

Ley

Nº 29430

*Ley que
modifica la
Ley N°
27942*

**PREVENCIÓN Y
SANCIÓN DEL
HOSTIGAMIENTO
SEXUAL**

A través de la Ley 27942,
Ley de Prevención y
Sanción del Hostigamiento
Sexual (26.02.03),
modificada por la Ley 29430
(08.11.09) y D.L.1410
(12.09.18) y Reglamento
aprobado por D.S.014-2019-
MIMP, la legislación
peruana ha ampliado el
marco de protección para
las víctimas de
hostigamiento sexual.

¿Sabías? QUÉ

FEBRERO

27

Día de la lucha
contra el
hostigamiento
sexual laboral

Según la #ley29430 Art. 1

EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Es una forma de violencia expresada como:

UNA conducta REITERADA de naturaleza o connotación sexual o sexista

(NO DESEADA POR LA PERSONA)

realizada por una o más personas que APROVECHAN DE SU POSICIÓN DE AUTORIDAD O JERARQUÍA en contra de otros.



El hostigador y hostigado pueden ser cualquier persona del sexo femenino o masculino.

Según la Ley 27942
Art. 3: De los sujetos



- Hostigador: realiza uno o más actos de hostigamiento sexual
- Hostigado: víctima de hostigamiento sexual

CONDUCTA DE NATURALEZA SEXUAL

Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como: comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; tocamientos, roces o acercamientos corporales, etc.

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

CONDUCTA SEXISTA

"Tu te lo buscaste por vestirte así"

AMBITO DE APLICACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Instituciones
Educativas



Centros de trabajo
públicos y privados



Instituciones policiales y
militares



Relación de
sujeción no
reguladas por el
derecho laboral



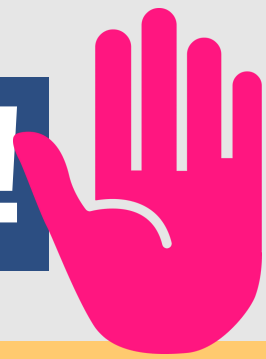
Prestación de
servicios sujetas a
las normas del
código civil

SUCEDIÓ EN UNA UNIVERSIDAD



En febrero de 2020, Valentina, alumna de la Universidad Nacional de Ingeniería (UNI), recibió mensajes de connotación sexual de uno de sus compañeros de la UNI. A pesar de que ella no respondió sus mensajes, el sujeto envió una foto de su miembro sexual y más mensajes sexuales. Frente a esta situación, Valentina decidió denunciar ante su universidad los actos de hostigamiento sexual. Con esta denuncia inició el largo y revictimizante camino hacia la obtención de la primera resolución administrativa que reconoce y sanciona el hostigamiento sexual en la UNI.

¡NO ES LO MISMO!



El hostigamiento sexual y el acoso sexual son conductas de carácter sexual, no recíprocas, ofensivas y humillantes que incluyen: insinuaciones, manoseos, exhibiciones sexuales, amenazas a la vida laboral, etc

¿¿CUÁL ES LA DIFERENCIA??

HOSTIGAMIENTO SEXUAL

- Se caracteriza por darse en espacios institucionales, como un centro de trabajo o educativo, esta regulado por la Ley.
- Las formas de sanciones pueden ser con amonestaciones, despidos y/o sustituciones.

EL ACOSO SEXUAL

- Es un delito que está regulado por el art. 176-B del Código Penal.
- Se da con personas del mismo nivel jerárquico, ya sea en el trabajo, escuela, e hogar o el transporte público.

Se sanciona con una pena privativa de la libertad por un periodo de tiempo (no menor de tres ni mayor de cinco años e inhabilitación)

¡AMBAS SON FORMAS DE VIOLENCIA Y DEBEN ERRADICARSE!



Universidad
José Carlos Mariátegui
MOQUEGUA - PERÚ



988858957



@OBUUJCM

Art. 5 Ley N° 29430

ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

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

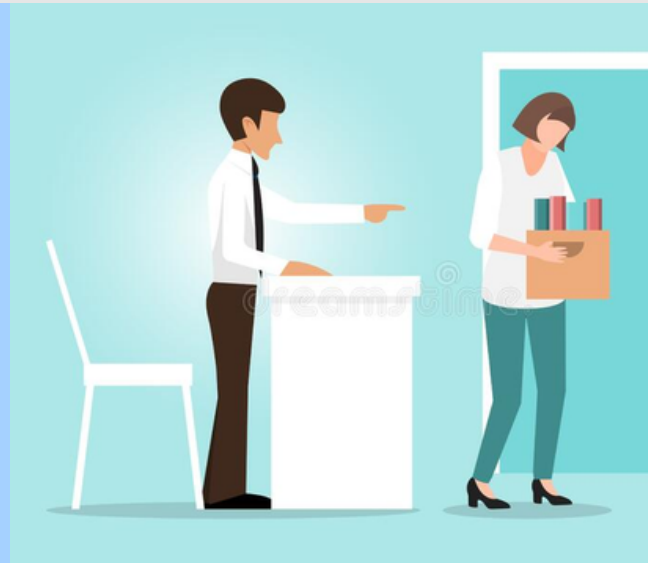


El sometimiento a la conducta del hostigador.

Es la condición a través de la cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole.

El rechazo a la conducta del hostigador

En venganza por haber rechazado los actos del hostigamiento sexual, el hostigador toma decisiones que perjudican la situación laboral ... de la víctima.



La conducta del hostigador

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

MANIFESTACIONES DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Art. 6, Ley N° 29430



1 Promesas implícitas o expresas a la víctima de beneficios especiales a cambio de realizar favores sexuales



2

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

3 Uso de términos de naturaleza connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima



4

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



5

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



Art. 7, Ley N° 29430

RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR

Los empleadores deben mantener en el centro de trabajo condiciones de respeto entre los trabajadores, cumpliendo con las siguientes obligaciones:

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



Adoptar las medidas necesarias para que cesen las amenazas o represalias ejercidas por el hostigador, así como las conductas físicas o comentarios de carácter sexual o sexista que generen un clima hostil o de intimidación en el ambiente donde se produzcan.



Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de hostigamiento sexual y el resultado de las investigaciones efectuadas para verificar el cumplimiento de la presente Ley. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo incluye dentro del reglamento las disposiciones que resulten pertinentes



SANCIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Si el hostigador es:

- el empleador,
- personal de dirección,
- personal de confianza,

- titular,
- asociado,
- director o accionista,

el hostigado puede optar entre:

- accionar el cese de la hostilidad
- el pago de la indemnización,
-

dando por terminado el contrato de trabajo, conforme al artículo 35° del .



ACTUALIZADO 2022

TUO del Decreto Legislativo 728, Ley de productividad y competitividad laboral

- En este supuesto no es exigible la comunicación al empleador por cese de hostilidad señalado en el artículo 30° de la misma norma.
-



Si el hostigador es un trabajador del régimen laboral privado, puede ser sancionado, según la gravedad de los hechos, con amonestación, suspensión o despido.