moral y autoestima, originando la pérdida de interés en el trabajo, la educación, reduce la productividad; así como efectos indirectos al Estado pues se incrementa el gasto estatal en la tramitación de denuncias administrativas y/o judiciales, aumenta los reclamos por compensaciones o indemnizaciones, entre otros.

El Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Varones 2006-2010, aprobado por D.S. 009-2005/MIMDES, en su lineamiento 4 establece la necesidad de *“Garantizar el ejercicio pleno de los derechos económicos de las mujeres”* en un marco de igualdad de oportunidades entre mujeres y varones, señalándose como actividad estratégica la *Aprobación de Directivas internas que disuadan las conductas de hostigamiento sexual y establezcan sanciones efectivas, así como la difusión de las normas de prevención y sanción del hostigamiento sexual* en las instituciones públicas y privadas, estableciéndose como meta que al 2010 el 60% de las instituciones públicas y habrán aprobado e implementado directivas para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual.

Por estas consideraciones, la Dirección General de la Mujer, ente rector de la eliminación de situaciones de discriminación en materia de género, ha diseñado un *Módulo de Asistencia técnica en temas de prevención y sanción frente al Hostigamiento Sexual*, con el fin de fortalecer las capacidades de los/las responsables en el sector público y privado, en la formulación de normas que regulen el comportamiento de las personas que infringen esta ley a sí como de las víctimas, al interior de sus instituciones, así como, de promover las políticas de Prevención y Sensibilización como de vigilancia ciudadana a nivel nacional y subnacional mejorando el acceso a un trabajo digno y sin discriminación, en igualdad de condiciones para Hombres y Mujeres.

1. Marco Teórico

La violencia contra la mujer tiene diversas modalidades algunas más evidentes que otras, así, la violencia sexual física es visible y por el contrario la violencia psicológica no cuenta con esta característica. La invisibilidad de la violencia psicológica se debe también a la naturalización en las relaciones cotidianas y el alto grado de permiso social que aún existe para todo tipo de violencia contra las mujeres sea en el ámbito público o privado.

Esta misma naturalización es una característica común del hostigamiento sexual que no es considerado delito sino falta en el ámbito administrativo. Se registran pocas quejas debido a la vergüenza y las actitudes discriminatorias que se desarrollan en torno a quienes son afectadas, que son tratadas como personas que provocan los hechos. En la práctica el procedimiento administrativo suele ser lento e inadecuado para sancionar al agresor y prevenir otros casos de hostigamiento sexual.

Pese a que el hostigamiento sexual forma parte de las modalidades de violencia de género más extendidas, los casos son denunciados en pocas ocasiones debido a la vergüenza que motivan en las agraviadas, al temor de tener represalias en su trabajo, a las dificultades en el plano de prueba de los hechos, a las dudas sobre la eficacia de la ley para proteger a la víctima y a las ideas y valores de quienes administran justicia o resuelven estos casos.

La Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento dispone la adecuada y oportuna protección de las víctimas, facilitando su acceso a la justicia. El presente Módulo también aportará en dicho proceso.

Las estadísticas al respecto son escasas. El Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán estima que un 60% de trabajadoras ha sufrido alguna vez algún tipo de chantaje sexual en los centros de labores y muchos de esos casos no han sido sancionados. Esta cifra es muy inferior a los estimados norteamericanos que

señalan que el 80 por ciento de mujeres ha sido hostigada alguna vez en su centro de labores.

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 sus alumnas. Según el registro de docentes sancionados, se sancionaron 57 casos de hostigamiento u abuso sexual, los demás se encuentran en trámite o son de otros delitos sexuales.

La Defensoría del Policía reportó dieciocho denuncias por asedio sexual que las policías femeninas han presentado desde agosto del 2002, hasta marzo del 2003, aunque esto no refleja las verdaderas cifras, pues se presume que todos los días se cometen abusos contra ellas.

Las consecuencias del hostigamiento sexual son severas y mutidimensionales:

- En el plano del desarrollo de habilidades y capacidades: desincentiva el trabajo y la educación, reduce la productividad.

- En plano económico, incrementa el gasto estatal en la tramitación de quejas administrativas y/o judiciales y aumenta los reclamos por compensaciones o indemnizaciones.

- En el plano de la salud, la salud mental de la persona hostigada es la más afectada porque produce severos cuadros o síndromes de ansiedad, estrés, depresión, fobias, trastornos del sueño, problemas gastrointestinales y otras expresiones de somatización del malestar emocional. La autoestima de las personas hostigadas es menoscaba produciendo menos conductas asertivas y complejizando sus relaciones cotidianas.

- En el plano de los derechos humanos: todo hostigamiento sexual es un acto de discriminación en el que el hostigador no ve a la otra persona como "igual" y se atribuye la facultad de tratarla de manera diferente y abusiva, agravando la inequidad social existente entre hombres y mujeres y privando del pleno goce y ejercicio de los derechos fundamentales a las víctimas.

Estereotipos de Género y Hostigamiento Sexual

Según la psicóloga María José Lubertino, por un lado, el hostigamiento sexual fortalece el estereotipo y desequilibrio cultural del hombre productor, dominante y de la mujer reproductora sumisa, reduciendo a la mujer a objeto sexual y negándole el derecho de actuar en espacios considerados masculinos¹ y al mismo tiempo absuelve a los hombres de una mayor responsabilidad en el ámbito de la reproducción. Para la especialista, el fenómeno no sólo responde a diferencias de poder real, sino también al poder cultural. La mayoría de las víctimas de hostigamiento sexual, son mujeres.

El hostigamiento sexual comprende un vasto conjunto de comportamientos y conductas que no se habrían producido de no ser por el sexo de la víctima. Las conductas de naturaleza sexual comprenden también actitudes que denigran, ridiculizan, son intimidatorias o físicamente abusivas hacia un trabajador/a debido a su sexo. Es el caso de los insultos despectivos o degradantes o los insultos que están relacionados con el género y los comentarios ofensivos acerca de la apariencia o vestido.

El hostigamiento sexual forma parte de las conductas previstas como Violencia contra la Mujer y el Estado en el marco de sus políticas de protección garantiza el ejercicio derecho a una vida libre de violencia, el derecho al trabajo y el derecho a la educación, libres de hostigamiento sexual.

El hostigamiento sexual viola derechos sexuales básicos como el derecho a la libertad sexual, la posibilidad de los individuos de expresar su potencial sexual, libres de coerción, explotación o abuso en cualquier tiempo y situaciones de la vida.

El hostigamiento sexual en la medida que se produce en el ámbito del trabajo, representa una violación del derecho de trabajar en un ambiente digno y humano. Es decir, es también un acto de discriminación laboral, que limita el acceso igualitario de mujeres y varones a mejores oportunidades de vida.

Un fenómeno que tiene conexión con el hostigamiento sexual es el Mobbing cuya definición es: “Una situación en la que una persona u grupo de personas (mob) ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistémica durante un tiempo prolongado sobre otra en el lugar de trabajo, su manifestación más relevante es el hostigamiento psicológico, maltrato verbal y moral eventualmente, también físico, que por la continuidad, frecuencia y la imposibilidad de salir de la hostigación daña psicológicamente. El agresor se sitúa siempre por encima en cuanto a su categoría y suele atacar a quien represente una amenaza por ser inteligente y exitoso” (Piñuel y Zavala, I, 2001)²

Este problema, aunque es tan antiguo como la propia humanidad, ha sido descrito científicamente en fechas recientes por el psicólogo alemán laboral asentado en Suecia, Heinz Leymann quien en 1990 usó por primera vez el término “mobbing” en el Congreso de Hamburgo sobre Higiene y Seguridad en el trabajo.

En 1999 la psicoterapeuta francesa Marie France Irigoyen adicionó el concepto “acoso moral para darle un nombre diferente a la perversión cotidiana, con vistas a obtener su penalización en la Comunidad Europea.

- 1 En un estudio realizado por la Universidad de Costa Rica, se determinó que alrededor del 80% de las víctimas de hostigamiento sexual son mujeres y el 20 % restante son hombres.
- 2 www.mobbing.un.es, Iñakii Piñuel y Zavala El hostigamiento psicológico en el trabajo Madrid.

Características de las Víctimas del Hostigamiento Sexual

- ❑ Incapacidad para el afrontamiento,
- ❑ El sistema nervioso queda desbordado con la generación de imágenes traumáticas y las consiguientes emociones (ansiedad, temor, rabia, culpa).
- ❑ Destrucción del marco de referencia habitual en el ámbito laboral.
- ❑ La persona tiende a evitar todo estímulo que reactive el trauma, lo cual reduce su productividad y vida afectiva.
- ❑ Se generan síntomas mentales, psicósomáticos y sociales.

Según el psicólogo español Iñaki Piñuel y Zavala, el perfil prototipo de “víctima de acoso laboral en el trabajo” incluye:

Rasgos de dependencia	Patrones de Respuesta negativos
<ul style="list-style-type: none"> - Escasa Asertividad, - Preocupación excesiva por la opinión y aprobación de los demás, - Baja autoestima, - Las víctimas de “mobbing” son personas con frecuencia brillantes en su trabajo que, por tanto, despiertan celos profesionales entre algún compañero no tan destacado y en muchos casos, no son conscientes de que están padeciendo este fenómeno. 	<ul style="list-style-type: none"> - Hipervigilancia, - Baja autoestima, - Negación defensiva ante el acoso, - Ingenuidad en relación al comportamiento del acosador

Efectos Psicológicos en las Víctimas³

- ❑ Crisis de pánico, infarto cerebral, infarto de miocardio, etc.
 - ❑ Desinterés por el reto en el trabajo, dada la pérdida del valor intrínseco del mismo; además de otros deterioros materiales.
 - ❑ Cambio del lugar de trabajo. Debe procurarse que restaure la dignidad arrebatada, si se percibe como una humillación más, el problema se seguirá agravando con mucha probabilidad.
 - ❑ Abandono, voluntario, del puesto de trabajo. Este es el resultado buscado por el acosador/a en alguno de los más burdos tipos de mobbing.
 - ❑ Grandes dificultades tanto internalizadas como atribuidas, para encontrar un nuevo trabajo.
 - ❑ Jubilaciones anticipadas, bajas definitivas, y exclusión laboral. Exclusión social.
 - ❑ Grave enfermedad y muerte.
 - ❑ Suicidio.
- La prevención es el mejor instrumento para eliminar el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. Para ello debemos alentar a los empleadores y empleadoras a tomar los pasos necesarios para impedir que ello ocurra. Un programa de prevención eficaz, deberá incluir una política explícita contra el hostigamiento sexual en el que se comunique de forma clara y precisa a los empleados la existencia de normas que sancionan este comportamiento.

■ 3 mobbingopinio.bpwb.net/artman/publish/article.16-09-03

Los Elementos del Hostigamiento Sexual⁴

- Conducta de carácter sexual. Tanto la Ley como el Reglamento omiten toda referencia a las conductas agrupadas bajo el concepto de “violencia de género”.
- Relación de autoridad o dependencia. “todo vínculo existente entre dos personas a través de la cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a la otra”. La relación de dependencia no es otra cosa que un tipo de relación de autoridad.
- Conducta no bienvenida. Según el artículo 4 de la Ley,

“el Hostigamiento Sexual Típico o Chantaje Sexual consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual no deseada y/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”.

- Reiterancia. El Reglamento ha intentado solucionar esta dificultad en su artículo 5, penúltimo párrafo, al señalar que “la reiterancia no será relevante para los efectos de constitución del acto de hostigamiento sexual, sin embargo podrá ser un elemento indiciario que coadyuve a constatar su efectiva presencia”. El artículo 15 del reglamento añade que “constituye agravante la concurrencia de dos o más actos de hostigamiento sexual”. (Agravante)

Las Manifestaciones del Hostigamiento Sexual

El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las conductas siguientes:

- a) Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso respecto a su situación actual o futura o cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las cuales se exige en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima que atente o agrave su dignidad.
- c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- d) Acercamiento corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas⁵.

■ 4 Texto del doctor José Balta en el Seminario Internacional sobre Hostigamiento Sexual, Avances y Desafíos Octubre 2005. Universidad San Martín de Porres, Facultad de Derecho

■ 5 MIMDES . Hostigamiento Sexual .Marco Nacional e Internacional .Lima –Perú .Dic.2003 Pág.45.

Consideraciones generales para la atención de casos de Hostigamiento Sexual

- ❑ El hostigamiento sexual es una conducta que ocurre con mucha frecuencia y que afecta a muchas personas, en su mayoría mujeres. Vivimos en una cultura donde comúnmente no reaccionamos frente a estos hechos haciéndonos indiferentes ante el daño ocasionado, bajo el concepto errado de ser una situación normal.
- ❑ Ninguna persona, bajo ninguna circunstancia, provoca el hostigamiento sexual. Nadie desea exponerse a sentimientos de humillación, desagrado e intimidación. La responsabilidad absoluta del hostigamiento sexual está en la persona que emite la conducta.
- ❑ Son muchas las personas que enfrentan este tipo de situaciones en sus ámbitos laborales o de estudio.
- ❑ Muchos hombres pueden mantener relaciones interpersonales respetuosas y promueven el crecimiento personal de ambas partes. “El hostigamiento sexual no es natural, sino que es aprendido. El manejo de la sexualidad de los hombres y de todos los seres humanos es aprendido y por lo tanto susceptible de ser cambiado.
- ❑ El acoso sexual es un acto premeditado, no impulsivo, que obedece al hecho de creer por parte del hostigador/a que ejerce algún poder sobre la víctima, consecuentemente considera como objeto el cuerpo de ella o de él.
- ❑ Nadie tiene el derecho de invadir el espacio íntimo y personal de otra persona, menos aún sin su consentimiento. Los llamados “piropos”, cuando no son deseados por la persona que los recibe, no producen halago, sino molestia e incomodidad
- ❑ Frecuentemente, las mujeres que denuncian no se les cree, exponiéndose por el contrario a ser ridiculizadas, avasallando sus derechos y oportunidades, y en la mayoría de los casos a ser despedidas, etc.
- ❑ Es difícil pensar que las mujeres que denuncian quieran exponerse a estas situaciones para vengarse de alguna persona. Las mujeres tienen muy poco que ganar con la denuncia por cargos falsos.

Principios de Intervención

Los principios generales aplicables a las relaciones, situaciones y procesos de Hostigamiento Sexual son los siguientes:

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.

Este principio faculta la adopción de medidas de protección para las personas afectadas y tiene estrecha

vinculación con el principio de confidencialidad.

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.

Es obligación del Estado, proteger la salud y el desarrollo de la libre personalidad.

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.

Confidencialidad:

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

Toda acción debe realizarse bajo el principio de reserva total, en la expresa prohibición de no brindar o difundir información durante el procedimiento

de investigación hasta su conclusión, que conlleva el derechos a la confidencialidad, al secreto y a la inviolabilidad de comunicación.

Debido proceso:

Tanto el agresor/a como la víctima deben de gozar 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, a solicitar medidas de protección y cautelares, y todos aquellos atributos derivados del contenido esencial reconocido constitucionalmente de dicho derecho.

Integralidad:

Especialmente en la atención de los casos de hostigamiento sexual, debiendo analizarse desde un plano, social, psicológico y de género.

Disposiciones generales para la atención de casos de Hostigamiento Sexual

- ❑ Todos los establecimientos del Estado cualesquiera sea su nivel o sector , así como las instituciones y empresas privadas, deberán realizar acciones de promoción, prevención y atención de casos de hostigamiento sexual.
- ❑ Todos los establecimientos públicos y privados deben establecer a través de una norma interna los procedimientos específicos, tanto en el aspecto legal como de atención que deben seguirse ante quejas de hostigamiento sexual, teniendo como marco la Ley y su Reglamento.
- ❑ Los servicios que se brinden en cualquier etapa del proceso de atención a casos de hostigamiento sexual, no irrogarán gasto alguno para la persona usuaria
- ❑ En todos los establecimientos del MINSA donde se presten servicios de salud, se debe otorgar atención oportuna a la presunta víctima de hostigamiento sexual. Esta atención incluye la promoción, prevención, rehabilitación y recuperación de la salud mental a través del

tratamiento, rehabilitación o referencia a instancias especializadas.

La atención deberá ser proporcionada por personal de salud sensibilizado y capacitado. Deberá realizarse teniendo en cuenta el nivel resolutivo del establecimiento de salud.

- ❑ El personal de salud proporcionará la información y orientación a las personas usuarias víctimas de hostigamiento sexual, debiendo referirlos, cuando se requiera, a otros programas, consultorios y servicios internos especializados del Estado o de organizaciones civiles locales, a fin de garantizar continuidad del tratamiento, calidad de atención, rehabilitación, así como apoyo legal y psicológico para los cuales estén facultados.
- ❑ Los Gobiernos regionales y locales deberán propiciar la coordinación con otras instituciones, dependencias y organizaciones del estado, la sociedad civil o del ámbito privado, para que, en el ámbito de sus respectivas competencias,

se realicen acciones de promoción preventiva conjunta y se proporcione atención oportuna a las personas víctimas de hostigamiento sexual.

- El personal encargado de la atención de casos de hostigamiento sexual deberá cumplir sus funciones bajo criterios de oportunidad, calidez, confidencialidad, honestidad, y respeto a la dignidad de la persona para brindar una adecuada atención de las personas víctimas de hostigamiento sexual.
- Es importante, prever intervenciones psicológicas para los casos de hostigamiento sexual:

ACCIONES INMEDIATAS

PARA LA VÍCTIMA:

- Manejo del stress con énfasis en el entrenamiento asertivo. Ni sumiso ni agresivo.
- Procurar que el hostigamiento sexual no avance o se agrave, se recomienda contar con

el apoyo profesional, familiar, de compañeros, amigos y autoridades.

- Promover la integración de la víctima a grupos de apoyo.

PARA EL AGRESOR/A:

- Orientación psicológica, con énfasis en valores.
- Entrenamiento asertivo, consideración de las consecuencias de sus conductas, “eventualmente en forma vincular o grupal con la víctima”.
- Posibilidades de disculpa y reconciliación cuando existen lazos familiares o societarios – pero con mediación.
- Detección de comportamientos verbales y no verbales del posible agresor que posean potencial agresivo y propios que puedan generar inconscientemente ataques (capacitación en comunicación empática, identificándose con el otro).

Requerimientos básicos

Para llevar a cabo los diversos procedimientos se deben contemplar los siguientes aspectos:

EN CUANTO A RECURSOS HUMANOS

- Contar con personal capacitado para asumir la atención de casos de hostigamiento sexual en todos los establecimientos del Estado.
- En todas las dependencias del sector público se deberá contar con una persona capacitada a quien se designará la cobertura de aspectos referidos a consejería básica para la intervención en casos de hostigamiento sexual, la referencia a instancias resolutivas y a otras instituciones locales.
- En los Centros de Salud y Hospitales los procesos de atención, referencia y seguimiento estarán a cargo del personal de salud mental

y salud sexual y reproductiva debiendo coordinar a fin de lograr una mejor atención y cubrir los diferentes horarios de servicio.

EN CUANTO A ESPACIOS PARA LA ATENCIÓN

- La atención se brindará en ambientes que garanticen higiene, privacidad y seguridad.

EN CUANTO A LOS MATERIALES E INSTRUMENTOS

El personal de salud deberá contar con:

- Directiva de atención frente al hostigamiento sexual.
- Las Guías Nacionales de Salud Sexual y Reproductiva, tratándose del personal de salud.

- La Guía de atención a la violencia de género del MINSA (2007)
- Ficha de recojo de información.
- Flujograma de atención.

También contará con:

- Folletos educativos.
- Directorio de instituciones para la referencia.
- Una fotocopia de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento.

Estos nuevos enfoques presentes en la legislación nacional vigente sobre la materia, constituyen un aporte para quienes tienen una relación laboral pero también para aquellos que desarrollan su trabajo bajo otras modalidades contractuales. La realidad plantea diversos desafíos que

impulsarán, sin duda, una permanente mejora hacia la atención adecuada frente a actos de hostigamiento sexual así como a su aplicación a través de la emisión de normas que garanticen cada vez más eficientemente el acceso a la justicia por parte de las víctimas.

De esta manera aplicando pautas que garanticen el trabajo digno, recogiendo las tendencias de acción sobre actos de hostigamiento sexual, estaremos aplicando los estándares mínimos de los derechos humanos de las mujeres de conformidad con los compromisos internacionales vinculantes como son, la Convención de Belem Do Pará y la Recomendación 19 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer (CEDAW).

2. Objetivos

OBJETIVO GENERAL

Contribuir a la eliminación del hostigamiento Sexual, por ser una forma de discriminación que obstaculiza el acceso y permanencia en un trabajo digno y de calidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

■ Fortalecer las capacidades de los/las responsables en el sector público y privado, para la atención

a las denuncias de hostigamiento sexual, en un marco de respeto y protección a las víctimas, así como para la formulación de normas que regulen esta materia al interior de sus instituciones, con base en la legislación nacional.

■ Promover la vigilancia ciudadana en materia de prevención y sanción del hostigamiento sexual.

3. Base Legal

NACIONAL

- Constitución Política del Perú (Arts. 1, 2 inciso 1; Arts. 22, 26)
- LEY N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (Art. 6, inciso f)
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
- D.S. N° 010-2003-MIMDES. Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- D.S. 009-2005/MIMDES, Aprueba el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Varones 2006-2010.

INTERNACIONAL

- Convención Internacional para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer - Convención de Belém Do Pará. Artículos 1, 2, 7, 8 entre otros.
- Declaración y Programa de Acción de Viena - La Declaración Mundial de los Derechos Humanos.
- Convención sobre Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer - CEDAW. Ratificado por R.L. N° 23432-1982.
- Recomendación General No. 19 del Comité de la CEDAW, sobre violencia contra la mujer.
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
Programa de Acción de Viena 1993.

4. Población Objetivo

Funcionarios/as públicos

Diseñadores/as y operadores/as de RRHH, y administradores del sector Público, incluyéndose a la Comisión Ad-hoc del Plan de igualdad de oportunidades y los/las responsables de RRHH de los sectores, CEMS LIMA, DEMUNAS REGION LIMA. Operadores del MIMDES, MINSA, MINEDU, MINTRA, Defensoría del Pueblo, en prevención y atención frente a actos de violencia.

Funcionarios/as y Servidores/as del Sector Privado y organizaciones de la sociedad civil

Los/las representantes de organizaciones de la sociedad civil: mesa de la sociedad civil del PIO 2006-2010, redes, veeduría y vigilancia ciudadana, agremiación de trabajadoras del hogar, personas que laboran sin vínculo laboral. Los/las responsables de Relaciones Laborales de las empresas, asociaciones de defensa de DDHH de las mujeres y organizaciones de la sociedad civil vinculadas con el trabajo juvenil vía aprendizaje (SENATI), organizaciones regionales, los/las representantes de OSB.

5. Características del Módulo

En el presente módulo se dará a las y los participantes elementos básicos importantes para la comprensión y manejo de acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual.

El Módulo incluye aspectos introductorios relacionados con el conocimiento de los instrumentos internacionales para la protección de los Derechos Humanos de las Mujeres. Tiene una duración mínima de 12 horas. Es decir un día y medio.

Se profundizará en aspectos claves para la comprensión de los Derechos Humanos de las Mujeres que son violentados en los casos de hostigamiento sexual, haciéndose especial énfasis en el principio/derecho a la igualdad y no discriminación, el derecho a una vida libre de violencia, los Derechos Sexuales. De otro lado, se abordarán las propuestas que el Estado y la sociedad civil vienen trabajando en esta materia.

El Módulo trata los siguientes ejes temáticos:

- El Marco teórico sobre el hostigamiento sexual.

- Los Sistemas Internacionales de Protección de los Derechos Humanos de la Mujer en caso de hostigamiento sexual, relacionados con la no discriminación, el derecho a una vida libre de violencia y el derecho al trabajo digno en igualdad de oportunidades y sin discriminación.
- El marco normativo nacional e internacional en materia de hostigamiento sexual, incluyéndose los procedimientos previstos para el procesamiento de los casos.
- Intercambio de experiencias, responsabilidades y compromisos sectoriales o institucionales en materia de hostigamiento sexual

El eje central de la reflexión será:

“el hostigamiento sexual es un atentado contra los derechos humanos de las mujeres y ello supone que el Estado debe mostrar debida diligencia en su prevención y atención, incluida la responsabilidad de cuidar que desde las instituciones privadas se respete los derechos de las mujeres.

DESARROLLO DE LOS TALLERES

En las primeras sesiones se introduce a las y los participantes a los marcos conceptuales y fundamentos generales de los derechos humanos que están a la base del hostigamiento sexual y son violentados por éste. Se continúa con el marco legal y el rol del Estado para luego pasarse al abordaje de derechos específicos de las mujeres más relevantes reflejados en los procedimientos existentes para la protección de sus derechos en caso de hostigamiento sexual.

Cada sesión incluye los objetivos que servirán de orientación, los contenidos temáticos que se abordarán, los resultados que se esperan alcanzar con los participantes, y el desarrollo de las actividades y metodologías para la ejecución de las mismas.

Asimismo, cada sesión cuenta con un anexo en el que se encuentran las guías metodológicas que servirán para las réplicas.

Las sesiones, están estructuradas considerando diversas cargas horarias, derivadas de la complejidad de cada tema a tratar, las mismas que pueden ser adaptadas de acuerdo a la realidad, necesidades y expectativas del grupo específico.

El Módulo está diseñado para su aplicación en 8 sesiones de trabajo con un total de 12 horas lectivas. Las/os facilitadoras/es podrán variar esta propuesta de acuerdo a las necesidades del grupo local, y en lo posible ampliar los tiempos de capacitación.

La propuesta de formación que inspira el trabajo, se basa en un proceso flexible que comienza con la aplicación del Módulo, centrado en el desarrollo de “competencias” que aluden a conocimientos, habilidades y actitudes que deben caracterizar a la/al funcionaria/o público en el ejercicio de su función.

El módulo también puede ser empleado en instituciones privadas y organizaciones de la sociedad civil, en ese caso se hará especial énfasis sobre la necesidad de difundir los derechos así como de las acciones de vigilancia frente a actos de hostigamiento sexual.

A partir de la aplicación del Módulo es necesario que se continúen las actividades de monitoreo y seguimiento, que darán cuenta del impacto de la intervención e información sobre los cambios individuales y en el ámbito dónde trabajan las personas que han participado en la acción educativa.

En la medida que la propuesta formativa es flexible, es probable que los participantes en forma colectiva o individual deseen profundizar en algunos temas o requieran información complementaria, la misma que les será proporcionada por la Dirección General de la Mujer del MIMDES.

Las/os facilitadoras/es deben considerar estas demandas y buscar darles respuestas, ya que la fase de monitoreo será más exitosa si va acompañada de la socialización de la información e incorporación de nuevos conocimientos.

Las actividades podrán ser modificadas de acuerdo a las necesidades que perciban las/os facilitadoras/es que conducen el Módulo; es importante que tengan conocimiento del nivel de información y de las percepciones que sobre la temática tienen los y las participantes, para ello será muy útil revisar los resultados de la encuesta de entrada.

Este análisis proveerá de elementos para modificar las sesiones y poder detenerse en aquellos temas en que hay mayor desconocimiento o actitudes resistentes al cambio.

El Módulo cuenta además con dos tipos de anexos:

- Información de apoyo visual, que se puede entregar a los participantes.
- Las lecturas que usarán los participantes en cada sesión y que pueden ser ampliadas a criterio del facilitador/a.

Recomendaciones

- En términos operativos, las metodologías están planteadas para grupos de alrededor de 30 personas, para favorecer el intercambio grupal y la participación individual.
- Cada grupo deberá tener entre 8 a 10 personas como máximo.

6. Marco Metodológico

El Módulo, puede ser usado para entrenar funcionarios públicos que inician el contacto con la temática, o para capacitar profesionales con experiencia previa para que posteriormente puedan replicar la propuesta.

Si bien la intencionalidad inicial del Módulo se dirige a los/las funcionarios públicos y promotores/as, su uso puede ser extendido a mujeres y varones profesionales de las ONGs, los gobiernos locales, comprometidos en contribuir a la vigencia de los derechos humanos de las mujeres particularmente en casos de hostigamiento sexual.

A. APUNTES PEDAGÓGICOS

A nivel pedagógico, no se pretende únicamente transmitir conocimientos e información, sino que apunta a instalar procesos en los que el conocimiento oriente la transformación social, a fin de alcanzarse mejores niveles de conocimiento y ejercicio de derechos, mejorando las relaciones sociales más equitativas y justas.

Se usará metodología de carácter participativo, con la incorporación de la perspectiva de género

a las metodologías educativas, considerándose los siguientes componentes:

- **Analizar la experiencia personal, la vida cotidiana**, la división sexual del trabajo y las relaciones de poder entre los géneros, promoviendo la reflexión sobre los mecanismos cotidianos de discriminación y las estrategias para eliminarlos, en los que el conocimiento de derechos cumple un rol preventivo y de promoción. Ello supone partir de lo Concreto contenido en las vivencias, intuiciones y conocimientos de los y las participantes.
- **El intercambio grupal**, tiene como finalidad facilitar que las/os participantes se expresen, se apropien de nuevos conceptos e información. Debe crearse un clima de confianza que propicie el diálogo, la libre expresión de opiniones y el debate enriquecedor. Debe mostrarse tolerancia con quienes piensan u opinan de modo distinto.
- **Develar la experiencia de cada uno en el grupo**, debe respetarse la experiencia y el conocimiento de los y las participantes e integrarlos en el proceso global de aprendizaje

- ❑ **Promover la toma de conciencia y análisis de la realidad** a través del trabajo en grupo, para generar una nueva percepción como agentes de prevención del hostigamiento sexual.
- ❑ **Promover el cambio personal**, el de las relaciones entre los sexos en el mundo privado y público, cambios que pueden contribuir para la reducción y eliminación del hostigamiento sexual. La acción educativa debe motivar el cambio de actitudes y conductas de las personas, así como modificar sus ideas y conductas estereotipadas o discriminatorias.
- ❑ **Reafirmar la visión de la mujer como sujeto de derecho.** La visión de las mujeres como sujetos de derechos humanos, como portadoras de diversos derechos y en particular el derecho a la no discriminación, y a la dignidad en el trabajo en un marco de igualdad de oportunidades, donde esté desterrado el hostigamiento sexual.
- ❑ **El hostigamiento sexual es un reflejo de la situación y posición ínfima social que se le da a la mujer;** conceptuándolas en un nivel de inferioridad restringiéndosele con ello sus oportunidades de desarrollo personal, laboral y social.
- ❑ **Promover la capacidad crítica,** generando espacios de reflexión, lográndose un espacio educativo y crítico, no reducido a la recepción pasiva de información.

Se tratará de respetar el siguiente proceso:

- ❑ Reflexión sobre la problemática
- ❑ Información sobre los marcos normativos y políticos existentes en la materia
- ❑ El desarrollo de conceptos apropiados a ser usados por los participantes.
- ❑ Conocimientos fundamentales sobre los procesos de atención y acción legal para el ejercicio de los derechos en caso de hostigamiento sexual.
- ❑ Intercambio de experiencias de prevención y acción.
- ❑ Reflexión y compromisos para la acción a ser reflejada en el cumplimiento de la función que desempeña cada participante.

Tratándose de integrantes de la sociedad civil, la última parte del Módulo se centra en las acciones de vigilancia ciudadana que deben ser realizadas con el objetivo de mejorar la atención al hostigamiento sexual.

La vigilancia como forma de participación ciudadana enfatiza su enfoque en el cumplimiento de derechos y busca desarrollar capacidades en las y los ciudadanos, a la par que también se ejerce el control en el cumplimiento de los servicios públicos o funciones públicas. Para ello es clave incrementar y mejorar la calidad de la información y ampliar la comprensión de la gestión pública (funcionamiento, naturaleza de servicios y competencias, etc) y dotarse de instrumentos para la vigilancia y sus posteriores propuestas o acciones de presión.

Es necesario avanzar en la institucionalización de estos procesos, difundir las normas y extender una cultura de la vigilancia que disipe prejuicios ciudadanos al respecto, así como las resistencias de algunos servidores públicos.

El rol que compete a los/las funcionarios públicos es facilitar esta tarea de vigilancia, brindando acceso a la información, la misma que debe ser oportuna y transparente, así como evaluando y tomando en consideración las preocupaciones y propuestas que la sociedad civil plantea; propiciándose el desarrollo de un Estado realmente democrático y sin discriminación.

B. RECOMENDACIONES PARA LOS FACILITADORES/AS

Es recomendable que la implementación del Módulo sea desarrollada en equipo y de preferencia, éste sea multidisciplinario que incluya un(a) abogado(a).

Es importante que las/os facilitadoras/es hayan interiorizado y discutido en equipo la propuesta formativa. Un buen conocimiento del funcionamiento, potencial y límite de las actividades, facilitando escogerlas correctamente y adaptarlas creativamente.

A través de las actividades se pueden confrontar ideas y valores preexistentes evidenciándose en las preguntas y grupos de trabajo, debiendo ser asumido con tolerancia.

Las/os facilitadoras/es son responsables de motivar, animar, sensibilizar, para que el círculo de conocimientos común crezca y se expanda a través del material escrito, visual y de su propia participación. Por tanto, son responsables de colectivizar el conocimiento individual, enriquecer éste y potenciar el conocimiento colectivo.

Es importante que las/os facilitadoras/es estudien y conozcan los materiales de apoyo para aplicarlos en una forma dinámica e interesante.

Las guías de trabajo, deben considerarse como tales, es decir, cada facilitador/a puede utilizar las técnicas propuestas dándole su toque personal y usando su propio lenguaje y no aplicar aquella de la cual no se sienta seguro.

De acuerdo a la especificidad del grupo, pueden hacerse las adaptaciones y variaciones que se consideren convenientes.

Se promoverá la reflexión, que debe cumplirse en el sector o institución.

C. EVALUACIÓN

Para la evaluación de la propia intervención se proponen los siguientes instrumentos:

■ Prueba de entrada

Se evaluará el conocimiento general y/o específico de los y las participantes (facilitadoras/es) lo que permitirá el uso adecuado del Módulo, el mismo que podrá ser reajustarlo de acuerdo a las recomendaciones que se susciten. En este sentido, la sistematización de las sesiones permitirá conocer a profundidad las experiencias desarrolladas y sus aportes.

■ Guía de Evaluación de los participantes sobre el curso y su desarrollo:

Permitirá recoger las percepciones que han tenido los participantes acerca de los contenidos, aspectos logísticos y recursos humanos involucrados así como recoger las sugerencias y recomendaciones.

Este material será entregado a todas/os las/os participantes al final del curso y les permitirá evaluar su desarrollo en conjunto.

■ Prueba de Salida

Dicha prueba evaluará a través de una encuesta que planteará casos y situaciones, el nivel de aprendizaje obtenido.



7. Contenidos del Curso

A continuación se presenta un esquema que da cuenta del número de sesiones, objetivos, contenidos, metodología y tiempo de duración de cada sesión y del total de la aplicación del módulo.

Cada una de las sesiones será desarrollada a continuación a través de guías metodológicas que facilitarán el desarrollo de la réplica de este Módulo. Este Módulo ha sido validado en dos sesiones de trabajo con las/los funcionarios públicos y las/los representantes de la sociedad civil y se puede adaptar a ambos públicos

Contenidos para Funcionarios Públicos

Objetivos		Resultados Esperados	Contenidos	Metodología	Horas
S 1	Presentar el Módulo y recoger información preliminar	Los/las participantes registrados Prueba de entrada aplicada	Inscripción de los/las participantes: Presentación de objetivos, metodología, resultados esperados y contenidos Aplicación del cuestionario de entrada Presentación de los/las participantes	Ficha de inscripción Exposición Cuestionario Dinámica de presentación	1 hora
S 2	Introducir a los/las participantes en el conocimiento básico del hostigamiento sexual y de su marco conceptual	Los/las participantes entienden los conceptos básicos del hostigamiento sexual y están familiarizados con sus características y evolución.	Concepto, Fundamento Características del hostigamiento sexual. Efectos del hostigamiento sexual	Trabajo grupal: Plenaria Síntesis Exposición Preguntas	2:00
S 3	Reflexionar sobre el hostigamiento sexual desde una perspectiva de género a través del conocimiento de los tratados internacionales	Los/las participantes identifican el hostigamiento sexual como un acto de discriminación y de violencia de género.	CEDAW, Recomendación No. 19 Plan de acción de Viena Convención Belem Do Pará Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 Responsabilidades del Estado por actos de particulares.	Exposición dialogada con apoyo visual Preguntas y respuestas Discusión colectiva de casos	2:00
S 4	Difundir los contenidos de la legislación nacional relacionada con el hostigamiento sexual	Los/las participantes conocen el marco normativo nacional sobre hostigamiento sexual y tienen las herramientas necesarias para difundirlo	Constitución Política del Perú, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, Ley 27942 para Prevenir y Sancionar el Hostigamiento Sexual, DS. N° 010-2003 MIMDES. Reglamento de la Ley; Ley de Competitividad y Productividad Laboral	Exposición de legislación en materia de hostigamiento sexual. Análisis de un caso (en grupo) Plenaria y síntesis	2:30
S 5	Conocer los procedimientos existentes para la denuncia y prueba del hostigamiento sexual	Los/las participantes identifican con claridad el procedimiento para los casos de hostigamientos sexual dependiendo del tipo de relación laboral.	El procedimiento de denuncia. Manejo de formatos para una adecuada atención. La falsa queja Intercambio de experiencias	Exposición dialogada Trabajo grupal Exposición síntesis	2:30 .

Objetivos		Resultados Esperados	Contenidos	Metodología	Horas
S 6	Mejorar las condiciones para la atención a víctimas de hostigamiento sexual	Los/as participantes conocen y manejan el Protocolo de atención al hostigamiento sexual	Protocolo de atención del hostigamiento sexual	Exposición dialogada	1 hora
S 7	Asumir compromisos para la prevención y atención del Hostigamiento sexual	Los/as participantes se comprometen a realizar acciones de prevención y/o de mejora de la atención	Trabajo grupal: compromisos para la acción	Trabajo grupal Exposición plenaria Síntesis	1 hora
S 8	Evaluación	Se evalúa la actividad y los aprendizajes de los y las participantes	-Evaluación de aprendizajes - Evaluación de la actividad	Ficha de evaluación Cuestionario de salida	Media hora

Contenidos para Sociedad Civil

Las acciones de la sociedad civil son muy importantes en los procesos de impulso a la vigencia de los derechos humanos de las mujeres y así lo han demostrado las acciones desplegadas por estas instituciones para colocar en la agenda pública temas importantes como la lucha contra la violencia de género o la participación política de las mujeres.

El marco de la descentralización constituye un escenario importante de trabajo con las

organizaciones de mujeres de las distintas regiones del país. Con ellas debe priorizarse el aprendizaje de los contenidos de la ley y fortalecer su capacidad de vigilar el accionar público, como un aporte a la vigencia de las leyes y su aplicación efectiva.

En el caso de los/las participantes de organizaciones de la sociedad civil los énfasis se centrarán en el conocimiento para la prevención y para la vigilancia ciudadana, modificándose los contenidos de las sesiones 6 y 7 del modo siguiente:

Objetivos		Resultados Esperados	Contenidos	Metodología	Horas
S E S I O N 6	Mejorar las condiciones para la atención a víctimas de hostigamiento sexual	Los/las participantes conocen y manejan estándares básicos para la vigilancia ciudadana del hostigamiento sexual	Vigilancia ciudadana del hostigamiento sexual: Estándares mínimos para la atención del hostigamiento sexual: el Protocolo de atención. Redes de apoyo contra el hostigamiento sexual.	Exposición dialogada	1 hora
S E S I O N 7	Asumir compromisos para la prevención y atención del Hostigamiento sexual	Los/las participantes se comprometen a realizar acciones de prevención, de vigilancia a la calidad de la atención y de prevención	Trabajo grupal: - vigilancia ciudadana y prioridades - difusión de derechos	Trabajo grupal Exposición plenaria Síntesis	1 hora

SESIÓN 1

Introducción

OBJETIVO:

Presentar el Módulo y recoger información preliminar

CONTENIDOS

- Inscripción de los y las participantes:
- Presentación de objetivos, contenidos y metodología.
- Aplicación del cuestionario de entrada
- Presentación de los y las participantes

METODOLOGÍA

- Ficha de inscripción
- Aplicación de cuestionario de entrada
- Exposición
- Dinámica de presentación

TIEMPO REQUERIDO

- Una hora.

MATERIALES

- Fotocopias de la ficha de inscripción.
- Tarjetas y plumones para escribir las expectativas
- Fotocopias del cuestionario de entrada.
- Apoyo visual de los objetivos, contenidos y metodología.
- Una madeja de lana para la dinámica de presentación.
- Un papélografo conteniendo las normas de conducta durante el taller

Desarrollo de la Sesión 1

a. Inscripción de los participantes: (15 minutos)






Los y las participantes llenarán una Ficha de Inscripción, para lo cual deberán sacarse copias del Anexo 1.

Se instalará una caja al lado de la cual se pondrán tarjetas y plumones para que los/las participantes escriban sus expectativas sobre el taller luego de inscribirse.

Se puede aprovechar la espera para pasar un video sobre el tema iniciándose el proceso de sensibilización.

Para ambientar el espacio del taller se colocará en un lugar visible un papelógrafo conteniendo las principales normas de conducta del taller, transcribiéndose lo siguiente:

NORMAS DE CONDUCTA

-  Puntualidad
-  Cumplimiento de horarios de inicio y final
-  Teléfonos apagados
-  Participación activa
-  Tolerancia

b. Introducción:

Presentación de los objetivos, metodología, mecanismos de evaluación (15 min.).

Aplicación del cuestionario de entrada (15 min.) para lo cual deberán sacarse copias del Anexo 2.

Presentación de las y los participantes: Se empleará un ovillo de lana. La primera persona en presentarse dirá su nombre, profesión y ocupación y luego arrojará el ovillo a cualquier otra persona quien a su vez dirá su nombre y así sucesivamente, armándose una enorme red. Si son más de 30 personas la presentación se hará en cada grupo para lo cual se requerirán más ovillos.

SESIÓN 2

Marco Teórico sobre el Hostigamiento Sexual en el Perú

OBJETIVO:

Introducir a los y las participantes en el conocimiento básico del hostigamiento sexual y de su marco conceptual.

CONTENIDOS:

- Concepto,
- Fundamento
- Características del hostigamiento sexual.
- Efectos del hostigamiento sexual.

METODOLOGÍA

- Trabajo grupal
- Plenaria
- Síntesis
- Exposición
- Preguntas

TIEMPO REQUERIDO

- Dos horas.

MATERIALES

- Fotocopias de las preguntas para el trabajo en grupos.
- Plumones gruesos para papel.
- Papélografos para registrar las conclusiones de los grupos.
- Material de apoyo visual
- Equipo de data Show.
- Cartulinas de colores en pequeños cuadrados de 5 cm.

Desarrollo de la Sesión 2

Marcos conceptuales e históricos del hostigamiento sexual

1. Trabajo en grupos: Concepciones existentes en materia de hostigamiento sexual. 40min.
2. Plenaria 20 min.
3. Exposición conceptual: 40 min.
4. Preguntas y debate 20 min.

1. Trabajo en grupos: Concepciones existentes sobre hostigamiento sexual.

Se distribuirá a los/las asistentes en grupos de entre 8 y no más de 10 personas para promover una mejor participación. Pueden repartirse cartulinas de colores asignando un color a cada grupo.

Cada grupo designará a una persona que coordine los debates, a otra que recopile la información y una tercera persona que se encargue de exponer los resultados del trabajo grupal.

Preguntas para el trabajo en grupo

- Qué es el hostigamiento sexual?
- Cuáles son los componentes del hostigamiento sexual?
- Cuáles son las causas del hostigamiento sexual?

2. Plenaria 20 min

Cada uno de los grupos expone la síntesis del trabajo grupal. Las personas que trabajaron en el grupo pueden apoyar con comentarios a la exposición de quien represente al grupo.

3. Exposición conceptual: 40 min

Se expone el marco conceptual, características, componentes, causas e impactos del hostigamiento sexual, utilizando el apoyo visual del PWP que se anexa a este módulo.

Se hará especial énfasis en que el hostigamiento sexual puede darse en diversos ámbitos pero que nuestra legislación nacional se ocupa solamente del hostigamiento sexual. Asimismo, se explicarán los impactos del hostigamiento en las personas tanto en su ámbito personal, psicológico, físico, laboral, etc.

4. Preguntas y debate 20 min.

Se propiciará la amplia participación de las personas participantes.

SESIÓN 3

Marco Internacional de Derechos Relacionados con el Hostigamiento Sexual

OBJETIVO:

- Reflexionar sobre el hostigamiento sexual desde una perspectiva de género a través del conocimiento de los tratados internacionales

CONTENIDOS

- CEDAW, Recomendación No. 19
- Plan de acción de Viena
- Convención Belem Do Pará
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
- Responsabilidades del Estado por actos de particulares.

METODOLOGÍA

- Exposición dialogada con apoyo visual
- Preguntas y respuestas
- Discusión colectiva de casos

TIEMPO REQUERIDO

- Dos horas.

MATERIALES

- Power point de apoyo
- Micrófono
- Fotocopias del caso No. 1
- Papelógrafos y plumones para el trabajo grupal

Desarrollo de la Sesión 3

Marco Internacional de Derechos Relacionados con el Hostigamiento Sexual

- El hostigamiento sexual como violencia de género: CEDAW, Convención Belem Do Pará.
- Recomendación No. 19
- Plan de acción de Viena
- Convención Belem Do Pará
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
- Responsabilidades del Estado por actos de particulares.

1. Exposición dialogada

Se realiza la exposición con apoyo visual iniciándose con la exposición del concepto de discriminación empleándose el Art. 1 de la CEDAW, haciéndose énfasis en que la discriminación puede ser intencional y directa, o indirecta por resultados. Por lo que, tratándose de derechos humanos de las mujeres y de discriminación es necesario evaluar los resultados de las acciones privadas pero también de las normas y políticas en función de su impacto en la realidad de las mujeres.

Luego se expondrá la Recomendación general No. 19 haciéndose énfasis en la parte correspondiente al hostigamiento sexual y el estándar que la CEDAW propone al respecto.

Al exponerse los contenidos de la Convención Belem Do Pará deberá enfatizarse el Art. 2 Inc. c) en la parte que señala las responsabilidades de los funcionarios públicos ya que éstos pueden cometer violencia contra las mujeres tanto de modo directo perpetrándolo, como a través de la tolerancia, una de cuyas modalidades es la falta de diligencia en la atención y sanción de los hechos de violencia

2. Discusión de casos

La discusión de casos puede hacerse en el grupo amplio o en grupos de 8 a 10 personas. Puede emplear los casos que figuran en el anexo casos o casos proporcionados por los/as asistentes

El eje de la discusión es aprender a aplicar el concepto de discriminación así como a identificar la falta de diligencia y la tolerancia de estos hechos, así como ir derribando mitos respecto del hostigamiento sexual.

Mandato del grupo

Cómo se aplicaría el concepto de discriminación al caso?
A qué deberes faltó el funcionario público en este caso

SESIÓN 4

Marco Nacional de Derechos Relacionados con el Hostigamiento Sexual

OBJETIVO:

- Difundir los contenidos de la legislación nacional relacionada con el hostigamiento sexual.

CONTENIDOS

- Constitución Política del Perú,
- Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres,
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual,
- D.S. N° 010-2003-MIMDES, Reglamento de la Ley N° 27942
- D.S. N° 003-97-TR, Ley de Competitividad y Productividad Laboral

METODOLOGÍA

- Exposición de legislación en materia de hostigamiento sexual.
- Análisis de un caso (en grupo)
- Plenaria y síntesis

TIEMPO REQUERIDO

- Dos horas y media

MATERIALES

- Power point de apoyo
- Micrófono
- Fotocopias de los casos No.2 y siguientes
- Papelógrafos y plumones para el trabajo grupal

Desarrollo de la Sesión 4

Marco Nacional de Derechos Relacionados con el Hostigamiento Sexual

- Constitución Política del Perú,
- Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres,
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual,
- D.S. N° 010-2003-MIMDES, Reglamento de la Ley N° 27942
- D.S. N° 003-97-TR, Ley de Competitividad y Productividad Laboral

1. Exposición dialogada

Se realiza la exposición con apoyo visual iniciándose con la explicación de los derechos constitucionales que se violentan en casos de hostigamiento sexual, dándose especial énfasis al Artículo 1 de la Constitución Política del Perú que señala que el fin último de la sociedad y del Estado es la persona humana y su la protección de sus dignidad. Se señalará que el hostigamiento sexual atenta contra la dignidad humana porque se basa en la consideración de la persona acosada como objeto sexual. Se mencionará también el derecho a la no discriminación sexual y al libre desarrollo personal, así como el derecho a la igualdad de oportunidades que es también violentado en los casos de hostigamiento sexual.

Se mencionará la ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que señala que la protección frente al hostigamiento sexual es un derecho laboral, existiendo además la obligación de que el Presidente del Consejo de Ministros informe al Congresos anualmente sobre los avances en el cumplimiento de esta ley, incluidas las acciones para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual. Se dará una especial dedicación al marco de protección de la ley, atendiendo a las dudas de los y las participantes conforme se presenten preferiblemente. Se aclarará que la ley se aplica a todos los casos incluidos los contratos atípicos, pero únicamente tratándose de hostigamiento vertical, aclarándose las diferencias del marco de protección (ley aplicable) tratándose de servidores públicos o de quienes laboran sobre la base de la contratación privada.

2. Discusión de casos

La discusión de casos se hará en grupos de 8 a 10 personas, empleándose los casos 2 y siguientes del Anexo.

Mandato del grupo

Cómo orientarían a la víctima para su mejor protección?
Qué derechos de la víctima se han violentado?

3. Plenaria, debate y síntesis

SESIÓN 5

Procedimiento y Prueba del Hostigamiento Sexual

OBJETIVO:

- Conocer los procedimientos existentes para la denuncia y prueba del hostigamiento sexual

CONTENIDOS

- El procedimiento de denuncia.
- Manejo de formatos para una adecuada atención.
- La falsa queja
- Casuística.

METODOLOGÍA

- Exposición dialogada
- Trabajo grupal
- Exposición
- Síntesis

TIEMPO REQUERIDO

- Dos horas y media

MATERIALES

- Power point de apoyo
- Micrófono
- Papelógrafos y plumones para el trabajo grupal
- Pregunta para el trabajo en grupos

Desarrollo de la Sesión 5

Procedimiento y Prueba del Hostigamiento Sexual

- El procedimiento de denuncia.
- Manejo de formatos para una adecuada atención.
- La falsa queja
- Casuística.

1. Exposición dialogada

Se realiza la exposición con apoyo visual iniciándose con la explicación de los requisitos para formular la denuncia, los datos y la necesidad de especificar los detalles exactos de cómo sucedieron los hechos. En este estado, debe recalcarse que debe tenerse mucho cuidado de guardar evidencias que luego puedan permitirnos probar los hechos. Aunque en muchos casos las dificultades probatorias pueden conducir a que el hecho quede impune, esto no debe disuadir de la realización de la denuncia porque ésta puede constituirse en un antecedente que puede luego favorecer a otra víctima, porque dado que usualmente el hostigador/a asume ésta práctica como su forma de relacionarse con las personas bajo su mando, es muy probable que luego use el hostigamiento con otra u otras víctimas.

Se debe hacer énfasis en que no es fácil denunciar por falsa queja a quienes denunciaron y no pudieron probar los hechos, dado que la ley exige que el denunciante demuestre que hubo dolo, es decir intención de causar daño.

2. Trabajo grupal

El trabajo grupal se centrará en el intercambio de experiencias tanto personales, como de conocidos así como las experiencias institucionales existentes, las rutas previstas, si existe o no directivas, difusión y conocimiento de la ley, etc.

Trabajo grupal

- Que experiencias conoce de hostigamiento sexual, que pasó, como terminó?
- Como se trata los casos de hostigamiento sexual en su lugar de trabajo?
- Propuestas: para la ley y para los procedimientos

3. Plenaria , Síntesis y debate

La síntesis hará énfasis en la necesidad de que las instituciones se doten de Directivas o normas similares que permitan que las víctimas tengan claridad sobre a que lugar deben recurrir y cómo será el trámite, dándole seguridad jurídica a los procesos.

SESIÓN 6

Protocolo de Atención al Hostigamiento Sexual

OBJETIVO:

- Mejorar las condiciones para la atención a víctimas de hostigamiento sexual

CONTENIDOS

- Protocolo de atención al hostigamiento sexual: Estándares mínimos para la atención del hostigamiento sexual
- Disposiciones generales para la atención de casos de hostigamiento sexual
- Mecanismos de protección para las víctimas.
- La atención a la salud psicológica de las víctimas.
- Vigilancia ciudadana del hostigamiento sexual:
- Redes de apoyo contra el hostigamiento sexual.

METODOLOGÍA

- Exposición dialogada

TIEMPO REQUERIDO

- Una hora

MATERIALES

- Power point de apoyo
- Micrófono

Desarrollo de la Sesión 6

Protocolo de Atención al Hostigamiento Sexual

- Protocolo de atención al hostigamiento sexual:
- Disposiciones generales para la atención de casos de hostigamiento sexual
- Mecanismos de protección para las víctimas.
- La atención a la salud psicológica de las víctimas.

1. Exposición dialogada

Se realiza la exposición con apoyo visual iniciándose con la explicación de los pasos que deben seguirse para garantizar una adecuada atención a las víctimas de violencia. Se trata de demostrar la necesidad de contar con ciertas pautas de atención para garantizar su calidad.

Se plantearán pautas para el espacio de atención, los principios que deben ser cumplidos para garantizar los derechos de las víctimas, la necesidad de pedir para ellas medidas especiales de protección y cautelares, para evitar que el hostigamiento persista o se convierta en una amenaza e inclusive que la amenaza se concrete. Debe resaltarse la necesidad de solicitar la atención psicológica de las personas afectadas debido a que los impactos pueden llegar a ser severos dependiendo del tipo de hostigamiento sexual realizado, del nivel de disparidad entre agresor/a y víctima, nivel de autoestima.

Se señalarán las responsabilidades de las instancias administrativas relacionadas con el personal, cualesquiera sea el nombre que empleen, de orientar a las víctimas, así como a reportar al Ministerio de Trabajo tratándose de contratos o empleos de tipo privado. Se insistirá en la necesidad de contar con marcos normativos internos que faciliten la atención de estos casos lo cual no es sólo una necesidad sino que además constituye una obligación legalmente establecida en la Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual, por lo que su incumplimiento constituye una falta sancionable.

Contar el caso de la Corte Superior de Ayacucho que fue sancionada al pago de 80,000 soles por no haber cumplido con disponer la difusión de la ley y no tener procedimientos claros para la atención y sanción del hostigamiento sexual. Finalmente la suma fue reducida a 30,000 soles debido a que el poder Judicial se dio una directiva al respecto y el Poder Judicial capacitó al personal en su conjunto sobre este tema en Ayacucho y en varios lugares del país.

En caso de los y las participantes de la sociedad civil, se expondrá el Protocolo pero dándose énfasis en que se trata de un conjunto de estándares de calidad para la atención cuyo cumplimiento debe ser vigilado. Se señalará también que este trabajo requiere de redes que le permitan un mayor impacto y resultados de esa labor. Se deben seleccionar los ítems a ser vigilados y hacer llegar a las autoridades los resultados de estas acciones.

SESIÓN 7

Compromisos para la Acción

OBJETIVO:

- Asumir compromisos para la prevención y atención del Hostigamiento sexual

CONTENIDOS

- Compromisos para la acción
- Vigilancia ciudadana y prioridades
- Difusión de derechos

METODOLOGÍA

- Trabajo grupal

TIEMPO REQUERIDO

- Una hora

MATERIALES

- Papelógrafos y plumones de colores
- Hojas de papel bond blancas.
- Cinta de embalaje

Desarrollo de la Sesión 7

Compromisos para la Acción

Compromisos para la acción

1. Trabajo grupal

Se armarán grupos de 8 a 10 personas con el propósito de que logren compromisos para la acción de cada institución y persona presentes.

Al formarse los grupos se procurará que las personas que laboran en la misma institución se junten en el mismo grupo. Una vez en grupos, a cada persona se le entregará una hoja de papel bond blanco con el fin de que coloque su nombre, institución y cargo y luego formule su compromiso personal de acción.

Luego se procederá a dar el debate grupal y a formular los compromisos para la acción de cada una de las instituciones participantes, para lo cual se hará una descripción de la acción propuesta, el supuesto que debe ser cumplido para que el compromiso se concrete, el plazo que se dan para su cumplimiento. Se pueden hacer varios compromisos a diversos niveles, por ejemplo: promover la formulación de la Directiva interna sobre el tema, difundir la ley, sensibilizar a las autoridades y/o jefes, etc.

Tratándose de organizaciones de la sociedad civil, los compromisos se centrarán en las acciones de vigilancia que deben o pueden ser priorizadas, así como las acciones comunicacionales y de difusión de derechos que sean necesarias.

TRABAJO GRUPAL

Compromisos para la acción	Necesidades que deben ser satisfechas para poder cumplir con la acción	Plazo

2. Plenaria , Síntesis y debate

Cada grupo expondrá el trabajo colectivo y se entregarán los compromisos individuales.

SESIÓN 8

Evaluación

OBJETIVO:

- Evaluar la actividad en su conjunto para procurar la mejora en las actividades siguientes.

CONTENIDOS

- Evaluación de aprendizajes
- Evaluación de la actividad

METODOLOGÍA

- Aplicación de una Ficha de evaluación
- Aplicación de un Cuestionario de salida

TIEMPO REQUERIDO

- Media hora.

MATERIALES

- Fotocopias de la Ficha de evaluación de la actividad
- Fotocopias del Cuestionario de salida

Desarrollo de la Sesión 8

Evaluación

1. Aplicación de la ficha de evaluación de la actividad

Se sacarán fotocopias de la ficha de evaluación que aparece en el anexo. Se evaluará la actividad en su organización, alimentación, acondicionamiento de local y expositor/a o expositores/as.

Se trata de una ficha sencilla para marcar cuyo llenado no toma mucho tiempo. La encuesta es anónima.

2. Aplicación del cuestionario de salida

El anexo cuenta con una prueba de salida que puede fotocoparse. No es una prueba para marcas sino para escribir pero en cortos párrafos.

Ficha de Inscripción de los y las Participantes

Lugar y fecha:

Nombres:

Apellidos:

Género: (Marcar con una X lo que corresponda) Femenino () Masculino: ()

Edad:

Profesión:

Sector para el que labora

Cargo que desempeña.....

Señalar datos exactos de la zona en que desarrolla su trabajo (distrito, provincia, región)

.....

.....

Tiempo de trabajo en esa labor

Categoría laboral

Dirección, Teléfono y Fax del Centro de Trabajo

Correo electrónico

Prueba de Entrada

PREGUNTA	Responder según corresponda	
	SI	NO
Hostigamiento significa cualquier comportamiento a menudo repetitivo que resulte ofensivo, incómodo o humillante y que niegue a un individuo la dignidad y el respeto a que tiene derecho. Este puede tomar forma de maltrato verbal o físico, bromas o afirmaciones peyorativas.		
En caso de hostigamiento, no importa el tipo, es recomendable que la persona agredida le haga saber a la persona que le hostiga que su acercamiento le resulta incómodo		
Se recomienda que cuando se hagan reclamaciones a un(a) representante o patrono sobre un problema de hostigamiento la persona agredida debe ir acompañada		
El hostigamiento sexual es cualquier tipo de acercamiento sexual o presión de naturaleza sexual no deseada		
Un piropo podría considerarse como una manifestación de hostigamiento sexual		
Si la personas que hostiga es el mismo patrono, su agente o supervisor (a) el patrono será siempre responsable		
Alguna compañera o compañero en alguna ocasión le ha informado privadamente que siente que está siendo hostigada		
Le gustaría recibir una charla o taller para orientarle cómo evitar el hostigamiento en su trabajo		

SITUACIONES	Es H.S.?	
	SI	NO
Jessica fue informada por su compañero de trabajo que la compañía estaba instalando un baño con ducha en el gimnasio. El le dijo si quería probar la ducha con él después del trabajo para ver si funcionaba bien		
Sonia trabajaba como conserje en una compañía. Un día su jefe le dijo “ya llevas tres meses aquí. Te encuentro muy atractiva. De hecho me gustaría pasar algún tiempo contigo fuera de la oficina. Ya sé que soy casado, pero mi mujer y yo andamos mal desde hace años. Y además Sonia, un poco de actividad extra no te hará daño cuando llegué el momento de los ascensos”.		
José y su profesora estaban repasando algunos conceptos para el próximo examen. Como ambos tenían hambre ella le sugirió que se fueran a algún lugar a comer algo que allí siguieran dialogando. Este aceptó muy cortésmente.		
Raquel lleva dos años trabajando como gerente a tiempo parcial en una conocida empresa aún cuando posee un doctorado. En la compañía se anuncia un puesto vacante para una gerencia de alto nivel, como requisito para ocupar ese puesto, el jefe le pidió a Raquel que fuera más cariñosa, que no fuera tan seca con él.		
Una estudiante va a la oficina de su profesor para aclarar algunas dudas sobre la materia que está estudiando, además, posteriormente tendrá que tomar con él todos los cursos de su concentración. El profesor se encierra con ésta en la oficina y le pide que se le siente en la falda para que pueda explicarle mejor		

Prueba de Salida

Nombres y Apellidos

Responda a las siguientes preguntas en forma breve y precisa:

1. ¿Qué es el hostigamiento sexual?

2. ¿Cuáles son las consecuencias del hostigamiento sexual?

3. ¿Qué puede hacer una empleada pública de servicios no personales si es víctima de hostigamiento sexual?

4. ¿Cuáles son las responsabilidades administrativas de los y las empleadores/as?

Caso N° 1

Hostigamiento sexual en la Corte Superior de Justicia de Lima

Lima, oct. 17 (ANDINA).- La Oficina de Control de la Magistratura (Ocma) ordenó la suspensión temporal del vocal Guillermo Cabanillas, por estar sometido a una investigación disciplinaria por denuncias de presunto hostigamiento sexual en agravio de dos ex empleadas de su despacho cuando ejercía la presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

La medida cautelar de abstención, suscrita por la jefa de la OCMA, Elcira Vásquez, indica que Cabanillas debe retirarse inmediatamente del cargo que venía desempeñando en la Primera Sala de Reos Libres.

Esto, mientras concluyan las investigaciones en su contra que tramita la Unidad Operativa Móvil, a cargo de la magistrada Zoila Ampudia Herrera.

Cabanillas es investigado desde el pasado 3 de setiembre por presuntos actos de acoso sexual en agravio de la servidora de su despacho, Susan Hidrogo, conducta irregular que comprometería gravemente el decoro y dignidad del cargo, así como la respetabilidad del Poder Judicial.

Posteriormente, con fecha 5 de octubre del 2007, se amplió de oficio la investigación contra el referido magistrado, esta vez por la queja formulada por una segunda servidora, cuyo nombre se mantiene en el anonimato, pero que su declaración coincidió con los cargos materia de la pesquisa.

Ambas denuncias se enmarcan en los supuestos previstos en el artículo 201 inciso 6 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y en lo establecido en la Ley N° 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

De acuerdo con la resolución que fluye de la investigación número 306-2007-Lima, “el magistrado puso en evidencia un mismo patrón de conducta, en momentos distintos, incompatible con la respetabilidad del cargo que ejerce”.

Las declaraciones en su contra estarían corroboradas por la declaración del Jefe de Personal de la Corte Superior de Justicia de Lima, anota.

La resolución indica además que la medida cautelar se justifica debido a que, “por el carácter reiterativo de la presunta conducta irregular, existe el riesgo fundado de que dichos hechos puedan volverse a repetir y dado que en su condición de Vocal Superior e integrante del Consejo Ejecutivo Distrital, como ex Presidente de la Corte Superior de Justicia de Lima, pueda entorpecer la actividad probatoria en la presente investigación”.

Caso N° 2

Ocho trabajadoras despedidas por denunciar acoso sexual

La planta de snacks Frito-Lay⁶, emplea en el horario nocturno a más de 100 mujeres que se desempeñan empaquetando la producción del día. Los tres supervisores de ese turno son hombres. Según denuncias que recién comienzan a conocerse, desde hace varios años las trabajadoras eran llamadas a la oficina de los supervisores nocturnos y allí eran acosadas sexualmente.

Es posible, inclusive, que algunas de ellas hayan sido sexualmente abusadas bajo amenaza de despido en caso de que revelaran los hechos.

Se han difundido las acusaciones de acoso sexual presentadas por varias empleadas de la planta contra un supervisor en particular.

Según el relato de las trabajadoras implicadas, al fin de 2004 algunas de las víctimas habían perdido el miedo y empezaban a conversar entre ellas, enterándose de que eran muchas las que sufrían el acoso sexual de sus superiores.

Pero alguien traicionó a las víctimas y advirtió a los responsables, porque el supervisor nocturno y gerente de Recursos Humanos citó a ocho trabajadoras y una a una las amenazó con un despido disciplinario (que hubiera implicado la imposibilidad de obtener otro empleo) a menos que renunciaran a su cargo.

Varias de ellas no resistieron la presión y firmaron las cartas de renuncia voluntaria que les fueron presentadas en ese momento. Otras y el esposo de una de ellas fueron despedidos.

El 3 de enero de 2005, ocho de estas mujeres presentaron cargos por acoso sexual ante un tribunal laboral; en tanto que las otras cinco apoyaron sus acusaciones. Una fue despedida por “ausencias injustificadas”, mientras que otras dos se vieron obligadas a renunciar para evitar un despido disciplinario.

Como un antecedente hoy revelador de la manipulación aparece que una de las despedidas por “trabajo deficiente” había sido felicitada apenas unas semanas antes por su “excelente rendimiento laboral”.

El hostigamiento sexual al que fueron sometidas estas trabajadoras es nauseabundo e inadmisible. Sin embargo, la reacción de la compañía hasta la fecha ha sido despedir a las víctimas en lugar de investigar la mala conducta del supervisor. Al negarse a tomar medidas adecuadas para proteger a sus empleados/as contra el acoso sexual, se está infringiendo la ley y las normas de derechos humanos.

■ 6 Se trata de la planta ubicada en Polonia. El caso es real y sucedió allí

Caso N° 3

Director y profesores de Tecnológico en Utcubamba serían sancionados por ruptura de relaciones y acoso sexual

La UGEL Utcubamba, bajo la dirección del profesor Reynaldo Vásquez Pérez, emitiría en los próximos días sendas resoluciones con drásticas sanciones contra el director y dos profesores del Instituto Tecnológico Público con sede en Bagua Grande por ruptura de relaciones humanas y presuntos actos de acoso sexual contra algunas alumnas de dicho centro de estudios.

Así lo establecen los informes N°s 042 y 043 del órgano de control institucional de la UGEL Utcubamba a cargo del profesor Florentino Huamán Cortez, tras los lamentables hechos producidos en el Instituto Tecnológico el viernes 09 de setiembre a las 3 de la tarde y donde el director, Dr. Víctor Feria Puelles, apoyado de algunos profesores como Ever Cobba Terrones y Wilmer Carhuatocto Reyes agredieron física y verbalmente al docente Narciso Reyes Gonzáles, luego de que este último se negara a abandonar el local de la institución ante la solicitud de los presuntos agresores.


El profesor Narciso Reyes Gonzáles, se encuentra actualmente a disposición de la UGEL Utcubamba por una sanción administrativa dada por el mismo estamento educativo por ruptura de relaciones humanas.

El citado informe de la UGEL hace un análisis de lo acontecido estableciendo que dichos hechos es un reflejo del actual divisionismo, fraccionamiento de la plana docente y el quiebre de la disciplina institucional por lo que los hechos protagonizados por el director y los docentes involucrados contribuyen a profundizar la situación de crisis por la que se desenvuelve la educación en nuestro país.

Dentro de las conclusiones del informe N° 042 señala que está demostrado que dichos enfrentamientos son como consecuencia también por la falta de toma de decisiones de la UGEL Utcubamba, por lo que el director del Instituto Tecnológico Utcubamba el Dr Víctor Feria Puelles ha incurrido en incumplimiento a sus deberes y obligaciones de función, además de haber actuado en los hechos sin considerar la responsabilidad del cargo.

En este sentido, el órgano de control institucional de la UGEL Utcubamba, en aplicación del artículo 127 del D.S. N° 19-90-ED recomienda abrir proceso administrativo al director del Instituto Tecnológico Utcubamba, Dr. Víctor Manuel Feria Puelles y el docente Narciso Reyes Gonzáles por haber cometido actos contrarios a sus deberes y obligaciones como profesores.

Asimismo señala que a efectos de orientar y consolidar las diferentes acciones de trabajo se deberá proceder en el lapso más corto posible a encargar la dirección del Instituto Tecnológico a un docente que cuente con un perfil apto para dirigir dicha institución y así mejorar las relaciones humanas, acciones que deberán ser informadas a la Dirección Regional de Educación con sede en Chachapoyas.



De otro lado, en relación a los presuntos actos de acoso sexual, autoritarismo y maltrato psicológico que habría incurrido el obstetra y docente del Instituto Tecnológico Utcubamba, Wilmer Carhuatocto Nuñez, denuncia interpuesta por las alumnas Danny Lozano Puerta y Nancy Zuta Requejo, las que fueron canalizadas a la dirección de la institución a través del Consejo de Estudiantes, el Informe N° 043 del órgano de control institucional de la UGEL Utcubamba, establece que esta demostrado que el citado docente si ha hecho promesas indecentes, lo que conduce a que si hubo chantaje y hostigamiento a cambio de aprobar algunos cursos de las alumnas denunciadas.

También señala que Wilmer Carhuatocto ha incurrido en actos de hostigamiento sexual y maltrato psicológico y moral en agravio de las alumnas Danny Lozano y Nancy Zuta, lo cual a infringido el artículo 14 de la Ley N° 24029, Ley profesorado.

En este sentido el órgano de control institucional de la UGEL Utcubamba recomienda que el sector educativo de esta provincia derive todo lo actuado a la comisión de Procesos Administrativos para su respectiva evaluación a fin de que se pronuncie sobre la procedencia de abrirle proceso administrativo en el plazo establecido de acuerdo a ley.

Danny Lozano Puerta, alumna de la especialidad de Enfermería IV se ha ratificado en varias oportunidades en sostener sus denuncias contra el citado docente “el profesor Wilmer Carhuatocto ingresa al aula con un tono de voz alta con la finalidad de amedrentar y tomar dominio en los estudiantes.

Me hizo propuestas indecentes tales como: acéptame para aprobarte o que la espere en la esquina del parque de la municipalidad de Utcubamba, sin acceder a nada porque consideré que lo hacia con muy malas intenciones”, indicó la alumna.

Similarmente, la alumna de la misma especialidad Nancy Zuta Requejo en manifestación brindada al órgano de control institucional de la UGEL Utcubamba ha dicho que el citado docente la maltrató en una oportunidad al realizar una práctica del curso de Semiología diciéndole con palabras irreproducibles y fuertes que en el instituto no regalaban notas lo que originó que rompiera en llanto “en la segunda oportunidad fue desaprobada y nuevamente el indicado docente la recriminó en voz alta y con palabras que hirieron su susceptibilidad”, precisó.

Caso N° 4

Cese de cargo de confianza por hostigamiento sexual

Resolución 040-2007-INPE/I22. Enero 2007

Que, mediante Resolución Presidencial No 501-2004- INPEIP, de fecha 13 de julio de 2004, se designó, al servidor CÉSAR ASCA SEMINARIO, en el cargo publico de confianza de Sub Director del Establecimiento Transitorio Procesados del Callao de la Dirección Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, con nivel remunerativo F-1 ;

Que, mediante Resolución Presidencial No 030-2007- INPEIP se abrió proceso administrativo al servidor CESAR ASCA SEMINARIO, quien ha sido denunciado por una servidora por presuntos actos de hostigamiento sexual, en virtud de lo cual, siendo necesario asegurar la eficacia de la Resolución Final y la protección de la víctima, en uso de la facultad conferida por el numeral 7.2 del artículo 7' del Decreto Supremo No 010-2003- MIMDES que aprueba el Reglamento de la Ley No 27942. Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual, se ha visto por conveniente dar por concluida la designación antes señalada y, designar en el cargo público de confianza a su reemplazante; Contándose con las visaciones del Consejo Nacional Penitenciario, de las Oficinas Generales de Administración y Asesoría Jurídica, y de la Oficina de Recursos Humanos;

De conformidad con lo establecido en la Ley No 27594, Decreto Legislativo N° 654, Decreto Supremo No 005-90-PCM, Resolución Ministerial N° 040-2001- JUS, y en uso de las facultades conferidas mediante Resolución Suprema N° 128-2006-JUS.

SE RESUELVE:

ARTICULO I.- DAR POR CONCLUIDA, a partir de la fecha, la designación del servidor Seminario ASCA SEMIN en el cargo público de confianza de subdirector del Establecimiento Transitorio Procesados del callao de Dirección Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, con nivel remunerativo F-I.

DISTRIBUIR, copia de la presente Resolución a los interesados y a las instancias pertinentes para los fines de ley.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Da, ROSA MAVIA LEON

Caso N° 5

Sentencia del Tribunal Constitucional en caso de hostigamiento sexual

EXP. N.º 3853-2004-AA/TC

CAÑETE

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 24 días del mes de enero de 2005, reunida la Sala Primera del Tribunal Constitucional, con asistencia de los señores magistrados Gonzales Ojeda, Vergara Gotelli y Landa Arroyo, pronuncia la siguiente sentencia

ASUNTO

Recurso extraordinario interpuesto por don Juan Carlos Daga Rodríguez contra la sentencia de la Sala Civil de la Corte Superior de Cañete, de fojas 80, su fecha 2 de setiembre de 2004, que declaró improcedente la acción de amparo de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 30 de marzo de 2004, el recurrente interpone demanda de amparo contra el Director de la Unidad de Gestión Educativa Local N.º 08-Cañete, con el objeto de que se disponga la inaplicación de la Resolución Directoral N.º 284-UGEL N.º08-C, de fecha 19 de febrero de 2004, por la que se le separa temporalmente por un período de 12 meses en el ejercicio de sus funciones como director del CE N.º 20189 “Nuestra Señora de la Concepción” de San Vicente de Cañete, sin goce de remuneraciones y cumplida la sanción, se le reasigne a otro Centro Educativo. Además, solicita que se le restituya sus derechos remunerativos suspendidos y se inicie las acciones legales contra el funcionario responsable de la violación de sus derechos. El demandante sostiene que se ha emitido pronunciamiento administrativo sobre un tema pendiente de investigación y resolución por el Poder Judicial, invadiendo su competencia, en la que se determinó si cometió o no delito de actos contra el pudor de menor de edad.

Mediante la resolución judicial de fecha 30 de abril de 2004, la contestación de la demanda del Procurador Público a cargo de los asuntos judiciales del ministerio de Educación fue declarada extemporánea.

El Juzgado Especializado en lo Civil de Cañete, con fecha 4 de junio de 2004, declaró improcedente la demanda, por considerar que la cuestionada resolución administrativa ha quedado consentida, al no haberse interpuesto, oportunamente, medio impugnatorio alguno.

La recurrida confirmó la apelada por considerar que no se ha agotado la vía administrativa.

FUNDAMENTOS

1. En el presente caso no era necesario que el demandante agote la vía administrativa, dado que la resolución cuestionada fue ejecutada antes de vencerse el plazo para que quede consentida, motivo por el cual resulta de aplicación el artículo 46°, inciso 1), del Código Procesal Constitucional.
2. Al demandante se le imputa la comisión de actos de hostigamiento sexual en agravio de la alumna menor de edad K.M.R.T; situación que determinó que se le iniciara un proceso penal por delito contra la libertad sexual, en la modalidad de actos contra el pudor, así como la instauración de un proceso administrativo disciplinario, que culminó con la expedición de la Resolución cuestionada en autos, en virtud de la cual se le sancionó con separación temporal por un año sin goce de remuneración y cumplida que sea la sanción se ordena la reasignación a otro centro educativo.
3. Si bien mediante sentencia de fecha 2 de julio de 2004, se absolvió al demandante de la acusación fiscal por el delito antes citado y mediante la resolución judicial de fecha 5 de octubre de 2004 se declaró consentida la citada sentencia y se ordenó el archivamiento definitivo de los actuados, anulándose los antecedentes policiales y judiciales, debe resaltarse que de acuerdo al artículo 25° del Decreto Legislativo N.º 276, los servidores públicos, como es el caso del demandante, son responsables civil, penal y administrativamente por el incumplimiento de las normas legales y administrativas en el ejercicio del servicio público, sin perjuicio de las sanciones de carácter disciplinario por las faltas que cometan.
4. En tal sentido, no se encuentra acreditado en autos que la emplazada haya violado derecho constitucional alguno, mas aún cuando de acuerdo a lo artículos 4°, 13° y 15° de la Constitución Política del Perú se señala al niño como destinatario de especial protección por el Estado asignándose a la educación la finalidad del desarrollo integral de la persona humana y el derecho del educando al respecto de su identidad y al trato psicológico y físico.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que la Constitución Política del Perú le confiere,

HA RESUELTO

Declarar INFUNDADA la demanda de amparo.

Publíquese y notifíquese.

SS.

GONZALES OJEDA
VERGARA GOTELLI
LANDA ARROYO

Glosario

Acoso Sexual:

Es un comportamiento o acercamiento sexual no deseado por la persona que lo recibe y que provoca efectos perjudiciales en el ambiente laboral y educativo que afecta el desempeño, el cumplimiento y el bienestar personal de la persona acosada. Los acercamientos pueden ser desde miradas, invitaciones o comentarios insinuantes. Igualmente, se trata de una acción que se dirige a exigir, manipular, coaccionar o chantajear sexualmente a una persona del sexo opuesto o del mismo sexo y que procura obtener algún tipo de gratificación a cambio.

El acoso de naturaleza sexual incluye una serie de agresiones desde molestias a abusos serios que pueden llegar a involucrar actividad sexual. Se considera al acoso sexual como una forma de discriminación ilegal y es una forma de abuso sexual y psicológico. Ocurre típicamente en el lugar de trabajo u otros ambientes donde poner objeciones o rechazar puede tener consecuencias negativas. En la ley de empleo de Estados Unidos, está definido como cualquier interés o comportamiento sexual inoportunos en el trabajo, teniendo el efecto de hacer el lugar de trabajo intimidatorio u hostil. El acoso sexual está considerado como una forma de discriminación ilegal y es una forma de abuso sexual y psicológico, en un rango entre leves transgresiones a serios abusos. De hecho, algunos psicólogos/as y trabajadores/as sociales opinan que el acoso sexual severo o crónico puede tener los mismos efectos psicológicos en las víctimas que la violación o la agresión sexual. La reacción violenta y las represalias por denunciar el acoso sexual pueden agravar más los efectos.

Ambiente Hostil

Es cuando una conducta no es bien recibida por un(os) individuo(s) contra otro individuo basándose en la autoridad o jerarquía, la cual es suficientemente severa o injuriosa que altere las condiciones de educación o empleo y crea un ambiente donde una persona razonable podría considerarla intimidante, hostil u ofensiva. Para determinar si un ambiente es “hostil” hay que basarse en todas las circunstancias. Estas circunstancias pueden incluir la frecuencia de la conducta, su gravedad, y si es amenazante o humillante. Incidentes aislados (a menos que sean extremadamente serios) no se considerarán como un acoso de ambiente hostil. El hostigamiento sexual puede crear un ambiente hostil de trabajo.

Ámbito público

Operativamente, y desde el ángulo político, el espacio público en nuestro medio se entiende como “un amplio marco institucional y jurídico de representación y control político, en el cual las ciudadanas y ciudadanos encuentran la garantía jurídica para hacer efectivos sus derechos y deberes en el llamado Estado de Derecho (Torres: 2001: 27,28).

Análisis de género

Proceso teórico-práctico que permite analizar de forma diferenciada los roles, los espacios y los atributos que la construcción social adjudica tanto a las mujeres como a los hombres; pero además visualizándolos dentro de un sistema de relaciones de poder. Es decir, que dicho análisis permite detectar “la política de las relaciones de género” y los ajustes que han de realizarse por parte de las instituciones para alcanzar la equidad entre hombres y mujeres.

Por lo tanto implica estudiar formas de organización basados en relaciones dadas entre hombres y mujeres, identificando el trabajo productivo y reproductivo, el acceso y el control de beneficios, limitaciones y oportunidades, así como la capacidad organizativa de hombres y mujeres para promover la igualdad.

En términos operativos el análisis de género es el primer paso para la elaboración de cualquier política y la planificación de planes o programas tendiente a transformar la naturaleza del desarrollo basados en la desigualdad.

Androcentrismo

Es la organización de las estructuras económicas, socioculturales y políticas a partir de la imagen del hombre; un enfoque que fundamenta las experiencias humanas, el protagonismo de la historia y el desarrollo desde una perspectiva masculina. De esta forma, este concepto alude a una cosmovisión masculina del conjunto de relaciones sociales.

Autoestima

Es una valoración interna que un ser humano realiza de sí mismo. Tiene por tanto una significación no solo subjetiva, sino además psicológica acerca de cómo se observa desde su propia perspectiva humana. Al tener este carácter subjetivo, se estaría indicando que lo importante para mantener una adecuada autoestima, no es cómo me perciben los demás, sino cómo me siento y como me veo internamente. Producto de esa observación se puede tener una idea o actitud de aprobación o de desaprobación de uno (a) mismo (a).

Clima laboral

Por Clima Laboral se entiende el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta.

Condición de la mujer

Son los factores y mecanismos sociales, económicos y culturales que mantienen a la mujer en una situación desventajosa y subordinada en relación con el hombre. La forma en que se expresa esta subordinación varía según el contexto histórico y cultural. La condición de la mujer como herramienta conceptual y operativa para el análisis, supone tomar en cuenta su estado material, que se expresa en el nivel de satisfacción de sus “necesidades prácticas”, como son el acceso a servicios agua, electricidad, vivienda, atención sanitaria, empleo e ingresos, etc. Este concepto contempla el bienestar material de la mujer, ubicando las circunstancias concretas en que se desenvuelve dentro de su medio social, y que tienen que ver con los roles y funciones que la sociedad le asigna.

Convención

Actualmente el término “convención” se utiliza generalmente para los tratados multilaterales formales con un amplio número de partes. Normalmente, los instrumentos negociados con los auspicios de una organización internacional o un órgano de ésta, se titulan convenciones. Acuerdo celebrado por escrito entre dos o más Estados, regido por el derecho internacional, y de cumplimiento obligatorio para las partes que la ratifiquen. Los principales tratados de derechos humanos de las mujeres se llaman Convención: la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer CEDAW y la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Convención Belem do Pará.

Derechos de las mujeres

Se parte de la noción fundamental de que los derechos de las mujeres están integrados dentro del ámbito global de los derechos humanos para todo ser humano, hombre o mujer, constituyen una ampliación de los derechos humanos de forma específica para la población femenina. Esto le da un carácter inclusivo al

tema de los derechos humanos universales, lo que debe entenderse como un avance sustantivo en dicha materia.

Derechos Humanos (concepto)

La noción de derechos humanos se corresponde con la afirmación de la dignidad de la persona frente al Estado. La sociedad contemporánea reconoce que todo ser humano, por el hecho de serlo, tiene derechos frente al Estado, derechos que éste, o bien tiene el deber de respetar y garantizar o bien está llamado a organizar su acción a fin de satisfacer su plena realización. Estos derechos, atributos de toda persona e inherentes a su dignidad, que el Estado está en el deber de respetar, garantizar o satisfacer son los que hoy conocemos como derechos humanos. Son Derechos inherentes a la persona humana, que se ejercen frente al Estado y respecto de los cuales estos no pueden disponer. Se usa indistintamente la expresión derechos humanos, derechos fundamentales y derechos esenciales. Son exigencias elementales que puede plantear cualquier ser humano por el hecho de serlo, y que tienen que ser satisfechas porque se refieren a unas necesidades básicas, cuya satisfacción es indispensable para que puedan desarrollarse como seres humanos. Son unos derechos tan básicos que sin ellos resulta difícil llevar una vida digna. Son universales, prioritarios e innegociables.

Derechos sexuales

Se basan en la autonomía de la persona respecto de su cuerpo y sexualidad. Entre ellos, están la libertad sexual, que implica la posibilidad de elegir cuándo, cómo y con quién tener relaciones sexuales, así como el derecho a la opción sexual. También están la salud sexual y la integridad sexual, y la protección contra toda forma de hostigamiento o violencia sexual.

En la sexualidad están integrados: i) Aspectos de la reproducción humana, ii) Las sensaciones, percepciones y sentimientos hacia sí mismo(a) y hacia otras personas, y, III) Aspectos relacionados con la sociedad, la cultura, la religión, los principios sociales predominantes en una sociedad.

Discriminación contra las mujeres

La discriminación contra la mujer es “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales en la esfera política, social, cultural y civil, o

Empoderamiento

Proceso que experimentan individual y colectivamente los seres humanos que sufren la discriminación, entre ellos las mujeres, en el cual adquieren valoración de sí mismas, conocimientos, destrezas y habilidades que les permiten, gradualmente, decidir su propio destino...”. Este proceso de empoderamiento, tiene como referente u objetivo central, que las mujeres “amplíen su poder relativo frente al hombre”. Esta última acepción, significa que el empoderamiento en términos operacionales se inicia mediante un proceso de capacitación que permite el desarrollo de las capacidades, destrezas y habilidades que hagan a la mujer participar activamente en los procesos económicos, sociales y políticos.

Enfoque de género

Este enfoque permite visualizar y reconocer la existencia de relaciones de jerarquía y desigualdad entre hombres y mujeres expresadas en opresión, injusticia, subordinación, discriminación mayoritariamente hacia las mujeres. El enfoque de género permite cuestionar el “androcentrismo” y el “sexismo” existente en los ambientes sociales y laborales, al mismo tiempo que propone estrategias para erradicarlos; visibiliza las experiencias, intereses, necesidades y oportunidades de las mujeres con miras al mejoramiento

de las políticas, programas y proyectos institucionales; y, por último, aporta herramientas teóricas, metodológicas y técnicas para formular, ejecutar y evaluar estrategias que conduzcan al empoderamiento de las mujeres.

Equidad de género

Equidad equivale a justicia. “Es dar a cada cual lo que le pertenece, reconociendo las condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano (sexo, género, clase, religión, edad). Es el reconocimiento de la diversidad...” sin que esto implique razones para discriminar. De esta forma la equidad de género, entendida como el conjunto de características o rasgos culturales que identifican el comportamiento social de mujeres y hombres, lo mismo que las relaciones que se producen entre ellos, deben basarse sobre relaciones de equidad; es decir, que cada cual (hombre y mujer en el plano individual o colectivo) reciban en su justa proporción lo que como seres humanos les corresponde de acuerdo con las necesidades y condiciones que les impone determinado contexto social y temporal. La equidad entonces como principio, es condición indispensable y necesaria para lograr la igualdad de género, de ahí que se le considere como elemento complementario de esa igualdad. La equidad pone en perspectiva tanto la diversidad y la desigualdad ya sea en el plano social, económico, político y cultural. Por lo mismo, trabaja sobre la base de que tanto las mujeres y los hombres tienen derecho a “acceder a las oportunidades” que les permita en forma individual y colectiva alcanzar una mayor igualdad y mejorar su calidad de vida.

Quejas Falsas

Cuando una persona a sabiendas, hace una denuncia falsa de un hostigamiento sexual.

Hostigamiento sexual

Acción que va dirigida a exigir, manipular, coaccionar o chantajear sexualmente a personas del sexo opuesto o del mismo sexo. Provoca efectos perjudiciales en el ambiente laboral y educativo, afectando el desempeño y cumplimiento, así como el bienestar personal. Otra característica fundamental es que se trata un comportamiento sexual que no es deseado por la víctima, por que afecta la dignidad de la persona acosada, ya sea una mujer o un hombre. Algunos de los espacios sociales donde suele ocurrir es en el ámbito laboral, y mediante el comportamiento insinuante ya sea de superiores o de compañeros de trabajo.

Igualdad de oportunidades

La igualdad de oportunidades es uno de los niveles más evolucionados del principio de igualdad, que busca que los miembros de una sociedad gocen de sus derechos y los ejerzan plenamente y por igual. La igualdad de oportunidades atiende a problemas sustantivos (...) Mediante la igualdad de oportunidades, se busca atender con mayor énfasis aquellas desigualdades que nos muestra la realidad. Se busca otorgar a los sujetos de una sociedad condiciones iguales para el libre e igual ejercicio de sus derechos.

La realidad nos demuestra pues que aún cuando se reconocen los mismos derechos a todos, algunos grupos tienen mayor posibilidad de ejercerlos libremente que otros (...). La igualdad de oportunidades, busca superar estas distinciones materiales y procurar que todos efectivamente logren el ejercicio de sus derechos.

Intervenir desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades no significa entonces, ofrecer a todas las personas y los grupos condiciones iguales, sino identificar previamente las desigualdades existentes, las barreras u obstáculos sobre los que se asienta la discriminación, para buscar maneras de corregirlas.

Machismo

Fenómeno sociocultural que exalta los valores masculinos, la hombría, la virilidad, el poder de los hombres, expresado con violencia, fuerza y, ante todo, la actitud de superioridad y dominio sobre las mujeres.

Misoginia

Actitud de odio o desprecio a las mujeres por el solo hecho de ser mujeres. El concepto de misoginia viene de la raíz griega “miseo”, que significa odiar, y “gyne” cuya traducción sería mujer. Se refiere al odio, rechazo, aversión y desprecio tanto de hombres como de mujeres, hacia las mujeres y en general, hacia todo lo relacionado con lo femenino. Ese odio ha tenido frecuentemente una continuidad en opiniones o creencias negativas sobre las mujeres y en conductas negativas hacia ellas.

Persona con Autoridad Designada /Autoridad Disciplinaria.

Un persona con autoridad designada es aquella con máxima autoridad o autoridad de delegación para tomar decisiones concernientes a un empleado en particular. Una autoridad disciplinaria es la persona que tiene autoridad o autoridad de delegación para imponer una disciplina a un empleado en particular o a un estudiante.

Poder

En la noción política y de carácter moderno, el poder alude a tres aspectos básicos como son:

- a) el poder entendido como una “capacidad” de la que se dispone para hacer algo, en este caso, el hecho de tener la fuerza para hacerlo;
- b) el poder concebido como una institución que para ser legítima supone el “consentimiento” de aquellos sobre quienes lo ejerce; y,
- c) el poder analizado como “una característica inherente de las relaciones sociales diversas que tienen lugar en la sociedad”.

Para autores estudiosos del tema como Michel Foucault, esta dinámica del poder está explícita en instituciones sociales como la escuela, el trabajo, los hospitales, las prisiones y los asilos; por lo que sostiene que nadie consigue estar fuera del poder.

Desde el punto de vista del género, se comprende la distribución de poderes en el sistema patriarcal; por ejemplo, se establecen relaciones asimétricas entre hombres y mujeres, asegurando el monopolio del poder al género masculino, y dejando en desventaja al género femenino. De esta forma, los hombres construyen las normas que las mujeres deben cumplir, siendo estos los mecanismos para “dirigirlas” y “controlarlas”, evaluar sus conductas y discriminarlas. Dichos mecanismos de control se concretan en las relaciones sociales y personales coaccionándolas por medio de las leyes, el amor, la supresión de sus bienes o la violencia.

Posición de la mujer

Es la “posición económica relativa de la mujer con respecto al hombre. Se mide por ejemplo, de acuerdo a la diferencia entre los salarios del hombre y de la mujer y de las oportunidades de empleo, participación en los cuerpos legislativos, vulnerabilidad ante la pobreza y la violencia...”. Como herramienta conceptual, el término se refiere al cómo se encuentra ubicada la mujer en la estructura de poder que prevalece socialmente. De forma más precisa, la posición de la mujer se refiere a la condición social y económica expresada en las diferencias de salarios entre hombres y mujeres, su participación en las instituciones donde usualmente ocupan puestos de decisión secundarios o subalternos con respecto a los ocupados por hombres; también por la vulnerabilidad que la mayoría de mujeres presentan en materia de pobreza

y la violencia que puedan enfrentar muchas de ellas en el plano social y familiar.

Protocolo

Un protocolo tiene las mismas características jurídicas que un tratado. En general, un protocolo enmienda, complementa o aclara un tratado multilateral. La ventaja de un protocolo es que si bien está vinculado al acuerdo matriz, puede centrarse con mayor detalle en un aspecto determinado de ese acuerdo.

Trabajo digno

Con la expresión “trabajo digno” no sólo se reivindica trabajo en cantidad para todos, sino la calidad del trabajo exigida por sus profundas conexiones con la dignidad humana. Este concepto se basa en la constatación de que el principal recurso de producción no es sólo el capital, sino la persona humana y su conocimiento, capacidades y creatividad para la innovación y la organización, es decir su capacidad de trabajo, construir y gobernar un futuro humano viable, lleno de riesgos que lo haga inviable.

Violencia en contra de la mujer

Se entiende como cualquier acción o conducta contra personas del sexo femenino, que tenga o pueda tener como resultado el daño, o el sufrimiento físico, sexual o psicológico o muerte de la mujer, así como también las amenazas, la coacción o la privación de libertad, ya sea en la vida pública o privada. Otras modalidades de la violencia contra la mujer se observan cuando se dan humillaciones, acusaciones falsas, persecución; o bien se le prohíbe salir de casa, trabajar, estudiar, tener amigas, visitar familiares o amenazar con quitarle los hijos(as)-

La violencia que viven muchas mujeres refleja una situación generalizada, donde no hay distinción de raza, clase, religión, edad y cualquier otra condición. Se reconoce que es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre hombres y mujeres.

De acuerdo con el Comité para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), señala que la discriminación y la violencia contra las mujeres son dos caras de la misma moneda, cuando en su Recomendación General 19, establece que la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que impide el goce de derechos y libertades en condiciones de igualdad con el hombre. Por otra parte, para proteger a las mujeres de la violencia se requiere que los Estados partes asuman sus deberes, dentro de los cuales destaca el fomento de la educación social en la igualdad entre hombres y mujeres. Esto implica la adopción de políticas congruentes con esos deberes, teniendo en cuenta especialmente la situación de mujeres en condiciones vulnerables. Igualmente, se requiere que los Estados partes presenten informes periódicos acerca de los avances de las medidas adoptadas para erradicar y sancionar la violencia contra las mujeres, para que posteriormente sean evaluados por la Comisión Interamericana de Mujeres.

Violencia sexual

La violencia sexual es un fenómeno sociocultural y transcultural. Se extiende a sociedades y culturas distintas manera amplia y, a la vez, silenciada. Es un fenómeno complejo y aglutinador de múltiples y variadas formas de conducta, que puede ser definido como “toda acción dirigida a someter a una persona en la esfera de su sexualidad mediante la fuerza física, coerción psicológica o cualquier otra acción que pretenda vulnerar la libre determinación que todos poseemos respecto de nuestras actividades sexuales. Esta violencia, en sus diversas manifestaciones, afecta una pluralidad de derechos, tales como la libertad sexual, la integridad corporal y mental, la salud integral, la vida en su más amplia acepción. Es pues, una conducta socialmente grave.

Directiva Modelo

1. Objetivos

La Prevención y sanción del hostigamiento sexual.

2. Finalidad

Normar los procedimientos y establecer las competencias y responsabilidades de los órganos administrativos de los mecanismos de prevención y sanción del hostigamiento sexual.

3. Base legal

NACIONAL

- Constitución Política del Perú .
- Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (Art. 6, inciso f)
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
- D.S. N° 010-2003 MIMDES. Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y su Reglamento D.S. N° 005-90-PCM.
- TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de productividad y Competitividad Laboral. Decreto Supremo N° 003-97-TR.

INTERNACIONAL

- Convención Internacional para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer - Convención Belém do Pará. Artículos 1, 2, 7, 8 entre otros.
- Convención sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW. Ratificada por R.L. N° 23432- 1982.
- Recomendación General No.19 del Comité de la CEDAW, sobre violencia contra la mujer.
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
- Declaración y Programa de Acción de Viena, “La Declaración Mundial de Derechos Humanos” 1993.

4. Alcance

La presente Directiva es de alcance y cumplimiento por todos los funcionarios y servidores del régimen del Decreto Legislativo 276 (sector público) y Decreto Legislativo 728 (sector privado). Así como otras modalidades de prestación de servicios no laborables de acuerdo con la Ley 27942 y su Reglamento. Es decir Servicios no personales, practicantes, convenios de aprendizaje para emprendimientos económicos.

5. Disposiciones Generales

Incluye la definición de Hostigamiento ya sea en su contexto de dependencia y no dependencia, con vínculo laboral o sin vínculo laboral; su manifestación; los elementos constitutivos y las obligaciones del sector o institución.

6. Terminología

Para los efectos de la presente Directiva se debe tener en cuenta los siguientes conceptos, y principios que la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual utiliza:

Ley N° 27942: Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Hostigamiento Sexual: Conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos de connotación sexual, no deseados o rechazados por la persona contra la cual se dirige y que afectan la dignidad de la persona

Relación de autoridad: Todo vínculo existente entre dos personas a través de la cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a la otra. Este concepto incluye el de relación de dependencia.

Relación de Jerarquía: Es toda relación que se origina en una escala de poder legítimo o investidura jerárquica, en la que una persona ejerce poder sobre otra por el grado que ocupa dentro de la escala.

Hostigador/a: Toda persona que dirige a otra, comportamientos de naturaleza sexual no deseados, cuya responsabilidad ha sido determinada y ha sido sancionada previa queja o demanda, según sea el caso, por hostigamiento sexual, de acuerdo al procedimiento establecido en la Ley y su Reglamento.


Hostigado/a: Toda persona que sufrió el hostigamiento de otra. Este concepto recoge el de víctima al que hace referencia la Ley.

Falsa Queja: Aquella queja o demanda de hostigamiento sexual declarada infundada por resolución firme, la cual faculta a interponer una acción judicial consistente en exigir la indemnización o resarcimiento y dentro de la cual deberá probarse el dolo, nexo causal y daño establecidos en el Código civil.

Indemnización: Resarcimiento económico al que tiene derecho el hostigado, exigible a través de los procedimientos establecidos en la Ley.

Situación Ventajosa: Es aquella que se produce en una relación en la que no existe una posición de autoridad atribuida, pero sí un poder de influencia de una persona frente a la otra, aún cuando dichas personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual sean de igual cargo, nivel o jerarquía.

Relación Ambiental Horizontal no Institucional: Es aquella que por naturaleza no le corresponde una



relación asimétrica de poder o verticalidad, y que las personas a que se refieren serán aquellas no comprendidas en las instituciones a que alude la Ley, constituyendo actos de Hostigamiento Sexual atípicos, al no estar previa y expresamente descritos en la Ley.

Relación Ambiental Vertical Institucional: Es aquella que existe en las relaciones de autoridad o dependencia, jerarquía, o en una situación.

La Directiva debe contener:

Disposiciones específicas. Referidas a los Procedimientos del trámite de Queja, presentación, recepción, contenido, requisitos de la absolución, los medios probatorios, el traslado de la queja, plazo de la investigación, plazo para resolver; fin del procedimiento Interno.

Garantías del Procedimiento: Confidencialidad y defensa frente a la falsa queja.

Sanciones. Para los servidores sujetos al Decreto legislativo N° 276 Régimen laboral Público.: servidores sujetos al Decreto Legislativo 728, Régimen Laboral Privado y del personal que se encuentra bajo relaciones de contratación no reguladas por el Derecho Laboral.

Medidas cautelares. Que son medidas de protección inmediata a la víctima.

Medidas de Prevención y Difusión. Relacionadas con la información al personal y coordinación sobre acciones afirmativas contra la violencia hacia la mujer y el Hostigamiento sexual.

Medidas para garantizar el acceso a la justicia. Estableciendo a nivel desconcentrado y descentralizado los niveles en el MIMDES de la presentación de las quejas.

Especificar en que cargos delegará la responsabilidad de la recepción de la queja, medidas cautelares y de promoción y sanciones en el marco de la descentralización del país, es decir a nivel de los Gobiernos regionales y Gobiernos locales.



Lecturas

Análisis comparado de la problemática del Hostigamiento sexual

Catherine García Porras

Asesora Legal de la Oficina Especializada de la Mujer Defensoría del Policía, Perú

Correo Electrónico: cgarcip@hotmail.com

Objetivo

El objetivo del presente artículo es hacer un análisis comparado de la problemática del Hostigamiento Sexual, teniendo en cuenta el estudio de carácter jurídico y sociológico efectuado en base a las tendencias que guían el panorama legislativo internacional y nacional, así como los bienes jurídicos protegidos, los procedimientos previstos para su proscripción.

Conceptualización del hostigamiento sexual

La legislación sobre el hostigamiento sexual es relativamente reciente, como concepto jurídico había tenido muy pocas aplicaciones prácticas, hasta que se juzgaron los primeros casos de hostigamiento sexual en virtud de la ley norteamericana federal sobre la discriminación basada en el sexo, en la segunda mitad del decenio de 1970⁷. Mas tarde el concepto fue exportado de los Estados Unidos a otros países industrializados, como Australia, Canadá, Japón y Nueva Zelanda y ciertos países de Europa Occidental. En muchos de ellos, la expresión “hostigamiento sexual” no hizo su aparición en forma legal hasta el decenio de 1980.

Son escasos los sistemas legales que cuentan con normas legales que definan específicamente o mencionen el hostigamiento sexual. En la mayoría se ha definido el hostigamiento sexual, por analogía, como toda actividad que viola una norma legal relativa a otro asunto, como por ejemplo el despido injustificado, actos que acarrear un perjuicio a terceros y como conducta dolosa.

La definición tradicional y estricta del hostigamiento sexual, se trata de la exigencia formulada por un superior, normalmente pero no siempre, de sexo masculino, a un subordinado suyo, normalmente pero no siempre, de sexo femenino, para que se preste a una actividad sexual si quiere conseguir o conservar ciertos beneficios laborales o de cualquier otra índole, se habla en este caso del hostigamiento sexual por chantaje que implica un abuso de poder por parte del superior o del empleador⁸. Para mayor precisión, el hostigamiento sexual comúnmente llamado chantaje, al que la doctrina americana denomina “quid pro

■ 7 1M. VHAY. The harms of asking: Towards a comprehensive treatment of sexual harrasment. University of Chicago Law Review, vol. 55, 1988, p. 328

Aunque los tribunales federales de apelación de los Estados Unidos no reconocieron hasta 1977 el hostigamiento sexual como una forma de discriminación basada en el sexo, existía ya cierta protección en el plano de los estados, ya que los tribunales se inspiran en el principio del common law para proteger a la mujer contra los casos extremos de hostigamiento sexual que implican estos actos físicos inaceptables. Pero los tribunales de los estados no ofrecían en definitiva una gran protección contra el hostigamiento sexual verbal, ya que los magistrados se mostraban reacios a intervenir en lo que, para ellos; era un asunto personal entre los litigantes.

■ 8 HUSBANDS, Robert. Análisis Internacional de las leyes que sancionan el acoso sexual. Revista Internacional del Trabajo, 1993, vol. 112, N°. 1, p. 115.

quo” (literalmente, “esto por aquello”, es decir, el chantaje sexual relacionado con el empleo) requiere siempre de un ejercicio de poder o una relación desigual de poder, pretendiendo imponer o imponiendo realmente una conducta de naturaleza sexual no deseada de modo reiterado, con amenazas que pueden afectar sus condiciones de trabajo la continuidad en el empleo y crear un ambiente ofensivo o abusivo, agrediendo con ello su dignidad como ser humano⁹.

Según la definición más general del hostigamiento sexual, se trata de incitaciones sexuales inoportunas, de una solicitud sexual o de otras manifestaciones verbales o físicas de índole sexual. En este caso se habla de hostigamiento sexual por intimidación que se diferencia del hostigamiento sexual por chantaje en el sentido de que la parte demandante no tiene que haber sufrido una pérdida económica tangible; toda vez que basta que la conducta sea suficientemente severa como para crear un ambiente ofensivo o abusivo, en ambos situaciones estamos ante el Hostigamiento Sexual Típico o Vertical

El otro concepto de hostigamiento sexual se refiere a una situación distinta, donde no opera una manifestación de poder, sino que se trata de incitaciones sexuales inoportunas, de modo reiterado y no deseado, que tengan por finalidad o efecto interferir de forma ilógica en el trabajo de una persona o crear un ambiente intimidatorio y hostil en este caso estamos ante el Hostigamiento Sexual Ambiental u Horizontal.

De igual modo cabe mencionar, el comprendido en cualquiera de los tipos de hostigamiento sexual mencionados, pero que es realizado por una sola vez y por sus características, reviste gravedad, conocido como Hostigamiento Sexual Atípico¹⁰.

Bienes jurídicos protegidos

El hostigamiento sexual constituye una expresión de violencia que conculca el derecho al trabajo, a la salud, a la educación, y a la seguridad; implicando una práctica violatoria de la dignidad humana que provoca consecuencias sumamente perjudiciales sobre la integridad psíquica y física, la confianza, la autoestima, y sobre el rendimiento de las personas que lo padecen. Por lo que distintos investigadores/as coinciden en precisar que los bienes jurídicos protegidos serán la integridad física, psíquica y moral, la libertad sexual, la dignidad e intimidad de la persona, el derecho a un ambiente saludable y armonioso y al bienestar personal¹¹.

Tratamiento legislativo internacional de la problemática del hostigamiento sexual

Las concepciones jurídicas existentes sobre el hostigamiento sexual responden a la diversidad de tradiciones culturales y criterios de clasificación jurídica de los tipos de hostigamiento sexual. Razón

- 9 MARTINEZ, Julio. Acoso Sexual en las relaciones laborales. Edit. Astrea, Buenos Aires, 1995, p.22.
- 10 La severidad o seriedad de al conducta hostilizador varía inversamente con lo frecuencia de la conducta, en ese sentido, un acto singular puede ser suficiente.
- 11 Toda vez que las personas tienen el derecho de desenvolverse e interactuar en un ambiente libre de intimidaciones, ridiculizaciones e insultos discriminatorios

por la cual en algunos países se han promulgado leyes especiales para refrenar el hostigamiento sexual¹² mientras que en otros se ha optado por una legislación de carácter más general.

A. Clasificación de la legislación vigente en materia de hostigamiento sexual

Cabe clasificar la legislación vigente en materia de hostigamiento sexual, según la protección que se conceda en virtud de:

Las Leyes sobre la Igualdad de Oportunidades, prohíben la discriminación sexual en el trabajo y en algunos casos, mencionan explícitamente el hostigamiento sexual. El hecho de valerse de la legislación relativa a la igualdad de oportunidades, como base para prohibir el hostigamiento sexual¹³ trae consigo la exigencia de demostrar que ha habido una discriminación basada en el sexo. De este modo se asimila expresamente el hostigamiento sexual, en la ley o bien mediante la jurisprudencia, como a una forma de discriminación en el trabajo. En algunos países como Alemania, Australia, Canadá, Dinamarca, Estados Unidos, Reino Unido, Irlanda, Nueva Zelanda y Suecia, esta clase de leyes constituyen la fuente más importante de protección.

La protección otorgada por las leyes de igualdad de oportunidades en materia de empleo puede resultar ventajosa para los y las demandantes porque suele existir un procedimiento judicial previamente establecido y porque los órganos especializados que tienen experiencia práctica en materia de discriminación por razón de sexo pueden juzgar mejor los hechos que se le presenten y los fundamentos jurídicos del derecho vigente para pronunciar sus sentencias¹⁴.

El Derecho Laboral, en su sentido más amplio, aporta una gran protección contra el hostigamiento sexual. En la práctica se ha recurrido o podría recurrir a la legislación contra el despido injustificado para proteger un despido basado en la negativa de aceptar un hostigamiento sexual.

En países como Bélgica y Canadá la legislación laboral prohíbe explícitamente el hostigamiento sexual. Hay casos particulares como el de la legislación laboral Neozelandesa, una de las más completas, donde se define el hostigamiento sexual como un agravio personal que justifica la formulación de una queja ante el empleador/a, especificándose entre otros, la protección legal establecida, responsabilidad del empleador, medios de reparación y procedimientos para la presentación de quejas y demandas.

En el Derecho Civil, se sancionan tanto los actos debidos a la negligencia o inatención como los realizados deliberadamente para causar un perjuicio a otra persona. El hostigamiento sexual es considerado como un acto ilícito respecto del cual un tribunal puede disponer una reparación, habitualmente en forma de una indemnización por daños y perjuicios a favor de un/a tercero/a que ha sufrido un daño. Por su misma naturaleza, el hostigamiento sexual es un acto deliberado, por lo que casi en cualquier circunstancia constituirá un

■ 12 Se considera que son tres las causas que han contribuido a la comprensión del problema, las mismas que han originado la implementación de una legislación especial en diversos países que prohíben el hostigamiento sexual en las relaciones laborales: a) La participación de la mujer en el mercado laboral, en las últimas décadas ha significado un notable incremento del número de trabajadoras en legítima y franca competencia con el sexo opuesto; b) La consagración internacional de los derechos humanos, fundamentalmente en cuanto a la igualdad del varón y la mujer, la no discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo, así como el crecimiento y multiplicación de los movimientos feministas en el mundo; c) Los fallos judiciales expedidos por los Tribunales de los Estados Unidos de Norteamérica, a partir de casos famosos, en los cuales se consideró por primera vez al acoso sexual por chantaje o intimidación como una discriminación laboral basada en el sexo.

■ 13 Entendido como un mecanismo de bloqueo al ascenso y de obstaculización de la igualdad de oportunidades laborales.

■ 14 AEBERHARD, Janes & HODGES. Jurisprudencia reciente sobre el acoso sexual. Revista Internacional del Trabajo, vol. 115, 1996, n°5, p. 573.

agravio a otra persona y merecerá una sanción. Se observa que se prohíbe el hostigamiento sexual en virtud del derecho civil en ciertos países como Japón, Estados Unidos, Canadá, Reino Unido y Suiza.

El Derecho Penal, es igualmente aplicable en los casos de Hostigamiento sexual. Francia cuenta con una ley penal relativa específicamente al hostigamiento sexual, dicha ley no pretende limitarse al abuso de poder en el lugar de trabajo, sino que además sanciona todo tipo de abuso de poder que entrañe la solicitación sexual, por lo que podría aplicarse igualmente, por ejemplo, a una relación entre profesor y alumnos. En México, la figura penal de hostigamiento sexual considera un delito contra la libertad y normal desarrollo psicosexual.

El recurso del derecho penal para este fin resulta a menudo un camino difícil debido a las estrictas normas que exigen demostrar los hechos de manera fehaciente y a que, en la mayoría de los países que aplican la presunción de inocencia, la carga de la prueba corresponde exclusivamente a la parte que formula la acusación. Cabe señalar que entre los organismos internacionales que se han ocupado de desarrollar instrumentos legales o programas normativos en torno al hostigamiento sexual se encuentran la Organización Internacional del Trabajo¹⁵, las Naciones Unidas¹⁶, el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y la UNESCO¹⁷.

En conclusión, de acuerdo a lo desarrollado en el presente informe, las regulaciones sobre hostigamiento sexual abarcan los campos laboral, civil, administrativo y penal. En este último ámbito, no hay mayor consenso para tipificar la figura del acoso sexual en el ordenamiento penal, en aplicación del Principio de Mínima Intervención, del cual se derivan los Principios de Subsidiaridad y Fragmentación del Derecho Penal.

b. Procedimientos aplicables en materia de hostigamiento sexual

Los procedimientos aplicables a las quejas por hostigamiento sexual y de un modo más general, de discriminación basada en el sexo figuran casi siempre en normas legales relativas a la igualdad de oportunidades. En algunos casos se ha creado una comisión especial para la Igualdad de Oportunidades o una comisión o consejo de Derechos Humanos, facultado para recibir quejas de hostigamiento sexual y determinar si están justificadas o no. El modo de tramitar las quejas varía mucho pero hay ciertos elementos comunes.

El procedimiento consiste análogamente en la presentación de una queja por escrito a esa entidad especial u organismo, se procede luego al estudio de la queja. El organismo investigador procura determinar si la demanda justifica que se inicie un procedimiento en materia de hostigamiento sexual. Así el investigador intenta igualmente cerciorarse de que el acto fue rechazado, de igual modo determinar la índole exacta de

- 15 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. IGUALDAD EN EL EMPLEO Y OCUPACIÓN. ESTUDIO GENERAL DE LA COMISIÓN DE EXPERTOS EN APLICACIÓN DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES, CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 75° REUNIÓN, GINEBRA, 1988, INFORME III, PARTE 4B, PÁRRAFOS 45 Y 46.
- 16 NACIONES UNIDAS. Informe preliminar de la relatora especial sobre la violencia contra la mujer en los mecanismos de derechos humanos, comisión de Derechos Humanos, E/CN.4/1995/42, 1994, párrafos 190 a 204. La relatora especial cita algunos ejemplos de medidas legislativas y judiciales relativas al acoso sexual en general, pero también específicamente en el trabajo, y esboza estrategias por parte de organizaciones no gubernamentales femeninas, para luchar en contra del hostigamiento sexual.
- 17 El proyecto de la recomendación de la UNESCO sobre la condición del personal docente de la enseñanza superior establece en el párrafo 49 que el despido dicho personal sólo debe producirse por causas justas y suficientes relacionadas con la conducta individual, entre las que cita las agresiones sexuales o de otro tipo cometidas contra estudiantes, colegas u otros miembros de la comunidad o amenazas serias a los mismos, y la petición de favores sexuales a empleados o colegas subordinados a cambio del mantenimiento en el empleo. Véase también en OIT(1995) la política interna del Fondo Monetario Internacional y del Banco Mundial

la relación de la persona demandante con el supuesto hostigador. Si llega a la conclusión de que la queja tiene fundamento, tomará normalmente una iniciativa de conciliación entre las partes. En algunos casos, el organismo principal se ocupa de velar por el cumplimiento de las leyes sobre los Derechos Humanos o la Igualdad de Oportunidades falla sobre la demanda en una audiencia administrativa, mientras que en otros se lleva directamente la queja ante un tribunal ordinario o ante el tribunal de trabajo competente.

El procedimiento de tramitación de las quejas con arreglo al Derecho Laboral, para lo cual es conveniente citar como ejemplo la legislación Neozelandesa, que cuenta con procedimientos especiales como el de la solución de las quejas por agravios personales contra un/a empleador/ra, por el cual se presenta queja al empleador/a, quien debe investigar rápida y plenamente los hechos y tomar medidas prácticas que se requieran para subsanar la situación, cuando resulte que la queja esta justificada. Cuando no proceda que la persona querellante intente reparar ella misma el agravio, podrá nombrar a un/a representante, por ejemplo un sindicato o negociador/ra. De no quedar zanjado después de haber entrado en contacto con el empleador/ra, el trabajador/ra redactará una demanda indicando el tipo de agravio y la reparación que se solicita. Finalmente, en caso de no resolverse de este modo puede disponer el asunto al Tribunal del Trabajo con fines de obtener una decisión judicial.

Con arreglo al Derecho Civil, los procedimientos son los mismos que en cualquier demanda civil y por tanto se someten a los tribunales ordinarios.

El Derecho Penal, deja a la discreción del fiscal la decisión de si procede o no incoar un proceso penal contra el presunto autor de un acto de hostigamiento sexual. De ahí que, con la salvedad del Reino Unido, donde sigue siendo posible la acusación privada, el demandante tendrá que convencer al fiscal de que existen motivos que justifiquen que se entable un procedimiento penal contra el presunto hostigador.

C. La presentación de pruebas en los procedimientos por hostigamiento sexual

En los países de habla inglesa se suele hablar del “predominio de la prueba” o “equilibrio de probabilidades”; mientras que en muchos países de derecho romano, el código civil impone a la persona demandante la obligación simple de demostrar lo que aduce en la demanda, la persona que denuncia el hostigamiento sexual suele tropezar con diversas dificultades prácticas.

Normalmente, el empleador/ra no tiene derecho a informarse sobre la reputación o la vida sexual anterior de la persona demandante¹⁸. Se puede autorizar, sin embargo, el testimonio en un juicio a propósito de la relación de la persona demandante con un/a presunto/a hostigador/ra, para desmentir la afirmación de que aquella rechazó las solicitudes sexuales de éste.

Reparación y sanciones en materia de hostigamiento sexual. En general, hay dos tipos de reparación y dos modos de sancionar el hostigamiento sexual. La reparación más corriente es la indemnización monetaria. Se puede otorgar una compensación monetaria por los daños pecuniarios efectivamente sufridos, por ejemplo los ingresos pedidos a causa del despido o de la privación de un ascenso merecido. También cabe indemnizar los daños intangibles, llamados en varios sistemas jurídicos daños morales o indemnización compensatoria. Este tipo de indemnización sirve para compensar a la persona demandante por las secuelas afectivas y mentales y por la humillación derivadas de un acto del hostigamiento sexual.

■ 18 Se establece esta prohibición en la regla 412 de las Normas Generales aplicables a la presentación de pruebas en los Estados Unidos.

El segundo tipo de reparación es la orden judicial de que el hostigador/ra deje de cometer los actos que provocaron la demanda, o adopten medidas positivas para reparar el daño causado o ambas cosas. En algunos países, por ejemplo Italia y Países Bajos, la reparación principal de una violación del Principio de Igualdad de Oportunidades consiste en declarar nula y sin efecto la práctica discriminatoria en el trabajo, sin embargo este tipo de reparación no tiene gran utilidad en el caso de una queja por hostigamiento sexual, porque puede no reparar concretamente el daño padecido por la persona demandante ni subsanar la situación.

En cuanto a la sanción, la más corriente es la medida disciplinaria adoptada por el legislador en forma de reprimenda, amonestación verbal, traslado del hostigador a lugares o turnos diferentes, reducción de salario o grado, destitución, suspensión temporal o despido puro y simple. El empleador/ra está facultado para ello, y en el servicio público de muchos países se especifican detalladamente tales sanciones en los estatutos de los funcionarios. Aunque los tribunales de muchos países confirman el derecho del empleador/ra a despedir al autor/a de actos de hostigamiento sexual, queda limitado muchas veces por el principio de proporcionalidad de la sanción, en función de la gravedad de la falta.

En Grecia, Italia y Países Bajos, se considera que el despido es una medida disciplinaria extrema y en la legislación se estipula que el empleador/ra debe cerciorarse de que la sanción de despido guarde la debida proporción con la infracción, y ponderar si no caben otras medidas disciplinarias menos severas.

d. Tratamiento legislativo nacional de la problemática del hostigamiento sexual

En el Perú, un ensayo publicado en 1996 bajo el título “El Hostigamiento Sexual en el Derecho Laboral peruano”, por Julio Haro Carranza, revista especializada “Perú Laboral”, en junio 1996, fue el primero que analizó seriamente esta problemática en el campo del derecho comparado, proponiendo una revisión racional de la legislación laboral a efectos de proponer una norma que si bien, defienda la dignidad y libertad sexual del trabajador/ra, esta debe tener la claridad necesaria a efectos de evitar interpretaciones subjetivas o pecar de excesivo tuitismo en su aplicación. La falta de una Ley, dio origen al proyecto de Ley N° 2842/96-CR que se presentó conjuntamente con la doctora Beatriz Merino Lucero y el doctor Antero Flores Araoz Esparza, que abordó el tema de hostigamiento sexual en el empleo, y fue materia de análisis por las comisiones de Trabajo y Seguridad Social y de la Mujer, Desarrollo Humano y Deporte donde se aprobó por unanimidad. Además a profundización del tema llevó adelante conferencias y seminarios, así como audiencias públicas, que permitió recoger valiosa información.

Hasta fines del año 2002, la regulación sobre hostigamiento sexual, estaba referida exclusivamente al ámbito laboral. En primer lugar, el artículo 30 inciso g) del Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo No. 003-97-TR, equipara el hostigamiento sexual a una forma de despido arbitrario, como un acto de hostilización equivalente al despido, de manera absolutamente idéntica a lo establecido en la derogada Ley N°. 24514. Es decir, considera al hostigamiento sexual como un acto de hostilidad y no como una discriminación por razón de sexo en el trabajo. Además, tomando en consideración una interpretación literal de la norma, sólo podría imputársele el hostigamiento sexual al empleador/ra, contemplado para este caso que el trabajador/ra previamente emplace al empleador antes de acudir al Poder Judicial. En segundo lugar; el artículo 35 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece la opción del afectado de acudir al Poder Judicial para que: a) cese la hostilidad y la aplicación de una multa o b) dar por terminado el contrato de trabajo demandado el pago de una indemnización especial equivalente al despido arbitrario. Y, en tercer lugar; el artículo 4 inciso 2 de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, establece la competencia del Juez/za de Trabajo para conocer las demandas sobre actos de hostilidad, entre los que se incluye el hostigamiento sexual.

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

El 27 de febrero del 2003, se publica la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley N° 27942, con el objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia. Se considera Hostigador a toda persona, varón o mujer, que realiza un acto de hostigamiento sexual y Hostigado a toda persona, varón o mujer, que es víctima de hostigamiento sexual.

Sanciona el hostigamiento sexual típico o chantaje sexual consistente en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual no deseada y/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 ámbito de aplicación de la Ley

■ **CENTROS DE TRABAJO PÚBLICOS Y PRIVADOS:** a los trabajadores/as o empleadores/as, al personal de dirección o de confianza, al/la titular, asociado/a, director/a, accionista o socio de la empresa o institución; asimismo, a los/las funcionarios o servidores públicos cualquiera sea su régimen laboral. Cabe mencionar que han sido incluidas también otras personas que mantienen una relación de trabajo en el sector privado pero que por la naturaleza de éste habían sido excluidas de la ley (como el caso de las servidoras domésticas).

■ **INSTITUCIONES EDUCATIVAS**

■ **INSTITUCIONES POLICIALES Y MILITARES:** 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.

■ **A las demás PERSONAS INTERVINIENTES EN LAS RELACIONES DE SUJECCIÓN NO REGULADAS POR EL DERECHO LABORAL.**

Para que se configure el hostigamiento sexual debe presentarse alguno de los elementos constitutivos siguientes:

- El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual es condición a través del 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 conlleven a afectar a la víctima en cuanto a su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole de la víctima.

El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las conductas siguientes:

- 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.
- Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima que atente o agravie su dignidad.
- Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima.
- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas antes señaladas.

Conclusiones

- En la perspectiva internacional de los compromisos asumidos por el Estado Peruano de trabajar desde un enfoque de género, la prevención de la violencia hacia la mujer y combatir el Hostigamiento Sexual debe incidir en una política que aspire a velar y otorgar a todas las personas las mismas oportunidades para que desarrollen sus potencialidades, reconociendo los mismos derechos, responsabilidades y oportunidades respetando sus diferencias y permitiendo el pleno desarrollo de sus capacidades, en todos los ámbitos, laboral, educativo, militar y policial.
- Aunque se admiten dificultades para abordar la problemática del hostigamiento sexual, como la falta de conciencia social y de datos formales, la ambigüedad entre un gesto amistoso o un interés sexual genuino y el hostigamiento, y las formas en que el hostigador/ra y la hostigada/o perciben el incidente, entre otras; la tendencia es aceptar que el hostigamiento sexual se configura sólo cuando se produce daño y se asocia consecuencias que tiene hacia quien lo vive, toda vez que no contiene un esquema de responsabilidad basada en el dolo o culpa sino que está dirigido a las consecuencias o efectos y no a la motivación.
- Se sugiere que el criterio para evaluar la existencia o configuración del hostigamiento sexual, deberá ser objetivo, adoptando *el estándar de la víctima razonable*¹⁹ consistente en efectuar el examen de los hechos tomando en cuenta el género²⁰ de la víctima del hostigamiento sexual, entendiendo que hombres y mujeres son iguales en derechos y diferentes física, biológica y psicológicamente. Dicho estándar se sustenta en el hecho que si se valora el impacto de las conductas de hostigamiento desde la perspectiva de la víctima, requiere entre otras cosas, un análisis de las diferentes perspectivas de hombres y mujeres, ya que conductas que los hombres pueden ser consideradas legítimas, podrían ofender a muchas mujeres²¹. Una víctima razonable del mismo sexo que el o la persona que interpone la queja consideraría suficientemente severos o penetrantes como para alterar las condiciones de empleo y crear un ambiente de trabajo hostil.

■ 19 En los Estados Unidos, durante la década de los 70', se desarrolló el concepto como una discriminación laboral basada en razones de sexo, acuñándose por primera vez el término "Acoso Sexual". A partir de entonces, en los casos judiciales se crean conceptos como la mujer razonable y la persona razonable, como modelos de comportamiento frente a la casuística generada por el hostigamiento sexual, teniendo en cuenta que la responsabilidad social corporativa y desarrollo sostenible va más allá.

■ 20 El tema género ha recibido los aportes más importantes desde el feminismo, pero este hecho no lo circunscribe al ámbito de las mujeres, ya que los hombres y mujeres se involucran de la misma manera y con la misma intensidad en la búsqueda de relaciones de género basadas en el respeto y la equidad. La referencia a "sexo" está vinculada a los aspectos fisiológicos mientras que "género" aúna a lo fisiológico, determinados roles asignados socialmente a hombres y mujeres.

■ 21 En un artículo publicado en la Revista Legal de la Universidad de Yale, se señaló que los hombres tienden a ver algunas formas de hostilización sexual, como interacción social no dañina, que es objetada por las mujeres hipersensitivas.

LA LEY DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL PERÚ

Por: Mercedes Cabanillas

En el año 2002, durante mi gestión como presidenta de la Comisión de la Mujer del Congreso de la República, se aprobó el dictamen sobre la Ley de Prevención y Sanción al Hostigamiento Sexual. Sin embargo, el texto propuesto en dicho dictamen fue modificado por el Pleno y el nuevo texto trajo consigo serias limitaciones. Así, aun cuando no podemos negar que la Ley N° 27942 conlleva un cierto avance en el tratamiento de esta materia, debemos hacer algunas puntualizaciones.

Una primera limitación de la norma aludida es que sólo sanciona el hostigamiento sexual que se presenta mediando relación de autoridad, jerarquía o cualquier situación ventajosa. No sanciona el hostigamiento sexual que se produce entre compañeros/as de trabajo ó pares. Esta omisión me obligó a presentar el Proyecto de Ley N° 6085, con la finalidad de subsanar esta deficiencia. Al presente, la referida iniciativa está a la orden del día, pendiente de aprobación por el Pleno del Congreso.

Otra limitación es que la legislación actual establece un plazo de caducidad de 30 días para que la víctima de hostigamiento sexual pueda accionar, homologándose ese plazo con el previsto para los casos de hostilidad laboral del régimen privado (falta de pago, reducción de remuneraciones, inobservancia de medidas de higiene y seguridad, etcétera). Al respecto, debo dejar en claro que no es equiparable el acoso sexual con otros tipos de hostigamiento laboral, lo cual justifica que exista un plazo mayor para que la víctima de acoso pueda accionar.

Un tercer tema debe ser corregido en la ley actual: que la carga de la prueba sea asumida por el demandado/a y no por la víctima. Este tema fue motivo de gran debate porque se afectaría supuestamente la presunción de inocencia. Sin embargo, hay que tener en cuenta que se justifica la inversión de carga de la prueba cuando las partes no son iguales, como es el caso de la relación entre el hostigador/ra y la víctima. Además, que la carga de la prueba sea asumida por el demandado/a no es nuevo en el derecho laboral, ya existe actualmente para el caso de despido de la mujer embarazada.

Asimismo, la ley, para el caso del régimen laboral privado, establece que la víctima puede optar entre una acción de cese de hostilidad o una indemnización equivalente a la que corresponde a un despido arbitrario, con un tope de 12 remuneraciones. Al respecto, nosotros consideramos que para los casos de hostigamiento sexual no debería existir tope indemnizatorio, debido a que el daño sufrido puede tener consecuencias mayores que el juez debe saber valorar para cada caso concreto.

Finalmente, es necesario tipificar penalmente el delito de acoso sexual, como una forma de complementar la legislación actual, y ponemos acordes con la legislación de otros países. –

Publicado en El Peruano 25feb06.



Apoyo Visual



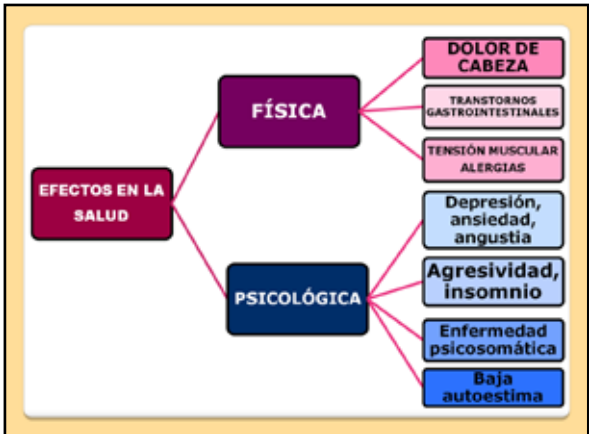
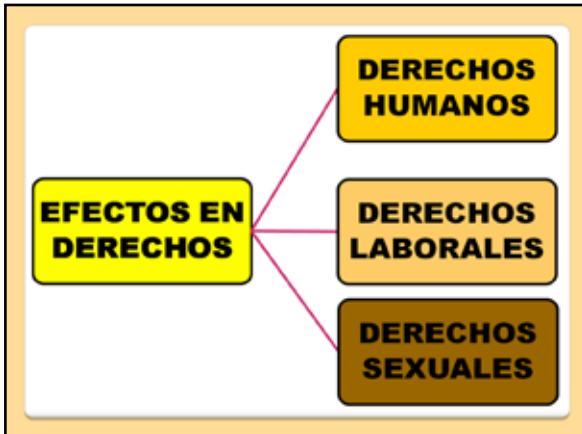
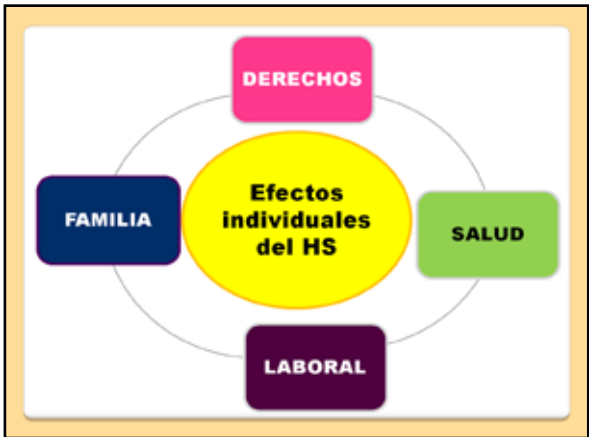
Qué es el hostigamiento sexual

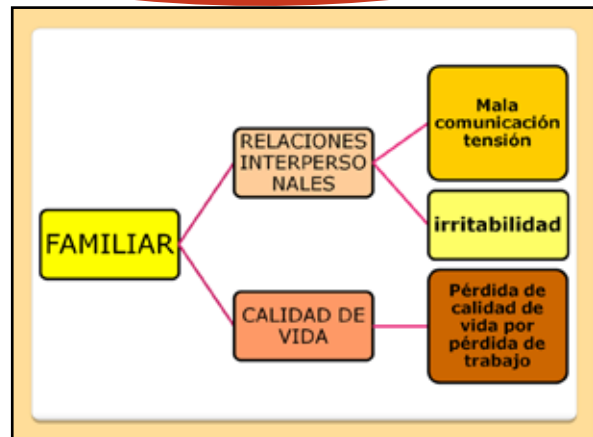
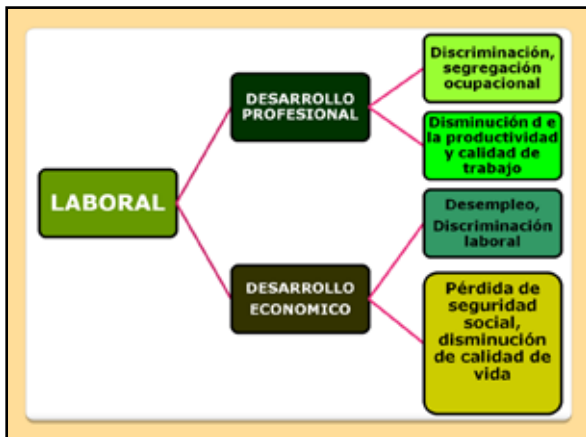
- El Hostigamiento Sexual es una expresión de violencia
- Restringe el derecho de toda persona al acceso y permanencia en el empleo en igualdad de oportunidades.
- Es una vulneración de los derechos humanos : a la igualdad, a la no discriminación, al empleo, a la educación, los derechos sexuales, etc.
- Afecta desproporcionadamente a las mujeres, es decir, es una violencia de género.

FACTORES/CAUSAS QUE INCIDEN EN EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

- **El mundo interno:** relacionado con el escaso conocimiento de los derechos, pero también con la baja autoestima.
- **El entorno cercano a la persona,** conformado por los compañeros de estudios o trabajo, que en general tiene actitudes negativas hacia las víctimas y las culpabilizan, 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 en las víctimas.

- **Las políticas y normas legales,** cuyo conocimiento es escaso y su cumplimiento insuficiente, lo que debe cambiar sustancialmente. Pero además se presentan problemas de tipo probatorio, dado que las apuestas legales no avalan del todo la protección de las mujeres lo que supondría medidas procesales extremas como la inversión de la carga de la prueba.
- **Las ideas y valores predominantes socialmente,** que tienden a ser discriminatorios hacia la mujer y tolerantes a situaciones de violencia, más aún, tratándose de casos en los que los daños no son visibles.





AMBITO	EFFECTOS COMUNITARIOS E INSTITUCIONALES
Derechos	Violencia laboral, discriminación en el empleo, adquisición de capital humano, segregación ocupacional.
Salud laboral	CONTAMINACIÓN DEL CLIMA LABORAL MALA COMUNICACIÓN TENSIÓN Y AGRESIVIDAD DISMINUCIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL.
Seguridad e higiene	Riesgo de pérdida de trabajo Alteración de la disciplina Incremento de accidentes en el lugar de trabajo y en el trayecto.
Económico	Disminución de la competitividad y de la productividad Alta rotación de los recursos humanos Ausentismo y fortiguismo Pago de procesos e indemnizaciones
Responsabilidad social	Desafectación de la salud física y emocional del personal Violación de derechos Deterioro de las relaciones laborales Impacto negativo en la comunidad Incumplimiento de las condiciones para la mejora de la calidad laboral y de vida

- ### MITOS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL
- Las mujeres hacen cargos falsos de hostigamiento sexual.
 - Solo los jefes puedan hostigar en el trabajo.
 - Los hombres poseen un irrefrenable instinto sexual.
 - Las mujeres tienen la "culpa" de ser acosadas por ser provocadoras.
 - Es "normal" que los hombres hagan bromas con contenido sexual en público.
 - Las conductas sancionadas por la ley son las acciones, por lo tanto las miradas o comentarios no constituyen violación a los derechos.
 - Un subordinado debe soportar cualquier cosa de su superior, es parte de su condición.

MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) R. L. N° 23432- 1982

La expresión discriminación contra la mujer denota toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por 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.

(Art. 1 CEDAW)

- ### LA CEDAW Y EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL
- Artículo 2 incisos b) y c): *es obligación estatal adoptar medidas adecuadas que prohíban toda discriminación contra la mujer así como garantizar la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación".*
 - El Artículo 11 de la (CEDAW) *"Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo".*

- ### RECOMENDACIÓN GENERAL No.19 CEDAW sobre Violencia contra la Mujer
17. La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición de tales, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.
 18. El hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía, y exigencias sexuales ya sea verbales o de hecho. Ese 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 le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil.

Recomienda que:

- j) los Estados incluyan en sus informes datos sobre el hostigamiento sexual y sobre las medidas adoptadas para proteger a la mujer del hostigamiento sexual y de otras formas de violencia o coacción en el lugar de trabajo;
- t) los Estados adopten todas las medidas jurídicas y de otra índole que sean necesarias para prestar protección eficaz a las mujeres contra la violencia dirigida a ellas, incluidas entre otras:
 - 1) Medidas jurídicas eficaces, incluidas sanciones penales, recursos civiles y disposiciones de indemnización para proteger a la mujer contra todo tipo de violencia, incluida la violencia y los malos tratos en la familia, el ataque sexual y el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo;
 - 2) Medidas preventivas, incluidos programas de información pública y de educación para modificar las actitudes relativas a las funciones y la condición del hombre y de la mujer.

• **SI NO SE CUMPLE CON LA CEDAW SE PUEDE DENUNCIAR AL ESTADO PERUANO POR INCUMPLIRLA.**

• **SI SE TRATA DE UNA PRÁCTICA SISTEMÁTICA Y GRAVE SE SEGUIRÁ UN PROCEDIMIENTO ESPECIAL QUE INCLUYE VISITA "IN LOCO".**

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958

Artículo 2

Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Convención Belem Do Pará DEFINICION Y AMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1°:

Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado

MODALIDADES Y ESCENARIOS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

Art. 2 CBP . Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:

- b) que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y
- c) que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, dondequiera que ocurra.

MECANISMOS INTERAMERICANOS DE PROTECCIÓN

Cualquier persona o grupo de personas, o entidad no gubernamental legalmente reconocida en uno o más Estados miembros de la Organización, puede presentar a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos peticiones que contengan denuncias o quejas de violación del artículo 7 de la presente Convención por un Estado Parte, de Derechos Humanos

Artículo 12° Convención Belem Do Pará

MEDIDAS QUE DEBEN ADOPTAR LOS ESTADOS ART. 7

- Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación;
- Actuar con la *debida diligencia* para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer;
- Incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso;

- Adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, (...) de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad;
- Establecer procedimientos legales justos y eficaces(.) que incluyan, (..) medidas de protección, (..)
- Establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces.

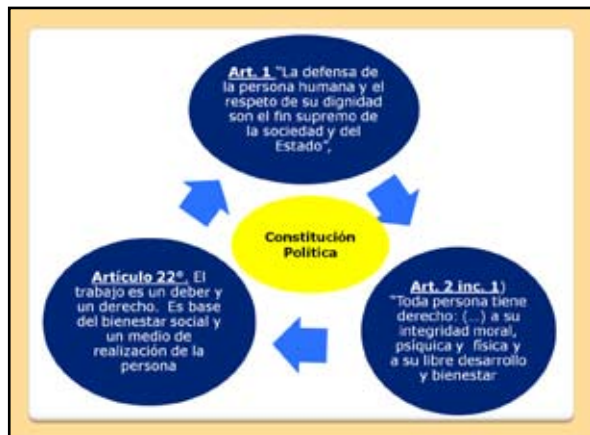


DECLARACIÓN Y PROGRAMA DE ACCIÓN DE VIENA 1993

El párrafo 18 de la parte I :

- "Los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales.
- La violencia sexista y todas las formas de acoso y explotación sexuales, (..) son incompatibles con la dignidad y la valía de la persona humana y deben ser eliminadas.

MARCO NORMATIVO NACIONAL SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL



La Constitución Política del Perú

Artículo 26º. En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

LA LEY 28983 LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE VARONES Y MUJERES

Art. 6: El Poder ejecutivo, gobiernos regionales y Gobiernos locales, en todos los sectores adoptan políticas, planes y programas, integrando los principios de la presente Ley de manera transversal. Para tal efecto son lineamientos:

Inciso f) Garantizar el derecho a un trabajo productivo ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, incorporando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la información, en la promoción y condiciones de trabajo de y en una idéntica remuneración por trabajo de igual valor. Se incluye entre los derechos laborales la **protección frente al hostigamiento sexual.**

Ley Nº 27942 Establece normas para Prevenir y Sancionar el Hostigamiento Sexual

El artículo 4 define el Hostigamiento Sexual Típico o Chantaje Sexual como

"la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual no deseada y/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".



REGLAMENTO D.S. N° 010-2003-MIMDES

El artículo 1.b) señala que el hostigamiento sexual es una :
“conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos de connotación sexual, no deseados o rechazados por la persona contra la cual se dirige y que afectan la dignidad de la persona”.

AMBITO DE APLICACIÓN	RELACIONES ENTRE LAS PERSONAS
Centros de Trabajo públicos y privados	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.
Instituciones Educativas	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.
Instituciones Policiales y Militares	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.
Relaciones de sujeción no reguladas por el derecho laboral	Prestación de servicios sujetas al Código Civil, aprendices del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI), Programas de Capacitación para el trabajo, el acceso a centros de educación superior y otras modalidades similares.

LOS ELEMENTOS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Reiterancia.

El Reglamento artículo 5, “la reiterancia no será relevante para los efectos de constitución del acto de hostigamiento sexual, sin embargo podrá ser un elemento indiciario que coadyuve a constatar su efectiva presencia”. El artículo 15 añade que “constituye agravante la concurrencia de dos o más actos de Hostigamiento sexual”. (Agravante)

LA DENUNCIA, PROCEDIMIENTOS Y SANCIONES

Las presuntas víctimas podrán iniciar el procedimiento con la interposición de una queja.

- La queja deberá ser interpuesta ante la oficina de Recursos Humanos o a quien haga sus veces en el ámbito de trabajo.
- La forma de presentación de ésta, es libre, pudiendo ser de manera verbal o de forma escrita.
- En el caso de que el hostigador sea precisamente el funcionario que se encuentre encargado de recibir la queja, esta última deberá ser interpuesta ante la Dirección General Administrativa o quien haga sus veces.

REQUISITOS DE LA QUEJA

- La carga de la prueba corresponde al/la hostigado/a
- La denuncia debe incluir: nombre, cargo, función que realiza, relación laboral con el denunciado.
- 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.

HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL RÉGIMEN LABORAL PÚBLICO

- Los acosadores serán sancionados según la gravedad, según el Decreto Legislativo N° 276 (suspensión, cese temporal o destitución).
- Sin perjuicio de la sanción administrativa, el hostigado tiene derecho a acudir a la vía civil en proceso sumarísimo para exigir el pago de la indemnización correspondiente.

HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LOS CENTROS EDUCATIVOS

- Los directores y profesores de los centros y programas educativos públicos y el personal jerárquico o docente de los institutos y escuelas de educación superior, serán sancionados conforme a la Ley No. 24029, modificada por la Ley No. 25212, cuando incurran en actos de hostigamiento sexual.
- Los profesores universitarios serán sancionados conforme a la Ley No. 23733.

HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS FUERZAS ARMADAS 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 respectivo Consejo de Investigación, pasará a situación de disponibilidad o de retiro por medida disciplinaria, según el caso y conforme al procedimiento previsto en las normas internas de los institutos en mención.
- Agotado el procedimiento interno, el hostigado tiene el derecho de acudir a la vía civil en proceso sumarísimo, para reclamar el pago de la indemnización por el daño sufrido, sin perjuicio de la indemnización correspondiente.

TRABAJADORAS DEL HOGAR

Se considera falta grave, al Hostigamiento Sexual entre la trabajadora y cualquier miembro de la familia. En estos casos se interpone queja, pidiendo cese del Hostigamiento Sexual ante la autoridad administrativa de trabajo acogiéndose al tratamiento del Régimen Privado.

RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS DEL EMPLEADOR

- Capacitar a los trabajadores sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual en la empresa.
- Reparar los perjuicios laborales ocasionados al hostigado y adoptar las medidas necesarias para que cesen las represalias ejercidas por el hostigador.
- Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de hostigamiento sexual y el resultado de las investigaciones efectuadas.
- Establecer un procedimiento preventivo interno que permita al trabajador interponer una queja en caso de que sea víctima de hostigamiento sexual, el mismo que deberá cumplir con las características señaladas en el Reglamento.
- El procedimiento deberá ser puesto en conocimiento de todos los trabajadores.
- Colocar en lugares visibles del centro de trabajo información sobre el procedimiento para denunciar y sancionar el hostigamiento sexual.

RESPONSABILIDADES LABORALES

- "si el hostigador es el empleador, el hostigado puede optar entre accionar el cese de la hostilidad o el pago de la indemnización, dando por terminado el contrato de trabajo, conforme al artículo 35° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR". (artículo 8 de la Ley de hostigamiento sexual)
- Sea que se opte por el cese de la hostilidad o por el pago de la indemnización, la carga de la prueba corresponderá al trabajador.

PLAZOS DEL PROCEDIMIENTO GENERAL UNICO



MEDIOS PROBATORIOS

- 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

MEDIDAS CAUTELARES Y DE PROTECCIÓN INMEDIATA A LA VÍCTIMA

- Rotación del presunto hostigador(a).
- Suspensión temporal del presunto hostigador(a), salvo los trabajadores del Régimen Laboral Público.
- Rotación de la víctima, a solicitud de la misma.
- 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 el/la mayor afectado/a con el hostigamiento sexual sufrido. Dicha responsabilidad estará a cargo del Sector Salud.

INDICADORES DE VIGILANCIA DE LA LEY

- Existencia de directivas, planes de difusión, documentos de difusión y el nivel de cobertura de difusión de estos instrumentos.
- Conocimiento del contenido de la Ley en el conjunto de personas que interactúan dentro de las instituciones privadas.
- Confidencialidad de los procedimientos
- Mecanismos y procedimientos para investigación y sanción transparentes y eficaces.
- Indemnización de la víctima
- Existencia de programas de rehabilitación para la víctima.

PRINCIPIOS DE INTERVENCIÓN



Requisitos básicos en cuanto a Recursos Humanos

- Contar con personal capacitado.
- En todas las dependencias del sector público se deberá contar una persona capacitada para la consejería básica, la referencia a instancias resolutorias y a otras instituciones locales.
- En los Centros de Salud y Hospitales los procesos de atención, referencia y seguimiento estarán a cargo del personal de Salud mental y salud Sexual y reproductiva.

LAS POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

INSTITUCIÓN O CENTRO LABORAL		RESPONSABLE
Centros de Trabajo públicos y privados		Oficina de Recursos Humanos de cada Sector o quien haga sus veces.
Instituciones Educativas	MINEDU	Oficinas de personal del organismo central y órganos intermedios en coordinación con las oficinas encargadas de las acciones de tutoría, prevención y atención integral.
	UNIVERSIDADES	Factores de cada universidad en forma conjunta con los Decanos de Facultad, supervisados por de Factores.
Instituciones Militares		Direcciones o Comandos de Personal, Direcciones o Comandos de Instrucción y Doctrina, Directores, Jefes o Comandantes en todos los niveles.
Policia Nacional del Perú	Organos Policiales	Dirección General de (Oficina de Telecomunicaciones de Telemática) en coordinación con de Instrucción y Doctrina Policial y de la Policía.
	Organos No Policiales	Oficina de Comunicación Social del Ministerio del Interior.
Relaciones no reguladas por el derecho laboral; Trabajadores del hogar y personas comprendidas en el numeral 4) del artículo 2		HOMBRES en coordinación con Dirección general de la Mujer.

Validaciones:

- **I Seminario Taller Interinstitucional en Políticas de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual:**
30 de octubre del 2007
Dirigido a Sectores e Instituciones del Estado
 - 22 representantes de Ministerios
 - 12 Instituciones del Estado
 - 2 representantes de Gobiernos Regionales
 - 19 representantes de Municipalidades
 - 8 representantes de la sociedad civil
- **I Seminario Taller Interinstitucional en Políticas de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual:**
12 de noviembre del 2007
Dirigido a instituciones del Estado y sociedad civil
 - 9 representantes de Ministerios
 - 28 representantes de instituciones del estado
 - 11 representantes de la sociedad civil
- **II Seminario Taller “Diseño de Políticas de Prevención y sanción frente al Hostigamiento Sexual”:**
25 de enero del 2008
Dirigido a Gobiernos Regionales y Locales
 - 5 representantes de Ministerios
 - 15 representantes de gobiernos regionales
 - 29 representantes de Municipalidades
 - 1 representante de una Institución del Estado

ESTADO SITUACIONAL DE SECTORES Y OTROS
FRENTE A LA LEY SOBRE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

PODERES Y SECTORES DEL ESTADO	REPRESENTANTES EN LA VALIDACIÓN DEL MODULO DE ASISTENCIA TECNICA	DOCUMENTOS EMITIDOS Y/O PROPUESTOS	AVANCES EN SU DIRECTIVA	CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL PRESENTADOS
SECTORES				
MINISTERIO DE AGRICULTURA	Betty Cortes Benítez	No	A partir de la capacitación del 30/10/07 se ha iniciado el trabajo para la creación de su normativa	_____
MINISTERIO DE COMERCIO EXTERIOR Y TURISMO	Karen Guzmán Valverde	Proyecto de Directiva	No hay Referencia	_____
MINISTERIO DE DEFENSA	Cap. Mariella Motta	Ley N° 29131 – Ley del Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas	No	_____
MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS	Fanny Baca Barrientos	No	No	_____
MINISTERIO DE EDUCACION	Sonia Romero Ramos; Susy Olaechea Aula; Valente Toro Mota; Jimmy Augusto Garcia Sonia Romero	- D.S. 011-2007-MINEDU, Modifica el Reglamento de la Ley del Profesorado. Elaboración de un Registro de Profesores Sancionados por hostigamiento sexual. Establece que los maestros que sean suspendidos o separados temporalmente tendrán derecho a reincorporarse al término de la sanción, pero a otra plaza distinta que determine la administración - Resolución Ministerial N° 0405-2007-ED (12.09.2007)	Proyecto de Directiva: “Procedimiento para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el Ministerio de Educación - MED”, propuesta formulada por el Área de Bienestar Social. Se encuentra en etapa de revisión en el área de Bienestar Social Aprueba los lineamientos de acción en caso de maltrato físico y/o psicológico, hostigamiento sexual y violación de la libertad sexual a estudiantes de I. E.	Las denuncias hasta junio del este año fueron 157 de las cuales 77 ya están resueltas relacionado con alumnos, ello a diferencia del 2006 donde se denunciaron 600 casos ninguno sin resolver (Fuente Dr. Víctor Raúl Díaz Chávez, Viceministro de Gestión Institucional del Ministerio de Educación).
		- Resolución Ministerial N° 0494-2007-ED. Directiva para el desarrollo del año escolar 2008 (27.11.2007)	Tit. XII., MORALIZACION Y TRANSPARENCIA.- PARA LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, DRE Y UGEL 2. Acciones en casos de maltrato físico, psicológico, hostigamiento sexual y violación sexual a estudiantes de las I.E.	

PODERES Y SECTORES DEL ESTADO	REPRESENTANTES EN LA VALIDACIÓN DEL MÓDULO DE ASISTENCIA TÉCNICA	DOCUMENTOS EMITIDOS Y/O PROPUESTOS	AVANCES EN SU DIRECTIVA	CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL PRESENTADOS
			La Dirección de la I.E. de conformidad con la Ley N° 27942 y el D.S. N° 010-2003-MIMDES y los lineamientos de acción en caso de maltrato físico y/o psicológico, hostigamiento sexual y/o violación de la libertad sexual a estudiantes de las II.EE. aprobado por Resolución Ministerial N° 0405-2007-ED, efectúa acciones de prevención y detección del personal que incurra en faltas por hostigamiento sexual y violación de la libertad sexual, las mismas que serán denunciadas conforme a la Ley.	
MINISTERIO DE LA MUJER Y DESARROLLO SOCIAL	<p>Soledad Cisneros (DDCM), Carlos Trujillo Fuentes (OGRH), Liliana Basagoitia (OGRH), Flor Aparcana (DGM)</p> <p>CEM <u>Pachacutec</u> – Luis Ricardo Bejarano Flores; Gisela Chapoñan Relaiza <u>Pte Piedra</u> – Patricia Salazar Pumahuacre; Lourdes Erhuay Chilingano <u>Ventanilla</u> – Héctor Wilfredo Tipula Tipula <u>SJL</u> – Amparo Elizabeth Mendoza Gandarillas</p> <p><u>Callao</u> – Karina Padilla Reynaga <u>Collique</u> – Irma Huapaya Cordova</p> <p>CEDIF <u>Sánchez Arteaga</u>– Carol Machaca Guzmán; Lujan Japay Irma; Víctor de la Cruz Vilca <u>Dulanto</u> – Magda Calero Hajar <u>Pestalozi</u> – Diana Apolinario Araoz <u>San Judas Tadeo</u> – Teresa Cajahuaringa Vidal EX - PNCVFS Patricia Garrido Rengifo</p>	<p>Resolución Ministerial 746-2005-MIMDES.- Aprueba la Directiva General N° 014-2005-MIMDES, “Procedimientos para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social – MIMDES” (10.11.2005)</p> <p>Proyecto de norma que propone la modificación a la Ley N° 27942 y normas conexas.</p> <hr/> <p>Resolución de Gerencia General N° 152-2005-GG/SBLM. Aprueba la Directiva N° 010-2005-GG/SBLM, Procedimiento para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en las relaciones laborales del personal de la Sociedad de Beneficencia Pública de Lima Metropolitana.</p>	Aprobada y publicada	

PODERES Y SECTORES DEL ESTADO	REPRESENTANTES EN LA VALIDACIÓN DEL MÓDULO DE ASISTENCIA TÉCNICA	DOCUMENTOS EMITIDOS Y/O PROPUESTOS	AVANCES EN SU DIRECTIVA	CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL PRESENTADOS
MINISTERIO DE ENERGIA Y MINAS	Katty Bendezu Ramos; Elsi Valqui Suárez	No	No	_____
MINISTERIO DEL INTERIOR	Mariano Miguel Castañeda Ferradas; Betsi I. Córdova Quiñe	La Defensoría del Policía, se basa en la Directiva N° 001-2002-IN/DDP-OE MUJ (señala las normas y procedimientos para la promoción de relaciones interpersonales respetuosas y para la prevención y sanción del acoso sexual en el sector interior)	Proyecto de Directiva se encuentra en etapa de revisión en el área de Asesoría Jurídica, desde mayo del 2007.	_____
MINISTERIO DE JUSTICIA	Felipe Pimentel Cipriano	No	No	_____
MINISTERIO DE LA PRODUCCION	Ximena Lozano de Infantes; Nancy Arista Cobos	No	No	Se reporto una denuncia sobre hostigamiento sexual. Esta denuncia se declaro no ha lugar, por la Oficina de Personal; actualmente la denunciante ya no labora en dicho Ministerio (Fuente: Área de Personal)
MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES	Fernando Mayta Galarza; Sara Dueñas Enriquez; Griselda Monteza Díaz; Yolanda Cabrejos Carrasco	No	No	_____
MINISTERIO DE SALUD	DISA II (Lima Sur) Luz Maria Varillas Loli; Patricia Ramírez T. DISA V (Lima Ciudad) Rosario Núñez; Mónica Figueroa Paucar; Teresa Machado Raza Silvia Gutiérrez M; Rosario Tasaico P.	No	No	_____
MINISTERIO DE TRABAJO	Jorge Guevara Guardia	Proyecto de Directiva desde mayo del 2007	No hay Referencia	Primer Semestre 2007 a Nivel de Lima El Servicio de Defensa y Asesoría Legal del MINTRA Metropolitana absolvió las siguientes consultas respecto de Hostigamiento Sexual: ene-1 caso; feb-2 casos; mar-No casos; Abr-1 caso; May-2 casos; Jun-4 casos; Total-10 casos.

PODERES Y SECTORES DEL ESTADO	REPRESENTANTES EN LA VALIDACIÓN DEL MODULO DE ASISTENCIA TECNICA	DOCUMENTOS EMITIDOS Y/O PROPUESTOS	AVANCES EN SU DIRECTIVA	CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL PRESENTADOS
		<p>Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo. (19 de julio del 2006).</p> <p>D.S. N° 019-2006-TR, Aprueba el Reglamento de la ley general de Inspección del Trabajo. (28 de octubre del 2006).</p>	<p>Tít. IV, Cap. III - Responsabilidades y Sanciones. El Art. 38 establece criterios de graduación de las sanciones, señalándose en el Art. 39 las cuantías y aplicación de las sanciones, que van desde 5 UIT en caso de infracciones leves hasta 20 UIT en infracciones muy graves.</p> <p>Tít. III, Cap. I - Tít. I.- Infracciones en materia de Relaciones Laborales: Señala en su Art. 25.14 que son consideradas infracciones muy graves los actos de hostilidad y hostigamiento sexual u otro que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales; el numeral 15 señala además cuando no se adopte las medidas necesarias para prevenir o cesar los actos de hostilidad y hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales</p>	<p>Mientras que a Nivel Nacional absolvió las siguientes consultas respecto de Hostigamiento Sexual: ene-5 casos; feb-23 casos; mar-2 casos; abr-14 casos; may-9 casos; jun-6 casos. De la misma manera, respecto a Hostigamiento Sexual, no se han registrado pedidos para inspección laboral en este periodo-Semestre I 2007 (Fuente: Boletín estadístico-1° Semestre 2007- Oficina de Estadística e Informática del MINTRA)</p>
MINISTERIO DE TRANSPORTE Y COMUNICACIONES	Flor Vásquez Sornami María Isabel Aldave Vargas; Gloria Vargas Chávez; Susana N. Pomalaza Gutiérrez	Resolución Ministerial 710-2007 MTC/01, Aprueba la Directiva N° 006-2007-MTC/01 Normas y Procedimientos para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Ministerio de Transporte y Comunicaciones. (21.11.07)	Prevenir y sancionar los actos de hostigamiento sexual en los órganos y dependencias del Ministerio de Transporte y Comunicaciones y sus Proyectos Especiales	_____

PODERES Y SECTORES DEL ESTADO	REPRESENTANTES EN LA VALIDACIÓN DEL MODULO DE ASISTENCIA TECNICA	DOCUMENTOS EMITIDOS Y/O PROPUESTOS	AVANCES EN SU DIRECTIVA	CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL PRESENTADOS
MINISTERIO DE VIVIENDA	Yianin Monzon Zaldivar	No	No	_____
PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS	Andrea Casaretto Paniagua	No	Seguimiento de la Comisión de Igualdad de Oportunidades (Hostigamiento Sexual como forma de agresión)	_____
OTRAS INSTITUCIONES DEL ESTADO				
PODER JUDICIAL	Maria Peche Becerra; Yuliana Hidalgo Núñez; María Reyna Belén ; Cecilia Barthelmes (Area de Personal) Cesar García Céspedes (Sub Gerencia) Lima Norte Lucy Meléndez Tarazona Callao Matilde Hugo Huaranga Cañete Oscar Mestanza	Posee proyecto de Directiva	Seminarios de capacitación al personal jurisdiccional. Campañas de difusión sensibilización de la Ley N° 27942 y su Reglamento a nivel nacional. Publicación de afiches respecto al Hostigamiento Sexual en sus respectivas sedes judiciales. Conferencias en las Cortes Superiores, realizado entre Enero-Agosto del 2007 (Aproximadamente 4112 personas capacitadas)	Número de denuncia: O2 casos Lima. Uno de ellos ha tenido connotación pública por estar referida directamente al Presidente de la Corte Superior de Lima. El Caso Cabanillas en alusión al apellido del supuesto hostigador se encuentra en proceso; el otro caso se denuncia en la Corte de Madre de Dios. 1 caso en Ayacucho
MINISTERIO PUBLICO - FISCALIAS	Lucy Jaramillo Valverde; Carlos Muñoz León	No	No	_____
JNE	Mónica Pinedo Reyes	No	No	_____
DEFENSORIA DEL PUEBLO	Gustavo Galván Pareja	A nivel interno poseen lineamientos de actuación defensorial: uno de los temas es Hostigamiento Sexual	Señalan que existe un proyecto de reglamento (No hay Referencia)	_____
SBS	Catherine Nolly Ugaz	No	No	_____
ONP	Fiorella Cavagnaro Castro; Carmen Rosas Cuellar	No	No	_____
INDECI	Maria del Pilar Alban G.	No	No	_____
INDECOPI	Adín Romero Bolívar	No	No	_____
CONSUCODE	Luis Arias Mercado; Alfredo Chumacero Dulanto; Esther Cárdenas Silva	No	Campañas de prevención (enero 2008)	_____
SUNAT	Rosa Marina Salazar Chui; Jorge Valencia Málaga; Maria Teresa García M	No	No	_____

PODERES Y SECTORES DEL ESTADO	REPRESENTANTES EN LA VALIDACIÓN DEL MODULO DE ASISTENCIA TECNICA	DOCUMENTOS EMITIDOS Y/O PROPUESTOS	AVANCES EN SU DIRECTIVA	CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL PRESENTADOS
INADE	Maria Mandujano R	No	No	_____
OSIPTEL	Silvana Estrada Roggero	No	No	_____
OSINERGIM	Leandra Huaspoma	No	No	_____
IPD	Yris Legua Figueroa; Iris Mejía Sandoval	No	No	_____
UNIVERSIDADES				
ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA	Ernesto Cornejo Alcaraz; Tania Sedan Villacorta	No	No	_____
SENCICO	William Aranzabal Fernández	Directiva GG/OAF N° 008-2004 "Medidas de Prevención y Sanción ante el Hostigamiento Sexual" (02/08/ 04)	Elaboro Directiva	_____
UNIVERSIDAD RICARDO PALMA	Janny Guevara Torres	No	No	_____
UNI	Nataly Cortez Valencia; Lucia Piscocya Sánchez	No	No	_____
GOBIERNOS REGIONALES Y LOCALES				
GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO	Consejera Karina Flores Gómez	No	No	_____
GOBIERNO REGIONAL ANCASH	Flor Jácome	Ordenanza Regional N° 18 - 2007 - Región Ancash /CR (28/11/2007)		
MUNICIPALIDAD DE LIMA METROPOLITANA	Esther Lourdes Custodio Vidal	No	No	_____
MUNICIPALIDAD DE LA MOLINA	Baltasar Trujillo Vizarraga DEMUNA LA MOLINA Genoveva Colet Prado Layme	No	No	_____
MUNICIPALIDAD DE LINCE	DEMUNA LINCE Carolina Sosa Gonzáles; Rosa Luisa Astorga Meneses	No	No	_____
MUNICIPALIDAD DE SURQUILLO	Malena Siche Cassano; José Gabriel Camacho Bocanegra	No	No	_____
MUNICIPALIDAD DE MAGDALENA	DEMUNA MAGDALENA Dolly Escobar López Paola Pacheco Urbay	No	No	_____
MUNICIPALIDAD DE ANCON	DEMUNA ANCON Maritza León Silva	No	No	_____

PODERES Y SECTORES DEL ESTADO	REPRESENTANTES EN LA VALIDACIÓN DEL MÓDULO DE ASISTENCIA TÉCNICA	DOCUMENTOS EMITIDOS Y/O PROPUESTOS	AVANCES EN SU DIRECTIVA	CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL PRESENTADOS
MUNICIPALIDAD DE SANTA CLARA	DEMUNA STA. CLARA Ana María Pavic Laceras; María León Ganoza	No	No	_____
MUNICIPALIDAD DE EL AGUSTINO	DEMUNA EL AGUSTINO Elva Rosa Gutiérrez Marres	No	No	_____
MUNICIPALIDAD DE CHORRILLOS	DEMUNA CHORRILLOS Miguel Cheefio Solsof	No	No	_____
MUNICIPALIDAD DE ATE VITARTE	DEMUNA HUAYCAN Zulema Morales	No	No	_____
MUNICIPALIDAD DE BELLAVISTA	DEMUNA BELLAVISTA Eugenio Augurto Zapata	No	No	_____
SOCIEDAD CIVIL				
DEMUS	Patricia Sarmiento	No	No	_____
IDL	Sandra Gonzáles	No	No	_____

PODER LEGISLATIVO

CONGRESO DE LA REPUBLICA

LEY N° 28983

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;
Ha dado la Ley siguiente:LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**Artículo 1°.- Del objeto y ámbito de aplicación de la Ley**

La presente Ley tiene por objeto establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local, para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada, propendiendo a la plena igualdad.

Artículo 2°.- Del concepto de discriminación

Para los efectos de la presente Ley, se entiende por discriminación cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad entre la mujer y el hombre, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra, en concordancia con lo establecido en la Constitución Política del Perú y en los instrumentos internacionales ratificados por el Estado peruano.

Artículo 3°.- De los principios de la Ley

- 3.1 La presente Ley se basa en los principios fundamentales de igualdad, respeto por la libertad, dignidad, seguridad, vida humana, así como el reconocimiento del carácter pluricultural y multilingüe de la nación peruana.
- 3.2 El Estado impulsa la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, considerando básicamente los siguientes principios:

- El reconocimiento de la equidad de género, desterrando prácticas, concepciones y lenguajes que justifiquen la superioridad de alguno de los sexos, así como todo tipo de discriminación y exclusión sexual o social.
- La prevalencia de los derechos humanos, en su concepción integral, resaltando los derechos de las mujeres a lo largo de su ciclo de vida.
- El respeto a la realidad pluricultural, multilingüe y multiétnica, promoviendo la inclusión social, la interculturalidad, el diálogo e intercambio en condiciones de equidad, democracia y enriquecimiento mutuo.
- El reconocimiento y respeto a los niños, niñas, adolescentes, jóvenes, personas adultas y personas adultas mayores, personas con discapacidad o grupos etarios más afectados por la discriminación.

Artículo 4°.- Del rol del Estado

Es rol del Estado, para los efectos de la presente Ley:

- Promover y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, adoptando todas las

medidas necesarias que permitan remover los obstáculos que impiden el ejercicio pleno de este derecho, con el fin de erradicar todas las formas de discriminación.

- Adoptar medidas de acción positiva de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre la mujer y el hombre, las que no se considerarán discriminatorias.
- Incorporar y promover el uso de lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones escritas y documentos que se elaboren en todas las instancias y niveles de gobierno.

Artículo 5°.- De los lineamientos del Poder Legislativo

Para los efectos del cumplimiento de la presente Ley, serán lineamientos del Poder Legislativo los siguientes:

- Aprobar normas que garanticen los derechos de igualdad entre mujeres y hombres, a nivel laboral, económico, cultural, social, político y en cualquier otra esfera; acorde con los compromisos y tratados internacionales que incorporan la equidad de género, la inclusión social y la igualdad de oportunidades, asumidos y ratificados por el Estado peruano, debiendo derogar, modificar o dejar sin efecto las normas que producen discriminación.
- Fiscalizar la aplicación y cumplimiento de las normas y políticas que garanticen la igualdad de oportunidades y la equidad de género.

Artículo 6°.- De los lineamientos del Poder Ejecutivo, gobiernos regionales y gobiernos locales

El Poder Ejecutivo, gobiernos regionales y gobiernos locales, en todos los sectores, adoptan políticas, planes y programas, integrando los principios de la presente Ley de manera transversal. Para tal efecto, son lineamientos:

- Promover y garantizar la participación plena y efectiva de mujeres y hombres en la consolidación del sistema democrático.
- Garantizar la participación y el desarrollo de los mecanismos de vigilancia ciudadana para el cumplimiento de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Desarrollar políticas, planes y programas para la prevención, atención y eliminación de la violencia en todas sus formas y en todos los espacios, en especial la ejercida contra las mujeres.
- Fomentar el acceso a recursos productivos, financieros, científico-tecnológicos y de créditos para la producción y titulación de tierras, particularmente a las mujeres en situación de pobreza, teniendo en cuenta la diversidad geográfica, étnico-cultural, lingüística y las zonas afectadas por la violencia política.
- Promover la participación económica, social y política de las mujeres rurales, indígenas, amazónicas y afroperuanas así como su integración en los espacios de decisión de las organizaciones comunitarias, asociativas, de producción y otras, garantizando su acceso a una remuneración justa, indemnizaciones, beneficios laborales y de seguridad social, de acuerdo a ley, en igualdad de condiciones con los hombres.
- Garantizar el derecho a un trabajo productivo, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, incorporando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, entre mujeres y hombres, en el acceso al empleo, en la formación, promoción y condiciones de trabajo, y en una idéntica remuneración por trabajo de igual valor. Se incluye entre los derechos laborales la protección frente al hostigamiento sexual y la armonización de las responsabilidades familiares y laborales.
- Promover la formalización de las trabajadoras y los trabajadores de la economía informal en las zonas urbanas y rurales.

- h) Garantizar un trato no discriminatorio a las trabajadoras del hogar.
- i) Garantizar el derecho a la salud en cuanto a la disponibilidad, calidad, aceptabilidad y accesibilidad a los servicios, con especial énfasis en la vigencia de los derechos sexuales y reproductivos, la prevención del embarazo adolescente, y en particular el derecho a la maternidad segura.
- j) Garantizar que los programas de salud den cobertura integral a la población en situación de extrema pobreza y pobreza, en los riesgos de enfermedad y maternidad, sin discriminación alguna, de acuerdo a ley.
- k) Garantizar el acceso a la educación pública y la permanencia en todas las etapas del sistema educativo, en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres, especialmente en las zonas rurales, promoviendo el respeto y valoración de las identidades culturales.
- l) Promover el desarrollo pleno y equitativo de todos los niños, niñas y adolescentes, asegurándoles una educación sexual integral con calidad científica y ética.
- m) Perfeccionar el sistema de estadística oficial, incorporando datos desagregados por sexo, área geográfica, etnia, discapacidad y edad.

Artículo 7°.- De los lineamientos del Poder Judicial y del Sistema de Administración de Justicia

Para los efectos del cumplimiento de la presente Ley, serán lineamientos del Poder Judicial y del Sistema de Administración de Justicia, los siguientes:

- a) Garantizar el acceso a la justicia en igualdad de oportunidades, impulsándose la modificación de concepciones, actitudes y valores discriminatorios de los operadores de justicia.
- b) Implementar políticas que permitan el desarrollo de procedimientos justos, efectivos y oportunos para la denuncia y sanción de todas las formas de violencia sexual; asimismo, la reparación del daño y el resarcimiento de las personas afectadas, eliminando los obstáculos para el acceso a la justicia, en particular de las mujeres rurales, indígenas, amazónicas y afroperuanas.
- c) Desarrollar programas de formación y capacitación del personal de la administración de justicia y de los funcionarios encargados de la aplicación de la ley, incorporando en dichos programas, contenidos sobre género, interculturalidad y derechos humanos de las mujeres y hombres.

Artículo 8°.- De los lineamientos de los Organismos Constitucionales Autónomos

Para los efectos del cumplimiento de la presente Ley, son lineamientos de los siguientes Organismos Constitucionales Autónomos:

- a) De la Defensoría del Pueblo: Reportar al Congreso de la República, en su informe anual, los avances en el cumplimiento de la presente Ley.
- b) Del sistema electoral competente: Implementar acciones educativas y de promoción de la participación política de la mujer en el ejercicio del derecho de sufragio, como electora y como candidata, así como en el uso de mecanismos de participación ciudadana.
- c) Del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil: Concluir con las acciones para la adecuada identificación de la población que se encuentra marginada del registro de ciudadanos, especialmente las mujeres y niñas.

Todos los Organismos Constitucionales Autónomos, en el desarrollo de sus funciones, aplicarán los principios y normas establecidas en la presente Ley.

Artículo 9°.- Del cumplimiento de las disposiciones de la Ley

Para el cumplimiento de la presente Ley:

- a) El Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social es el ente rector, encargado de la igualdad de oportunidades para la mujer; en tal sentido, es el responsable de coordinar y vigilar la aplicación de la presente Ley por parte de las entidades del sector público y privado, en los ámbitos nacional, regional y local.
- b) La Presidencia del Consejo de Ministros sustenta ante el Pleno del Congreso de la República, anualmente, en el marco de la celebración del "Día Internacional de la Mujer", los avances en el cumplimiento de la presente Ley.
- c) La presidencia de los gobiernos regionales incluirá los avances del cumplimiento de la presente Ley, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.

Artículo 10°.- Del cumplimiento de la Ley

Los funcionarios o servidores públicos deben cumplir con lo dispuesto en la presente Ley, bajo responsabilidad.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y TRANSITORIAS

PRIMERA.- El Ministerio de Economía y Finanzas adecuará la actividad referida en la presente Ley dentro del clasificador funcional programático, de acuerdo a los procedimientos presupuestales vigentes.

SEGUNDA.- El Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y varones 2006-2010, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2005-MIMDES, mantiene su vigencia en el marco de la ejecución de la presente Ley.



MINISTERIO DE ENERGÍA Y MINAS

PROYECTO DE NORMA SOBRE EL CANJE DE CILINDROS DE GLP

El Ministerio de Energía y Minas ha elaborado el Proyecto de Norma sobre el Canje de Cilindros de GLP, el mismo que podrá encontrarse en la Página Web del Ministerio de Energía y Minas (www.minem.gob.pe), por el plazo de quince (15) días calendario.

Las personas que deseen opinar sobre el mencionado proyecto, podrán hacerlo a través del correo electrónico (prepublicacionesdgh@minem.gob.pe) o remitirlas por escrito al Despacho del Viceministro de Energía del Ministerio de Energía y Minas, dentro del plazo señalado anteriormente.

DIRECCIÓN GENERAL DE HIDROCARBUROS

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los doce días del mes de marzo de dos mil siete.

MERCEDES CABANILLAS BUSTAMANTE
 Presidenta del Congreso de la República

LUISA MARÍA CUCULIZA TORRE
 Tercera Vicepresidenta del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los quince días del mes de marzo del año dos mil siete.

ALAN GARCÍA PÉREZ
 Presidente Constitucional de la República

JORGE DEL CASTILLO GÁLVEZ
 Presidente del Consejo de Ministros

37668-1

PODER EJECUTIVO

PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS

Amplían plazo de adecuación a las disposiciones contenidas en el Reglamento de la Ley N° 28305, Ley de Control de Insumos Químicos y Productos Fiscalizados, para los usuarios de kerosene a nivel nacional

DECRETO SUPREMO
 N° 022-2007-PCM

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Supremo N° 015-2007-PCM, se amplió el plazo de adecuación a las disposiciones contenidas en el Reglamento de la Ley N° 28305, Ley de Control de Insumos Químicos y Productos Fiscalizados, para los usuarios de Kerosene;

Que, la mayoría de usuarios de Kerosene a nivel nacional, por razones que le son directamente imputables, no están cumpliendo con adecuarse a las nuevas normas y vienen solicitando facilidades;

Que, a fin de implementar mecanismos ágiles y simplificados de control del kerosene, así como facilitar a nivel nacional el proceso de adecuación de los usuarios, se ha visto por conveniente ampliar el plazo de adecuación otorgado;

De conformidad con el inciso 8) del artículo 118° de la Constitución Política del Perú;

DECRETA:

Artículo 1°.- Adecuación de usuarios de Kerosene a nivel nacional.

Sustitúyase el texto del artículo 1° del Decreto Supremo N° 015-2007-PCM, por el siguiente:

“Artículo 1°.- Adecuación de usuarios de Kerosene a nivel nacional.

Ampliase de manera excepcional hasta el 31 de mayo del 2007, el plazo de adecuación a las disposiciones contenidas en el Reglamento de la Ley N° 28305, Ley de Control de Insumos Químicos y Productos Fiscalizados, para los usuarios de kerosene a nivel nacional”.

Artículo 2°.- Refrendo.

El presente Decreto Supremo será refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros y por los Ministros del Interior y de la Producción.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los quince días del mes de marzo del año dos mil siete.

ALAN GARCÍA PÉREZ
 Presidente Constitucional de la República

JORGE DEL CASTILLO GÁLVEZ
 Presidente del Consejo de Ministros

LUIS ALVA CASTRO
 Ministro del Interior

RAFAEL REY REY
 Ministro de la Producción

37668-2

Autorizan viaje del Ministro de Defensa y delegación del Ministerio de Defensa para realizar visita oficial a la Secretaría de Defensa de EE.UU. y encargan su Despacho al Ministro de Vivienda, Construcción y Saneariamiento

RESOLUCIÓN SUPREMA
 N° 050-2007-PCM

Lima, 15 de marzo de 2007

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el 4 de octubre del 2006 el Ministro de Defensa del Perú y el Secretario de Defensa de los Estados Unidos de América acordaron dentro del desarrollo de la VII Conferencia de Ministros de Defensa de las Américas realizada en la ciudad de Managua, República de Nicaragua, la visita oficial del Ministro de Defensa del Perú a los Estados Unidos de América con la finalidad de realizar una serie de reuniones de trabajo con autoridades civiles y militares de dicha Secretaría y de otros organismos relacionados a fin de concertar, coordinar y concretar acciones comunes en beneficio de los dos países en el campo de la seguridad y defensa, las mismas que están contempladas dentro de la política internacional del Ministerio de Defensa;

Que, habiéndose efectuado las coordinaciones correspondientes para que el Ministro de Defensa y una comitiva de alto nivel realicen una visita y sostengan una serie de reuniones de trabajo con autoridades civiles y militares de la Secretaría de Defensa de los Estados Unidos de América, entre ellas, el Secretario de Defensa de los Estados Unidos de América, Sr. Robert Gates, y otros organismos vinculados al campo de la seguridad y defensa;

Que, resulta necesario para los intereses institucionales autorizar el viaje al exterior en Comisión del Servicio al señor Ministro de Defensa y una delegación para que participen en la visita oficial a la Secretaría de Defensa de los Estados Unidos de América y a las reuniones de trabajo programadas para realizarse en las ciudades de Washington D.C., Norfolk y Miami - Estados Unidos de América, los días 28, 29 y 30 de marzo del año en curso;

De conformidad a lo dispuesto en la Ley N° 27619 - Ley que regula la autorización de viajes al exterior de servidores y funcionarios públicos, Ley N° 27860

SEMINARIO TALLER “DISEÑO DE POLITICAS DE PREVENCION Y SANCION FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL”

Viernes 25 de enero 2008 - Centro de Capacitación – MIMDES



Viceministra de la Mujer , Dra. Dolores Tasayco Arana , entrega certificados de participación del II Seminario Regional Diseño de Políticas para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. En la foto se encuentra acompañada por participante y la representante de la CGTP - Callao



Viceministra de la Mujer del MIMDES rodeada de los participantes durante la Clausura del II Seminario Regional Diseño de Políticas para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual



En la foto los participantes de los Gobiernos Regionales de Huaráz, Huanuco, Junín, Callao, Ica, Apurímac, Ayacucho y Huancavelica.