



POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ABUSO, EXPLOTACIÓN Y ACOSO SEXUAL

Índice

I. Presentación	3
II. Propósito	4
III. Términos y definiciones generales	5
IV. Declaración de principios.....	7
V. Enfoques	10
VI. Sobre el abuso, explotación y acoso sexual.....	12
A. ABUSO SEXUAL	13
B. EXPLOTACIÓN SEXUAL.....	17
C. ACOSO SEXUAL.....	21
VII. Normas de comportamiento	27
VIII. Responsabilidad.....	27
➤ Presentación de la queja y/o denuncia	29
➤ Acción de acompañamiento	35
X. Acuerdo	35
XI. Base Legal.....	36
XII. Fuentes bibliográficas	36
XIV. Anexos.....	39

I. Presentación

El Abuso sexual, la Explotación Sexual y el Acoso sexual son parte de la realidad que afecta a muchas mujeres en el Perú. Estas problemáticas violatorias de derechos humanos generan un gran impacto en sus vidas, muchas veces, repercutiendo en sus proyectos y su desarrollo.

El Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán¹ como organización feminista con 45 años de vida institucional dedicada a la defensa y la promoción de los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género, tiene un compromiso permanente de vigilancia para el cumplimiento y la garantía de los mismos. Esto se plasma en el establecimiento de mecanismos para prevenir y atender estos problemas que atentan -con especial énfasis- contra el derecho a una vida libre de violencia de las mujeres diversas en todas sus etapas de vida, además de las niñas y adolescencias, poblaciones vulnerables que también se ven afectadas de forma diferenciada.

La presente política, acorde a los principios y valores de FT, tiene la finalidad de incorporar medidas para prevenir y atender situaciones de abuso, explotación y acoso sexual. Desde FT nos reafirmamos por fortalecer a la organización como un espacio seguro y coherente con los derechos humanos.

Para ello, la presente política recoge una serie de insumos que permitirá actuar celeremente y diligentemente al personal de FT ante el conocimiento de hechos ocurridos dentro de la institución o fuera de esta. Este último supuesto hace referencia a aquellas personas relacionadas a la organización que hayan sufrido o conozcan casos de abuso, explotación y acoso sexual.

Además, se establece una ruta de atención para la denuncia señalando las sanciones correspondientes. Desde FT se cuenta con un servicio de asesoría legal permanente para orientar y acompañar estos casos ante las autoridades correspondientes en la vía judicial.

FT rechaza toda forma de violencia, la organización tiene cero tolerancia con hechos de abuso, explotación y acoso sexual en cualquiera de sus formas. Como defensoras de derechos humanos, trabajamos en el marco de principios éticos entre los que se encuentran:

¹ En adelante FT.

la defensa de la dignidad, del principio de no discriminación, del interés superior del niño y de la niña y la defensa irrestricta del derecho a una vida libre de violencia².

II. Propósito

FT es una organización dedicada a la defensa, protección y promoción de los derechos humanos de las mujeres. Somos respetuosas de la normativa nacional e internacional como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer “Convención CEDAW” y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”, entre otros instrumentos internacionales.

El abuso, explotación y acoso sexual representan serios obstáculos para las aspiraciones institucionales de una sociedad igualitaria y democrática. Impiden la participación en igualdad de condiciones a las mujeres, siendo estas las principales afectadas por estos delitos.

FT fomenta un ambiente de trabajo saludable y busca ser un espacio seguro para todas las personas. El personal de la organización debe responder a los valores y principios recogidos en la presente política y en el Código de Conducta/Ética Institucional, por lo que deben mantener un comportamiento respetuoso de los derechos humanos, rechazando toda forma de violencia y discriminación, resguardando siempre la dignidad humana.

Además, esta política busca ser uno de los principales instrumentos utilizados por el personal de FT para informarse y acceder a un análisis histórico comparado sobre estos temas y comprenderlos a profundidad. Es a la vez una herramienta que brinda claridad sobre el procedimiento de denuncia/reporte de hechos de abuso, explotación y acoso sexual, las sanciones correspondientes a estos casos y las medidas que toma la organización para prevenirlos y evitar su repetición.

² Ver Código de ética y protocolo de actuación frente a la violencia. Documento interno Flora Tristán. Disponible solicitándolo a postmast@flora.org.pe

III. Términos y definiciones generales

Término	Definición
Personal de FT	Trabajadores/as de la institución y a la variedad de personas contratadas. Incluye a la directora ejecutiva, integrantes del consejo directivo, de la asamblea de asociadas, coordinadoras de programas, consultores/as, beneficiarios/as, pasantes y a las personas usuarias con quienes trabajamos.
Poblaciones en situación de vulnerabilidad	Conformada por personas o grupo de personas que, dada su situación ³ o condición ⁴ , se ven limitados/as en el ejercicio de sus derechos, encontrándose -en consecuencia- expuestas a sufrir cualquier riesgo o discriminación.
Conducta de naturaleza sexual	Se entiende como comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición del material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proporciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.
Conducta sexista	Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tiene atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.
Abuso de poder	Entendido como el uso inapropiado de una posición de influencia, autoridad o poder, que surge de su rol o título, o en virtud de su posición en una relación de

³ Entiéndase por “situación” al conjunto de circunstancias o características que rodean y determinan el estado de la persona en un momento determinado.

⁴ Entiéndase por “condición” a la naturaleza o conjunto de características inherentes a la persona humana o conjunto de personas.

	poder desigual, para promover intereses personales y/o causar daño o coaccionar a otra persona.
Consentimiento	El consentimiento significa estar activamente de acuerdo con realizar actividades de índole sexual con una persona. El consentimiento le indica a la otra persona que deseamos tener relaciones sexuales o un acercamiento de tipo sexual. La actividad sexual sin consentimiento es una violación o agresión sexual⁵. No habrá consentimiento cuando una persona abusa de una posición de confianza, poder o autoridad sobre otra persona, incluso cuando esa persona es una o un niño (menor de 18 años) o una persona adulta vulnerable. Además, no se puede obtener el consentimiento cuando una persona no está en pleno uso de sus facultades o cuando no pueda manifestar su consentimiento por diversos factores.
Violencia de género	Son considerados todos aquellos actos dañinos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Las diferencias basadas en el género han colocado históricamente a las mujeres en una situación de riesgo al ser víctimas de diversas formas de violencia. Tiene su base en las desigualdades de género que sobreponen lo masculino sobre lo femenino, generando obstáculos para el ejercicio de los derechos de las poblaciones afectadas por esta distinción⁶.
Violencia contra las mujeres	Aquella manifestación de discriminación que inhibe gravemente la capacidad de las mujeres de gozar de derechos y libertades en pie de igualdad, a través de

⁵ Sobre el consentimiento sexual. Recuperado de: <https://www.plannedparenthood.org/es/temas-de-salud/relaciones/consentimiento-sexual>

⁶ Tipos de violencia contra las mujeres. Recuperado de: <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>

	relaciones de dominio, de sometimiento y subordinación hacia las mujeres ⁷ .
Queja, reporte o denuncia	Para la presente política será aquella acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, hechos que presuntamente constituyen actos de abuso, explotación y/o acoso sexual.
Denunciante	Denominación asignada para aquella persona que formula una denuncia formal de abuso, explotación y/o acoso sexual, quien contará con un acompañamiento y orientación permanente.
Denunciado	Denominación asignada para aquella persona presuntamente infractora de hechos de abuso, acoso y/o explotación sexual. Si es parte de FT deberá someterse al procedimiento de actuación establecido en la presente política.
Víctima y/o sobreviviente	Persona que ha sufrido una violación o menoscabo de sus derechos. Su atención y trato debe garantizar en todo momento no revictimizarle, respetar su dignidad y sus derechos, así como salvaguardarle.

IV. Declaración de principios⁸

- **Igualdad y no discriminación**

La discriminación por género afecta históricamente a las mujeres, quienes deben ejercer sus derechos en igualdad de condiciones sin discriminación alguna por motivo de identidad étnica, cultural, sexo, género, edad, idioma, religión, nacionalidad, opinión política, origen, contexto social o económico, discapacidad o cualquier otra condición.

⁷ Artículo 4° inciso 3 del Reglamento de la Ley N°30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

⁸ Varios de estos principios han sido recogidos del Código de ética y protocolo de actuación frente a la violencia. Documento interno del CMP Flora Tristán. Disponible solicitándolo a postmast@flora.org.pe

Se entiende por discriminación, cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas⁹.

La igualdad es un derecho, pero también es un principio que guía nuestro accionar. FT orienta su trabajo al logro de la igualdad real y por ello rechaza toda forma de discriminación y violencia.

El personal de FT debe orientarse, dentro y/o fuera de la organización, coherente con la igualdad y rechazando cualquier conducta, práctica o acción discriminatoria y/o violenta.

- **Interés Superior del niño, niña y adolescente**

Este principio establece que en toda medida adoptada por el estado y las instituciones debe garantizarse el desarrollo integral y una vida digna de las niñas, niños y adolescentes, priorizándose su interés superior. Permite la satisfacción de sus derechos otorgándole efectividad y exigibilidad¹⁰. Las niñas tienen derecho a ejercer plenamente sus derechos.

- **No revictimización**

En toda actuación que implique a mujeres, adolescencias y niñas afectadas por hechos de violencia se debe considerar tener un buen trato respetuoso de sus derechos resguardando los cuidados del caso y teniendo presente a la empatía.

Es necesario tener presente la prohibición de exigir el relato reiterado e innecesario de los hechos¹¹, las esperas prolongadas o las preguntas y comentarios que juzgan, culpabilizan o afectan la intimidad de las víctimas y/o sobrevivientes, estas generan un impacto emocional negativo.

⁹ Artículo 3° de la Ley N°30364 “Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar”.

¹⁰ Reconocido en diversos cuerpos normativos, entre los principales, Artículo IX del Título Preliminar del Código de los Niños y Adolescentes.

¹¹ De conformidad a lo estipulado en el artículo 19° de la Ley N°30364 “Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar”.

- **Integridad¹²**

El personal de FT debe mostrarse respetuoso de la diversidad étnico-racial, sexual, de identidad de género, condición económica y el medio ambiente; y obrar de acuerdo a los principios de no discriminación, igualdad, honestidad, de respeto, de responsabilidad y participación democrática. Deben tener una conducta, prácticas y un buen trato en el marco de los enfoques de: derechos humanos, género, diversidad, interculturalidad , interseccionalidad y sostenibilidad ambiental.

Este principio forma parte del pilar ético institucional que compila y permite la aplicación de valores humanos y éticos antes mencionados.

- **Laicidad¹³**

La laicidad descansa en otros dos principios esenciales: la libertad de conciencia e igualdad. Este principio básico de nuestro ordenamiento jurídico se basa en la separación entre las creencias, cultos o prácticas espirituales y las decisiones institucionales que en lo absoluto deben ser influenciadas por las primeras.

FT es una organización que respeta y reconoce la libertad de cultos y de manifestaciones espirituales. A su vez a su interior observa la más absoluta laicidad a fin de no favorecer a ninguna religión o practica espiritual.

Así, todo el personal de FT debe observar un comportamiento, dentro de la institución y en las acciones/actividades vinculadas a ella, que se abstenga de imponer, promover y/o difundir alguna práctica religiosa. Debe respetarse el principio de laicidad.

De la misma forma, en aras del principio de igualdad y no discriminación, nadie podrá ser excluido o juzgado por ejercer alguna religión o práctica espiritual.

- **Autonomía¹⁴**

¹² Principio recogido en el Código de Ética y Protocolo de Actuación del CMP Flora Tristán.

¹³ Principio recogido en el Código de Ética y Protocolo de Actuación del CMP Flora Tristán.

¹⁴ Principio recogido en el Código de Ética y Protocolo de Actuación del CMP Flora Tristán.

FT, observa independencia frente a cualquier partido político o práctica proselitista con fines político partidario. Reconoce y garantiza la filiación individual de sus integrantes y observa total imparcialidad frente a ellas.

- **Transparencia¹⁵**

FT rechaza y sanciona la corrupción en cualquiera de sus formas, hay una tolerancia cero a la misma. Para la organización no existe alguna situación que la justifique, sea a nivel individual o colectivo.

Es obligación del personal de FT reportar ante las instancias institucionales correspondientes hechos que atenten contra este principio. Esto incluye, la comisión de actos de corrupción que involucren el ocultamiento de información o el no reporte de hechos relacionados al abuso, explotación y acoso sexual. Será considerado una falta grave. La misma sanción tendrán aquellos actos que atenten contra la honestidad y repercutan negativamente en la reputación de la organización.

- **Confidencialidad**

Todas las personas que intervengan en el procedimiento de denuncia de hechos de abuso, explotación y acoso sexual o aquellas que tomen conocimiento de estos, deben concebir su actuar en el marco de la absoluta confidencialidad y la reserva de la información. Incluso después de finalizado el procedimiento o su relación laboral con la organización en aras de respetar los derechos de la víctima y/o sobreviviente y no revictimizarla.

V. Enfoques¹⁶

- **Enfoque de género**

FT asume un enfoque de género no binario y reconoce todas las diversidades. Recoge la existencia de circunstancias asimétricas en la relación entre las personas por factor género, lo que incluye a hombres, mujeres y personas de la comunidad LGTBIQ+. Estas están construidas sobre un sistema patriarcal, las diferencias de género

¹⁵ Principio recogido en el Código de Ética y Protocolo de Actuación del CMP Flora Tristán.

¹⁶ Adaptados de la Ley N°30364 “Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar” y de instrumentos de gestión institucionales de FT.

constituyen una de las principales causas de la violencia de género. Este enfoque debe orientar el diseño de las estrategias de intervención al logro de la igualdad entre hombres y mujeres.

- **Enfoque de integralidad**

Este enfoque reconoce que en la violencia contra las mujeres confluyen múltiples causas. Factores que se encuentran en distintos ámbitos, a nivel individual, familiar, comunitario y estructural. En consecuencia, las intervenciones propuestas deben tener presente los distintos niveles en los que las personas se desenvuelven y desde distintas disciplinas.

- **Enfoque de interculturalidad**

Reconoce la necesidad del diálogo entre las distintas culturas que se integran en la sociedad peruana, de modo que permita recuperar desde los diversos contextos culturales, todas aquellas expresiones que se basan en el respeto a la otra persona. Este enfoque no admite aceptar prácticas culturales discriminatorias que toleran la violencia u obstaculizan el goce de igualdad de derechos entre personas de géneros diferentes.

- **Enfoque de derechos humanos**

Reconoce que el objetivo principal de toda intervención debe ser la realización de los derechos humanos, identificando a los titulares de derechos y aquello a lo que tienen derecho conforme a sus particulares necesidades; identificando, asimismo, a los obligados o titulares de deberes y de las obligaciones que les corresponden. Se procura fortalecer la capacidad de los titulares de derechos para reivindicar estos y de los titulares de deberes para cumplir sus obligaciones.

- **Enfoque de interseccionalidad**

Reconoce que la experiencia que las mujeres tienen de la violencia se ve influida por factores e identidades como su etnia, color, religión; opinión política o de otro tipo; origen nacional o social, patrimonio; estado civil, orientación sexual, condición de seropositiva, condición de inmigrante o refugiada, edad o discapacidad; y, en su caso, incluye medidas orientadas a determinados grupos de mujeres.

- **Enfoque generacional**

Reconoce que es necesario identificar las relaciones de poder entre distintas edades de la vida y sus vinculaciones para mejorar las condiciones de vida o el desarrollo común. Considera que la niñez, la juventud, la adultez y la vejez deben tener una conexión, pues en conjunto están abonando a una historia común y deben fortalecerse generacionalmente. Presenta aportaciones a largo plazo considerando las distintas generaciones y colocando la importancia de construir corresponsabilidades entre estas.

VI. *Sobre el abuso, explotación y acoso sexual*

Una de las manifestaciones de la violencia de género es la violencia contra las mujeres, niñas y adolescentes. Esta es una problemática histórica y estructural a nivel global, una de las violaciones más generalizadas de derechos humanos que genera graves consecuencias físicas, económicas y/o psicológicas que impiden el goce pleno de sus derechos.

Entre las múltiples formas de violencia encontramos al abuso, explotación y acoso sexual, concebidas como hechos que atentan contra la indemnidad y libertad sexual de las personas llegando a constituir delitos autónomos.

Las mujeres suelen representar año tras año a más del 85% de denuncias por violencia¹⁷, lo que da cuenta de la magnitud de la problemática. En ese punto, una de las manifestaciones más graves por atentar contra derechos como la libertad sexual y por el impacto que tiene en la vida de las víctimas y/o sobrevivientes, es la violencia sexual. Dentro de la violencia sexual encontraremos al abuso, la explotación y acoso sexual.

En el año 2022, las mujeres representaron al 94,7% del total de denuncias por violencia sexual. Así, se reportó que, de los 27 362 casos, 11 630 corresponden a violaciones sexuales, 2 563 a actos contra el pudor, 404 a hostigamiento sexual, 370 casos corresponden a acoso sexual en espacios públicos, 119 a casos de explotación sexual (algunos vinculados al delito de trata) y 491 a otras formas de violencia sexual¹⁸.

¹⁷ De acuerdo a cifras oficiales del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

¹⁸ Cifras obtenidas de la Cartilla Estadística 2022 – Cifras de violencia contra las mujeres del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Recuperado de: <https://portalestadistico.aurora.gob.pe/cartillas-estadisticas/>

Como queda en evidencia, la violencia de género en términos estadísticos afecta en mucha mayor medida la vida de las mujeres. Estas cifras nos permiten cuantificar la problemática y recoger elementos para su análisis. Es compromiso de toda la sociedad luchar por su eliminación desde todos los espacios, públicos y privados.

Derecho a la vida libre de violencia

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como “Convención de Belém do Pará”, establece que la violencia contra las mujeres incluye cualquier acto o conducta basada en su género que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en la esfera pública como en la privada.

La convención reconoce el derecho de vivir libre de toda forma de violencia que tienen las mujeres. Derecho que pasa por reconocer que las mujeres deben estar libres de toda forma de discriminación y ser educadas libres de toda forma de patrones socioculturales y estereotipos.

Los Estados tienen la obligación de garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y de tomar medidas efectivas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. Esto incluye medidas para prevenir la violencia, proteger a las mujeres y niñas que son víctimas de violencia, investigar y sancionar a los perpetradores, y proporcionar recursos y apoyo a las víctimas. Además de incorporar políticas públicas que aborden e incorporen como combatir la problemática de forma estratégica para su erradicación.

A continuación, abordamos un recorrido histórico normativo de los conceptos de abuso, explotación y acoso sexual:

A. ABUSO SEXUAL

Según la Organización Mundial de la Salud, el abuso sexual constituye **actos de violencia sexual**¹⁹, cuyo concepto comprende todo acto sexual, tentativa o cualquier otro tipo de acciones que irrumpen en la sexualidad de la persona mediante coacción en

¹⁹ Organización Mundial de la Salud. (2013). Comprender y abordar la violencia contra las mujeres. Recuperado de: https://oig.cepal.org/sites/default/files/20184_violenciasexual.pdf

cualquier ámbito y cometido por cualquier persona, independientemente de su relación con la víctima y/o sobreviviente.²⁰

La Corte IDH ha reiterado a través de sus numerosas sentencias (desde González y otras vs. México²¹, hasta el reciente caso Angulo Losada vs. Bolivia²²) que el abuso sexual es una **forma grave de violencia sexual** que puede tener consecuencias devastadoras e impactos diferenciados en la salud física, psicológica y sexual de las víctimas y/o sobrevivientes. Ante esto, los Estados tienen la obligación de garantizarles una atención médica y psicológica adecuada, así como acceso a la justicia, a reparaciones efectivas y la ejecución de garantías de no repetición. Considerando, a su vez, los factores interseccionales que convergen en las víctimas y que ocasionan impactos diferenciados.²³

Previamente, corresponde dimensionar y diferenciar los contenidos de abuso sexual y violencia sexual:

- **Abuso sexual:** Conforme ha mencionado el Comité CEDAW, el abuso sexual es reconocido como una forma de discriminación contra las mujeres, se deben establecer medidas para prevenir, sancionar y erradicar esta forma de violencia²⁴. Asimismo, el concepto se refiere a **cualquier comportamiento sexual que se realiza sin el consentimiento de una persona, empleando medios coercitivos, manipulación o bajo el uso de la fuerza²⁵ en cualquier contexto y por cualquier agente²⁶.**
- **Violencia sexual:** Para Naciones Unidas, la violencia sexual implica, de **manera más general, cualquier acto sexual que se lleva a cabo mediante la fuerza física o la intimidación.** Usualmente, es considerada como una forma más grave de violencia

²⁰ Organización Mundial de la Salud (2005). Estudio multipaís de la OMS sobre salud de la mujer y violencia doméstica contra la mujer: primeros resultados sobre prevalencia, eventos relativos a la salud y respuestas de las mujeres a dicha violencia. Recuperado de: https://oig.cepal.org/sites/default/files/924359351x_spa.pdf

²¹ Corte Interamericana de Derechos Humanos (2008). Caso González y otras ("Campo Algodonero") vs. México. Recuperado de: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_205_esp.pdf

²² Corte Interamericana de Derechos Humanos (2022). Caso Angulo Losada vs. Bolivia. Recuperado de: https://corteidh.scjn.gob.mx/buscador/doc?doc=casos_sentencias/seriec_475_esp.pdf#CAANLO_S1_PAR_R147

²³ Corte IDH. Op. Cit. Pág. 6

²⁴ CEDAW (2017). Recomendación general Num. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer. Recuperado de: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2017/11405.pdf>

²⁵ Trajtenverg, N & Eisner, M. (s.f.) Hacia una política de prevención de la violencia en Uruguay. University of Cambridge. Recuperado de: <https://www.anep.edu.uy/sites/default/files/images/Archivos/publicaciones/libros-digitales/cambridge11-11-14-web.pdf>

²⁶ UNICEF (2017). Abuso sexual contra niños, niñas y adolescentes: Una guía para tomar acciones y proteger sus derechos. Pág. 12. Recuperado de: https://www.unicef.org/argentina/sites/unicef.org.argentina/files/2018-04/proteccion-AbusoSexual_contra_NNyA-2016.pdf

que el abuso sexual, debido a que implica una mayor amenaza para la integridad física y psicológica de la víctima y si bien se da en cualquier ámbito, se agrava en contextos de conflictividad social, desastres naturales, emergencias sanitarias o conflictos armados.²⁷

Incorporación de los conceptos a nivel internacional:

1979	La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer fue uno de los primeros tratados internacionales que incluyó la definición de abuso sexual y estableció su relación con la violencia sexual y discriminación.
1989	En la Convención sobre derechos del Niño se contempla el derecho de los niños a estar protegidos de toda forma de violencia, recogiendo la protección contra el abuso y explotación sexual.
2000	Se adopta el Protocolo Facultativo de la Convención sobre los derechos del niño, relativo a la participación de los niños en conflictos armados. A través de este protocolo se establecen medidas para prevenir y sancionar el abuso sexual infantil.
2010	La resolución 1960 del Consejo de Seguridad establece que la violencia y abuso sexual en contextos de conflictos armados constituye una forma de violencia de género. ²⁸

Elaboración propia

En el Perú:

1991	El Código Penal incluyó el delito de “violación sexual” en su artículo 170° y el delito de “actos contra el pudor” en su artículo 176° que castigaba cualquier acto sexual con menores de edad, aunque no hubiera violencia o amenaza.
-------------	--

²⁷ Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2022). Caso Integrantes y militares de la Unión Patriótica vs. Colombia. Párr. 393. Recuperado de:

https://corteidh.scjn.gob.mx/buscador/doc?doc=casos_sentencias/seriec_455_esp.pdf

²⁸ ONU Mujeres. Reglas y Normas mundiales. Recuperado de: <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/peace-and-security/global-norms-and-standards#:~:text=La%20resoluci%C3%B3n%201960%20del%20Consejo,asociada%20a%20situaciones%20de%20conflicto.>

2012	El Plan Nacional de Acción por la infancia y adolescencia - PNAIA 2012-2021 estableció medidas para prevenir y sancionar el abuso sexual infantil y busca prevenir y atender casos de violencia sexual a través del Programa Aurora.
2015	Mediante la Ley N° 30364 se establecen las medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar. En esta ley se recoge la violencia sexual, entendiendo al abuso sexual como una de sus manifestaciones.
2018	La Ley N° 30838 (Ley que modifica el Código Penal y el Código de Ejecución Penal para fortalecer la prevención y sanción de los delitos contra la libertad e indemnidad sexuales), que estableció la imprescriptibilidad de los delitos sexuales.

Elaboración propia

En la actualidad algunos delitos que configuran abuso sexual están contemplados de la siguiente manera:

" Artículo 176.- Tocamientos, actos de connotación sexual o actos libidinosos sin consentimiento

El que sin propósito de tener acceso carnal regulado por el artículo 170, realiza sobre una persona, sin su libre consentimiento, tocamientos, actos de connotación sexual o actos libidinosos, en sus partes íntimas o en cualquier parte de su cuerpo será reprimido con pena privativa de libertad no menor de tres ni mayor de seis años.

Si el agente realiza la conducta descrita en el primer párrafo, mediante amenaza, violencia, o aprovechándose de un entorno de coacción o de cualquier otro que impida a la víctima dar su libre consentimiento, o valiéndose de cualquiera de estos medios obliga a la víctima a realizarlos sobre el agente, sobre sí misma o sobre tercero, la pena privativa de libertad será no menor de seis ni mayor de nueve años.

En cualquiera de los casos previstos en el primer y segundo párrafos, la pena privativa de libertad se incrementa en cinco años en los extremos mínimo y máximo, si la víctima es mayor de catorce y menor de dieciocho años."

Artículo 170.- Violación sexual

El que con violencia, física o psicológica, grave amenaza o aprovechándose de un entorno de coacción o de cualquier otro entorno que impida a la persona dar su libre consentimiento, obliga a esta a tener acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal o realiza cualquier otro acto análogo con la introducción de un objeto o parte del cuerpo por alguna de las dos primeras vías, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de catorce ni mayor de veinte años. La pena privativa de libertad será no menor de veinte ni mayor de veintiséis años, en cualquiera de los casos siguientes:

1. Si la violación se realiza con el empleo de arma o por dos o más sujetos.
2. Si el agente abusa de su profesión, ciencia u oficio o se aprovecha de cualquier posición, cargo o responsabilidad legal que le confiera el deber de vigilancia, custodia o particular autoridad sobre la víctima o la impulsa a depositar su confianza en él.
3. Si el agente aprovecha su calidad de ascendiente o descendiente, por consanguinidad, adopción o afinidad; o de cónyuge, excónyuge, conviviente o exconviviente o con la víctima esté sosteniendo o haya sostenido una relación análoga; o tiene hijos en común con la víctima; o habita en el mismo hogar de la víctima siempre que no medien relaciones contractuales o laborales; o es pariente colateral hasta el cuarto grado, por consanguinidad o adopción o segundo grado de afinidad.
4. Si es cometido por pastor, sacerdote o líder de una organización religiosa o espiritual que tenga particular ascendencia sobre la víctima.
5. Si el agente tiene cargo directivo, es docente, auxiliar o personal administrativo en el centro educativo donde estudia la víctima.
6. Si mantiene una relación proveniente de un contrato de locación de servicios, o de una relación laboral con la víctima, o si esta le presta servicios como trabajador del hogar.
7. Si fuera cometido por personal perteneciente a las Fuerzas Armadas, Policía Nacional del Perú, Serenazgo, Policía Municipal o vigilancia privada, o cualquier funcionario o servidor público, valiéndose del ejercicio de sus funciones o como consecuencia de ellas.
8. Si el agente tiene conocimiento de ser portador de una enfermedad de transmisión sexual grave.
9. Si el agente, a sabiendas, comete la violación sexual en presencia de cualquier niña, niño o adolescente.
10. Si la víctima se encuentra en estado de gestación.
11. Si la víctima tiene entre catorce y menos de dieciocho años de edad, es adulto mayor o sufre de discapacidad, física o sensorial, y el agente se aprovecha de dicha condición.
12. Si la víctima es mujer y es agraviada por su condición de tal en cualquiera de los contextos previstos en el primer párrafo del artículo 108-B.
13. Si el agente actúa en estado de ebriedad, con presencia de alcohol en la sangre en proporción mayor de 0.5 gramos-litro, o bajo el efecto de drogas tóxicas, estupefacientes, sustancias psicotrópicas o sintéticas que pudiera alterar su conciencia."

B. EXPLOTACIÓN SEXUAL

La explotación sexual, según el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados - ACNUR, es una forma de violencia que puede ser considerado como una situación de abuso sexual; sin embargo, aquí se encontrará diferencia de poder o status entre la víctima y el agresor, un aprovechamiento de su situación de vulnerabilidad con fines sexuales (como por ejemplo personas dependientes). Otro

elemento esencial es la finalidad de obtener algún beneficio económico, social o político de la explotación sexual de la otra persona²⁹.

La trata de personas –por ejemplo- es una forma de explotación sexual que en muchas ocasiones se manifiesta como la utilización del cuerpo de una persona para obtener beneficios económicos o de otra índole a través de la actividad sexual. La explotación sexual puede tomar diversas formas, incluyendo la prostitución forzada, tráfico de personas, la pornografía y la explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes.

En el Perú, se da tanto la trata externa como interna. La externa implica la explotación sexual fuera de las fronteras del país y la interna aquella cometida con el traslado de la víctima dentro del territorio nacional.

La Explotación sexual constituir una forma de violación a los derechos humanos, puede generar consecuencias físicas, psicológicas y sociales graves para quienes son víctimas y/o sobrevivientes de tales actos; además, implica graves riesgos de contraer enfermedades de transmisión sexual, lesiones físicas y psíquicas.

Incorporación de los conceptos a nivel internacional:

En 1949, la Convención para la represión de la trata de personas y de la explotación de la prostitución ajena fue adoptada por las Naciones Unidas. Esta convención establece medidas para prevenir y combatir la trata de personas y la explotación de la prostitución ajena. Por otro lado, en 1989, la Convención sobre los Derechos del Niño fue adoptada por las Naciones Unidas, la cual reconoce que los niños tienen derecho a estar protegidos de la explotación sexual y de la trata de personas.

En 1990, la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo adoptó una declaración que reconocía que la explotación sexual y la trata de personas eran un obstáculo para el desarrollo sostenible.

En 2000, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó un Convenio sobre el trabajo forzoso, que incluye la trata de personas con fines de explotación sexual. Este convenio establece que los Estados miembros deben tomar medidas para prevenir la trata de personas, proteger a las víctimas y sancionar a los traficantes.

²⁹ ACNUR. ¿Qué se entiende por explotación, abuso, acoso y hostigamiento sexuales? Recuperado de: <https://www.acnur.org/que-se-entiende-por-explotacion-abuso-acoso-y-hostigamiento-sexuales.html#:~:text=La%20explotaci%C3%B3n%20sexual%20se%20entiende,servicios%20%E2%80%93%93%20con%20el%20fin%20de>

En 2002, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional. Este protocolo define la trata de personas, incluyendo la explotación sexual, y establece medidas para prevenir y combatir este delito.

En 2014, la Asamblea General de las Naciones Unidas abordó en la Asamblea General, la intensificación de los esfuerzos para eliminar todas las formas de violencia contra la mujer, incluyendo la explotación sexual y la trata de personas con fines de explotación sexual³⁰.

Explotación Sexual en el Perú

Debido a la magnitud de su impacto y a la complejidad de la problemática en los últimos años se han dado los siguientes avances y modificaciones:

2003	Se promulgó la Ley N° 28251, Ley de Prevención y Sanción del Delito de Trata de Personas y de Protección y Asistencia a las Víctimas y Testigos, que establece sanciones más severas para los delitos relacionados con la explotación sexual y la trata de personas, y establece medidas para proteger a las víctimas y testigos de estos delitos. ³¹
2016	Se promulgó el Decreto Supremo N° 017-2017-IN, Decreto Supremo que aprueba el Plan Nacional contra la Trata de Personas 2017-2021, el cual establece medidas de protección para las víctimas de la trata de personas y la explotación sexual, y establece sanciones para quienes promuevan o faciliten la explotación sexual.
2020	Se aprobó el Plan Nacional contra la Trata de Personas y la Explotación Sexual de Niñas, Niños y Adolescentes 2020-2025, que establece estrategias para prevenir y combatir estos delitos, y para proteger a las víctimas.

³⁰ Naciones Unidas. (2014). Intensificación de los esfuerzos para eliminar todas las formas de violencia contra la mujer y la niña. Asamblea General. Recuperado de: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2015/9993.pdf>

³¹ Congreso de la República (2003). Ley N°28251. Modifica e incorpora artículos referidos a la Violación sexual, explotación sexual comercial y pornografía infantil. Recuperado de: https://oig.cepal.org/sites/default/files/2004_per_ley28251.pdf

2021	Se publicó la Ley N° 31146, “Ley que modifica el código penal, el código procesal penal y la ley 28950, ley contra la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes, con la finalidad de sistematizar los artículos referidos a los delitos de trata de personas y de explotación, y considerar estos como delitos contra la dignidad humana”.
------	--

Elaboración propia

En la actualidad, la explotación sexual está penalizada en el Código Penal Peruano, directamente, en el artículo 129-C.

"Artículo 129-C. Explotación sexual

El que, mediante violencia, amenaza u otro medio, obliga a una persona a ejercer actos de connotación sexual con la finalidad de obtener un aprovechamiento económico o de otra índole, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de diez ni mayor de quince años.

Si el agente comete el delito mediante engaño, manipulación u otro condicionamiento, se aplicará la misma pena del primer párrafo.

La pena privativa de libertad será no menor de quince ni mayor de veinte años, cuando:

1. El agente tiene a la víctima bajo su cuidado o vigilancia por cualquier motivo, o mantiene con ella un vínculo de superioridad, autoridad, poder o cualquier otra circunstancia que la impulse a depositar su confianza en él.

2. El agente comete el delito en el ámbito del turismo, en el marco de la actividad de una persona jurídica o en el contexto de cualquier actividad económica.

La pena privativa de libertad será no menor de veinte ni mayor de veinticinco años, cuando:

1. El agente es ascendiente o descendiente por consanguinidad, adopción o por afinidad; pariente colateral hasta el cuarto grado de consanguinidad o adopción, o segundo grado de afinidad; cónyuge, excónyuge, conviviente, exconviviente o tenga hijos en común con la víctima; o habite en el mismo domicilio de la víctima, siempre que no medien relaciones contractuales o laborales.

2. La explotación sexual es un medio de subsistencia del agente.

3. Existe pluralidad de víctimas.

4. La víctima tiene discapacidad, es adulta mayor, padece de una enfermedad grave, pertenece a un pueblo indígena u originario, o presenta cualquier situación de vulnerabilidad.

5. Se produzca una lesión grave o se ponga en peligro inminente la vida o la salud de la víctima.

6. Se derive de una situación de trata de personas.

7. El agente actúe como integrante de una banda o una organización criminal.

8. La víctima está en situación de abandono o de extrema necesidad económica.

Si se produce la muerte de la víctima, la pena privativa de libertad será no menor de veinticinco ni mayor de treinta años.

En todos los casos se impondrá, además, la pena de inhabilitación conforme al artículo 36 incisos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10 y 11."(*)

Asimismo, el Código Penal establece sanciones para aquellos que cometan actos de violación, actos sexuales con menores de edad y corrupción de menores, que también están relacionados con la explotación sexual.

Cabe aclarar que el Código también regula el delito de proxenetismo, el cual se diferencia del delito de explotación sexual en que el primero se refiere específicamente a la intermediación en la prostitución ajena con ánimo de lucro, mientras que el segundo se refiere a la promoción, financiación o explotación económica de la prostitución de una persona, aunque esta haya dado su consentimiento. Ambos atentan contra la libertad sexual de las personas, encontrándose en situación de especial vulnerabilidad, las mujeres, niñas, niños y adolescentes.

C. ACOSO SEXUAL

En el año 2004, se creó el Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belem Do Pará (MESECVI), cuya metodología se basa en la evaluación multilateral de los avances en la implementación de la Convención³². En el informe de implementación de las recomendaciones de MESECVI al Perú en el 2020, se contemplaron como avances con relación al acoso sexual laboral, la adopción de medidas legislativas y políticas públicas para garantizar la protección de los derechos humanos de las mujeres, así como el establecimiento de mecanismos de protección y apoyo hacia las víctimas a través de líneas telefónicas, asesoramiento legal y psicológico,

³² OEA. Una vida libre de violencia: Derechos de todas las mujeres. Recuperado de: <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/FolletoMESECVI2012-SP.pdf>

capacitaciones, etc³³. Sin embargo, según las cifras publicadas por la Municipalidad de Lima en el año 2022, 9 de cada 10 mujeres afirma haber sido víctima de acoso sexual en Lima y Callao y 7 de cada 10 mujeres no denuncia estos hechos por desconfianza en las autoridades o vergüenza.³⁴

Para la OIT, el acoso sexual implica una conducta no deseada de naturaleza sexual, que resulta ofensivo, humillante y/o intimidante contra la persona que lo sufre y manifiesta los abusos en relaciones de poder³⁵.

Por su parte, CEDAW ha identificado el acoso sexual como aquel comportamiento con connotaciones sexuales que generan afectaciones a la salud y seguridad; además, resultan discriminatorios y originan condiciones hostiles en diferentes aspectos³⁶ y ha recomendado a los Estados -a través de sus informes periódicos- que se implemente la legislación adecuada y otras medidas necesarias para proteger a las mujeres de cualquier tipo de violencia³⁷.

El acoso sexual es considerado como “cualquier comportamiento —físico o verbal— de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona; en particular, cuando se crea un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo”³⁸.

El acoso sexual, a su vez, se manifiesta de diferentes maneras como el chantaje, hostigamiento, acoso sexual callejero y otros, cuyo objetivo es intimidar y humillar a las víctimas desde diferentes ámbitos (laboral, educativo y callejero como los focos más comunes).

³³ OEA, MESECVI. (2020). Informe de Implementación de las recomendaciones del Mesecvi. Perú. Tercera Ronda - Fase de Seguimiento. Recuperado de: <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/FinalReport2019-Peru.pdf>

³⁴ Municipalidad de Lima (2022). Nueve de cada 10 mujeres afirma haber sido víctima de acoso sexual en espacios públicos. Recuperado de: <https://www.munlima.gob.pe/2022/08/20/nueve-de-cada-10-mujeres-afirma-haber-sido-victima-de-acoso-sexual-en-espacios-publicos/#:~:text=Comunicados-.Nueve%20de%20cada%2010%20mujeres%20afirma%20haber%20sido,acoso%20sexual%20en%20espacios%20p%C3%ABlicos&text=Nueve%20de%20cada%2010%20mujeres%20afirman%20haber%20sido%20v%C3%ADctimas%20de,mujer%2C%20situaci%C3%B3n%20que%20urge%20revertir>

³⁵ OIT. El hostigamiento o acoso sexual. Género, salud y seguridad en el trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf

³⁶ CEDAW (1992). Recomendación General núm. 19. Recuperado de: https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/mujeres3/html/cedaw/Cedaw/3_Recom_grales/19.pdf

³⁷ CEDAW (1989). Recomendación General núm. 12. Recuperado de: https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/mujeres3/html/cedaw/Cedaw/3_Recom_grales/12.pdf

³⁸ OIT Guía para la intervención con hombre sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista. (2014)

Frente a estas expresiones de la violencia contra la mujer, corresponde analizar lo que para Camacho, citado por Alda Facio, es el patriarcado, ya que existe un sistema jerárquico que históricamente - excusado por diferencias biológicas - ha posicionado privilegios al dominio masculino, sobre las mujeres.³⁹ La opresión se manifiesta en diferentes ámbitos, siendo un factor fundamental para normalizar e invisibilizar las experiencias de las mujeres frente a violaciones a sus derechos y libertades.⁴⁰

Es así que, considerando los factores que generan los escenarios propicios para obstaculizar los procesos de dignificación de la mujer, aun en pleno siglo XXI se siguen presentando afectaciones a las libertades y derechos de las mujeres. Tal es el caso del acoso sexual, que se manifiesta incluso en la vida intrafamiliar, en el plano laboral, educativo y callejero, siendo el factor común el abuso de las relaciones de poder que el hombre emplea, generando afectaciones hacia las mujeres bajo un manto de impunidad⁴¹, respaldada por la falta de un adecuado marco normativo que permita la sanción de estos actos o en algunos casos que contando con legislación las mujeres siguen atravesando obstáculos para el acceso a la justicia.

Antecedentes de la regulación del acoso sexual e incorporación del concepto a nivel internacional:

La normalización del acoso sexual es un fenómeno en el cual la sociedad acepta y tolera comportamientos inapropiados y abusivos hacia las personas, especialmente mujeres, en el ámbito laboral, educativo y social, por años este tema ha sido invisibilizado y normalizado por gran parte de la sociedad.

Frente a esta situación, a razón del surgimiento del feminismo, estas conductas dejan de ser incuestionables y según Cecilia Amorós (2008), se politizan, inicialmente por juristas estadounidenses en los años setenta, quienes insertan la lucha por los derechos civiles y promueven la no discriminación, contemplando al acoso sexual como parte de la carencia de lo antes mencionado.

Es en función a ello que, inicialmente, en 1964, la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos (EEOC) incluyó el acoso sexual en su definición de discriminación sexual. Esta definición se basó en la idea de que el

³⁹ Camacho, R. citado por Alda Facio. (1992). Cuando el género suena, cambios trae. ILANUD, Costa Rica. Pág. 153

⁴⁰ Sau, V. Diccionario ideológico feminista. Barcelona, España. Págs. 238,239.

⁴¹ Enrique, E. Antecedentes históricos de la discriminación de la mujer y la incidencia en su acoso sexual. Revista del Defensor. Institutuo de la Defensa Pública Penal. Guatemala. Pág. 267. Recuperado de: <http://biblioteca.oj.gob.gt/digitales/56328.pdf#page=257>

acoso sexual (el ocurrido en el lugar de trabajo) es una forma de discriminación que puede impedir que las mujeres avancen en sus carreras.⁴² Posteriormente, en 1972, el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de los Estados Unidos prohibió la discriminación sexual en el empleo y es recién en 1980, que la EEOC emitió pautas que definían el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma de discriminación sexual.

Por otro lado, en la Unión Europea, durante la interpretación evolutiva de lo que implica el acoso, se tiene, como posición empresarial y sindical, la vinculación de acoso con discriminación; sin embargo, Ehrenreich agregó al análisis que el daño generado por el acoso sexual afecta directamente la dignidad de las mujeres, su autonomía y personalidad, al no otorgarle un trato digno y en condiciones de igualdad.⁴³

Es así que, con una naciente - pero no suficiente - intención de proteger los derechos de las mujeres, en 1991, el Consejo de la UE adoptó una Directiva para la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el empleo que incluía disposiciones sobre acoso sexual en el lugar de trabajo; esto, debido a que, al igual que en EEUU, se buscaba mitigar afectaciones en el plano laboral, pues incidía en el desempeño.

En el plano del derecho internacional, se tiene que la recomendación 35 del Comité CEDAW reconocen al acoso sexual como una forma de discriminación de género⁴⁴. Posteriormente, en el 2019, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que reconoce el acoso sexual como una forma de violencia en el lugar de trabajo.⁴⁵

En la región, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará), en 1994, reconoció como una forma de violencia al acoso sexual (artículo 2 inciso b) constituyéndose como una amenaza para el goce pleno de los derechos.

Acoso sexual en el Perú:

⁴² Comisión para la igualdad de oportunidades en el empleo. Acoso. Recuperado de: <https://www.eeoc.gov/es/acoso>

⁴³ Ehrenreich, R. (1999). "Dignity and Discrimination: Toward a Pluralistic Understanding of Workplace Harassment", The Georgetown Law Journal, 88. Pág. 16.

⁴⁴ Naciones Unidas. (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

⁴⁵ OIT. (2019). C190- Convenio sobre la violencia y el acoso.

La regulación del acoso sexual en Perú ha evolucionado a lo largo de los años, en realidad su reconocimiento normativo es bastante reciente. A continuación, se presentan algunos hitos importantes en su historia:

2002	Se aprobó la Ley N° 28983, que establece el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y prohíbe la discriminación por razones de género. También se reconoce el acoso sexual en el trabajo (hostigamiento sexual) señalando las obligaciones de las instituciones estatales para erradicarlo.
2015	Se promulgó la Ley N° 30314, que tipifica y sanciona el acoso sexual en espacios públicos, lo cual fue un paso importante en la lucha contra esta problemática. Esta ley reconoce el derecho de todas las personas a transitar libremente por las calles sin ser objeto de acoso sexual, y establece sanciones para quienes lo cometan.
2018	El acoso sexual se incorporó en el Código Penal mediante el Decreto Legislativo N° 1410. Además de este delito se contemplaron como delitos autónomos a: acoso, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual. Para el caso del Hostigamiento Sexual, ha sido regulado por normativas independientes en donde se establece al procedimiento administrativo para su denuncia, investigación y sanción a nivel laboral. La vía penal es complementaria.

Elaboración propia

Código Penal Peruano:

En la actualidad, el delito de acoso sexual se encuentra normado, directamente, en el artículo 151-A del Código Penal Peruano, y es posicionado como un delito contra la libertad personal.

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.”(*)(**)

De este recorrido histórico normativo, aunque complejo por los cambios que ha habido no solo a nivel conceptual sino normativo, se puede desprender que la violencia contra las mujeres, niñas y adolescencias se va a manifestar de diferentes maneras pero son estas poblaciones vulnerables quienes suelen ser las víctimas.

Por otro lado, es importante tener en cuenta que ante un hecho de violencia se podrían presentar al mismo tiempo o como consecuencia del otro, otras formas de violencia de género. Es decir, que una víctima de explotación sexual paralelamente podría ser víctima de acoso sexual. Otro supuesto es que una víctima de abuso sexual posteriormente como consecuencia de la situación previa sea víctima de explotación sexual.

La finalidad de este aparte es otorgar mayores nociones e insumos para comprender sobre qué versan el abuso, explotación y acoso sexual. A continuación, en líneas posteriores se

desarrollarán lineamientos para la prevención, atención, investigación y sanción, así como los compromisos institucionales.

VII. Normas de comportamiento

Es responsabilidad de todo el personal de FT asegurarse de que nadie sienta incomodidad, amenaza o inseguridad debido a su comportamiento o el comportamiento de una o un colega acorde al respeto mutuo, y de ayudar a crear un ambiente seguro y respetuoso.

Para ello, el personal de FT tiene la obligación de:

- a) Mostrar interés y compromiso por familiarizarse con la presente política, contribuyendo a su promoción.
- b) Promover en todo momento un entorno sano y saludable con una tolerancia cero a situaciones de abuso, explotación y/o acoso sexual.
- c) Tener una conducta acorde a los principios de esta política que contemple todas las recomendaciones y medidas para la prevención del abuso, explotación y acoso sexual.
- d) Reportar/denunciar todo hecho de abuso, explotación y acoso sexual con la finalidad de actuar céleremente, tomar las medidas del caso y establecer sanciones de corresponder a los hechos.
- e) En el marco de hechos relacionados al abuso, explotación y acoso sexual, actuar respetando permanentemente la confidencialidad del caso, en aras de proteger la dignidad y seguridad de la/s víctima/s y/o sobreviviente/s.

VIII. Responsabilidad

La creación de un ambiente laboral sano es responsabilidad de todo el personal de FT. Se tiene una responsabilidad con la promoción y la implementación de la presente política.

Además, el personal de FT que tenga entre sus facultades decisiones institucionales sobre gestión y organización de la misma tendrá –adicionalmente- las siguientes responsabilidades:

- a) Garantizar que el personal de FT que se encuentra bajo su responsabilidad se encuentren debidamente informados.
- b) Garantizar los recursos suficientes para la implementación de la presente política.
- c) Garantizar el acompañamiento legal.

- d) La presente política debe ser compartida y difundida, estando al alcance de todo el personal de FT.
- e) Comprometerse a capacitar al personal de FT en prevención de abuso, explotación y acoso sexual.
- f) De ser el caso, actuar conforme a la presente política para la investigación y sanción que corresponda ante casos de prevención abuso, explotación y acoso sexual.

IX. Prevención y atención de situaciones de abuso, acoso sexual y explotación sexual

A. Prevención

En este apartado se recogerán todas las acciones que se impulsan desde FT para prevenir posibles situaciones que vulneren derechos fundamentales de las personas vinculadas a la organización, ya sea laboralmente o como población beneficiaria.

- a) Realizar capacitaciones progresivas sobre los temas de atención y prevención de abuso, explotación y acoso sexual a lo largo de la relación laboral.
- b) Difundir periódicamente la información contenida en esta Política y otros instrumentos institucionales de manera amigable con la finalidad de identificar posibles conductas de abuso, explotación y acoso sexual y denunciar si es debido.
- c) Difundir de manera pública y visible los canales de atención de quejas o denuncias, colocar a disposición los formatos para presentar la queja y la información básica del procedimiento de denuncia.
- d) De parte del equipo encargado de la investigación y sanción respectiva, el compromiso de adoptar las medidas de protección necesarias para salvaguardar la integridad de la/s víctima/s.

Procedimiento de denuncia, investigación y sanción para casos de Abuso, Explotación y Acoso Sexual

FT busca ser un espacio seguro que prioriza la prevención del abuso, explotación y acoso sexual; sin embargo, es necesario establecer un protocolo de actuación en caso se identifiquen hechos relacionados a este tipo de vulneración de

derechos de las personas, que afecta principalmente a las mujeres a lo largo de su ciclo de vida.

Las autoridades institucionales⁴⁶ involucradas en la atención, investigación y sanción de estas situaciones deben actuar conforme a los principios y enfoques reconocidos en esta política, además de los contemplados institucionalmente, con la finalidad de resguardar céleramente a las víctimas y/o sobrevivientes.

La ruta de atención se dividirá en la presentación de la queja y/o denuncia e investigación de los hechos, considerando diferentes supuestos.

➤ **Supuestos**

- A. Casos en los que la víctima y/o sobreviviente de abuso, explotación y/o acoso sexual fuera del personal de FT⁴⁷ y el agresor no perteneciera a la institución.
- B. Casos en los que la víctima y/o sobreviviente de abuso, explotación y/o acoso sexual no fuera de la institución y el agresor sea personal de FT.
- C. Casos en los que tanto la víctima como el agresor pertenecen al personal de FT.

➤ **Presentación de la queja y/o denuncia**

Forma de presentación:

El personal de FT o cualquier persona que identifique situaciones de abuso, explotación y/o acoso sexual puede reportar toda sospecha o inquietud relacionada con esta problemática. Lo ideal es que todo incidente sea reportado para poder tomar las acciones correspondientes y resguardar a las víctimas.

Las denuncias pueden ser realizadas por la misma persona afectada, personal del FT, de forma anónima o podrán ser iniciadas de oficio en caso la organización tome conocimiento de presuntos hechos que deben ser investigados.

⁴⁶ Se entenderá por autoridades institucionales a la Directora Ejecutiva, Presidenta del Directorio, integrantes del Consejo Directivo y a las Coordinadoras de los Programas.

⁴⁷ Revisar en el acápite correspondiente a quienes se considera personal de FT.

Además, las denuncias pueden ser presentadas de forma oral, por escrito o correo electrónico.

PARA LA PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA Y/O QUEJA GUIARSE DEL ANEXO 1-B “FORMATO PARA LA TRAMITACIÓN DE DENUNCIAS Y/O QUEJAS POR ABUSO, EXPLOTACIÓN O ACOSO SEXUAL”

Inicio del procedimiento:

La persona que reporte un hecho de abuso, explotación y/o acoso sexual que se enmarque en los dos supuestos que contempla esta política, debe comunicarlo a su coordinadora de programa o a la Dirección Ejecutiva de forma directa.

La coordinadora y/o directora ejecutiva tiene la obligación de informarle sobre la ruta de denuncia y el procedimiento establecido en esta política de forma amigable. Garantizándole que sus derechos serán priorizados y principios como el de la confidencialidad del procedimiento serán respetados. Así, se sigue la siguiente ruta:

SUPUESTO A

Casos en los que la víctima y/o sobreviviente de abuso, explotación y/o acoso sexual fuera del personal de FT y el agresor no perteneciera a la institución.

1. Una vez la coordinadora del programa tome conocimiento de una denuncia/reporte de abuso, explotación y/o acoso sexual pondrá de conocimiento a la Dirección Ejecutiva de **forma inmediata**.
2. Así mismo, la Dirección Ejecutiva puede acudir al Consejo Directivo bajo su discrecionalidad para informar sobre el reporte presentado y las medidas que se tomarán.
3. La Dirección Ejecutiva, en coordinación con la Coordinadora de Programa, y de ser el caso el Consejo Directivo, tomarán las medidas de protección urgentes para salvaguardar a la víctima contando con su consentimiento previo. Estas medidas pueden ser:
 - Contención psicoemocional a cargo de una psicóloga.
 - Asesoría legal para el análisis jurídico del caso y orientación para la denuncia correspondiente.

- En caso la víctima no tuviese un lugar de residencia seguro, la institución puede gestionarlo para su seguridad.
- Dar todas las flexibilidades del caso para garantizarle a la víctima los permisos que se requieran. O en todo caso, en coordinación con el Consejo Directivo, otorgar una licencia con goce de haber.
- De manera conjunta entre la víctima y la Dirección Ejecutiva, se podrá evaluar el patrocinio del caso.
- En coordinación con la víctima se pondrá en conocimiento de las autoridades el caso. En el supuesto de que la víctima sea un niño o niña, contando o no con la autorización del padre, madre o representante legal, se pondrá de conocimiento a las autoridades de los hechos reportados.
- Cualquier otra medida que se considere necesaria para el caso.

SUPUESTO B

Casos en los que la víctima y/o sobreviviente de abuso, explotación y/o acoso sexual no fuera de la institución y el agresor sea personal de FT.

1. Recibida la denuncia o información de una situación de abuso, explotación y/o acoso sexual cometida por alguna persona del personal de FT se deberá poner de conocimiento a la Coordinadora del Programa o si se considera necesario a la Dirección Ejecutiva.
2. La coordinadora del Programa se pondrá en contacto con la Dirección Ejecutiva de manera inmediata quien a su vez se reunirá con el Consejo Directivo para tomar las medidas correspondientes.
3. Se iniciará una investigación de forma inmediata a cargo de la Dirección Ejecutiva y el Consejo Directivo que tendrá un plazo máximo de dos semanas (2) para tomar su decisión sobre la denuncia.
4. En este periodo la institución podrá tomar las siguientes medidas y acciones:

- El personal de FT denunciado será suspendido sin goce de haber de manera inmediata.
- El personal de FT denunciado podrá presentar sus descargos en un plazo de 3 días hábiles por escrito dirigiéndose a la Dirección Ejecutiva y Consejo Directivo.
- Mediante un acercamiento respetuoso FT buscará ponerse en comunicación con la víctima del caso. Recordando en todo momento el principio de confidencialidad y no revictimización.
- Es importante escuchar a la víctima y conocer sus requerimientos y necesidades, indagar sobre su bienestar y seguridad.
- FT pondrá a disposición de la víctima el servicio de asesoría legal.
- En coordinación con la víctima se pondrá en conocimiento de las autoridades el caso. En el supuesto de que la víctima sea un niño o niña, contando o no con la autorización del padre, madre o representante legal, se pondrá de conocimiento a las autoridades de los hechos reportados.

Culminado el periodo de investigación, la Dirección Ejecutiva junto al Consejo Directivo comunicará su decisión. El personal de FT denunciado podrá ser sancionado, según la gravedad de los hechos, con amonestación, suspensión o despido de acuerdo a las leyes laborales. Sin embargo, es importante contemplar que estamos ante hechos que calzan en delitos gravísimos por lo que la sanción será razonable y proporcional a los hechos denunciados.

En caso no esté de acuerdo con la decisión tomada, el/la denunciado/a puede acudir a la Asamblea de Asociadas, este espacio debe sesionar y tomar conocimiento de los hechos. Siendo esta la última instancia resolutive de Flora Tristán.

SUPUESTO C

Casos en los que tanto la víctima como el agresor pertenecen al personal de FT.

1. Ante el conocimiento de una situación de abuso, explotación y/o acoso sexual cometida en agravio de del personal de FT por otra persona de la misma institución, se debe reportar ante la Coordinadora del Programa o si se considera necesario directamente a la Dirección Ejecutiva.
2. La Coordinadora del Programa comunicará inmediatamente lo sucedido a la Dirección Ejecutiva.
3. Se iniciará una investigación de forma célere a cargo de la Dirección Ejecutiva y el Consejo Directivo quienes tendrá un plazo máximo de dos semanas (2) para pronunciarse sobre la denuncia
4. En este periodo la institución podrá tomar las siguientes medidas y acciones:
 - El personal de FT denunciado será suspendido sin goce de haber de manera inmediata.
 - El personal de FT denunciado podrá presentar sus descargos en un plazo de 3 días hábiles por escrito dirigiéndose a la Dirección Ejecutiva y Consejo Directivo.
 - Garantizando el principio de confidencialidad y no revictimización se conversará con la víctima. Respetando sus procesos, sus derechos y decisiones.
 - FT pondrá a disposición de la víctima el servicio de asesoría legal.
 - En coordinación con la víctima se pondrá en conocimiento de las autoridades el caso. En el supuesto de que la víctima sea un niño o niña, contando o no con la autorización del padre, madre o representante legal, se pondrá de conocimiento a las autoridades de los hechos reportados.
 - Contención psicoemocional a cargo de una psicóloga.
 - Asesoría legal para el análisis jurídico del caso y orientación para la denuncia correspondiente.

- En caso la víctima no tuviese un lugar de residencia seguro, la institución puede gestionarlo para su seguridad.
- FT se compromete a dar todas las flexibilidades del caso para garantizarle a la víctima los permisos que se requieran. O en todo caso, en coordinación con el Consejo Directivo, otorgar una licencia con goce de haber.
- De manera conjunta entre la víctima y la Dirección Ejecutiva, se podrá evaluar el patrocinio del caso a cargo del área legal de FT o de abogadas/os de otros espacios.

Cuando la etapa de investigación culmine, la Dirección Ejecutiva junto al Consejo Directivo comunicará su decisión. El personal de FT denunciado podrá ser sancionado, según la gravedad de los hechos, con amonestación, suspensión o despido de acuerdo a las leyes laborales.

Cabe resaltar que, los delitos de abuso, explotación y acoso sexual, son delitos gravísimos. La decisión en caso contemple una sanción, tendrá en cuenta criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

En caso el/la denunciado/a no esté de acuerdo con la decisión tomada, podrá solicitar que la Asamblea de Asociadas sesione y tome una segunda decisión. Siendo esta la última instancia resolutoria de Flora Tristán.

➤ **Pautas generales**

- Todo incidente reportado debe contar con un **expediente y registro**.
- Las resoluciones de cada caso deben quedar por escrito en un **informe** a cargo de la instancia que resuelve.
- Cada caso tendrá un **seguimiento periódico** y deberá ser actualizado con los nuevos hechos o el desarrollo de la situación reportada.
- Cada instancia de FT presentará un **informe anual** de los casos que atendió.

- En aquellos casos en los que se corrobore que la denuncia o queja no ha tenido fundamento no se tomarán medidas contra el/la denunciante. No obstante, en caso se compruebe que esta denuncia fue interpuesta de forma maliciosa, falsedad o dolo FT se reserva el derecho de tomar las medidas que considere necesarias.

➤ **Acción de acompañamiento**

Es importante reiterar que, en coordinación con la víctima y/o sobreviviente, se pondrá de conocimiento a las autoridades los hechos cometidos. El abuso, explotación y/o acoso sexual, son delitos contemplados en el Código Penal Peruano.

Para el caso de niños y niñas, independientemente de contar o no con el consentimiento del padre, madre y/o representante legal, Flora Tristán reportará lo sucedido a las autoridades.

Replicamos que desde FT se pondrá a la disposición de la víctima y/o sobreviviente el servicio de acompañamiento legal para la orientación y asesoría respectiva. Es sumamente importante que las víctimas se sientan acompañadas legalmente y reciban toda la información, así como las rutas para el acceso a la justicia de manera empática, amable y con perspectiva feminista.

Por otro lado, también se considera fundamental poner a disposición el servicio de acompañamiento psicológico con miras a brindar un soporte y contención con enfoque de género y feminista respetuoso del proceso de las víctimas.

Ambos servicios no se consideran obligatorios. Sin embargo, estarán disponibles durante todo el procedimiento de denuncia e investigación, además de la vía judicial a la que deseen acudir las víctimas.

X. Acuerdo

Todo el personal de FT se comprometerá a cumplir esta política que busca prevenir situaciones de abuso, explotación y acoso sexual estableciendo medidas y canales de atención ante hechos de estas materias. Para ello, todo el personal de FT deberá

firmar la “Declaración de adhesión a la Política de Prevención de Abuso, Explotación y Acoso Sexual”.

FT se compromete a entregar una copia física o digital a todo el personal que forma parte de la organización, así como a aquellas personas que sean contratadas a futuro o trabajen con la organización. Así mismo, de informar el contenido de esta política de forma amigable de manera que pueda ser comprendida en su totalidad.

XI. Base Legal

Nacional

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar.
- D.S. N° 009-2016-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres e integrante del grupo familiar y sus modificaciones.
- Código Penal Peruano, aprobado mediante Decreto Legislativo N°635 y sus modificatorias.
- Código Procesal Peruano, aprobado mediante decreto legislativo N°957 y sus modificatorias

Internacional

- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH).
- Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).
- Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencia contra la mujer o “Convención de Belem do Para”.

XII. Fuentes bibliográficas

- ACNUR. ¿Qué se entiende por explotación, abuso, acoso y hostigamiento sexuales? Recuperado de: <https://www.acnur.org/que-se-entiende-por-explotacion-abuso-acoso-y-hostigamiento-sexuales.html#:~:text=La%20explotaci%C3%B3n%20sexual%20se%20entinde,servicios%20%E2%80%93%20con%20el%20fin%20de>

- Camacho, R. citado por Alda Facio. (1992). Cuando el género suena, cambios trae. ILANUD, Costa Rica.
- Código de ética y protocolo de actuación frente a la violencia del Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán.
- Comité CEDAW (1989). Recomendación General núm. 12. Recuperado de: https://catedraunescohdh.unam.mx/catedra/mujeres3/html/cedaw/Cedaw/3_Recom_grales/12.pdf
- Comisión para la igualdad de oportunidades en el empleo. Acoso. Recuperado de: <https://www.eeoc.gov/es/acoso>
- Congreso de la República (2003). Ley N°28251. Modifica e incorpora artículos referidos a la Violación sexual, explotación sexual comercial y pornografía infantil. Recuperado de: https://oig.cepal.org/sites/default/files/2004_per_ley28251.pdf
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (2008). Caso González y otras (“Campo Algodonero”) vs. México. Recuperado de: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_205_esp.pdf
- ----- (2022). Caso Angulo Losada vs. Bolivia. Recuperado de: https://corteidh.scjn.gob.mx/buscador/doc?doc=casos_sentencias/seriec_475_esp.pdf#CAANLO_S1_PARR147
- ----- (2022). Caso Integrantes y militares de la Unión Patriótica vs. Colombia. Recuperado de: https://corteidh.scjn.gob.mx/buscador/doc?doc=casos_sentencias/seriec_455_esp.pdf
- Comité CEDAW (2017). Recomendación general N° 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer. Recuperado de: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2017/11405.pdf>
- Ehrenreich, R. (1999). “Dignity and Discrimination: Toward a Pluralistic Understanding of Workplace Harassment”, The Georgetown Law Journal.
- Enrique, E. Antecedentes históricos de la discriminación de la mujer y la incidencia en su acoso sexual. Revista del Defensor. Instituto de la Defensa Pública Penal. Guatemala. Recuperado de: <http://biblioteca.oj.gob.gt/digitales/56328.pdf#page=257>
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2022). Cartilla Estadística cifras de violencia contra las mujeres. Recuperado de: <https://portalestadistico.aurora.gob.pe/cartillas-estadisticas/>

- Municipalidad de Lima (2022). Nueve de cada 10 mujeres afirma haber sido víctima de acoso sexual en espacios públicos. Recuperado de: <https://www.munlima.gob.pe/2022/08/20/nueve-de-cada-10-mujeres-afirma-haber-sido-victima-de-acoso-sexual-en-espacios-publicos/#:~:text=Comunicados-.Nueve%20de%20cada%2010%20mujeres%20afirma%20haber%20sido,acoso%20sexual%20en%20espacios%20p%C3%BAblicos&text=Nueve%20de%20cada%2010%20mujeres%20afirman%20haber%20sido%20v%C3%ADctimas%20de,mujer%2C%20situaci%C3%B3n%20que%20urge%20revertir>
- Naciones Unidas. (2014). Intensificación de los esfuerzos para eliminar todas las formas de violencia contra la mujer y la niña. Asamblea General. Recuperado de: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2015/9993.pdf>
- -----(1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- OEA. Una vida libre de violencia: Derechos de todas las mujeres. Recuperado de: <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/FolletoMESECVI2012-SP.pdf>
- OEA, MESECVI. (2020). Informe de Implementación de las recomendaciones del Mesecvi. Perú. Tercera Ronda - Fase de Seguimiento. Recuperado de: <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/FinalReport2019-Peru.pdf>
- OIT. (2019). C190- Convenio sobre la violencia y el acoso.
- OIT. El hostigamiento o acoso sexual. Género, salud y seguridad en el trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf
- OIT (2014). Guía para la intervención con hombre sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista.
- ONU Mujeres. Reglas y Normas mundiales. Recuperado de: <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/peace-and-security/global-norms-and-standards#:~:text=La%20resoluci%C3%B3n%201960%20del%20Consejo,asociada%20a%20situaciones%20de%20conflicto>.
- ONU Mujeres. Tipos de violencia contra las mujeres. Recuperado de: <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>
- Organización Mundial de la Salud. (2013). Comprender y abordar la violencia contra las mujeres. Recuperado de: https://oig.cepal.org/sites/default/files/20184_violenciasexual.pdf

- ----- (2005). Estudio multipaís de la OMS sobre salud de la mujer y violencia doméstica contra la mujer: primeros resultados sobre prevalencia, eventos relativos a la salud y respuestas de las mujeres a dicha violencia. Recuperado de: https://oig.cepal.org/sites/default/files/924359351x_spa.pdf
- Planned Parenthood. Sobre el consentimiento sexual. Recuperado de: <https://www.plannedparenthood.org/es/temas-de-salud/relaciones/consentimiento-sexual>
- Trajtenverg, N & Eisner, M. (s.f.) Hacia una política de prevención de la violencia en Uruguay. University of Cambridge. Recuperado de: <https://www.anep.edu.uy/sites/default/files/images/Archivos/publicaciones/libros-digitales/cambridge11-11-14-web.pdf>
- UNICEF (2017). Abuso sexual contra niños, niñas y adolescentes: Una guía para tomar acciones y proteger sus derechos. Recuperado de: https://www.unicef.org/argentina/sites/unicef.org.argentina/files/2018-04/proteccion-AbusoSexual_contra_NNyA-2016.pdf
- Sau, V (1990). Diccionario ideológico feminista. Barcelona, España.

XIV. Anexos

ANEXO 1-A

Declaración de adhesión a la Política de Prevención de Abuso, Explotación y Acoso Sexual

Yo, _____ identificado(a) con el documento de identidad N° _____ de _____ nacionalidad, domiciliado(a) en _____ declaro haber leído y entendido la Política de Prevención de Abuso, Explotación y Acoso Sexual, y me comprometo a acatarla en su totalidad.

Así mismo, manifiesto que de conocer algún hecho de abuso, explotación y acoso sexual pondré de conocimiento inmediato a las autoridades institucionales resguardando la confidencialidad y el respeto por los derechos de quienes pueden sufrir este tipo de hechos.

Nombre: _____

Fecha: _____

ANEXO 1-B

FORMATO PARA DENUNCIAR HECHOS DE ABUSO, EXPLOTACIÓN Y/O ACOSO SEXUAL

Yo _____, identificado(a) con DNI / C.E. N° _____, con domicilio en _____, me presento a usted, con la finalidad de dejar constancia de una denuncia y/o queja sobre hechos de [] abuso sexual [] explotación sexual [] acoso sexual contra la(s) siguiente(s) persona(s):

1. Descripción de los hechos:

Procedo a describir los hechos:

2. Medios de prueba:

Adjunto y ofrezco los siguientes medios probatorios (esto no es requisito indispensable pues conforme avancen las investigaciones de oficio se requerirán otros medios de prueba).

A modo de ejemplo, estos pueden ser: testimonios, documentos públicos o privados, declaración de testigos, grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto, fotografías, objetos, informes psicológicos, entre otros.

3. Medidas de protección:

Solicito se me otorgue las siguientes medidas de protección:

Puede enumerar las medidas de protección que crea conveniente como: cambio de lugar, suspensión del/la agresor/a, rotación o cambio de lugar, impedimento de acercamiento, proximidad o comunicación, entre otras que considere que necesarias para resguardarle entre que se desarrollan las investigaciones.

Por lo antes expuesto, **SOLICITO** la tramitación de la presente

Lugar y fecha:

Firma del/ de la denunciante:

ANEXO 1-C

Canales de denuncia virtuales de hechos de abuso, explotación y acoso sexual:

lizmelendez@flora.org.pe	Directora Ejecutiva Liz Meléndez Lopez
ceciolea@oleamauleon.com	Presidenta del Consejo Directivo Cecilia Olea Mauleón
ivonne@flora.org.pe	Coordinadora del Programa de DD.HH. Ivonne Macassi León
ceciolea@oleamauleon.com	Coordinadora del Programa de PPD Cecilia Olea Mauleón
eleana@flora.org.pe	Coordinadora del Programa de Derechos sexuales y ciudadanía en salud Eleana Rodríguez Valero
elena@flora.org.pe elevidi@yahoo.es	Coordinadora del Programa de Desarrollo Rural Elena Villanueva Díaz
edith@flora.org.pe	Abogada del CMP Flora Tristán Edith Aiquipa Limay
postmast@flora.org.pe	Buzón general del CMP Flora Tristán