

# HOSTIGAMIENTO SEXUAL

UNA MANIFESTACION DE LA VIOLENCIA DE GENERO



Ley 27942 Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual  
D.S. N° 014-2019 – MIMP (Reglamento)

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





**DEFINICIÓN DE CARÁCTER GENERAL SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

“Conducta de naturaleza sexual y 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”.



**SUJETOS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**



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

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



**¿QUÉ ES Y CUÁLES SON LAS CONSECUENCIAS?**

• Acto de carácter o connotación sexual que puede ser físico, verbal o escrito

• Acto no deseado o rechazado por la víctima

• Afecta en el trabajo de la víctima, creando un ambiente intimidante u hostil

## Mitos o falsas creencias sobre el hostigamiento sexual

1. El hostigamiento sexual es un problema poco frecuente y sólo afecta a ciertos lugares de trabajo.
2. En realidad los hostigadores no quieren ofender a la víctima. Se trata solo de un malentendido o de una mal interpretación motivada por la extrema sensibilidad de la víctima.
3. La víctima provocó al hostigador con sus gestos o su forma de vestir.
4. Las conductas sancionadas por la Ley son las acciones; por lo tanto, las miradas o comentarios no constituyen violación a los derechos.
5. Las denuncias son una forma de venganza de las mujeres.
6. Los hombres son así, hay que comprenderlos. La naturaleza masculina es así.
7. Sólo las mujeres jóvenes y atractivas pueden ser acosadas sexualmente.



## TIPOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL



- El **Hostigamiento Sexual típico** chantaje sexual, se presente cuando el hostigador aprovecha una posición de autoridad u otra situación ventajosa para realizar los actos de hostigamiento sexual.
- El **Hostigamiento Sexual Ambiental**, es realizado por personas que no tienen un rango superior al de la víctima, pero perjudican el ambiente de trabajo, convirtiéndolo en un entorno de intimidación, humillación u hostilidad.

# TIPOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL



## Conductas que manifiestan el hostigamiento sexual

Roces,  
tocamientos u  
otras conductas  
de naturaleza  
sexual



Miradas  
lascivas,  
chistes o  
piropos de  
contenido  
sexual



Exposiciones  
indecentes con  
contenido sexual  
y ofensivo



Insinuaciones  
y/o proposiciones  
sexuales



Promesa de trato  
preferente a  
cambio de favores  
sexuales



Amenaza que exige  
una conducta  
no deseada



## ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

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

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



## CONSECUENCIAS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

### **PSICOLÓGICAS**

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

### **FISIOLÓGICAS**

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

### **SOCIALES**

Estrés laboral, ausentismo, cambio de carrera/trabajo, economía, disminución en la productividad, despidos, etc



## MEDIDAS DE PROTECCIÓN

### MEDIDAS DE PROTECCIÓN A FAVOR DE LA VÍCTIMA:

- Rotación del presunto hostigador
- Suspensión temporal del hostigador(a).
- Rotación de la víctima
- Impedimento de acercarse a la víctima o a su entorno familiar.
- Asistencia psicológica (Sector Salud) u otras medidas de protección que garanticen la integridad, física, psicológica y/o moral de la víctima.



**Empleados valiosos abandonan** o pierdan su puesto de trabajo

**Tensión en el trabajo**, bajo rendimiento, ausentismo y disminución de la productividad.

La entidad puede verse **enfrentada a sanciones económicas** por acciones judiciales interpuestas por las víctimas o multas de la Dirección del Trabajo.



## MEDIDAS DE PROTECCION

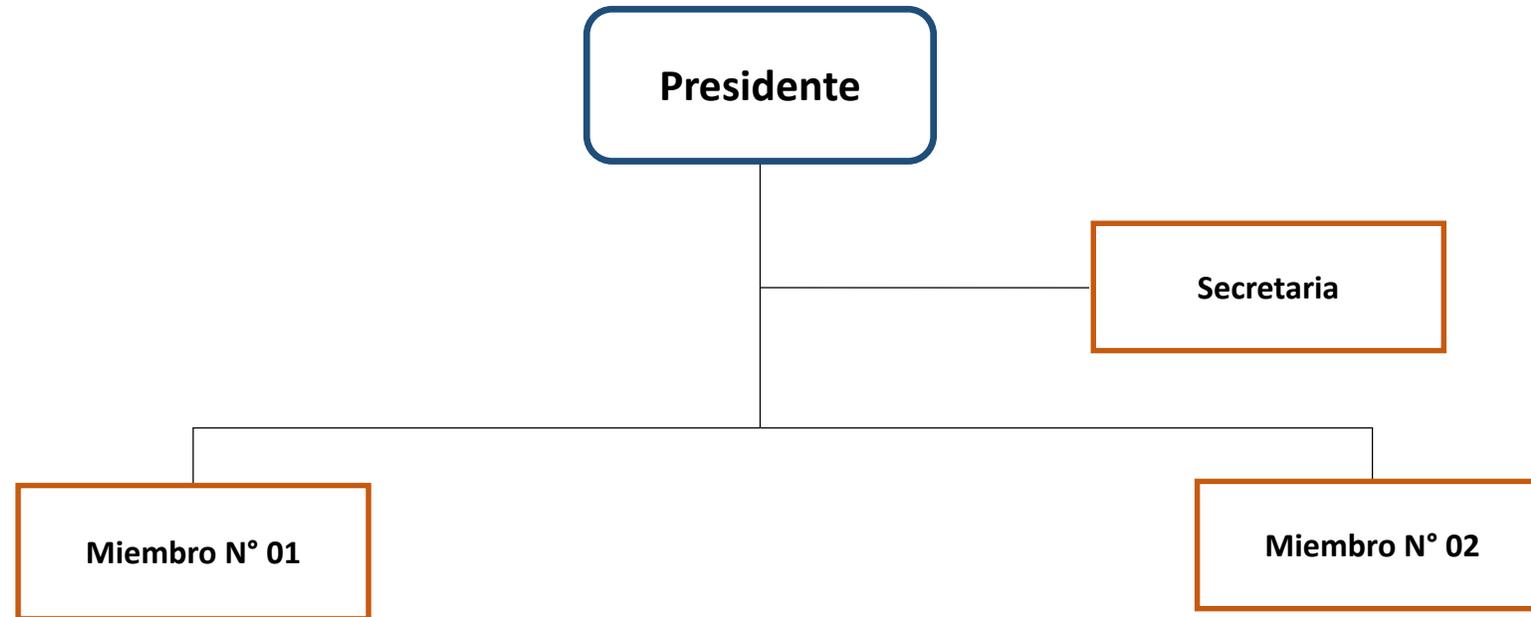
El personal de RRHH, toma medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de el/la presunto/a hostigado/a ante cualquier peligro, las cuales pueden ser las siguientes:

- a) Rotación o cambio de puesto del/de la presunto/a hostigador/a.
- b) Suspensión temporalmente del/la presunto/a hostigador/a (En este caso la remuneración otorgada durante el periodo de suspensión podrá ser descontada de comprobarse la falta).
- c) Rotación o cambio de puesto del/de la presunto/a hostigado/a, siempre que haya sido solicitado por él/ella.
- d) Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a el/la presunto/a hostigado/a o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con el/la presunto/a hostigado/a.
- e) Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar a el/la presunto/a hostigado/a.

En ningún caso se considera una medida de protección válida ofrecer a el/la presunto/a hostigado/a tomar vacaciones si el/la mismo no lo ha solicitado.

# ORGANIGRAMA

## Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual



CLI cuenta con un comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual



## ¿Qué hacer si eres víctima de hostigamiento sexual?



Vía correo electrónico al área de Recursos Humanos:

- [recursoshumanos@cliandina.com](mailto:recursoshumanos@cliandina.com)
- [jquiroz@cliandina.com](mailto:jquiroz@cliandina.com)

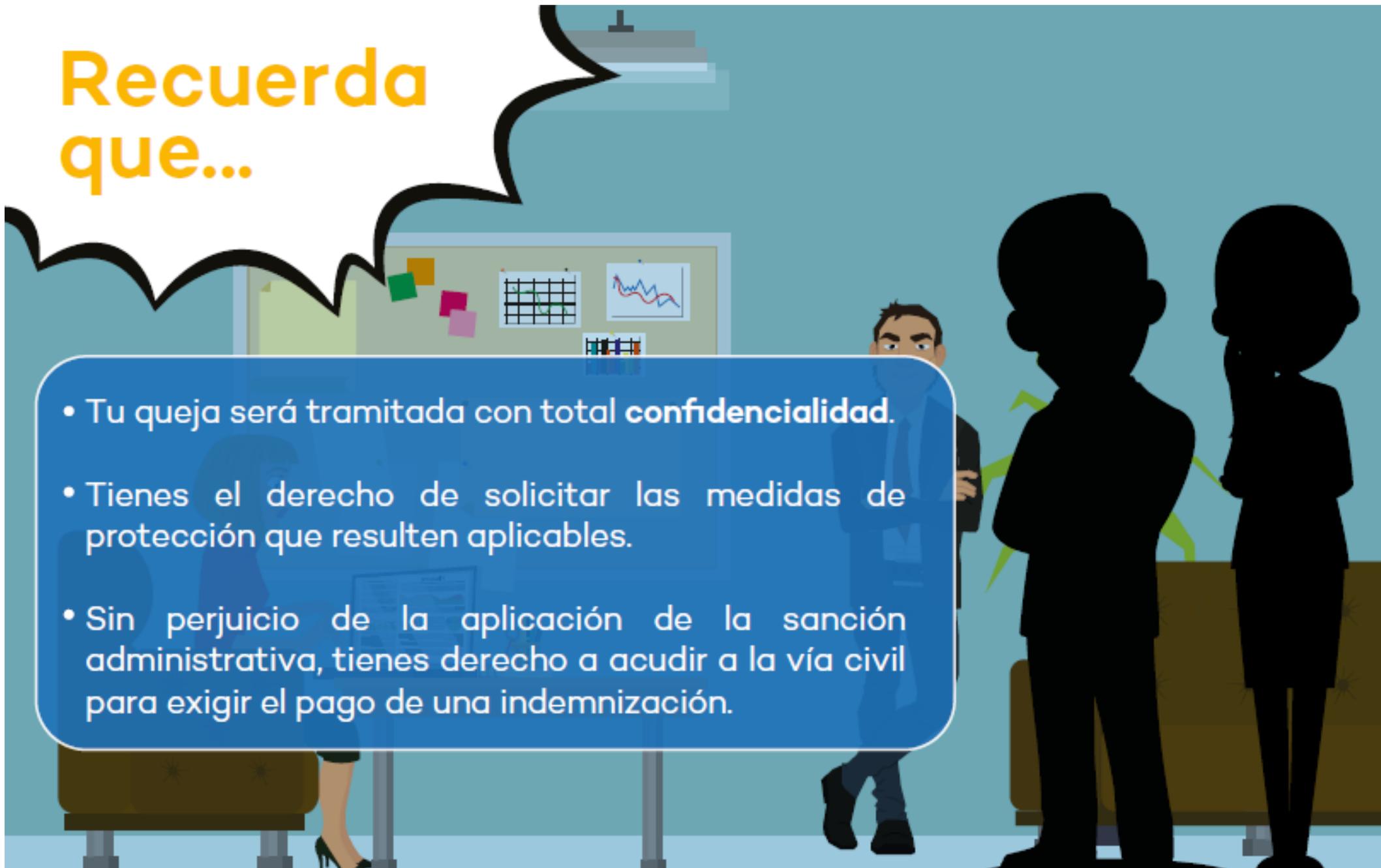
O de manera presencial: acercándote al área de RRHH, ubicada en el 2do piso de CLI.

### **Tu queja debe contener:**

- Nombre completo, N° DNI, relación laboral con el posible hostigador.
- Descripción de los actos de hostigamiento sexual y las circunstancias, tales como tiempo y lugar en que se produjeron.
- Medio probatorios que acrediten la queja (fotos, videos, mensajes de texto).
- Solicitar las medidas de protección.

# Recuerda que...

- Tu queja será tramitada con total **confidencialidad**.
- Tienes el derecho de solicitar las medidas de protección que resulten aplicables.
- Sin perjuicio de la aplicación de la sanción administrativa, tienes derecho a acudir a la vía civil para exigir el pago de una indemnización.



# Alza tu voz

Por un clima laboral de respeto y equidad

