CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
14 SEP 2018
RECIBIDO
Firma _____ Hora 13:00

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 12 de setiembre de 2018

OFICIO Nº 240 -2018 -PR

Señor
DANIEL SALAVERRY VILLA
Presidente del Congreso de la República
Presente. -

Tenemos el agrado de dirigirnos a usted señor Presidente del Congreso de la República, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 104° de la Constitución Política, con la finalidad de comunicarle que, al amparo de las facultades legislativas delegadas al Poder Ejecutivo mediante Ley N° 30823, y con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros, se ha promulgado el Decreto Legislativo N° 1410 , Decreto Legislativo que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.

Sin otro particular, hacemos propicia la oportunidad para renovarle los sentimientos de nuestra consideración.

Atentamente,

MARTIN ALBERTO VIZCARRA CORNEJO
Presidente de la República

CÉSAR VILLANUEVA ARÉVALO
Presidente del Consejo de Ministros

195364-ATD

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, 17 de Setiembre de 2018

En aplicación de lo dispuesto en el inc. b) del artículo 90° del Reglamento del Congreso de la República: para su estudio PASE el expediente del Decreto Legislativo N° 1410,

a la Comisión de Constitución y Reglamento

JOSÉ ABANTO VALDIVIESO
Oficial Mayor (e)
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
FÉLIX PINO FIGUEROA
SECRETARIO DEL CONSEJO DE MINISTROS

REPÚBLICA DEL PERÚ

Decreto Legislativo

DECRETO LEGISLATIVO Nº 1410

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

Que, mediante Ley N° 30823, el Congreso de la República ha delegado en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar en materia de gestión económica y competitividad, de integridad y lucha contra la corrupción, de prevención y protección de personas en situación de violencia y vulnerabilidad y de modernización de la gestión del Estado, por un plazo de sesenta (60) días calendario;

Que, el literal b) del numeral 4 del artículo 2 del citado dispositivo legal, establece la facultad de legislar para fortalecer el marco jurídico para la prevención y protección de violencia contra la mujer y grupo familiar, así como de víctimas de casos de acoso, acoso en espacios públicos, tentativa de feminicidio, feminicidio, violación sexual y violación sexual de menores de edad y para la sanción efectiva ante la comisión de dichos delitos;

Que, resulta necesario realizar modificaciones al Código Penal para incorporar tipos penales que sancionen los actos de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual; a fin de garantizar una lucha eficaz contra las diversas modalidades de violencia, que afectan principalmente a las mujeres a lo largo de todo su ciclo de vida;

Que, asimismo, es pertinente efectuar modificaciones a la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, para brindar una protección integral a las víctimas, de modo que el concepto de hostigamiento, los plazos de investigación y formas de protección garanticen que esta práctica sea disuadida en los centros de trabajo, educativos y, en general, en los espacios donde el hostigamiento puede presentarse producto del ejercicio de relaciones de poder que afectan principalmente a las mujeres;

De conformidad con lo establecido en el literal b) del numeral 4 del artículo 2 de la Ley N° 30823, Ley que delega en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar en materia de gestión económica y competitividad, de integridad y lucha contra la corrupción, de prevención y protección de personas en situación de violencia y vulnerabilidad y de modernización de la gestión del Estado, y el artículo 104 de la Constitución Política del Perú;

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
FÉLIX PINO FIGUEROA
SECRETARIO DEL CONSEJO DE MINISTROS

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros; y,

Con cargo a dar cuenta al Congreso de la República;

Ha dado el Decreto Legislativo siguiente:

DECRETO LEGISLATIVO QUE INCORPORA EL DELITO DE ACOSO, ACOSO SEXUAL, CHANTAJE SEXUAL Y DIFUSIÓN DE IMÁGENES, MATERIALES AUDIOVISUALES O AUDIOS CON CONTENIDO SEXUAL AL CÓDIGO PENAL, Y MODIFICA EL PROCEDIMIENTO DE SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 1. Objeto

El presente Decreto Legislativo tiene por objeto:

1. Sancionar los actos de acoso, en todas sus modalidades, incluidos el acoso sexual y chantaje sexual; así como la difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual, a fin de garantizar una lucha eficaz contra las diversas modalidades de violencia que afectan principalmente a las mujeres a lo largo de todo su ciclo de vida.

2. Modificar la Ley Nº 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, para precisar el concepto de hostigamiento sexual y optimizar el procedimiento de sanción de este tipo de actos.

Artículo 2. Incorporación de los artículos 151-A, 154-B, 176-B y 176-C al Código Penal

Incorpórense los artículos 151-A, 154-B, 176-B y 176-C al Código Penal, en los siguientes términos:

"Artículo 151-A.- Acoso

El que, de forma reiterada, continua o habitual, y por cualquier medio, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona sin su consentimiento, de modo que pueda alterar el normal desarrollo de su vida cotidiana, será reprimido con pena privativa de la libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años, inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 10 y 11 del artículo 36, y con sesenta a ciento ochenta días-multa.

La misma pena se aplica al que, por cualquier medio, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona sin su

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
FÉLIX PINO FIGUEROA
SECRETARIO DEL CONSEJO DE MINISTROS

consentimiento, de modo que altere el normal desarrollo de su vida cotidiana, aun cuando la conducta no hubiera sido reiterada, continua o habitual.

Igual pena se aplica a quien realiza las mismas conductas valiéndose del uso de cualquier tecnología de la información o de la comunicación.

La pena privativa de la libertad será no menor de cuatro ni mayor de siete años, inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 10 y 11 del artículo 36, y de doscientos ochenta a trescientos sesenta y cinco días-multa, si concurre alguna de las circunstancias agravantes:

1. La víctima es menor de edad, es persona adulta mayor, se encuentra en estado de gestación o es persona con discapacidad.
2. La víctima y el agente tienen o han tenido una relación de pareja, son o han sido convivientes o cónyuges, tienen vínculo parental consanguíneo o por afinidad.
3. La víctima habita en el mismo domicilio que el agente o comparten espacios comunes de una misma propiedad.
4. La víctima se encuentre en condición de dependencia o subordinación con respecto al agente.
5. La conducta se lleva a cabo en el marco de una relación laboral, educativa o formativa de la víctima."

"Artículo 154-B.- Difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual
El que, sin autorización, difunde, revela, publica, cede o comercializa imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual de cualquier persona, que obtuvo con su anuencia, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de cinco años y con treinta a ciento veinte días-multa.

La pena privativa de libertad será no menor de tres ni mayor de seis años y de ciento ochenta a trescientos sesenta y cinco días-multa, cuando concurra cualquiera de las siguientes circunstancias agravantes:

1. Cuando la víctima mantenga o haya mantenido una relación de pareja con el agente, son o han sido convivientes o cónyuges.
2. Cuando para materializar el hecho utilice redes sociales o cualquier otro medio que genere una difusión masiva."

"Artículo 176-B.- Acoso sexual
El que, de cualquier forma, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona, sin el consentimiento de esta, para llevar a

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
FÉLIX PINO FIGUEROA
SECRETARIO DEL CONSEJO DE MINISTROS

cabo actos de connotación sexual, será reprimido con pena privativa de la libertad no menor de tres ni mayor de cinco años e inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 5, 9, 10 y 11 del artículo 36.

Igual pena se aplica a quien realiza la misma conducta valiéndose del uso de cualquier tecnología de la información o de la comunicación.

La pena privativa de la libertad será no menor de cuatro ni mayor de ocho años e inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 5, 9, 10 y 11 del artículo 36, si concurre alguna de las circunstancias agravantes:

1. La víctima es persona adulta mayor, se encuentra en estado de gestación o es persona con discapacidad.
2. La víctima y el agente tienen o han tenido una relación de pareja, son o han sido convivientes o cónyuges, tienen vínculo parental hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.
3. La víctima habita en el mismo domicilio que el agente o comparten espacios comunes de una misma propiedad.
4. La víctima se encuentra en condición de dependencia o subordinación con respecto al agente.
5. La conducta se lleva a cabo en el marco de una relación laboral, educativa o formativa de la víctima.
6. La víctima tiene entre catorce y menos de dieciocho años."

"Artículo 176-C.- Chantaje sexual
El que amenaza o intimida a una persona, por cualquier medio, incluyendo el uso de tecnologías de la información o comunicación, para obtener de ella una conducta o acto de connotación sexual, será reprimido con pena privativa de la libertad no menor de dos ni mayor de cuatro años e inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 5, 9, 10 y 11 del artículo 36.

La pena privativa de libertad será no menor de tres ni mayor de cinco años e inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 5, 9, 10 y 11 del artículo 36, si para la ejecución del delito el agente amenaza a la víctima con la difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual en los que esta aparece o participa."

Artículo 3. Financiamiento
La aplicación del presente Decreto Legislativo se financia con cargo al presupuesto institucional de los pliegos involucrados, sin demandar recursos adicionales al Tesoro público.

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
FÉLIX PINO FIGUEROA
SECRETARIO DEL CONSEJO DE MINISTROS

REPÚBLICA DEL PERÚ

Decreto Legislativo

Artículo 4. Refrendo

El presente Decreto Legislativo es refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, el Ministro de Justicia y Derechos Humanos, el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo y la Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA. Reglamentación de la Ley N° 27942

El Poder Ejecutivo, en un plazo no mayor a sesenta (60) días contados a partir de la vigencia del presente Decreto Legislativo, mediante decreto supremo, aprueba un nuevo Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, en atención a las modificaciones efectuadas en la Primera Disposición Complementaria Modificatoria del presente Decreto Legislativo y otras modificaciones.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICATORIAS

PRIMERA. Modificación de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

Modifícanse los artículos 4, 6, 8, 12, 13, 16 y 22, así como la denominación del Capítulo I del Título II de la Ley Nº 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, los cuales quedan redactados de la siguiente manera:

"Artículo 4.- Concepto de hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole.

En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta."

"Artículo 6.- De las manifestaciones del hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual puede manifestarse, **entre otras, a través de las siguientes conductas**:

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

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

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
FÉLIX PINO FIGUEROA
SECRETARIO DEL CONSEJO DE MINISTROS

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

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

e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.

f) **Otras conductas que encajen en el concepto regulado en el artículo 4 de la presente Ley."**

"**Artículo 8.- De las consecuencias del hostigamiento sexual**

8.1 Si el hostigador es el empleador, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado, director o accionista, **la víctima** 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. En este supuesto, no es exigible la comunicación al empleador por cese de hostilidad señalado en el artículo 30 de la misma norma. **Asimismo, la víctima tiene a salvo el derecho de demandar los daños y perjuicios sufridos producto del acto de hostigamiento sexual. Las vías señaladas anteriormente no enervan la posibilidad de que la víctima pueda recurrir a la Autoridad Inspectiva de Trabajo competente.**

8.2 Independientemente de la categoría o cargo del hostigador, si el empleador o instancia competente omite iniciar la investigación del caso de hostigamiento sexual o adoptar las medidas de protección, prevención y sanción correspondientes, la víctima también puede optar por los remedios señalados en el primer párrafo del presente artículo.

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

8.4 Es nulo el despido o la no renovación del contrato de trabajo a plazo determinado por razones vinculadas a la presentación de una queja de hostigamiento sexual en el trabajo, la interposición de una demanda,

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
FÉLIX PINO FIGUEROA
SECRETARIO DEL CONSEJO DE MINISTROS

REPÚBLICA DEL PERÚ

Decreto Legislativo

denuncia o reclamación por dichos motivos o por la participación en este tipo de procedimientos como testigo en favor de la víctima."

"Artículo 12.- De la sanción a los funcionarios y servidores públicos

12.1 Los funcionarios y servidores públicos sujetos al régimen laboral público, que hayan incurrido en actos de hostigamiento sexual serán sancionados, según la gravedad, conforme al **literal k) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.**

12.2 Sin perjuicio de la aplicación 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.

12.3 Lo dispuesto en el numeral 8.4 del artículo 8 es de aplicación a los funcionarios y servidores públicos, con las particularidades del régimen laboral público. El Reglamento dispone las reglas especiales para su aplicación."

"Artículo 13.- Del procedimiento administrativo disciplinario

13.1 La determinación de la responsabilidad administrativa del funcionario o servidor público que realiza actos de hostigamiento sexual, se tramita conforme al procedimiento administrativo disciplinario **previsto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, independientemente del régimen laboral en el que se encuentre, salvo el caso de los servidores pertenecientes a carreras especiales, a los cuales resultará de aplicación el procedimiento administrativo disciplinario regulado por sus regímenes especiales.**

13.2 La Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, dicta la medida de protección correspondiente hacia la víctima de hostigamiento en el plazo de tres (3) días hábiles como máximo, desde conocido el hecho. Asimismo, remite el caso a la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario dentro de las 24 horas de conocido el hecho.

En caso la Secretaría Técnica tome directamente conocimiento del hecho, debe informar inmediatamente a la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, para que adopte las medidas de protección.

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
FÉLIX PINO FIGUEROA
SECRETARIO DEL CONSEJO DE MINISTROS

13.3 La Secretaría Técnica emite el informe de pre calificación en un plazo no mayor a quince (15) días calendario desde que toma conocimiento del hecho, bajo responsabilidad.

El procedimiento administrativo disciplinario no podrá extenderse por un plazo mayor de treinta (30) días calendario. Excepcionalmente y atendiendo a la complejidad del caso, el procedimiento disciplinario puede extenderse por un plazo adicional de quince (15) días calendario.

El incumplimiento de los plazos indicados en el párrafo precedente, implica responsabilidad administrativa pero no la caducidad del procedimiento.

13.4 El Reglamento de la ley dispone las medidas de protección aplicables a las víctimas del hostigamiento sexual en el régimen laboral público.

13.5 En el caso de los regímenes especiales, los procedimientos de investigación y sanción del hostigamiento sexual laboral se adaptan a los plazos señalados en los numerales 13.2 y 13.3 del artículo 13 de la presente ley.

"Artículo 16.- De la aplicación supletoria de las normas aplicables a los regímenes laborales en el sector privado
En tanto no contravengan las disposiciones del presente capítulo, son de aplicación supletoria a los funcionarios o servidores públicos, las normas contenidas en el Capítulo I del Título II de la presente Ley."

"Artículo 22.- De la sanción en las relaciones no reguladas por el derecho laboral
22.1 Si el acto de hostigamiento sexual se presenta en una relación no regulada por el Derecho Laboral, la víctima tiene el derecho al pago de una indemnización por el daño sufrido, la cual se tramita en la vía civil en proceso sumarísimo, **salvo el caso de los beneficiarios de modalidades formativas, supuesto en el que se tramita bajo la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo**.

22.2 El empleador del hostigador, en cuyo centro o marco laboral se haya producido el acto de hostigamiento, debe adoptar las medidas de sanción correspondientes, las cuales pueden ser las dispuestas en el numeral 8.3 del artículo 8 de la presente Ley."

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
FÉLIX PINO FIGUEROA
SECRETARIO DEL CONSEJO DE MINISTROS

REPÚBLICA DEL PERÚ

Decreto Legislativo

"TÍTULO II
DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Capítulo I
En los regímenes laborales en el sector privado"

SEGUNDA. Modificación del literal k) del artículo 85 de la Ley N° 30057
Modifícase el literal k) del artículo 85 de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, el cual queda redactado de la siguiente manera:

"Artículo 85.- Faltas de carácter disciplinario
Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

(...)

k) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública, **o cuando la víctima sea un beneficiario de modalidad formativa, preste servicios independientes a la entidad pública, sea un usuario de esta o, en general, cuando el hostigamiento se haya dado en el marco o a raíz de la función que desempeña el servidor, independientemente de la categoría de la víctima."**

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA. Derogación del artículo 5 de la Ley N° 27942
Derógase el artículo 5 de la Ley Nº 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla, dando cuenta al Congreso de la República.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los.....once.....días del mes de.....setiembre.....del año dos mil dieciocho.

MARTÍN ALBERTO VIZCARRA CORNEJO
Presidente de la República

ANA MARÍA MENDIETA TREFOGLI
Ministro de la Mujer y Poblaciones Vulnerable

CÉSAR VILLANUEVA ARÉVALO
Presidente del Consejo de Ministros

CHRISTIAN SÁNCHEZ REYES
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

VICENTE ANTONIO ZEBALLOS SALIN
Ministro de Justicia y Derechos Human

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I.- CONCORDANCIA CON LA LEY AUTORITATIVA

La propuesta se enmarca en la Ley N° 30823, Ley que delega en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar en materia de gestión económica y competitividad, de integridad y lucha contra la corrupción, de prevención y protección de personas en situación de violencia y vulnerabilidad y de modernización de la gestión del Estado.

Específicamente en el literal b) del numeral 4 del artículo 2 del citado dispositivo legal, que establece la facultad de legislar para fortalecer el marco jurídico para la prevención y protección de violencia contra la mujer y grupo familiar, así como de víctimas de casos de acoso, acoso en espacios públicos, tentativa de feminicidio, feminicidio, violación sexual y violación sexual de menores de edad, así como para la sanción efectiva ante la comisión de dichos delitos.

Ello, en razón de que la materia regulada en la propuesta tiene por objeto tipificar como delitos los supuestos de hecho que constituyen acoso (151-A) como delito contra la libertad personal, la difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual (154-B) y, los delitos de acoso sexual (176-B) y chantaje sexual (176-C), a fin de fortalecer la lucha contra la violencia sexual; y proteger a la población que particularmente se ve más afectada con este tipo de conductas, como las mujeres, niñas, niños y adolescentes y sancionar los delitos de forma efectiva, en concordancia con la gravedad de la vulneración de derechos.

La regulación de estos tipos penales responde a que la violencia de género se ve recrudecida cuando los agresores se valen de poderes (instantáneos, controlados y automáticos) como son las nuevas tecnologías, ejerciendo *"un nuevo tipo de violencia psicológica sobre sus víctimas"*[1]. Es responsabilidad del legislador reconocer legalmente esta nueva problemática y sancionar estas conductas para una adecuada protección de las víctimas de la violencia. Las nuevas tecnologías de la información o comunicación constituyen un nuevo cauce para la comisión de delitos al ser un escenario que se enmarca dentro de un plano de ilegalidad, sobre el que existe el anonimato y gran incertidumbre jurídica; sin embargo, causan un grave daño en las víctimas y se han vuelto instrumento de violencia.

Asimismo, se ha considerado pertinente efectuar modificaciones a la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, para brindar una protección integral a las víctimas de acoso, que abarque no sólo el ámbito penal de sanción sino también el laboral.

II.- IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

En nuestro país, la violencia contra las mujeres se ha constituido en un grave problema social que se manifiesta en diversas formas: violencia psicológica, violencia sexual, violencia física y su expresión más extrema, los feminicidios. Sin embargo, hay otras formas de violencia, profundamente arraigadas en nuestra sociedad, que se han convertido en algo cotidiano y tolerado pese a las graves consecuencias que tiene sobre la vida de las mujeres, como el acoso en las diversas modalidades en que se presenta, tales como, el acoso sexual, el chantaje sexual y la difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual.

[1] Bueno de Mata. Federico. "Cuestiones procesales acerca de la e-violencia de género". En: Revista Foro Jurídico, N° 15, 2016, pp. 234.

El acoso, es una forma de violencia que se dirige especialmente contra las mujeres, explicita el ejercicio abusivo del poder en diversos ámbitos: el trabajo, los centros de estudios, los espacios públicos, medios de transporte, las tecnologías de la información y demás espacios virtuales de interacción social.

En el Perú, el Código Penal sólo regula algunas conductas como la coacción o tocamientos indebidos que no configuran de forma específica los hechos que se pretenden sancionar, por lo que existen conductas que ameritan ser sancionadas a fin de que no queden impunes. Atendiendo a ello, se hace necesario que el Estado peruano incluya en su legislación tipos penales que permitan prevenir y proteger la violencia que particularmente afecta a las mujeres, sancionando aquellas conductas que merecen un reproche jurídico penal.

Respecto a la norma estipulada en la Ley Nº 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual, se advierte la necesidad de precisar el concepto de hostigamiento sexual, aclarando que constituye una forma de violencia que afecta particularmente a las mujeres y que la jerarquía o los efectos en la relación laboral no son los que determinan el hostigamiento. Asimismo, se ha advertido que los plazos que rigen el procedimiento para la sanción del hostigamiento sexual no contribuyen a una sanción oportuna y efectiva, dejando a las víctimas en eminente estado de desprotección. Por ello se requiere modificar los plazos de investigación y sanción, desde que se conocen los hechos, habilitando canales de acción más efectivos a quienes denuncien hostigamiento sexual.

El contexto en el que se plantean estas modificaciones es particularmente importante, pues los niveles de violencia contra las mujeres que se viven en el país, en los diferentes ámbitos, tales como el laboral, educativo y formativo requieren de una serie de medidas para enfrentar la violencia hacia las mujeres.

III. IDENTIFICACIÓN DE OBJETIVOS Y FINALIDAD

El Decreto Legislativo tiene los siguientes objetivos y busca lograr lo siguiente:

a) Garantizar la investigación, procesamiento de las diversas formas de acoso en los diferentes ámbitos en donde ocurre, con la finalidad de reducir la violencia contra las mujeres que se ve reflejada en la tolerancia frente a estos actos.
b) Sancionar en el ámbito penal los actos de acoso, en todas sus modalidades, incluidos el acoso sexual y chantaje sexual; así como la difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual, a fin de garantizar una lucha eficaz contra las diversas modalidades de violencia que afectan principalmente a las mujeres a lo largo de todo su ciclo de vida.
c) Modificar la Ley Nº 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, para precisar el concepto de hostigamiento sexual y optimizar el procedimiento de sanción de este tipo de actos.

Teniendo en cuenta los objetivos antes descritos, el presente Decreto Legislativo tiene por finalidad sancionar conductas que constituyen una forma de discriminación contra las mujeres y que impactan considerablemente sobre sus vidas, afectando su derecho a la igualdad; ello en sintonía con el Eje 4 de la Política General de Gobierno denominado "Desarrollo Social y Bienestar de la Población"; específicamente con el Lineamiento "4.6. Promover la igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres, así como garantizar la protección de la niñez, la adolescencia y las mujeres frente a todo tipo de violencia."

13

IV. DIAGNÓSTICO

4. 1 ACOSO, ACOSO SEXUAL Y CHANTAJE SEXUAL

El acoso es una conducta o conjunto de actos reiterados, de persecución y seguimiento que crean aprensión, el cual puede generar fundamentos razonables para padecer miedo y por ende afectar el desarrollo de la vida cotidiana de la persona afectada. En algunos casos los actos son de tal gravedad que pueden materializarse en la comisión de feminicidios.

De otro lado, el acoso sexual, tienen como finalidad obtener alguna conducta o beneficio sexual de la víctima. En estos casos la mayoría de víctimas son mujeres. En el Perú no existe data que determine la prevalencia de esta problemática y han sido los casos públicos individuales que han mostrado la relevancia y la gravedad de estos hechos.

Casuística:

- Uno de los actos de acoso que se hizo más visible en nuestra sociedad y que terminó con la muerte de la víctima, fue el caso de **E.L.A.M.,** a quien su acosador le roció gasolina y, luego le prendió fuego al interior de un bus en Miraflores. Más del 60% de su cuerpo quedó quemado y con lesiones internas. Hubo diez heridos entre los pasajeros. La joven venía sufriendo actos de acoso por parte de quien en su momento fuera su compañero de trabajo[2].

- Comunicadoras sociales de medios de comunicación masiva han denunciado de forma reiterada ser víctimas de acoso por parte de un mismo sujeto que las vigila y persigue constantemente, generando temor y angustia.[3]

- Una periodista ha denunciado reiteradamente que es víctima de acoso por parte de un sujeto que vigila, persigue, filma y envía cartas. Además de continuas llamadas telefónicas y mensajes por aplicaciones móviles; que han motivado adoptar una serie cambios en su vida cotidiana, afectando su normal desarrollo. Estos hechos no han podido ser procesados y sancionados, quedando impunes[4].

En los casos comentados que han sido de conocimiento público se presentan los problemas siguientes:

- Varios hechos de acoso no constituyen delito. En el caso de E.L.A.M. los hechos de acoso no estaban tipificados, las llamadas, seguimientos e invitaciones rechazadas por ella, que le generaban temor y angustia, no constituían actos delictivos y por ello, generaban impunidad.

- En los casos a las periodistas, los hechos no revestían la relevancia penal necesaria que permita la detención, procesamiento y sanción de los agresores. Por ello, a pesar de las denuncias e investigación policial y fiscal los agresores continuaron perpetrando actos de persecución y seguimiento impunemente.

---

[2] Que caiga todo el peso de la ley a Javier Hualpa (27 de abril del 2018). La República. Recuperado de https://larepublica.pe/sociedad/1233740-eyvi-Agreda-hermana-pide-caiga-peso-ley-javier-hualpa-video

[3] Juliana Oxenford denunció que un sujeto la acosa (19 de abril del 2017). El Comercio. Recuperado de https://elcomercio.pe/tvmas/farandula/juliana-oxenford-denuncio-sujeto-acosa-fotos-159682.

[4] Peschiera, M. El dolor que me encadena (23 de abril del 2018). El Comercio. Recuperado de https://elcomercio.pe/opinion/colaboradores/melissa-peschiera-acoso-sexual-dolor-me-encadena-noticia-514153.

Las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC) también se están empleando como medio para ejercer violencia a través del acoso virtual. En febrero del presente año, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables implementó una Plataforma de Acoso Virtual, como mecanismo para el registro de estos casos. Hasta mayo del 2018 se han registrado 294 casos[5].

El acoso también afecta a los niños y niñas. Un estudio realizado con 2,200 alumnos y alumnas de diversos colegios de Lima Metropolitana por el Taller Protégeme -que trabaja para prevenir el bullying- reveló que el 62% de los estudiantes encuestados entre el 2014 y 2016 aseguró haber sido testigo de un caso de acoso contra sus compañeros o contra su persona y el 47.2% señaló que la agresión se realizó a través de internet."[6]

Por otro lado, el acoso puede manifestarse también a través de amenazas e intimidaciones para obtener beneficios sexuales; asimismo, puede presentarse en distintos ámbitos, como en los centros laborales, instituciones educativas y espacios públicos

La Guía Práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector público y privado, implementada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) define al hostigamiento sexual como una forma de violencia de género y una de las manifestaciones más usuales de las relaciones de poder dentro del ámbito laboral, que constituye una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y trabajadores, así como un problema de seguridad y salud en el trabajo[7].

Según cifras reportadas por el MTPE, durante el 2015 su servicio de defensa y asesoría legal atendió, 235 consultas respecto de casos de hostigamiento sexual laboral[8].

El hostigamiento sexual también se presenta en el espacio educativo y afecta al alumnado de diversos niveles. En el ámbito educativo, el 32,8% (62 casos) del alumnado que participó en el Estudio Exploratorio entre universitarios, manifestó haber experimentado alguna situación de hostigamiento sexual en algún momento de su vida. Es decir, tres de cada diez estudiantes universitarios, entre mujeres y varones, han sido víctimas de hostigamiento sexual.[9] La prevalencia del hostigamiento sexual en los doce meses anteriores a las entrevistas es de 12,5% (23 casos), es decir, de cada diez entrevistados, entre mujeres y varones, uno ha sufrido esta situación.

En tal medida, se requiere de una legislación penal que sancione estas conductas y permita disuadirlas, dando una respuesta desde el Estado de tolerancia cero frente a estas formas de discriminación, que particularmente afectan a las mujeres.

Casuística:

- En Lima, una joven fue acuchillada por su compañero de trabajo, en su centro de labores, con quien tuvo una relación de pareja y quien, tras terminar la

[5] Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2017). Nos protegemos contra el @coso virtual. Recuperado de http://www.noalacosovirtual.pe/.

[6] ZBAIRI PARDILLO, Nabila Elisabeth. El delito de stalking desde una perspectiva de género análisis de la respuesta judicial-penal. https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2018/190859/TFG_nzbairipardillo_1.pdf. Consultado el 26 de junio de 2018

[7] Trabaja sin acoso. Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector público y privado. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MINTRA). http://trabajasinacoso.trabajo.gob.pe/tesths/resources/guia-laboral.pdf. Consultado el 20/07/2018.

[8] Ibidem

[9] Bardales, O.; Ortiz, Z. (2012). Hostigamiento sexual en mujeres y varones universitarios. Estudio exploratorio. MIMP, Lima, pág. 59.

15

misma, la acosaba y perseguía constantemente[10].

- Un profesor universitario fue encontrado en un hotel en Lince con una alumna suya de 19 años, quien cursaba el quinto ciclo de la carrera[11].

De otro lado, el chantaje sexual mediante el cual se amenaza a la víctima con causarle un grave daño a cambio de obtener de ella una conducta o acto de connotación sexual también se presenta como un problema que falta ser atendido por nuestra legislación penal[12]; al igual que la difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual que inicialmente pueden haber sido obtenidos con la anuencia de la persona que allí aparece pero que son difundidos o comercializados sin su autorización[13].

En este último caso, las principales afectadas también son las mujeres, quienes ven afectado su derecho a la intimidad, al hacerse públicas imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual en los que esta aparece o participa, que las exponen a una sociedad que ha normalizado la instrumentalización de sus cuerpos, independientemente de sus derechos.

4.2 EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL Y SU SANCIÓN, A TRAVÉS DE LA LEY N° 27942

Adicionalmente a la introducción en el Código Penal de delitos que protejan la libertad individual y sexual contra los actos de acoso, se considera necesario modificar la Ley N° 27942, Ley sobre prevención y sanción del hostigamiento sexual, de modo que el concepto de hostigamiento, los plazos de investigación y formas de protección a las víctimas garanticen que esta práctica sea disuadida en los centros de trabajo, educativos y, en general, en los espacios donde el hostigamiento puede presentarse producto del ejercicio de relaciones de poder que afectan principalmente a las mujeres.

a) Sobre el hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual es uno de los problemas más frecuentes y menos reconocidos en el ámbito laboral. Es considerado como una manifestación de la violencia en el trabajo, que afecta a hombres y mujeres. Sin embargo, es preciso señalar que este problema impacta en mayor medida a las mujeres, producto de una serie de ideas y estereotipos asociados a cómo se les concibe. Es por ello que se suele considerar al hostigamiento sexual como un caso de discriminación por motivos de género o sexo.

A pesar de que este es un problema conocido, los índices de denuncias suelen ser bajos. Las estadísticas del Servicio de Defensa y Asesoría Legal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) indican un número reducido de consultas sobre hostigamiento sexual en el trabajo, tal como se puede ver del siguiente gráfico:

Gráfico N° 1
Consultas sobre hostigamiento sexual en el trabajo a nivel nacional

[10] Sausa M. Solo dos casos de acoso se han sancionado desde el 2016 (08/05/2018). Perú 21. Recuperado de: https://peru21.pe/peru/dos-casos-acoso-sexual-han-sancionado-2016-informe-405963.

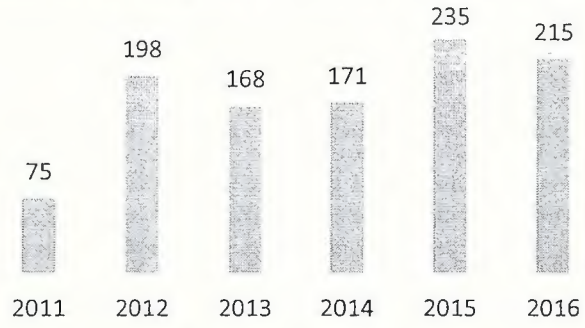
[11] Profesor encontrado con alumna fue separado de la USMP (27/06/2018). Perú 21. Recuperado de https://peru21.pe/lima/universidad-san-martin-porres-profesor-encontrado-alumna-hotel-separado-usmp-411882

[12] "Detienen a acusado de chantajear a su expareja con difundir video íntimo"(24 de abril del 2017). América Noticias. Recuperado de https://www.americatv.com.pe/noticias/actualidad/detienen-acusado-chantajear-su-expareja-difundir-video-intimo-n274234.

[13] "Millett Figueroa: ¿Qué consecuencias legales trae difundir imágenes íntimas?. (24/04/2015). Perú 21. Recuperado de https://peru21.pe/politica/milett-figueroa-consecuencias-legales-trae-difundir-imagenes-intimas-177658

16

Servicio de Defensa y Asesoría Legal del MTPE



Fuente: Anuario Estadístico del MTPE 2011-2016
Elaboración: Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales

Asimismo, de acuerdo con una encuesta realizada por Aptitus, el 30% de las mujeres había sido víctima de algún tipo de acoso en el trabajo. Con relación al hostigamiento sexual, el 19% del total lo había sufrido por lo menos una vez[14].

Por otro lado, en marzo de 2018 el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante, MTPE), creó una plataforma virtual para orientar a las víctimas de hostigamiento sexual en el trabajo: www.trabajasinacoso.trabajo.gob.pe

Un reporte desde su lanzamiento hasta fines de mayo del presente año permite identificar que cerca de 10,874 personas visitaron la página en cuestión, buscando información sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo[15].

Asimismo, dicha plataforma cuenta con un test de auto-identificación de situaciones de hostigamiento sexual laboral. Dicho test fue llenado por 716 personas. El test primero permite recoger características etarias y de género de los participantes:

Personas que han llenado el test de auto-identificación (08/03/2018 – 31/05/2018)

Total Edad	Sexo		Total general
	Hombre	Mujer	
18 - 25	55	163	218
26 - 35	78	212	290
36 - 45	49	93	142
> 45	24	42	66
Total general	**206**	**510**	**716**

Puede observarse que la gran mayoría de personas que hicieron el test de auto-identificación fueron mujeres (ratificando las estadísticas mundiales sobre víctimas de acoso sexual) y, sobre todo, jóvenes entre los 18 y 35 años de edad.

Ahora bien, una vez que se contesta todas las preguntas del test, este sugiere cuatro resultados: (i) situación libre de hostigamiento; (ii) el hostigamiento está empezando a manifestarse; (iii) situación en riesgo de hostigamiento; y, (iv) situación en alto riesgo. Los resultados que se arrojaron para las personas que llenaron el test fueron los siguientes:

[14] Al respecto, véase el siguiente enlace: https://peru21.pe/lima/peru-tercio-mujeres-sufre-acoso-laboral-171262.
[15] Las cifras que se presentan a continuación fueron otorgadas por la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones del MTPE – OGETIC.

17

Resultados del test de auto-identificación
(08/03/2018 – 31/05/2018)

Total Resultado	Sexo		Total general
	Hombre	Mujer	
LIBRE	46	50	96
EMPEZANDO	121	340	461
EN RIESGO	35	93	128
ALTO RIESGO	4	27	31
Total general	206	510	716

Como se puede observar, la gran mayoría de casos se concentra entre empezando el hostigamiento sexual y en riesgo, lo que genera índices preocupantes respecto de las personas que llenaron dicho test.

Estos resultados permiten confirmar que el hostigamiento sexual no es ajeno a lo que viven los/las ciudadanos/as en distintos espacios, como el laboral y que el problema es mucho más grande que lo que las cifras oficiales relatan. En ese sentido, la Comisión de Expertos de Aplicación de Convenios de la Organización Internacional del Trabajo - OIT –CEACR-[16] señala que la ausencia de quejas relativas al hostigamiento sexual podría estar reflejando un marco legal inapropiado o la falta de reconocimiento del problema o de sus responsables.

Adicionalmente, la OIT desarrolló el estudio "Legislación y Jurisprudencia Comparadas sobre Derechos Laborales de las Mujeres", en el cual indicó que la regulación del hostigamiento o el acoso sexual suele ser insuficiente, lo cual no permite un marco de apoyo a las víctimas ni genera espacios de acceso a la justicia. Además, reconoce que el hostigamiento sexual en el trabajo es "una forma de discriminación contra las mujeres y una manifestación de violencia, respaldada por las pautas culturales y sociales existentes". La OIT señala también que es un problema de la seguridad y salud en el trabajo, el cual debe ser atendido por la empresa a efectos de proteger a todos sus trabajadores y trabajadoras[17]. Asimismo, la OIT ha señalado que los estudios indican que las víctimas del hostigamiento sexual suelen ser las mujeres jóvenes, económicamente dependientes, solteras o divorciadas y con estatus de inmigrante[18].

Es preciso tomar en cuenta que también la igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando a las mujeres se las somete a violencia, por su sola condición, como es el caso del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo, tal como lo afirma el numeral 17 del artículo 11 de la Recomendación General N° 19, adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.

El problema antes descrito y todas sus aristas deben ser tomados en cuenta por la normativa nacional ya que existen muchos supuestos donde es difícil identificar el problema, como el hostigamiento realizado por trabajadores o trabajadoras que no pertenecen al centro de trabajo, por clientes o proveedores suelen ocurrir y no se

[16] MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO (2017) Trabaja sin acoso: Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector público y privado. Lima, p. 6.
[17] ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (s.f.) Seguridad y Salud en el Trabajo para Hombres y Mujeres. Ginebra, p.5
[18] ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (s.f). El hostigamiento o acoso sexual. Ginebra. p. 3

denuncian o, muchas veces, no se identifican como un problema. Asimismo, regular no solo los supuestos más reconocidos e identificados como un problema (por ejemplo, el chantaje sexual), sino otros contextos donde la violencia también se manifiesta pero no es identificada ni combatida.

Asimismo, resulta necesario regular pensando en contextos donde el hostigamiento sexual es invisible a pesar de ser sumamente constante como el caso de las trabajadoras del hogar, donde la dinámica de esta relación laboral no permite que los casos de hostigamiento sexual puedan ser identificados o probados. En este caso, además, al ser un trabajo donde hay un alto índice de concentración femenina se trata de espacios donde se refuerza la violencia de género.

Por este motivo, resulta particularmente importante tomar en cuenta que el hostigamiento sexual no sólo es un problema de violencia en el trabajo, puede llegar a manifestarse como un problema de violencia contra las mujeres. Además, debe tomarse en cuenta la protección a aquellos grupos o colectivos que están en una situación de mayor exposición a la violencia y discriminación al momento de abordar este problema.

V.- MARCO JURÍDICO Y CONCEPTUAL

5.1. El marco jurídico internacional

El Estado peruano como parte de la Comunidad Internacional, ha suscrito múltiples tratados Internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres, entre ellas se encuentra la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Hacia la Mujer (CEDAW) la cual ha sido ratificada por el Perú. Este instrumento internacional incorpora el concepto de "Discriminación contra la mujer", acción que debe ser combatida por todos los Estados partes.

> *"Artículo N° 1.- A los efectos de la presente Convención, la expresión "Discriminación contra la Mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o 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 cualquier otra esfera."*

El Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer, en 1992, emitió la Recomendación General N° 19, en la que hace una mención expresa a la violencia hacia la mujer como una forma de discriminación señalando:

> *"El Artículo 1 de la Convención define la discriminación contra la mujer. Esa definición incluye la violencia basada en el sexo, es decir, la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada. Incluye actos que infligen daños o sufrimientos de índole física, mental o sexual, amenazas de cometer esos actos, coacción y otras formas de privación de la libertad. La violencia contra la mujer puede contravenir disposiciones de la Convención, sin tener en cuenta si hablan expresamente de la violencia."*[19]

A nivel interamericano el Estado peruano ha suscrito la Convención Interamericana para prevenir sancionar y erradicar la Violencia Contra la Mujer, "Convención de Belem

[19] Comité de la Convención para la Erradicación de todas las Formas de Discriminación hacia la Mujer (CEDAW) 11° periodo de sesiones, 1992; Recomendación General N° 19.

19

do Pará", en la cual se reconoce el derecho a una vida libre de violencia y al respeto de la libertad y seguridad personal, así como el respeto a la integridad física, psíquica y moral de las mujeres, constituyéndose los bienes jurídicos descritos en derechos protegidos por el Estado. Este tratado internacional en materia de derechos humanos de las mujeres reconoce:

> *"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, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer tanto en el ámbito público como en el privado"*[20].
> *Artículo 2°.- 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****, (...)".*

Asimismo, la Convención establece en su artículo 7 el deber del Estado de combatir todas las formas de violencia contra la mujer y de adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia incluyendo en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. En particular, el Estado debe adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar y poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad.

Por lo tanto, el Estado peruano tiene la obligación jurídica de generar o crear un marco legal que proteja a las mujeres, niñas y adolescentes de aquellas conductas que constituyen violaciones a su derechos a la libertad individual, a la libertad sexual y su derecho a la intimidad, siendo estas un quebrantamiento de la seguridad, libertad y libertad sexual que vulnera la integridad física, psíquica y moral de las personas, particularmente de las mujeres.

5.2. El marco jurídico nacional

La Constitución Política del Perú reconoce como fin supremo de la sociedad y el Estado la defensa de la persona humana y su dignidad. El Estado peruano está obligado a adoptar todas las medidas conducentes a garantizar para las mujeres la protección frente a toda afectación de su dignidad.

- La Séptima Política de Estado del **Acuerdo Nacional** sobre la "Erradicación de la violencia y fortalecimiento del civismo y de la seguridad ciudadana" aborda la violencia hacia la mujer, la cual señala que se consolidarán políticas orientadas a prevenir, disuadir, sancionar y eliminar aquellas conductas y prácticas sociales que pongan en peligro la tranquilidad, integridad o libertad de las personas así como la propiedad pública y privada y se extenderán mecanismos legales para combatir prácticas violentas arraigadas, como son el maltrato familiar y la violación[21].

---

[20] Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belem do Pará".

[21] Acuerdo Nacional. Unidos para crecer. Políticas de Estado. https://acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/politicas-de-estado%E2%80%8B/politicas-de-estado-castellano/i-democracia-y-estado-de-derecho/7-erradicacion-de-la-violencia-y-fortalecimiento-del-civismo-y-de-la-seguridad-ciudadana/. Consultado el 20/07/2018.

- **El Plan Bicentenario**[22], el Eje Estratégico 1, sobre Lineamientos de política sobre Derechos Humanos señala que el Estado debe promover el cambio de actitudes en la sociedad, eliminando paulatinamente la violencia familiar y consolidando el núcleo básico familiar, fortaleciendo la cohesión social, la cultura de paz, la solidaridad y la vigencia de los valores éticos y morales. El eje estratégico 2, de los Lineamientos de política en relación a Seguridad ciudadana: establece el compromiso de prevenir, disuadir y sancionar las conductas y las prácticas sociales que afectan la tranquilidad, la integridad y la libertad de las personas, así como la propiedad pública y privada. Asimismo, propiciar una cultura cívica de paz, de respeto a la ley y las normas de convivencia, promoviendo una educación y una ética pública que incidan en el respeto de los derechos humanos, la recta administración de justicia, y que sensibilicen a la ciudadanía contra la violencia.

- **La Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres,** tiene como objetivo establecer principios y lineamientos de acción para superar las condiciones de desigualdad y discriminación que sufren las mujeres de diversas condiciones en todos los ámbitos, tanto el social, político, económico, cultural y laboral. En lo que corresponde a la violencia, señala que es obligación del gobierno nacional, regional y local desarrollar políticas, planes y programas en relación a la eliminación de la violencia y a su atención, en todas sus formas y en todos los espacios.

- **La Ley N° 30314, Ley para prevenir y sancionar el acoso sexual en espacios públicos,** establece políticas de prevención para hacer frente a los actos de acoso en espacios públicos comprendiendo estas como las vías públicas y zonas de recreación pública. Reconoce que estos actos afectan la dignidad de las personas y derechos fundamentales. Contempla la sanción en el ámbito administrativo.

- **La Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar** y su Reglamento[23], reconocen el deber de la debida diligencia y señala que el Estado peruano adopta sin dilaciones, todas las políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia contra las mujeres, incluyendo aquellas formas de violencia que se produce en el ámbito público, como es el caso del acoso en todas sus manifestaciones.

- **La Política General de Gobierno,** establece como Eje 4 el "Desarrollo Social y Bienestar de la Población"; estableciendo como lineamientos prioritarios de la política, entre otros: *"4.6. Promover la igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres, así como garantizar la protección de la niñez, la adolescencia y las mujeres frente a todo tipo de violencia."*[24]

5.3. El marco conceptual

La violencia hacia las mujeres es un grave problema social que ha sido abordado en instrumentos internacionales, normas nacionales y políticas. El consenso internacional es que los Estados deben realizar todos los esfuerzos a fin de atender, investigar y sancionar todos los casos de violencia hacia las mujeres.

---

[22] Aprobado por Decreto Supremo N° 054-2011-PCM.
[23] Aprobado por Decreto Supremo N° 009- 2016
[24] Aprobada por Decreto Supremo N° 056-2018-PCM

21

"(...) Los Estados deben adoptar medidas integrales para cumplir con la debida diligencia en casos de violencia contra las mujeres. En particular, deben contar con un adecuado marco jurídico de protección, con una aplicación efectiva del mismo y con políticas de prevención y prácticas que permitan actuar de una manera eficaz ante las denuncias". [25]

La violencia tiene diversas manifestaciones, desde el feminicidio, la violencia sexual, la violencia de pareja, hasta otras modalidades que siendo importantes no han sido atendidas en su totalidad como el acoso, la difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios de contenido sexual en los que esta aparece o participa, el acoso sexual y el chantaje sexual, que afectan particularmente a las mujeres.

a. ACOSO

El acoso comenzó a legislarse en otros países en los años noventa. El bien jurídico protegido es la libertad individual.

Villacampa[26], señala que el acoso cuenta con los siguientes elementos:

a. Es un comportamiento o un grupo de ellos que se dirigen repetitivamente contra una persona concreta;
b. Son experimentados por éste como intrusivos y no deseados; y
c. Pueden causar miedo o preocupación en la víctima.

Estos elementos han permitido que se identifiquen estas acciones de manera objetiva. Las principales características de estas conductas es que se perpetran en contra de la voluntad de la víctima, le causa intimidación, aprensión e incluso miedo razonable y provoca que tenga que cambiar aspectos esenciales de su vida (domicilio, trabajo o rutinas diarias).[27] El acoso en los últimos tiempos ha incorporado el uso de las redes sociales y los medios informáticos.

El acoso tiene entre sus principales víctimas a las mujeres que son acosadas por sus parejas o ex parejas, o quienes no teniendo un vínculo sentimental o familiar, utilizan los mecanismos de la violencia para tratar de controlarlas.

Países como España y Alemania han incorporado varias modalidades de acoso en sus legislaciones: se castiga a quien de manera reiterada y sin estar legítimamente autorizado, busca acercarse a la víctima, contactar con ella por cualquier medio de comunicación, adquiere productos o servicios en nombre de la víctima haciendo uso de sus datos personales, atenta o amenaza con atentar contra su vida, su libertad o su patrimonio o la de una persona próxima a la víctima:

CÓDIGO PENAL DE ESPAÑA	CÓDIGO PENAL DE ALEMANIA
El artículo 172 ter del Código Penal establece: "1. Será castigado con la pena de prisión de tres meses a dos años o multa de seis a veinticuatro meses el que acose a una persona	En el Código Penal se incluye el §238 StGB "persecución" (Nachstellung) como delito contra la libertad personal perseguible, en principio, a instancia de parte. La persecución de manera

[25] Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), Caso González y otras ("Campo Algodonero") vs. México: Sentencia de 16 de 2009, (Excepción preliminar, fondo, reparaciones y costas), párrafo 258. En: http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/ seriec_205_esp.pdf.

[26] Villacampa Estiarte, C. La respuesta jurídico penal frente al stalking en España presente y futuro. En: Revista de l'Institut Universitari d'Investigació en Criminología i Ciencies Penals de la UV, Nº 4, 2010, pág. 30-40. En: https://www.uv.es/iccp/recrim/recrim10/recrim10a03.pdf. Consultado el 20/07/2017.

[27] Zbairi Pardillo, Nabila Elisabeth. El delito de stalking desde una perspectiva de género análisis de la respuesta judicial-penal. https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2018/190859/TFG_nzbairipardillo_1.pdf. Consultado el 26 de junio de 2018.

22

llevando a cabo de forma insistente y reiterada, y sin estar legítimamente autorizado, alguna de las conductas siguientes y, de este modo, altere gravemente el desarrollo de su vida cotidiana: 1. La vigile, la persiga o busque su cercanía física. 2. Establezca o intente establecer contacto con ella a través de cualquier medio de comunicación, o por medio de terceras personas. 3. Mediante el uso indebido de sus datos personales, adquiera productos o mercancías, o contrate servicios, o haga que terceras personas se pongan en contacto con ella. 4. Atente contra su libertad o contra su patrimonio, o contra la libertad o patrimonio de otra persona próxima a ella. Si se trata de una persona especialmente vulnerable por razón de su edad, enfermedad o situación, se impondrá la pena de prisión de seis meses a dos años. (...)".	autorizada y persistente de una persona se considera punible cuando perjudica gravemente su desarrollo vital y se traduce en: a) Tratar de acercarse a la misma, b) Intentar contactar con ella por medios de telecomunicación o específicos o a través de terceros, c) Encargar bienes o servicios en su nombre y utilizando sus datos personales, o provocando por los mismos medios que un tercero entre en contacto con ella, d) Amenazarle con lesionar su vida, incolumidad corporal, salud o libertad o la de alguien de su entorno cercano; e) Realizar cualquier otra conducta similar a las anteriores. Las penas son de prisión hasta tres años o multa, que se convierten en prisión de tres meses a cinco años si concurre peligro de muerte o grave menoscabo para la salud de la víctima, de su pariente o de persona allegada. Si se causa la muerte de la víctima, su pariente o persona allegada la pena es de uno a diez años de prisión.

b. ACOSO SEXUAL, CHANTAJE SEXUAL Y DIFUSIÓN DE IMÁGENES, MATERIALES AUDIOVISUALES O AUDIOS CON CONTENIDO SEXUAL

Es una modalidad de acoso, que tienen como propósito conseguir un favor o conducta de connotación sexual. El acoso sexual tiene una finalidad determinada, por ello, el bien jurídico protegido en este caso es la libertad sexual. Esta modalidad de acoso afecta en la mayoría de casos a mujeres y pueden verse involucrados niños, niñas y adolescentes.

El agente en estos casos puede ser una persona desconocida o conocida que quiere establecer una relación o conducta de connotación sexual con la víctima. En muchos casos el acoso sexual proviene de una persona del entorno, como la ex pareja sentimental, que utiliza cualquier medio para vejar o chantajear y conseguir el retorno sentimental de la pareja o ejercer una situación de control/dominación, incluso bajo la amenaza de la difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual en los que esta aparece o participa. También estas situaciones se pueden presentar en el marco de una relación laboral, educativa o formativa.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo señala que el acoso sexual en el ámbito laboral genera costos para la empresa o empleador/a, como la disminución del rendimiento y productividad laboral de los/las trabajadores/as afectados/as (presentismo), ya que la víctima acude a trabajar pero no está concentrada en ello, lo que afecta a la organización empleadora en términos de productividad y rendimiento económico y genera gastos en procedimientos administrativos e indemnizaciones, producto de procesos disciplinarios que se tramitan por denuncias interpuestas por los/las trabajadores/as afectados/as. A nivel social, el acoso perpetúa y naturaliza la discriminación en los lugares de trabajo, produce el desaprovechamiento del potencial

23

productivo de las personas afectadas y genera costos a largo plazo para la reintegración de las víctimas.[28]

En España y Colombia está tipificado el hostigamiento sexual laboral, entendiendo por tal aquel que se produce en el marco de relaciones de desigualdad de poder, como una relación laboral, o de autoridad por razón de la edad, sexo, posición social, familiar o económica; para obtener un beneficio o favor de naturaleza sexual; no consentida, y que provoca intimidación, hostilidad o humillación para la víctima.

ESPAÑA	COLOMBIA
Capítulo III: Del acoso sexual **Artículo 184.** 1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses. 2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.	**Artículo 210-A. Acoso sexual** El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años.

La Ley Nº 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual, establece que el hostigamiento constituye una falta administrativa disciplinaria, y por lo tanto no tenía un tipo penal que sancionara estas conductas.

De otro lado, actualmente, las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TICs), se han incorporado en la vida de las personas y a través de ellas se ejerce el acoso sexual virtual. Una forma es el *sexting,* que son envíos de mensajes de texto (SMS, MMS o soportes similares) con imágenes o vídeos grabados de carácter sexual con los que cuenta el agresor y que son empleadas con el fin de chantajear sexualmente a la víctima, a fin de llevar a cabo actos de connotación sexual.

En Argentina y España se sanciona a quienes contacten mediante TICs a menores de edad con el propósito de que les provean de material pornográfico o con la intención de perpetrar delitos de carácter sexual y atentar contra su integridad sexual.

[28] Trabaja Sin Acoso. Op. cit.

24

CÓDIGO PENAL DE ARGENTINA	CÓDIGO PENAL DE ESPAÑA
Artículo. 131.- será penado con prisión de seis (6) meses cuatro años el que por medio de comunicaciones electrónicas, telecomunicaciones o cualquier otra tecnología de trasmisión de datos, contactare aun persona menor de edad, con el propósito de cometer un delito contra la integridad sexual de la misma.	**Artículo 183 ter.** 1. El que a través de internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información y la comunicación contacte con un menor de dieciséis años y proponga concertar un encuentro con el mismo a fin de cometer cualquiera de los delitos descritos en los artículos 183 y 189, siempre que tal propuesta se acompañe de actos materiales encaminados al acercamiento, será castigado con la pena de uno a tres años de prisión o multa de doce a veinticuatro meses, sin perjuicio de las penas correspondientes a los delitos en su caso cometidos. Las penas se impondrán en su mitad superior cuando el acercamiento se obtenga mediante coacción, intimidación o engaño. 2. El que a través de internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información y la comunicación contacte con un menor de dieciséis años y realice actos dirigidos a embaucarle para que le facilite material pornográfico o le muestre imágenes pornográficas en las que se represente o aparezca un menor, será castigado con una pena de prisión de seis meses a dos años.

En el Perú, la única norma que tipifica una modalidad de acoso virtual es la Ley Nº 30096, Ley de delitos informáticos, modificada por la Ley Nº 30171, que en su artículo 5 incorporó sanciones a las proposiciones a niños niñas o adolescentes con fines sexuales por medios tecnológicos, para lo cual dispuso la incorporación del artículo 183-B al Código Penal:

> ***"Artículo 183-B.- Proposiciones a niños, niñas y adolescentes con fines sexuales***
> *El que contacta con un menor de catorce años para solicitar u obtener de él material pornográfico, o para proponerle llevar a cabo cualquier acto de connotación sexual con él o con tercero, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de seis ni mayor de nueve años e inhabilitación conforme a los numerales 1, 2, 4 y 9 del artículo 36.*
>
> *Cuando la víctima tiene entre catorce y menos de dieciocho años, y medie engaño, la pena será no menor de tres ni mayor de seis años e inhabilitación conforme a los numerales 1, 2, 4 y 9 del artículo 36"*[29].

Sin embargo, esta modalidad está restringida solo para niñas, niños y adolescentes. El chantaje sexual del que particularmente son víctimas las mujeres, cuando el agente amenaza o intimida a la víctima con el fin de obtener de ella actos de connotación sexual no se encuentra tipificado[30]. La difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual se ha vuelto una práctica extendida a propósito del uso

[29] Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley Nº 30838
[30] "Sextorsión. Denunciaron casi 20 veces más casos de chantaje por redes sociales" (13 de diciembre del 2017). Perfil, Sociedad/ciberdelito. Recuperado de http://www.perfil.com/noticias/sociedad/sextorsion-denunciaron-casi-20-veces-mas-casos-sobre-el-chantaje-por-redes-sociales.phtml.

25

representaciones de las descriptas en el primer párrafo con fines inequívocos de distribución o comercialización. Será reprimido con prisión de un (1) mes a tres (3) años el que facilitare el acceso a espectáculos pornográficos o suministrare material pornográfico a menores de catorce (14) años. Todas las escalas penales previstas en este artículo se elevarán en un tercio en su mínimo y en su máximo cuando la víctima fuere menor de trece (13) años."	protección, o los hechos se hubieran cometido con una finalidad lucrativa."

En el Código Penal peruano la figura que regula de forma genérica este tipo de hechos es la prevista en el artículo 154 como delito de violación de la intimidad. Sin embargo, se hace necesario especificar la conducta descrita, a fin de sancionar de forma idónea estos hechos que se han vuelto recurrentes y masivos por el uso de las tecnologías de la información y comunicación[34].

VI. PROPUESTA NORMATIVA

El Código Penal en la actualidad regula algunas conductas que constituyen acoso, pero existen otras conductas vinculadas a esta que no son sancionadas penal ni administrativamente, conforme se visualiza en el siguiente cuadro:

	Forma de Acoso	Sanción administrativa	Sanción Penal	Insuficiencias
1	Acoso	No existe	No existe	El sistema jurídico no contempla mecanismos de protección ni sanción.
2	**Difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual**	No existe	**Violación de la intimidad** **Artículo 154.-** El que viola la intimidad de la vida personal o familiar ya sea observando, escuchando o registrando un hecho, palabra, escrito o imagen, valiéndose de instrumentos, procesos técnicos u otros medios, será reprimido con pena privativa de libertad no mayor de dos años. La pena será no menor de uno ni mayor de tres años y de treinta a ciento veinte días-multa, cuando el agente revela la intimidad conocida de la	▪ Los tipos penales son genéricos para la conducta que se pretende regular. ▪ Se invisibiliza la problemática que particularmente se suscita cuando se obtiene las imágenes, materiales audiovisuales o audios con la anuencia de la víctima y luego, sin autorización de ella, se les difunde, revela, publica, cede o comercializa.

[34] **Código Penal**
"Violación de la intimidad
Artículo 154.- *El que viola la intimidad de la vida personal o familiar ya sea observando, escuchando o registrando un hecho, palabra, escrito o imagen, valiéndose de instrumentos, procesos técnicos u otros medios, será reprimido con pena privativa de libertad no mayor de dos años.*
La pena será no menor de uno ni mayor de tres años y de treinta a ciento veinte días-multa, cuando el agente revela la intimidad conocida de la manera antes prevista.
Si utiliza algún medio de comunicación social, la pena privativa de libertad será no menor de dos ni mayor de cuatro años y de sesenta a ciento ochenta días-multa."

26

de las tecnologías de la información y comunicación, que transgrede el bien jurídico protegido del derecho a la intimidad personal. Estas conductas requieren ser tipificadas en nuestra legislación penal por la grave afectación a los derechos a la libertad sexual e intimidad, que perjudica particularmente a las mujeres.

Este nuevo tipo de violencia se ha denominado "e-violencia de género", la cual ha sido definida como *"aquella violencia psicológica ejercida sobre la mujer por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia, a través de cualquier medio tecnológico o electrónico, mediante conductas en el plano virtual consistentes en amenazas, humillaciones o vejaciones, exigencias de obediencia o sumisión, coerción, insultos, aislamiento o limitaciones de su ámbito de libertad, produciendo en la mujer desvalorización o sufrimiento"*[31].

Las conductas más relevantes vinculadas a este tipo de violencia es el sexting, la cual conforme se ha señalado, se vincula al *"**envío** de mensajes de texto vía SMS, MMS o similares, de imágenes de carácter sexual tomadas por el agresor o grabados por el o la protagonista de los mismos desde dispositivos móviles de comunicaciones*[32]*"*. Es decir, para que se genere esta conducta delictual *"debe existir siempre una voluntariedad inicial de la propia víctima, debido a que, por regla general, dicho material con cierto contenido sexual es generado libremente por las propias mujeres o con su consentimiento en un momento anterior a la situación de conflicto (...), por lo que no mediaría aquí coacción, miedo o cualquier elemento que vicie dicho consentimiento.*[33]*"*

En la legislación Argentina, este tipo de hechos está regulado particularmente para menores de edad; en el caso Español la conducta es más amplia, se sanciona a quien difunda, revele o ceda a terceros las imágenes o grabaciones audiovisuales que se hubieran obtenido con la anuencia de la víctima, siendo agravantes el que la conducta sea realizada por el cónyuge o persona con el haya estado unida, que la víctima sea menor de edad o persona con discapacidad, o que los hechos hayan tenido una finalidad lucrativa:

CÓDIGO PENAL ARGENTINA	CÓDIGO PENAL ESPAÑA
"**ARTICULO 128** — Será reprimido con prisión de tres (3) a seis (6) años el que produjere, financiare, ofreciere, comerciare, publicare, facilitare, divulgare o distribuyere, por cualquier medio, toda representación de un menor de dieciocho (18) años dedicado a actividades sexuales explícitas o toda representación de sus partes genitales con fines predominantemente sexuales, al igual que el que organizare espectáculos en vivo de representaciones sexuales explícitas en que participaren dichos menores. Será reprimido con prisión de cuatro (4) meses a un (1) año el que a sabiendas tuviere en su poder representaciones de las descriptas en el párrafo anterior. Será reprimido con prisión de seis (6) meses a dos (2) años el que tuviere en su poder	**"Artículo 197.** **(...)** 7. Será castigado con una pena de prisión de tres meses a un año o multa de seis a doce meses el que, sin autorización de la persona afectada, difunda, revele o ceda a terceros imágenes o grabaciones audiovisuales de aquélla que hubiera obtenido con su anuencia en un domicilio o en cualquier otro lugar fuera del alcance de la mirada de terceros, cuando la divulgación menoscabe gravemente la intimidad personal de esa persona. La pena se impondrá en su mitad superior cuando los hechos hubieran sido cometidos por el cónyuge o por persona que esté o haya estado unida a él por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia, la víctima fuera menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial

[31] Op. Cit. pp. 228.
[32] Op. Cit. pp. 229.
[33] *Ibidem.*

27

			manera antes prevista. Si utiliza algún medio de comunicación social, la pena privativa de libertad será no menor de dos ni mayor de cuatro años y de sesenta a ciento ochenta días-multa. **"Artículo 154-A. Tráfico ilegal de datos personales** El que ilegítimamente comercializa o vende información no pública relativa a cualquier ámbito de la esfera personal, familiar, patrimonial, laboral, financiera u otro de naturaleza análoga sobre una persona natural, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de cinco años. Si el agente comete el delito como integrante de una organización criminal, la pena se incrementa hasta en un tercio por encima del máximo legal previsto en el párrafo anterior."	
3	**Acoso sexual**	No existe	No existe	El sistema jurídico no contempla mecanismos de protección ni sanción.
4	**Chantaje sexual**	No existe	**"Artículo 183-B.- Proposiciones a niños, niñas y adolescentes con fines sexuales** El que contacta con un menor de catorce años para solicitar u obtener de él material pornográfico, o para proponerle llevar a cabo cualquier acto de connotación sexual con él o con tercero, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de seis ni mayor de nueve años e inhabilitación conforme a los numerales 1, 2, 4 y 9 del artículo 36. Cuando la víctima tiene entre catorce y menos de dieciocho años, y medie engaño, la pena será no menor de tres ni mayor de seis años e inhabilitación conforme a los numerales 1, 2, 4 y 9 del artículo 36".	▪ Incluye solo a los menores de 14 años y, a los menores de 18 si media engaño. ▪ No se sanciona el chantaje sexual, usando la amenaza o intimidación o valiéndose del uso de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual en los que aparece o participa la víctima. ▪ Las mujeres que son las principales víctimas de este tipo de actos no cuentan con una norma penal que sancione estas conductas.

1. ACOSO

28

En tal sentido, existe la necesidad jurídica de incorporar en el Código Penal el tipo básico de acoso que proteja el bien jurídico de la libertad individual, e incluye en el delito los siguientes elementos:

En el primer supuesto:

a. Son actos reiterados, continuos o habituales (vigilancia, persecución, hostigamiento, asedio o búsqueda de estar cerca de la persona) que puedan alterar el normal desarrollo de la vida cotidiana de la víctima. Constituye un delito de peligro, porque no se exige el resultado.

En el segundo supuesto:

a. No exige que la conducta sea reiterada, continua o habitual, pero el delito es de resultado, pues requiere que se produzca una alteración del normal desarrollo de la vida cotidiana de la víctima.

En ambos casos:

a. Se realizan en contra de la voluntad de la persona o sin su consentimiento.
b. Se realizan por diversos medios, inclusive mediante tecnología de la información o de la comunicación (redes sociales, dispositivos tecnológicos, mensajes de texto, mensajería instantánea, correo electrónico, aplicaciones u otro medio análogo).
c. Se proponen, asimismo, circunstancias agravantes fundadas, principalmente, en la relación previa que se tiene con la víctima, depositar su confianza en el agente por diversas razones: tienen o han tenido una relación afectiva, vínculo parental, habitan el mismo domicilio o lugar, relación de dependencia o subordinación respecto del agente, existencia de una relación laboral, educativa o formativa. Asimismo, se plantea como agravantes la situación de vulnerabilidad de la víctima en razón de su edad, discapacidad o gestación.

   Específicamente, las agravantes se justifican por lo siguiente:

   - La víctima es menor de edad, es persona adulta mayor o se encuentra en estado de gestación o es persona con discapacidad: La víctima se encuentra en una mayor situación de vulnerabilidad, por cuando tiene menos posibilidades de repeler la conducta o huir del agente.
   - La víctima y el agente tienen o han tenido una relación de pareja, son o han sido convivientes o cónyuges, tienen vínculo parental consanguíneo o por afinidad: La calidad del agente coloca a la víctima en un mayor estado de indefensión, debido a que aquél cuenta con información de primera mano respecto de los hábitos, rutas y lugares que frecuenta la víctima, poniéndola en mayor riesgo.
   - La víctima habita en el mismo domicilio que el agente o comparten espacios comunes de una misma propiedad: La cercanía por el espacio físico que ocupan la víctima y el agente, hace más difícil y angustiante para la víctima los actos del agente, por cuanto la coloca en un constante riesgo.
   - La víctima se encuentre en condición de dependencia o subordinación con respecto al agente: La especial condición de poder del agente sobre la víctima genera una mayor exposición de esta, dado que podría tener menor capacidad de respuesta frente a estos actos por temor a ser perjudicada a través de otros mecanismos.
   - La conducta se lleva a cabo en el marco de una relación laboral, educativa o formativa de la víctima: Al igual que en el caso del agente que habita en el domicilio o espacios comunes con la víctima, la cercanía por el espacio físico que ocupan la víctima y el agente en el centro de trabajo, educativo o formativo, hace más difícil y angustiante para la víctima los actos del agente, por cuanto la coloca en un constante riesgo.

29

La propuesta recoge algunos elementos de la propuesta formulada por la Defensoría del Pueblo, para sancionar los actos de acoso, hostigamiento sexual y chantaje sexual. (19/07/2018).

2. DIFUSIÓN DE IMÁGENES, MATERIALES AUDIOVISUALES O AUDIOS CON CONTENIDO SEXUAL

La propuesta dispone incorporar el artículo 154-B al Código Penal para sancionar la conducta de aquel que sin autorización de la víctima, difunde, revela, publica, cede o comercializa imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual de cualquier personal.

Los elementos constitutivos del tipo son:

a) El difundir, revelar, publicar, ceder o comercializar
b) No contar con autorización de la(s) persona(s) que aparece(n) en las imágenes, materiales audiovisuales o audio con contenido sexual.
c) Haber obtenido el material con la anuencia de la víctima

3. ACOSO SEXUAL

El acoso sexual es una modalidad de acoso que vulnera específicamente la libertad sexual. El Estado peruano reconoce a la libertad sexual como la facultad de las personas para auto determinar el ámbito bidimensional de su sexualidad, desde un contenido constitucional[35]:

- Dimensión Negativa, vinculada con la exigencia dirigida al Estado o a cualquier persona para no interferir en el libre desarrollo de la actividad sexual de la persona.
- Dimensión Positiva, conformada por la libertad de decidir la realización del acto sexual, es decir, de decidir con quién, cómo y en qué momento puede realizar el acto sexual u otros análogos.

El acoso sexual vulnera principalmente la dimensión negativa de la libertad sexual pues el agente interfiere en el libre desarrollo de la actividad sexual del sujeto pasivo y actúa contra su voluntad o sin su consentimiento.

De manera similar que el delito de acoso, el acoso sexual requiere de varios elementos para configurarse:

a. Se trata de actos de vigilancia, persecución, hostigamiento, asedio o búsqueda de estar cerca de la persona, que tienen como finalidad obtener una conducta o acción sexual.
b. Se realizan en contra de la voluntad de la persona o sin su consentimiento y son ilegítimos.
c. Se realizan por diversos medios, inclusive mediante tecnología de la información o de la comunicación (redes sociales, dispositivos tecnológicos, mensajes de texto, mensajería instantánea, correo electrónico, aplicaciones u otro medio análogo).
d. Se establecen los mismos agravantes incluidos en el tipo penal de acoso, por las razones señaladas anteriormente. Cabe señalar que no se incluye como agravante el hecho de que la víctima se menor de 14 años, por cuanto la conducta ya se encuentra tipificada en el artículo 183-B del Código Penal.

4. CHANTAJE SEXUAL

[35] Tribunal Constitucional. Pleno Jurisdiccional 00008-2012 –PI/TC del 12 de diciembre del 2012

La propuesta dispone incorporar un tipo penal específico que sancione la amenaza o intimidación que se ejerce contra una persona, para obtener de ella una conducta o acto de connotación sexual.

Los elementos constitutivos del tipo son:

a) La amenaza o intimidación, por cualquier medio, incluyendo el uso de tecnologías de la información o comunicación
b) La exigencia de una conducta o acto de connotación sexual.

Constituye agravante la amenaza con la difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual en los que aparece o participa la víctima

5. MODIFICACIONES A LA LEY Nº 27942, LEY DE PREVENCION Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Teniendo en cuenta lo descrito anteriormente respecto al hostigamiento sexual, se ha tenido a bien proponer la presente modificación de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (en adelante, la Ley), abordando las siguientes materias:

1. Concepto de hostigamiento sexual;
2. Elementos y manifestaciones del hostigamiento sexual;
3. Consecuencias frente al hostigamiento sexual en el trabajo;
4. Medidas dirigidas al sector público;
5. Relaciones no reguladas por el derecho laboral; y,
6. Necesidad de un nuevo Reglamento.

5.1 Sobre el concepto de hostigamiento sexual

La versión original de la Ley N° 27942, definía en su artículo 4, solamente al hostigamiento sexual como uno **típico o chantaje sexual**. Esta forma de hostigamiento requería la existencia de una relación de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa entre el hostigador y la víctima. Esta definición resultó pronto insuficiente debido a que sólo podía aplicarse a relaciones en las que existiera jerarquía, autoridad o situación ventajosa, sin embargo, la realidad mostraba que el hostigador u hostigadora no sólo era alguien con autoridad o jerárquicamente superior, sino que también podía ser alguien del mismo rango, o incluso de rango inferior a quien sufría el hostigamiento.

La Ley N° 29430, intentó corregir esta situación modificando el artículo 4 de la Ley[36], incorporando el llamado **hostigamiento sexual ambiental,** en el que la característica

[36] **Ley N° 29430, Ley que modifica la Ley N° 27942**
"Artículo 1.- Del objeto de la Ley
La presente Ley tiene el objeto de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación. Igualmente, cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo."

"Artículo 4.- De los conceptos
4.1 El hostigamiento sexual típico o chantaje sexual consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales.

4.2 El hostigamiento sexual ambiental consiste en la conducta física o verbal reiterada de carácter sexual o sexista de una o más personas hacia otras con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad."

31

principal es que no se requiere que entre hostigador y víctima exista una relación de jerarquía, y además la consecuencia de este tipo de hostigamiento es directamente sobre el clima en el que se desenvuelve la relación, la cual se torna intimidante, humillante u hostil, de allí el nombre de ambiental.

La presente propuesta normativa plantea una definición integral que abarque todas las formas de hostigamiento sexual, pues los elementos que lo constituyen son los mismos: una conducta de carácter sexual o sexista no deseada por la víctima que vulnera su dignidad y derechos. La jerarquía o los efectos en la relación laboral, docente o formativa no son los que determinan el hostigamiento.

En ese sentido, la propuesta parte definiendo el hostigamiento sexual como una forma de violencia, para luego centrarse en las características que la identifican, por llevarse a cabo en el marco de una relación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole.

El contexto en el que se plantea esta modificación es particularmente importante, pues los niveles de violencia contra las mujeres que estamos viviendo en el país han obligado a una reacción del Estado y se han planteado una serie de medidas para enfrentar la violencia hacia las mujeres, una de las cuales ha sido justamente, la delegación de facultades al ejecutivo para legislar, entre otras en materias, en la "prevención y protección de personas en situación de violencia y vulnerabilidad"

La definición que se propone se centra en las características mismas del hostigamiento y no en sus consecuencias que pueden generarse. Debe considerarse que todo tipo de hostigamiento sexual puede generar un ambiente hostil, intimidatorio o humillante, o puede afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole; por lo que ello no puede considerarse sólo consecuencia de una forma de hostigamiento y no de la otra.

Otro elemento a considerar para esta definición es que la jerarquía o la autoridad no son las únicas formas en las que se puede ejercer poder frente a otra persona. Es importante tomar en cuenta que a la desigualdad de poder que caracteriza una relación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole, pueden superponerse desigualdades estructurales, como la que existe entre mujeres y hombres. No es casual que las víctimas de hostigamiento sexual sean en su mayoría mujeres.

Otro argumento considerado para optar por una definición centrada en el hostigamiento y no en sus consecuencias ha sido el desarrollo jurisprudencial sobre el tema. En efecto, el precedente vinculante recaído en la Casación N° 3804 Del Santa señaló que el hostigamiento sexual debía interpretarse de la siguiente manera:

> "[...] constituye hostigamiento sexual dentro de las relaciones laborales o de dependencia en la Administración Pública, toda conducta de naturaleza sexual o referida al tema sexual, así como cualquier otro comportamiento que tenga connotación sexual que afecte la dignidad de la persona, que sea no deseado o rechazado por el servidor o funcionario públicos, personal militar o policial, y/o cualquier otra persona que presta servicios al Estado." [37]

Debe tenerse en cuenta que esta sentencia se emitió cuando el artículo 4 de la Ley N° 27942 no había sido modificado, por lo que la Corte Suprema se pronunció sobre la

[37] Corte Suprema De Justicia De La República. Sala De Derecho Constitucional y Social Transitoria. Casación 3804-2010 Del Santa. Enero 2013.

32

definición original, es decir, aquella que sólo consideraba el chantaje sexual, planteando una interpretación que no lo restringía a la existencia de relaciones jerárquicas.

La presente propuesta normativa también se refiere a dos elementos que se han exigido para que se configure el hostigamiento sexual, uno que depende de la víctima: el rechazo, y el otro del hostigador: la reiteración. La propuesta deja en claro que ninguno de los dos es necesario para configurar el hostigamiento sexual. Esta aclaración concuerda con la definición de hostigamiento como una forma de violencia, pues no se puede exigir a una víctima de violencia la contundencia en el rechazo y tampoco se puede negar que un solo acto de violencia es suficiente para causar un daño. Con respecto al rechazo es importante señalar que jurisprudencialmente se había definido que no se requiere que sea explícito, así el mismo precedente que desarrolló el concepto de hostigamiento sexual señala:

> "[...] el rechazo también puede ser de carácter indirecto cuando la víctima rechaza al acosador con respuestas evasivas, dilatorias u otra clase de actitudes de cualquier naturaleza que demuestren su disconformidad con las proposiciones del acosador"[38].

En cuanto a la reiteración en la conducta, seguir exigiendo dicho elemento para la configuración del hostigamiento significaría afirmar que para que exista violencia en forma de hostigamiento es necesario que la víctima soporte más de una vez esa violencia y ello es inadmisible y genera situaciones de re-victimización.

5.2 Sobre los elementos y manifestaciones del hostigamiento sexual

El artículo 5 de la Ley N° 27942, indica que existen tres elementos constitutivos para poder configurar una situación de hostigamiento sexual. Sin embargo, se ha optado por derogar este artículo y tomar el concepto propuesto por el artículo 4° como único referente para la constitución del hostigamiento sexual.

La propuesta considera que es suficiente la definición general para poder comprender el hostigamiento sexual. De esta definición se derivan los elementos esenciales que existen para comprender el problema del acoso sexual y, eventualmente, sancionarlo ante un procedimiento de investigación penal o administrativo.

En ese sentido, los elementos constitutivos actuales devienen en ineficaces, pues no resultan lo suficientemente protectores al no abarcar las diferentes situaciones de hostigamiento sexual que pueden darse. Así, el artículo 5 de la Ley N° 27942 establece lo siguiente:

> "Artículo 5.- De los elementos constitutivos del hostigamiento sexual
> Para que se configure el hostigamiento sexual, debe presentarse alguno de los elementos constitutivos siguientes:
>
> a) El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual es la condición a través de la cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole.
> b) El rechazo a los actos de hostigamiento sexual genera que se tomen decisiones que afectan a la víctima en cuanto a su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole de la víctima.

[38] Ibídem.

33

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

En relación a ello, tanto el primer como el tercer elemento constitutivo, resultan ineficientes debido a que ambos son complicados de probar. Esto se debe a que existen diversas situaciones donde resulta muy difícil demostrar el sometimiento a una situación de hostigamiento o probar la conducta del hostigador u hostigadora, ya que ello está sujeto a la discrecionalidad de la persona que juzga o investiga esta situación.

Del mismo modo, en cuanto a la conducta de la persona que está hostigando, la misma puede variar desde una conducta explícita hasta una mucho más sutil, la cual requerirá de diversos elementos que podrían perjudicar una eventual investigación y, finalmente, podría quedar en situaciones de impunidad.

Con relación al segundo elemento, el rechazo a los actos de hostigamiento sexual se considera que este elemento resulta perjudicial para la víctima, debido a que el rechazo no tiene que ser expreso o, en muchos casos, puede ser muy difícil de identificar debido a la situación de sometimiento en la cual la persona se encuentra.

En cuanto a las manifestaciones del hostigamiento sexual, consignadas en el artículo 6, se ha decidido incorporar un literal adicional que convierta la lista propuesta de manifestaciones, en una no taxativa. De este modo, se responde a la realidad del hostigamiento sexual debido a que sus expresiones pueden ser muy diversas.

Asimismo, se propone modificar el primer párrafo del artículo 6 con el objeto de agregar la expresión "**entre otras**", dejando en claro que la lista propuesta por el artículo no es una de carácter cerrado.

Ambas medidas contribuyen a aclarar que dicho artículo solo brinda ejemplos de situaciones de hostigamiento sexual, mas no implica que se da una lista limitativa de los diversos casos que se pudieran presentar.

5.3 Consecuencias ante el hostigamiento sexual en el trabajo

Una de las medidas propuestas consiste en modificar el artículo 8 de la Ley, el cual regula las consecuencias jurídicas del hostigamiento sexual en el trabajo. Al respecto, la redacción actual del referido artículo dispone que cuando la persona que hostiliza sexualmente es "el empleador, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado, director o accionista", la víctima de hostigamiento puede optar por solicitar judicialmente las siguientes pretensiones:

(i) El cese del acto de hostilidad; o,
(ii) El pago de una indemnización por despido arbitrario, dando por concluido el vínculo laboral.

Por su parte, el segundo párrafo del artículo en cuestión dispone que "Si el hostigador es un trabajador del régimen laboral privado, puede ser sancionado, según la gravedad de los hechos, con amonestación, suspensión o despido".

Como se podrá apreciar, este artículo regula consecuencias diferentes, dependiendo de la categoría del sujeto que hostiliza sexualmente. En caso sea un representante del empleador, personal de dirección, de confianza, accionista, etc. (es decir, alguien que ostente un cargo alto en la estructura jerárquica o sea parte de la alta dirección de la

organización), la víctima tiene la posibilidad de accionar judicialmente para lograr o el cese de la hostilidad o el pago de una indemnización, dando por terminado su contrato.

Estas posibilidades asimilan la reparación del hostigamiento sexual a las medidas reparadoras de la categoría general de actos de hostilidad regulada en el 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 (en adelante, LPCL).

Asimismo, en caso la persona que hostiliza sexualmente sea un trabajador del régimen laboral privado, este podrá ser sancionado con una amonestación, la suspensión del vínculo o el despido.

Nótese que para este segundo supuesto (trabajador en general del régimen laboral privado) la norma no ha dispuesto específicamente que la víctima pueda accionar judicialmente los remedios regulados en el primer párrafo. De esta manera, podría entenderse que cuando el trabajador que hostiliza sexualmente no encaje en la categoría del personal señalado en el primer párrafo del artículo 8 de la Ley, la víctima no contará con los remedios señalados en dicho articulado, correspondiendo solamente la aplicación de una sanción al trabajador que hostilizó.

Esta regulación se sustentaría en el hecho de que la norma asume que cuando el hostigador es alguien que ostente una categoría del más alto rango (socio, accionista, titular, etc.) o actúe como representante del empleador (dirección, eventualmente personal de confianza) el acto mismo de hostigamiento sexual es imputable directamente al empleador como entidad, asumiendo su **responsabilidad directa** por la conducta lesiva.

Es por ello que su sola comisión habilita la posibilidad de demandar judicialmente contra el empleador el cese del acto de hostilidad o la indemnización por despido arbitrario, para lo cual se requiere que se dé por terminado el contrato de trabajo.

Siguiendo esa lógica, en los supuestos en los que la persona que hostiliza sexualmente no encaje en alguna de las categorías presentadas en el primer párrafo del artículo 8° de la Ley, no sería posible imputar la responsabilidad directa del empleador, impidiendo que la víctima demande directamente al empleador solicitando alguna de las dos medidas judiciales señaladas en dicho artículo.

Teniendo en cuenta dicho marco, se propone las siguientes modificaciones, de cara a garantizar protección eficaz para las víctimas de hostigamiento sexual en el trabajo:

a. <u>Incluir la posibilidad de que, independientemente de la categoría del hostigador, la víctima de hostigamiento sexual pueda demandar el cese del acto de hostilidad o la indemnización por despido arbitrario, si el empleador omite iniciar la investigación del caso de hostigamiento sexual o adoptar las medidas de protección, prevención y sanción correspondientes.</u>

   Esta modificación se propone con el objeto de garantizar que el empleador cumpla con tomar las *medidas* de prevención y sanción dispuestas en la Ley y sus normas reglamentarias.

   De esta manera, si es que el empleador toma conocimiento de un caso de hostigamiento sexual y omite iniciar las investigaciones correspondientes dentro del plazo regulado, no toma ninguna medida de protección o prevención (como

35

rotación de la víctima o el supuesto agresor) o, al final, no adopta ninguna sanción contra el hostigador, perpetuando la situación de hostigamiento sexual, será posible demandar al empleador ante la omisión en aplicar las medidas legalmente previstas para tutelar a la víctima de hostigamiento sexual.

Así se logra establecer incentivos adecuados para que los empleadores cumplan con atender a las víctimas de hostigamiento sexual, independientemente de la categoría del hostigador (este podría ser, por ejemplo, un trabajador sin cargo de dirección o confianza).

Cabe resaltar que esta visión de la responsabilidad del empleador es compatible con las infracciones administrativas que actualmente se regula en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

Según dicho cuerpo normativo, el empleador ha incurrido en una falta administrativa cuando: (i) hostiga sexualmente de manera directa a un trabajador o trabajadora o (ii) cuando omite adoptar las medidas de prevención y sanción para que el acto de hostigamiento sexual cese.

b. Especificar que la víctima tiene a salvo el derecho de demandar los daños y perjuicios sufridos producto del acto de hostigamiento sexual y que las vías señaladas no enervan la posibilidad de que la víctima pueda recurrir a la Autoridad Inspectiva de Trabajo competente:

Es oportuno aclarar que las medidas previstas en el artículo 8° de la Ley no enervan, ni impiden que la víctima de hostigamiento sexual solicite judicialmente la reparación de los daños y perjuicios sufridos por el acto lesivo, debiéndose tratar de acuerdo a las reglas de competencia dispuestas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, así como tampoco impide que se recurra ante la Autoridad Inspectiva de Trabajo competente.

c. Nulidad del despido o no renovación basados en la presentación de una queja de hostigamiento sexual o haber presentado una demanda, denuncia por dichos motivos o participar en tales procedimientos como testigo:

Finalmente, se propone especificar que es nulo el despido o la no renovación del contrato de trabajo a plazo determinado por razones vinculadas a la presentación de una queja de hostigamiento sexual, haber presentado una demanda, denuncia o reclamo por dichos motivos o participar en tales procedimientos como testigo en favor de la víctima.

En ese sentido, los actos de represalia contra el trabajador o trabajadora por la sola denuncia del acto de hostigamiento quedan proscritos por el ordenamiento, salvaguardando de esta manera el derecho de la víctima de hostigamiento sexual a denunciar los casos que han sufrido. Esta medida es totalmente compatible con lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley N° 30364, que establece que las víctimas de violencia no pueden ser despedidas por causas relacionadas con dichos actos.

Adicionalmente, el último supuesto regulado en la norma propuesta: haber participado en los procedimientos de queja, demanda, denuncia o reclamación de hostigamiento sexual, protege a los trabajadores que han cooperado con la víctima de hostigamiento brindando testimonios que ratifican los hechos denunciados, ante posibles represalias por su colaboración.

De esta manera, se logra un escenario de protección integral para que las víctimas de hostigamiento, así como los trabajadores o trabajadoras que puedan ayudar a constatar los actos denunciados sientan la seguridad suficiente de comunicar tales hechos de violencia.

Finalmente, es importante recordar que las protecciones señaladas en la norma propuesta no enervan la facultad del empleador de despedir siempre que medie una causa justa vinculada con la capacidad o conducta del trabajador, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 22 de la LPCL.

Finalmente, debe tenerse en cuenta que para aclarar la diferencia entre las normas dirigidas a los trabajadores del sector público y las del sector privado, se propone la modificación de la denominación del Capítulo I del Título II de la Ley, de modo que haga alusión a "los regímenes laborales en el sector privado", diferenciándose así del Capítulo II del mismo Título.

5.4 Medidas dirigidas al sector público

En este punto, se propone modificar los artículos 12, 13 y 16 de la Ley. Con relación a la modificación del artículo 12 de la Ley, se plantea que dicha disposición aluda no a las faltas reguladas en el Decreto Legislativo N° 276, sino a las de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 (en adelante, LSC), de modo que exista una coherencia normativa entre los instrumentos que regulan la función pública.

Asimismo, se añade un párrafo en dicho artículo con el fin de especificar que la nulidad del despido o la no renovación basada en represalias contra denuncias de hostigamiento sexual (artículo 8.4 de la propuesta normativa) también sea aplicable al sector público.

Por otro lado, el artículo 13 de la Ley regula actualmente la atención de casos de hostigamiento sexual en el sector público, a través del procedimiento administrativo disciplinario (PAD) regulado en ese momento por el Decreto Legislativo N° 276.

Al respecto, se propone especificar que el PAD aplicable es el regulado por la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 (en adelante, LSC), dado que este es el que actualmente rige para todas las relaciones laborales dentro del sector público.

Ahora bien, atendiendo a la naturaleza propia de los procedimientos de hostigamiento sexual, es posible que los plazos previstos para el PAD general sean excesivos y hasta lesivos para las víctimas que sufrieron dichos actos.

Por lo tanto, se propone que la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR adapte los plazos del procedimiento administrativo disciplinario de modo que la medida de protección hacia la víctima de hostigamiento sea adoptada en el plazo de tres (3) días hábiles como máximo desde conocido el hecho. Asimismo, se disponen plazos máximos de actuación de la Secretaría Técnica del PAD, así como del mismo PAD (que no podrá extenderse más de 30 días naturales, salvo situaciones excepcionales en las que se plantea una prórroga de 15 días naturales como máximo).

Con esta medida, sin alterar las estructuras previstas para los PAD en general, se propone acortar los plazos con el fin de atender de manera urgente a las víctimas de hostigamiento sexual.

Finalmente, con relación a lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley, se propone especificar que, "*En tanto no contravengan las disposiciones del presente capítulo, son*

37

de aplicación supletoria a los funcionarios o servidores públicos, las normas contenidas en el Capítulo I del Título II de la presente Ley". De esta manera, ya no se hace alusión solamente a las relaciones reguladas por el Decreto Legislativo N° 276, sino de forma genérica a todo tipo de servidor público.

5.5 Relaciones no reguladas por el Derecho Laboral

En este punto se propone modificar el artículo 22 de la Ley, el cual establece que "Si el acto de hostigamiento sexual se presenta en una relación no regulada por el Derecho Laboral, la víctima tiene el derecho al pago de una indemnización por el daño sufrido, la cual se tramita en la vía civil en proceso sumarísimo".

Al respecto, se plantea añadir que dicha consecuencia sea aplicable, excepto para los casos de los beneficiarios de modalidades formativas, donde el empleador deberá ceñirse a las medidas dispuestas para los regímenes laborales aplicables y el proceso se tramitará bajo la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Asimismo, se aclara que el empleador de la persona que hostiliza sexualmente, en cuyo centro o marco laboral se haya producido el acto de hostigamiento, debe adoptar las medidas de sanción correspondientes.

De esta manera, si la víctima es un cliente del empleador, un beneficiario de modalidad formativa, o un trabajador o trabajadora independiente que presta servicios para el empleador, éste debe tomar las medidas de sanción necesarias para reprimir el acto de hostigamiento.

5.6 Necesidad de un nuevo Reglamento

Como parte de las obligaciones derivadas de la emisión del presente Decreto Legislativo, resulta necesaria la modificación integral del Reglamento de la Ley actual. En ese sentido, se debe tomar en cuenta que la Ley Nº 27942 y su Reglamento fueron emitidos en el 2003, sin embargo, en el 2009, la Ley fue modificada sin que se modificara adicionalmente el Reglamento en función de los cambios realizados a la Ley.

Esta situación generó un desfase que hasta la fecha no ha sido atendido. Asimismo, las modificaciones propuestas en este documento generan, con mayor necesidad, la modificación integral del Reglamento de la Ley actual. Por tal razón, se plantea como Primera Disposición Complementaria Final se encargue al Poder Ejecutivo la emisión de un nuevo Reglamento en el plazo de 60 días contados desde la vigencia del Decreto Legislativo.

5.7 Modificación del artículo 85 de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil

Por otro lado, se propone la modificación del artículo 85 de la LSC, con el objeto de que la falta disciplinaria por hostigamiento sexual no solo proceda cuando se está frente a víctimas que son servidores públicos.

Actualmente, dicho artículo señala que se sanciona el hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública.

Con dicha redacción, no entrarían los supuestos de servidores civiles que hostilizan sexualmente a beneficiarios de modalidades formativas (practicantes), prestadores de

servicios (consultores) o a usuarios de los servicios de la entidad pública que se han visto sometidos ante actos de hostigamiento sexual.

Atendiendo a dicho vacío, se propone modificar el referido artículo, con el fin de que comprenda los escenarios descritos anteriormente.

VII. ANALISIS COSTO-BENEFICIO

El proyecto transmitirá un mensaje claro sobre la prioridad del Estado de sancionar adecuadamente los actos de violencia que afectan mayoritariamente a las mujeres, en el marco del *Ius Imperium y Ius Puniendi,* atribuciones que facultan al Estado para regular las conductas consideradas delitos y sancionarlas de acuerdo al valor del bien jurídico vulnerado.

De aprobarse este proyecto, se establecerá la tipificación como delitos, de aquellas conductas que atentan contra la libertad personal y la libertad sexual de los ciudadanos, especialmente de las ciudadanas. La incorporación del delito de acoso en el artículo 151-A como delito contra la libertad personal, la difusión de imágenes, materiales audiovisuales y audios de contenido sexual en los que aparece o participa la víctima (154-B) y, los delitos de acoso sexual (176-B) y chantaje sexual, permitirán cubrir los vacíos legales que actualmente desprotegen a las víctimas y dejan impunes algunas conductas.

Para su efectiva implementación, se requerirán acciones de difusión y capacitación para el patrocinio especializado. Tienen directa participación en esta labor el Poder Judicial, Ministerio Público, Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, así como el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; en su calidad de órganos de persecución del delito y administración de justicia, y las otras instituciones por tener un sistema nacional de defensa pública y de patrocinio especializado para víctimas, así como el MTPE, en su calidad de ente rector de las políticas públicas vinculadas al cumplimiento de los derechos laborales, respectivamente.

Así también, se requiere la gestión del conocimiento que pueda analizar la norma, comentarla, interpretarla y a partir de ella, articularla con los estándares de protección internacional de los derechos humanos y el acceso a la justicia.

La aplicación de la propuesta no genera costos adicionales al tesoro público.

VIII. ANÁLISIS DE IMPACTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACION NACIONAL

La propuesta incorpora los artículos 151-A, 154-B, 176-B y 176-C al Código Penal, para penalizar los actos de acoso; difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual; acoso sexual y chantaje sexual, respectivamente, contribuyendo así a que la legislación nacional se adecúe a los estándares de protección internacional en materia de derechos humanos, específicamente de la población más vulnerable frente a este tipo violencia, esto es las mujeres, tal como lo han hecho diversos países citados en los apartados anteriores.

Asimismo, se realizan modificaciones a la Ley Nº 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, específicamente, en los artículos 4, 6, 8, 12, 13, 16 y 22, para reformular el concepto de hostigamiento sexual; los elementos y manifestaciones del hostigamiento sexual; las consecuencias frente al hostigamiento sexual en el

39

trabajo; las medidas dirigidas al sector público; y, las relaciones no reguladas por el derecho laboral, respectivamente.

Por otro lado, se modifica la denominación del Capítulo I del Título II de la misma ley, a fin de aclarar la diferencia entre las normas dirigidas a los trabajadores del sector público y las del sector privado, precisándose que este capítulo está referido a los regímenes laborales en el sector privado.

Finalmente, se modifica el artículo 85 de la Ley Nº 30057, con el objeto de que la falta disciplinaria por hostigamiento sexual no solo proceda cuando se está frente a víctimas que son servidores públicos, sino también cuando las víctimas son beneficiarios de modalidades formativas (practicantes), prestadores de servicios (consultores) o usuarios de los servicios de la entidad pública.

El Peruano
Firmado Digitalmente por:
EDITORA PERU
Fecha: 12/09/2018 04:27:56

Los mecanismos o dispositivos para el uso de la firma digital se establecen en el reglamento del presente Decreto Legislativo, el que se ajusta a lo previsto en la Ley Nº 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo Nº 052-2008-PCM y sus modificatorias.

Tercera. Financiamiento
La implementación del presente Decreto Legislativo se financia con cargo al presupuesto institucional de la SUNARP, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

Cuarta. Asignación del número de RUC en la inscripción de las SACS
Autorícese la asignación del número de RUC de la SUNAT con la inscripción de la constitución de las SACS en el Registro de Personas Jurídicas de SUNARP.

Quinta. Vigencia
A partir del día hábil siguiente de la entrada en operación del SID-SUNARP para tramitar la constitución de SACS, son aplicables y exigibles las disposiciones del presente Decreto Legislativo y su reglamento.

Sexta.- Lineamientos en materia de Gobierno Digital
La adopción e implementación de tecnologías digitales, Identidad Digital, Servicio Digital, Datos, Seguridad Digital y Arquitectura Digital, uso de datos georreferenciados, portales de uso ciudadano e interoperabilidad entre entidades de la administración pública, entre otros, se realiza en coordinación y siguiendo los lineamientos que emita la Secretaría de Gobierno Digital de la Presidencia del Consejo de Ministros, y en el marco de la Ley Nº 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales y su Reglamento.

Séptima.- Aplicación supletoria de la LGS a la SACS
El régimen SACS creado por el presente Decreto Legislativo se rige supletoriamente por las disposiciones generales de la LGS así como por las específicas que regulan a la Sociedad Anónima Cerrada del mismo cuerpo legal.

POR TANTO

Mando que se publique y cumpla, dando cuenta al Congreso de la República.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los once días del mes de setiembre del año dos mil dieciocho.

MARTÍN ALBERTO VIZCARRA CORNEJO
Presidente de la República

CÉSAR VILLANUEVA ARÉVALO
Presidente del Consejo de Ministros

VICENTE ANTONIO ZEBALLOS SALINAS
Ministro de Justicia y Derechos Humanos

RAÚL PÉREZ-REYES ESPEJO
Ministro de la Producción

CARLOS OLIVA NEYRA
Ministro de Economía y Finanzas

1690482-2

DECRETO LEGISLATIVO 1410

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

Que, mediante Ley N° 30823, el Congreso de la República ha delegado en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar en materia de gestión económica y competitividad, de integridad y lucha contra la corrupción, de prevención y protección de personas en situación de violencia y vulnerabilidad y de modernización de la gestión del Estado, por un plazo de sesenta (60) días calendario;

Que, el literal b) del numeral 4 del artículo 2 del citado dispositivo legal, establece la facultad de legislar para fortalecer el marco jurídico para la prevención y protección de violencia contra la mujer y grupo familiar, así como de víctimas de casos de acoso, acoso en espacios públicos, tentativa de feminicidio, feminicidio, violación sexual y violación sexual de menores de edad y para la sanción efectiva ante la comisión de dichos delitos;

Que, resulta necesario realizar modificaciones al Código Penal para incorporar tipos penales que sancionen los actos de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual; a fin de garantizar una lucha eficaz contra las diversas modalidades de violencia, que afectan principalmente a las mujeres a lo largo de todo su ciclo de vida;

Que, asimismo, es pertinente efectuar modificaciones a la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, para brindar una protección integral a las víctimas, de modo que el concepto de hostigamiento, los plazos de investigación y formas de protección garanticen que esta práctica sea disuadida en los centros de trabajo, educativos y, en general, en los espacios donde el hostigamiento puede presentarse producto del ejercicio de relaciones de poder que afectan principalmente a las mujeres;

De conformidad con lo establecido en el literal b) del numeral 4 del artículo 2 de la Ley N° 30823, Ley que delega en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar en materia de gestión económica y competitividad, de integridad y lucha contra la corrupción, de prevención y protección de personas en situación de violencia y vulnerabilidad y de modernización de la gestión del Estado, y el artículo 104 de la Constitución Política del Perú;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros; y,

Con cargo a dar cuenta al Congreso de la República;

Ha dado el Decreto Legislativo siguiente:

DECRETO LEGISLATIVO QUE INCORPORA EL DELITO DE ACOSO, ACOSO SEXUAL, CHANTAJE SEXUAL Y DIFUSIÓN DE IMÁGENES, MATERIALES AUDIOVISUALES O AUDIOS CON CONTENIDO SEXUAL AL CÓDIGO PENAL, Y MODIFICA EL PROCEDIMIENTO DE SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 1. Objeto
El presente Decreto Legislativo tiene por objeto:

1. Sancionar los actos de acoso, en todas sus modalidades, incluidos el acoso sexual y chantaje sexual; así como la difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual, a fin de garantizar una lucha eficaz contra las diversas modalidades de violencia que afectan principalmente a las mujeres a lo largo de todo su ciclo de vida.
2. Modificar la Ley Nº 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, para precisar el concepto de hostigamiento sexual y optimizar el procedimiento de sanción de este tipo de actos.

Artículo 2. Incorporación de los artículos 151-A, 154-B, 176-B y 176-C al Código Penal
Incorpórense los artículos 151-A, 154-B, 176-B y 176-C al Código Penal, en los siguientes términos:

"Artículo 151-A.- Acoso
El que, de forma reiterada, continua o habitual, y por cualquier medio, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona sin su consentimiento, de modo que pueda alterar el normal

41

desarrollo de su vida cotidiana, será reprimido con pena privativa de la libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años, inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 10 y 11 del artículo 36, y con sesenta a ciento ochenta días-multa.

La misma pena se aplica al que, por cualquier medio, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona sin su consentimiento, de modo que altere el normal desarrollo de su vida cotidiana, aun cuando la conducta no hubiera sido reiterada, continua o habitual.

Igual pena se aplica a quien realiza las mismas conductas valiéndose del uso de cualquier tecnología de la información o de la comunicación.

La pena privativa de la libertad será no menor de cuatro ni mayor de siete años, inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 10 y 11 del artículo 36, y de doscientos ochenta a trescientos sesenta y cinco días-multa, si concurre alguna de las circunstancias agravantes:

1. La víctima es menor de edad, es persona adulta mayor, se encuentra en estado de gestación o es persona con discapacidad.
2. La víctima y el agente tienen o han tenido una relación de pareja, son o han sido convivientes o cónyuges, tienen vínculo parental consanguíneo o por afinidad.
3. La víctima habita en el mismo domicilio que el agente o comparten espacios comunes de una misma propiedad.
4. La víctima se encuentre en condición de dependencia o subordinación con respecto al agente.
5. La conducta se lleva a cabo en el marco de una relación laboral, educativa o formativa de la víctima."

"Artículo 154-B.- Difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual

El que, sin autorización, difunde, revela, publica, cede o comercializa imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual de cualquier persona, que obtuvo con su anuencia, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de cinco años y con treinta a ciento veinte días-multa.

La pena privativa de libertad será no menor de tres ni mayor de seis años y de ciento ochenta a trescientos sesenta y cinco días-multa, cuando concurra cualquiera de las siguientes circunstancias:

1. Cuando la víctima mantenga o haya mantenido una relación de pareja con el agente, son o han sido convivientes o cónyuges.
2. Cuando para materializar el hecho utilice redes sociales o cualquier otro medio que genere una difusión masiva."

"Artículo 176-B.- Acoso sexual

El que, de cualquier forma, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona, sin el consentimiento de esta, para llevar a cabo actos de connotación sexual, será reprimido con pena privativa de la libertad no menor de tres ni mayor de cinco años e inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 5, 9, 10 y 11 del artículo 36.

Igual pena se aplica a quien realiza la misma conducta valiéndose del uso de cualquier tecnología de la información o de la comunicación.

La pena privativa de la libertad será no menor de cuatro ni mayor de ocho años e inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 5, 9, 10 y 11 del artículo 36, si concurre alguna de las circunstancias agravantes:

1. La víctima es persona adulta mayor, se encuentra en estado de gestación o es persona con discapacidad.
2. La víctima y el agente tienen o han tenido una relación de pareja, son o han sido convivientes o cónyuges, tienen vínculo parental hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.
3. La víctima habita en el mismo domicilio que el agente o comparten espacios comunes de una misma propiedad.
4. La víctima se encuentra en condición de dependencia o subordinación con respecto al agente.
5. La conducta se lleva a cabo en el marco de una relación laboral, educativa o formativa de la víctima.
6. La víctima tiene entre catorce y menos de dieciocho años."

"Artículo 176-C.- Chantaje sexual

El que amenaza o intimida a una persona, por cualquier medio, incluyendo el uso de tecnologías de la información o comunicación, para obtener de ella una conducta o acto de connotación sexual, será reprimido con pena privativa de la libertad no menor de dos ni mayor de cuatro años e inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 5, 9, 10 y 11 del artículo 36.

La pena privativa de libertad será no menor de tres ni mayor de cinco años e inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 5, 9, 10 y 11 del artículo 36, si para la ejecución del delito el agente amenaza a la víctima con la difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual en los que esta aparece o participa."

Artículo 3. Financiamiento

La aplicación del presente Decreto Legislativo se financia con cargo al presupuesto institucional de los pliegos involucrados, sin demandar recursos adicionales al Tesoro público.

Artículo 4. Refrendo

El presente Decreto Legislativo es refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, el Ministro de Justicia y Derechos Humanos, el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo y la Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

Única. Reglamentación de la Ley N° 27942

El Poder Ejecutivo, en un plazo no mayor a sesenta (60) días contados a partir de la vigencia del presente Decreto Legislativo, mediante decreto supremo, aprueba un nuevo Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, en atención a las modificaciones efectuadas en la Primera Disposición Complementaria Modificatoria del presente Decreto Legislativo y otras modificaciones.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICATORIAS

Primera. Modificación de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

Modifícanse los artículos 4, 6, 8, 12, 13, 16 y 22, así como la denominación del Capítulo I del Título II de la Ley Nº 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, los cuales quedan redactados de la siguiente manera:

"Artículo 4.- Concepto de hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole.

En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta."

"Artículo 6.- De las manifestaciones del hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual puede manifestarse, entre otras, a través de las siguientes conductas:

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

42

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

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

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

e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.

f) Otras conductas que encajen en el concepto regulado en el artículo 4 de la presente Ley."

"Artículo 8.- De las consecuencias del hostigamiento sexual

8.1 Si el hostigador es el empleador, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado, director o accionista, la víctima 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. En este supuesto, no es exigible la comunicación al empleador por cese de hostilidad señalado en el artículo 30 de la misma norma. Asimismo, la víctima tiene a salvo el derecho de demandar los daños y perjuicios sufridos producto del acto de hostigamiento sexual. Las vías señaladas anteriormente no enervan la posibilidad de que la víctima pueda recurrir a la Autoridad Inspectiva de Trabajo competente.

8.2 Independientemente de la categoría o cargo del hostigador, si el empleador o instancia competente omite iniciar la investigación del caso de hostigamiento sexual o adoptar las medidas de protección, prevención y sanción correspondientes, la víctima también puede optar por los remedios señalados en el primer párrafo del presente artículo.

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

8.4 Es nulo el despido o la no renovación del contrato de trabajo a plazo determinado por razones vinculadas a la presentación de una queja de hostigamiento sexual en el trabajo, la interposición de una demanda, denuncia o reclamación por dichos motivos o por la participación en este tipo de procedimientos como testigo en favor de la víctima."

"Artículo 12.- De la sanción a los funcionarios y servidores públicos

12.1 Los funcionarios y servidores públicos sujetos al régimen laboral público, que hayan incurrido en actos de hostigamiento sexual serán sancionados, según la gravedad, conforme al literal k) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

12.2 Sin perjuicio de la aplicación 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.

12.3 Lo dispuesto en el numeral 8.4 del artículo 8 es de aplicación a los funcionarios y servidores públicos, con las particularidades del régimen laboral público. El Reglamento dispone las reglas especiales para su aplicación."

"Artículo 13.- Del procedimiento administrativo disciplinario

13.1 La determinación de la responsabilidad administrativa del funcionario o servidor público que realiza actos de hostigamiento sexual, se tramita conforme al procedimiento administrativo disciplinario previsto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, independientemente del régimen laboral en el que se encuentre, salvo el caso de los servidores pertenecientes a carreras especiales, a los cuales resultará de aplicación el procedimiento administrativo disciplinario regulado por sus regímenes especiales.

13.2 La Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, dicta la medida de protección correspondiente hacia la víctima de hostigamiento en el plazo de tres (3) días hábiles como máximo, desde conocido el hecho. Asimismo, remite el caso a la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario dentro de las 24 horas de conocido el hecho.

En caso la Secretaría Técnica tome directamente conocimiento del hecho, debe informar inmediatamente a la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, para que adopte las medidas de protección.

13.3 La Secretaría Técnica emite el informe de pre calificación en un plazo no mayor a quince (15) días calendario desde que toma conocimiento del hecho, bajo responsabilidad.

El procedimiento administrativo disciplinario no podrá extenderse por un plazo mayor de treinta (30) días calendario. Excepcionalmente y atendiendo a la complejidad del caso, el procedimiento disciplinario puede extenderse por un plazo adicional de quince (15) días calendario.

El incumplimiento de los plazos indicados en el párrafo precedente, implica responsabilidad administrativa pero no la caducidad del procedimiento.

13.4 El Reglamento de la ley dispone las medidas de protección aplicables a las víctimas del hostigamiento sexual en el régimen laboral público.

13.5 En el caso de los regímenes especiales, los procedimientos de investigación y sanción del hostigamiento sexual laboral se adaptan a los plazos señalados en los numerales 13.2 y 13.3 del artículo 13 de la presente ley.

"Artículo 16.- De la aplicación supletoria de las normas aplicables a los regímenes laborales en el sector privado

En tanto no contravengan las disposiciones del presente capítulo, son de aplicación supletoria a los funcionarios o servidores públicos, las normas contenidas en el Capítulo I del Título II de la presente Ley."

"Artículo 22.- De la sanción en las relaciones no reguladas por el derecho laboral

22.1 Si el acto de hostigamiento sexual se presenta en una relación no regulada por el Derecho Laboral, la víctima tiene el derecho al pago de una indemnización por el daño sufrido, la cual se tramita en la vía civil en proceso sumarísimo, salvo el caso de los beneficiarios de modalidades formativas, supuesto en el que se tramita bajo la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

22.2 El empleador del hostigador, en cuyo centro o marco laboral se haya producido el acto de hostigamiento, debe adoptar las medidas de sanción correspondientes, las cuales pueden ser las dispuestas en el numeral 8.3 del artículo 8 de la presente Ley."

"TÍTULO II

DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Capítulo I

En los regímenes laborales en el sector privado"

Segunda. Modificación del literal k) del artículo 85 de la Ley N° 30057

Modifícase el literal k) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el cual queda redactado de la siguiente manera:

"Artículo 85.- Faltas de carácter disciplinario

Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

(...)

k) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública, o cuando la víctima sea un beneficiario de modalidad formativa, preste servicios independientes a la entidad pública, sea un usuario de esta o, en general, cuando el hostigamiento se haya dado en el marco o a raíz de la función que desempeña el servidor, independientemente de la categoría de la víctima."

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

Única. Derogación del artículo 5 de la Ley N° 27942
Derógase el artículo 5 de la Ley Nº 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla, dando cuenta al Congreso de la República.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los once días del mes de setiembre del año dos mil dieciocho.

MARTÍN ALBERTO VIZCARRA CORNEJO
Presidente de la República

CÉSAR VILLANUEVA ARÉVALO
Presidente del Consejo de Ministros

VICENTE ANTONIO ZEBALLOS SALINAS
Ministro de Justicia y Derechos Humanos

ANA MARÍA MENDIETA TREFOGLI
Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

CHRISTIAN SÁNCHEZ REYES
Ministro de Trabajo y Promoción Del Empleo

1690482-3

DECRETO LEGISLATIVO Nº 1411

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

Que, el Congreso de la República, mediante Ley N° 30823, ha delegado en el Poder Ejecutivo, por el plazo de sesenta (60) días calendario, la facultad de legislar en materia de prevención y protección de las personas en situación de violencia y vulnerabilidad, con la finalidad de establecer medidas para optimizar los servicios a su favor, incluyendo aquellas personas en situación de pobreza o pobreza extrema, de conformidad con lo establecido en el literal a) del numeral 4 del artículo 2 de la referida Ley;

Que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1098, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, esta entidad diseña, establece, promueve, ejecuta y supervisa políticas públicas a favor de las mujeres y de las poblaciones vulnerables consideradas como grupos de personas que sufren discriminación o situaciones de desprotección: niños, niñas, adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad, desplazados y migrantes internos, con el objeto de garantizar sus derechos, con visión intersectorial;

Que, las Sociedades de Beneficencia son instituciones que brindan asistencia y apoyo a distintos sectores de la población en situación de vulnerabilidad, dando atención en salud, facilitando los entierros, o atendiendo a niños y niñas sin familias y personas en situación de abandono material y moral, creando y administrando hospicios, hospitales y cementerios, acciones que se realizan desde una perspectiva caritativa, solidaria y filantrópica;

Que, mediante Ley N° 29477, Ley que inicia el proceso de consolidación del espectro normativo peruano, fue derogado el Decreto Legislativo N° 356, que regulaba el Consejo Nacional de Beneficencia y Juntas de Participación Social; quedando un vacío legal respecto al funcionamiento homogéneo a nivel nacional de las Sociedades de Beneficencia así sobre los principios, enfoques y criterios que deben primar en la atención de las personas en condición de vulnerabilidad;

Que, resulta necesario aprobar el marco normativo que regule el funcionamiento y las actividades que brindan las Sociedades de Beneficencia, y que permita su fortalecimiento como instituciones orientadas al cierre de brechas de servicios en favor de las personas en situación de vulnerabilidad, de manera complementaria a los servicios que presta el Estado, bajo los enfoques de derechos, género, intercultural e intergeneracional;

De conformidad con lo establecido en el literal a) del numeral 4 del artículo 2 de la Ley N° 30823 y el artículo 104 de la Constitución Política del Perú;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros; y,

Con cargo a dar cuenta al Congreso de la República;

Ha dado el Decreto Legislativo siguiente:

DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA LA NATURALEZA JURÍDICA, FUNCIONES, ESTRUCTURA ORGÁNICA Y OTRAS ACTIVIDADES DE LAS SOCIEDADES DE BENEFICENCIA

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto
El presente Decreto Legislativo tiene como objeto establecer el marco normativo que regula la naturaleza jurídica, el funcionamiento, la estructura orgánica y las actividades de las Sociedades de Beneficencia, con la finalidad de garantizar servicios adecuados a la población en condición de vulnerabilidad en el ámbito donde funcionan, con criterios homogéneos y estándares de calidad.

CAPÍTULO II

FINALIDAD, NATURALEZA Y FUNCIONES GENERALES

Artículo 2.- Finalidad de las Sociedades de Beneficencia
Las Sociedades de Beneficencia tienen por finalidad prestar servicios de protección social de interés público en su ámbito local provincial, a las niñas, niños, adolescentes, mujeres, personas con discapacidad y personas adultas mayores que se encuentren en situación de riesgo o vulnerabilidad, de manera complementaria a los servicios que presta el Estado, bajo los enfoques de derechos, género, intercultural e intergeneracional.

Artículo 3.- Naturaleza jurídica

3.1 Las Sociedades de Beneficencia son personas jurídicas de derecho público interno, de ámbito local provincial. Cuentan con autonomía administrativa, económica y financiera.

3.2 Las Sociedades de Beneficencia son creadas por Ley, previo informe favorable del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y se encuentran bajo su rectoría.

Artículo 4.- Funcionamiento
Las Sociedades de Beneficencia, no se constituyen como entidades públicas, se rigen por lo establecido en la presente norma y para su adecuado control, por las normas de los sistemas administrativos de defensa judicial del Estado y control; así como por las normas que regulan los bienes estatales en lo que respecta a la disposición de bienes inmuebles de las Sociedades de Beneficencia; y

44

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
14 SEP 2018
RECIBIDO
Firma ____ Hora 3:00

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 12 de setiembre de 2018

Congreso de la República
Comisión de Constitución y Reglamento
17 SET. 2018
RECIBIDO
Fecha:..... Hora:.....

OFICIO Nº 240 -2018 -PR

Señor
DANIEL SALAVERRY VILLA
Presidente del Congreso de la República
Presente. -

Tenemos el agrado de dirigirnos a usted señor Presidente del Congreso de la República, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 104° de la Constitución Política, con la finalidad de comunicarle que, al amparo de las facultades legislativas delegadas al Poder Ejecutivo mediante Ley N° 30823, y con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros, se ha promulgado el Decreto Legislativo N° 1410 , Decreto Legislativo que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.

Sin otro particular, hacemos propicia la oportunidad para renovarle los sentimientos de nuestra consideración.

Atentamente,

MARTIN ALBERTO VIZCARRA CORNEJO
Presidente de la República

CÉSAR VILLANUEVA ARÉVALO
Presidente del Consejo de Ministros

195364-ATD

46

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, 17 de Setiembre de 2018

En aplicación de lo dispuesto en el inc. b) del artículo 90° del Reglamento del Congreso de la República: para su estudio PASE el expediente del Decreto Legislativo N° 1410, a la Comisión de Constitución y Reglamento.

JOSÉ ABANTO VALDIVIESO
Oficial Mayor (e)
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

2

46