

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN**



El acoso en la escuela.

Trabajo académico presentado para optar el Título Profesional de Segunda  
Especialidad en Educación Inicial.

Autora.

Luz Anselma Chiroque Herrera

PIURA – PERÚ

2019

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN



El acoso en la escuela.

Los suscritos declaramos que la monografía es original en su contenido y  
forma.

Luz Anselma Chiroque Herrera. (Autora)

Dr. Oscar Calixto La Rosa Feijoo. (Asesor)

PIURA– PERÚ

2019



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN  
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD

ACTA DE SUSTENTACION DE TRABAJO ACADEMICO.

En Piura, a los diecinueve días del mes de febrero del dos mil diecinueve, se reunieron en la I.E.P Pontificia, los integrantes del Jurado Evaluador, designado según convenio celebrado entre la Universidad Nacional de Tumbes y el Consejo Intersectorial para la Educación Peruana, al Dr. Segundo Alburquerque Silva, coordinador del programa; representantes de la Universidad Nacional de Tumbes (Presidente), Dr. Andy Figueroa Cardenas (Secretario) y Mg. Ana María Javier Alva (vocal) representantes del Consejo Intersectorial para la Educación Peruana, con el objeto de evaluar el trabajo académico de tipo monográfico denominado: "El acoso en la escuela", para optar el Título Profesional de Segunda Especialidad en Educación Inicial a la señora Luz Anselma Chiroque Herrera

A las OCHO horas TRICENTA minutos y de acuerdo a lo estipulado por el Reglamento respectivo, el Presidente del Jurado dio por iniciado el acto.

Luego de la exposición del trabajo, la formulación de preguntas y la deliberación de jurado lo declararon APROBADO por UNANIMIDAD con el calificativo QUINCE.

Por tanto, **Luz Anselma Chiroque Herrera**, queda APTA, para que el Consejo Universitario de la Universidad Nacional de Tumbes, le expida el Título Profesional de Segunda Especialidad en Educación Inicial.

Siendo las OCHO horas con CINCUENTA minutos, el Presidente del Jurado dio por concluido el presente acto académico, para mayor constancia de lo actuado firmaron en señal de conformidad todos los integrantes del jurado.

  
Dr. Segundo Alburquerque Silva  
Presidente del Jurado

  
Dr. Andy Figueroa Cardenas  
Secretario del Jurado

  
Mg. Ana María Javier Alva  
Vocal del Jurado

## **DEDICATORIA**

Doy gracias a dios por darme salud y poder seguir adelante en bienestar de mis seres queridos, que soy mi fortaleza para continuar capacitándome.

## ÍNDICE

### INTRODUCCIÓN

### CAPÍTULO I: HOSTIGAMIENTO SEXUAL

|   |    |
|---|----|
| 1.1. Comprensión del hostigamiento sexual.....  | 7  |
| 1.2. Definición del hostigamiento sexual.....   | 11 |
| 1.2.1. Tipos de hostigamiento sexual.....   | 12 |
| 1.2.2. Hostigamiento sexual típico o por chantaje.....  | 12 |
| 1.2.3. Hostigamiento sexual ambiental.....  | 13 |
| 1.2.4. Hostigamiento sexual en mujeres y varones universitarios.....  | 13 |
| 1.2.5. Elementos constitutivos del hostigamiento sexual.....  | 13 |
| 1.3. Sujetos del acto de hostigamiento sexual.....  | 14 |
| 1.4. Principales manifestaciones del hostigamiento sexual.....  | 16 |
| 1.5. Ámbito de aplicación.....  | 17 |
| 1.6. Marco normativo internacional.....   | 18 |
| 1.6.1. Declaración Universal de Derechos Humanos.....   | 18 |
| 1.6.2. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.....  | 18 |
| 1.6.3. La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación<br>contra la mujer.....                                   | 18 |
| 1.6.4. La Recomendación General 19 de CEDAW.....  | 19 |
| 1.6.5. La Convención Internacional para Prevenir, Erradicar y Sancionar la<br>Violencia contra la Mujer, Convención de Belém Do Pará..... | 20 |
| 1.6.6. Convenio 111 de la OIT sobre Discriminación en el Empleo y la Ocupación<br>(1998).....   | 20 |
| 1.7. Marco normativo nacional.....  | 21 |
| 1.7.1. Constitución Política del Perú (1993). Que establece:.....   | 22 |
| 1.7.2. Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Ley<br>28983).....   | 23 |
| 1.7.3. Decreto Supremo 027-2007-PCM.....  | 23 |
| 1.8. En materia de igualdad de hombres y mujeres.....   | 24 |
| 1.8.1. Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual.....   | 24 |

|   |    |
|---|----|
| 1.8.2. Ley Procesal de Trabajo.....   | 24 |
| 1.9. Principios de la intervención legal.....   | 25 |
| 1.10. Procedimiento y sanciones.....  | 26 |
| 1.10.1. Sanciones en centros educativos, institutos superiores y universidades.....   | 26 |
| 1.10.2. Sanciones a trabajadores del régimen público.....   | 27 |
| 1.10.3. Sanciones a trabajadores del régimen privado.....   | 28 |
| 1.10.4. Sanciones a los miembros de las fuerzas armadas y policiales.....   | 29 |
| 1.10.5. Trabajadoras del hogar.....   | 30 |
| 1.10.6. Falsa<br>queja.....   | 30 |
| 1.11. Hostigamiento sexual: hacia una tipificación penal.....   | 31 |
| 1.12. Las políticas sobre el hostigamiento sexual.....  | 32 |
| 1.13. Avances: acciones y logros del sector en la aplicación de la norma sobre el<br>Hostigamiento sexual.....                | 33 |
| 1.14. Estadísticas que muestran el estado del problema.....   | 35 |
| 1.15. Caracterización del problema en ámbitos académicos y la importancia de<br>Generar información para la intervención..... | 36 |
| CONCLUSIONES.....   | 38 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....   | 39 |

## **AGRADECIMIENTO**

Doy gracias a mi familia, por su paciencia y a la vez para su motivación, son mi motivación para desarrollarme cada día.

A mis docentes, por su dedicación y enseñanza en este camino de capacitación y surgimiento para lograr cada uno de mis proyectos.

Muchas gracias

## **RESUMEN**

Este trabajo monográfico, buscamos mencionar teóricas relacionadas al acoso que se da en algunas instituciones educativas. Es importante que los docentes tomen mayor interés sobre casos de acoso que se puedan dar en el aula.

También concientizar a los padres de familia a inducir a sus hijos a respetar a sus compañeros en aula, para evitar los problemas de acosa.

**Palabras clave:** autor Violencia escolar, acoso escolar, Bullying.



## **INTRODUCCIÓN**

Bien podemos expresar este trabajo académico que el acoso sexual, también es violencia hacia los demás según Paludi, (2006): "...El acoso sexual en el ámbito académico es un tipo de violencia que ha sido definida por los expertos como un problema oculto, debido al desconocimiento sobre el tema y al reducido número de denuncias que se efectúan".

Es importante que en las instituciones educativas se realicen charlas de concientización sobre el acoso entre compañeros, también el docente debe interrumpir unos minutos de sus clases para dar a conocer sobre lo importante que es respetar a sus compañeros o personas en general. Esto ayudara a no generar más violencia y así poder tener un país con menos índice de acosos.

## CAPÍTULO I

### HOSTIGAMIENTO SEXUAL

#### 1.1. Comprensión del hostigamiento sexual

“Para comprender esta problemática, es necesario abordarla y analizarla desde la perspectiva de género, que explica y sustenta que su origen y evolución reside en las desigualdades sociales, históricas y culturales entre varones y mujeres, las que permiten esta forma de violencia”. (Paludi, 2006)

“El hostigamiento sexual es una problemática directamente relacionada con el ejercicio abusivo del poder. Generalmente del varón que se encuentra en una posición jerárquica superior o con la desigualdad de poder entre géneros, que facilita la violencia contra las mujeres”.

Según la psicóloga Maria José Lubertino, por un “lado el hostigamiento sexual fortalece el estereotipo y desequilibrio cultural del hombre productor dominante y de la mujer reproductora sumisa, reduciéndola a la mujer como objeto sexual y negándole el derecho de actuar en espacios considerados masculinos y al mismo tiempo, absuelve a los hombres de una mayor responsabilidad en el ámbito de la reproducción. Para la especialista, el fenómeno no solo responde a diferencias de poder real, sino también al poder cultural. La mayoría de víctimas de hostigamiento sexual son las mujeres” (Mimdes 2008:11)

En nuestras sociedades las mujeres se encuentran en posiciones desiguales de poder en relación con los varones, lo que genera y favorece la agresión, así como permite y facilita el aprendizaje y la práctica de la violencia de los varones hacia las mujeres.

Esta característica

“Respecto a la incidencia de género en el sujeto pasivo de la conducta de hostigamiento sexual”. “Ha sido evidenciada a través de estudios realizados en

distintos países, cuyos resultados indican que las personas más afectadas son las mujeres”.

Al respecto, algunos estudios señalan como afectadas, en primer lugar, a las mujeres jóvenes, como consecuencia de la vulnerabilidad propia del:

“...Acoso sexual en mujeres y varones universitarios, la inexperiencia, la falta de conocimientos legales, entre otros factores. Otro estudio demostró que son las mujeres las principales víctimas, sin tener en cuenta la edad, si son solteras o casadas, o su apariencia física o antecedentes profesionales. Asimismo, se identificó que los grupos de alto riesgo eran las mujeres jóvenes menores de treinta años y las no casadas, viudas, divorciadas, o separadas, especialmente en situación de subordinación” (Mimdes 2011:10)

Para la explicación del hostigamiento sexual, se conciben tres conceptos que se relacionan entre si: poder, sexualidad y violencia, como sucede en todas las formas de violencia. El poder, porque el sexo se le asigna la categoría social impregnada de política donde las mujeres se encuentran bajo el control de los varones.

“La sexualidad, porque a las mujeres se les ubica como objetos sexuales con desconocimiento de su propio cuerpo, mientras que los varones se les estimula y educa para que sus deseos no sean cuestionados y, por ende, no acepten rechazos: sus conductas abusivas son vistas como parte de la masculinidad. Por último, el concepto de violencia se aplica perfectamente al hostigamiento sexual, se utiliza como arma para romper la resistencia” (Ulate 2011:74)

El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se ha legitimado en nuestra sociedad a lo largo de los siglos; en nuestros tiempos se han realizado esfuerzos para definir este tipo de violencia y establecer legislación y políticas públicas para prevenirla, sancionarla y erradicarla. “La forma como las diversas legislaciones han tratado al hostigamiento sexual refleja las diferentes maneras de explicar su origen y evolución; así, algunas consideran al hostigamiento sexual como una discriminación por

razón de sexo; otras, como un atentado a la dignidad o como una cuestión de salud y seguridad en el lugar de trabajo”. (Ulate 20117:74)

Lo detallamos a continuación:

Como discriminación por razón de sexo:

“Se considera al hostigamiento sexual como una violación de derechos humanos fundamentales de las personas y como una forma de discriminación basada en el sexo, que afecta en forma desproporcionada a la mujer, por lo que es, propiamente, una violencia de género y una expresión de violencia hacia ella. En ese sentido, se describe al hostigamiento sexual como el resultado de las desigualdades históricas, sociales y culturales entre varones y mujeres”. Hostigamiento sexual en mujeres y varones universitarios. Estudio exploratorio presentes en la estructura de las sociedades y que han dado lugar a esta forma de violencia.

- Como un atentado a la dignidad.

“La dignidad como elemento valorativo figura en la Declaración Universal de Derechos Humanos; asimismo, en muchas cartas constituciones que la acogen como fundamento último de los derechos enumerados y como finalidad esencial del Estado de Derecho. La dignidad, concebida como derecho fundamental, contiene elementos subjetivos y objetivos: los primeros corresponden al convencimiento de que las condiciones particulares de vida permiten alcanzar la felicidad y los segundos están relacionados con las condiciones particulares de vida permiten alcanzar la felicidad y los segundos están relacionados con las condiciones reales de vida de la persona. En ese sentido, el hostigamiento sexual es concebido como práctica contraria al valor esencial de las personas, que conlleva un trato cruel y degradante que vulnera la integridad física, emocional y sexual de la víctima. En muchos países, el acoso y hostigamiento es considerado como un atentado como la dignidad y aparece una sensación penal para los responsables”.

- Como una cuestión de salud y seguridad en el lugar de trabajo

El hostigamiento sexual contamina el entorno laboral y puede tener el efecto devastador sobre la salud, la confianza, la moral y el rendimiento de las personas que lo

padecen. “La ansiedad y el estrés que produce hacen que las víctimas pidan bajas por enfermedad, disminuyan su eficacia en el trabajo o abandonen su empleo para buscar otro. El informe realizado por expertos como encargo de la Comisión de Comunidades Europeas relativas a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (1991) puso de manifiesto que el acoso es un problema grave para muchas mujeres trabajadoras de la Unión Europea, y la investigación practicada en los Estados miembros demostró, de manera fehaciente, que el acoso sexual en el trabajo no es un fenómeno aislado” (Mimdes 2003:25)

En el mismo sentido, los resultados de una encuesta aplicada en Canadá evidenciaban que numerosas personas son objeto de atenciones sexuales inoportunas en los lugares de trabajo o en los sectores de servicios; en efecto, aproximadamente 1.200.000 mujeres y 300.000 varones consideraron haber sido objeto de hostigamiento sexual en un momento y otro de su vida profesional (Mimdes 2003:14)

“Hostigamiento sexual en mujeres y varones universitarios. Estudio exploratorio. Un paso importante para la erradicación de esta forma de violencia es el reconocimiento mismo de su existencia. A la luz de los estudios señalados, se evidencia que el acoso sexual deteriora las condiciones de trabajo y las perspectivas de empleo y promoción para las personas que son víctimas, de igual modo, afecta su salud y seguridad en el trabajo, lo que constituye una condición inaceptable y una forma de violencia, que se ejerce principalmente contra las mujeres trabajadoras. La evidencia determinó la atención de la OIT y de los estados para la incorporación de medidas en las políticas públicas de promoción de la igualdad”.

En 1985, la Conferencia Internacional de Trabajo adoptó una resolución “sobre la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y trabajadoras en el empleo, entre cuyas conclusiones establece que los hostigamientos de índole sexual en el lugar de trabajo perjudican las condiciones de trabajo y las perspectivas de ascensos de los trabajadores. Por lo tanto, las políticas que promueven la igualdad deben traer consigo la adopción de medidas destinadas a luchar contra tales hostigamientos y a impedirlos”.

### **1.1.1. Definición de hostigamiento sexual**

Esta problemática comienza a ser identificada y estudiada a partir de 1970. El centro de investigación en estudios de la mujer de costa rica, en su informe final del proyecto.

“Acción prevención del hostigamiento sexual en la universidad de costa rica, menciona a diversas autoras (Guzmán, Mackinnon, May y Hughes, Salas, Tuana, Wall, entre otras) quienes coinciden en definir el hostigamiento sexual como una forma de violencia física, emocional y sexual con distintos grados de intensidad y que afecta de manera muy diferente a sus víctimas. Esta forma de comportamiento incluye toda práctica o acción de naturaleza sexual expresada en forma sutil o evidente (verbal, física, no verbal) percibida frecuentemente como indeseada y abusiva por la persona que la recibe”.

En el Perú, encontramos la definición de hostigamiento sexual en la ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual, ley 279442, modificada por la ley 29430, que lo precisa como la conducta física o verbal reiterada. “Hostigamiento sexual en mujeres y varones universitarios. Estudio exploratorio de naturaleza sexual no deseada o rechazada, que afecta la dignidad, así como los derechos fundamentales de la persona agraviada, que se da en el contexto de relaciones de autoridad o dependencia pero también con prescindencia de jerarquías”.

#### **1.2.1. Tipos de hostigamiento sexual**

“La ampliación del concepto de hostigamiento sexual se relaciona con el reconocimiento de características particulares según los diversos contextos en los que se realiza dicha conducta. Así, el hostigamiento sexual entre pares u hostigamiento ambiental horizontal difiere del hostigamiento sexual típico, que se da en una relación de dependencia o jerarquía. En un primer momento nuestra legislación comprendió el hostigamiento sexual típico o por chantaje ley 27942 y posteriormente incorporó hostigamiento sexual ambiental, modificando la norma primigenia mediante ley 29430”.

### **1.2.2. Hostigamiento sexual típico o por chantaje**

Este tipo de hostigamiento sexual es definido por la ley 29430 como “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 su 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. Constituye la figura más común del hostigamiento, en la que el hostigador se aprovecha de su posición de autoridad o jerarquía, o de cualquier situación ventajosa, incluye cualquier conducta sexual no deseada y reiterada que surge en una relación de empleo, estudio durante la prestación de un servicio, aunque debe precisarse que estas conductas no son exclusivas de estos ámbitos”.

### **1.2.3. Hostigamiento sexual ambiental**

Se encuentra definido en la ley 29430 como “la conducta física o verbal de naturaleza sexual o sexista realizada por una o más personas hacia otras con presidencia de jerarquía, cargo, función, nivel remunerativo o análogo creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad”.

### **1.2.4. Hostigamiento sexual en mujeres y varones universitarios**

En este segundo tipo se involucra a personas en una relación no jerárquica laboral o educativa, es decir, puede darse entre colegas o compañeros de trabajo o de estudio. “Las manifestaciones verbal y física generan humillación y resultan hostiles para quien las recibe”.

### **1.2.5. Elementos constitutivos del hostigamiento sexual**

**El artículo 5 de la ley 29430 señala:**

Para que se configure el hostigamiento sexual debe presentarse algunos 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”.

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”.

La reiteración no es relevante para los efectos de la constitución del acto de hostigamiento sexual; sin embargo, puede ser un elemento indiciario que coadyuve a constatar su efectiva presencia.

“En el caso de los menores de edad, los directores de los centros educativos comunicarán a la autoridad competente los eventos de acoso en agravio de los alumnos, entendiéndose a este como hostigamiento sexual” (ley 27337, artículo 18, inciso A)

### **1.3. Sujetos del acto de hostigamiento total**

Para establecer la relación de hostigamiento sexual, es imprescindible la presencia de dos sujetos:

- “Hostigador, que es toda persona, varón o mujer, que dirige a otra comportamientos de naturaleza sexual no deseados, cuya responsabilidad ha sido determinada, y que ha sido sancionada --previa queja o demanda, según sea el caso – por hostigamiento sexual de acuerdo al procedimiento establecido”.
- “Hostigado, que es toda, varón o mujer, que es víctima de hostigamiento sexual. Hostigamiento sexual en mujeres y varones universitarios”. Estudio exploratorio



#### **1.4. Principales manifestaciones del hostigamiento sexual**

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

a) “promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales. Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima que atente o agravie su dignidad”.

b) “uso de termino de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima. Acercamientos corporales, roces, tocamientos y otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima”.

c) trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.

#### **1.5. Ámbito de aplicación**

“Como se puede apreciar, el concepto de hostigamiento sexual se ha ampliado para comprender otros entornos y tipos de relaciones en los que se da este comportamiento; del ámbito privado al público, en los centros de trabajo, instituciones educativas, policiales y militares y en aquellas relaciones sujetas a las normas de Derecho Civil”. En el sector educativo, particularmente los centros de enseñanza universitaria públicos y privados, así como los centros preuniversitarios que dependen directamente de las universidades, cuyos miembros:

- Profesores, estudiantes, autoridades, funcionarios y servidores.

- Se encuentran, además, sujetos a la ley 27733, Ley Universitaria, se hallan dentro del ámbito de aplicación de la norma legal que regula la prevención y sanción de este comportamiento que vulnera las sanas relaciones de sus miembros.

La norma se constituye como instrumento para garantizar a los estudiantes – mujeres y varones

-el derecho a una educación en un entorno libre de violencia y discriminación, estableciendo las acciones

Hostigamiento sexual “en mujeres y varones universitarios. Estudio exploratorio de prevención y el procedimiento para sancionar la conducta del hostigador. En ese sentido, las autoridades de los centros de enseñanza universitaria tienen el deber legal de la debida diligencia en la prevención y atención de los casos, incluyendo su responsabilidad de vigilancia para que se respeten los derechos de todos sus integrantes, particularmente de las personas afectadas por estas conductas”.

## **1.6. Marco normativo internacional**

El sistema jurídico internacional contiene diversos instrumentos que sirven de marco para la lucha contra la violencia hacia la mujer, entre ellos:

### **1.6.1. Declaración Universal de Derechos Humanos**

En el artículo 1, “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos...”

En su artículo 2 establece que “toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición” (ONU 1948)

### **1.6.2. El pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales**

Señala en el artículo 6.1: “los estados parte en el presente pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado y tomarán medidas adecuadas para garantizar ese derecho” (ONU 1966)

### **1.6.3. La convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**

“Un instrumento de gran importancia en el reconocimiento de los derechos de las mujeres es la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) adoptada por las naciones unidas en 1979. Esta convención se suma a los instrumentos jurídicos internacionales que conforman el derecho internacional de los derechos humanos”. El 1999, se aprueba el protocolo facultativo a esta convención, que establece mecanismos mínimos de exigibilidad al igual que otros instrumentos de derechos humanos.

La convención reconoce como discriminación de las mujeres todo trato que resulte de la desigualdad para ellas y que las coloca en la posición de inferioridad con relación a los varones.

#### **Artículo 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 políticas, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (ONU 1979)

Si bien es cierto “que cualquier persona puede ser víctima de hostigamiento sexual, las mujeres enfrentan en mayor proporción este tipo de violencia, debido a su estado de subordinación”.

### **1.6.4. La recomendación general 19 de CEDAW**

“El comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer CEDAW por sus siglas en inglés) en su periodo de sesiones de enero de 1992 aprobó la recomendación relativa a la violencia contra la mujer, en la que se establece que la violencia por motivo de género que obstaculiza o anula el disfrute de los derechos y las

libertades fundamentales de la mujer constituye discriminación en el sentido establecido de la convención”.

“El hostigamiento sexual incluye un comportamiento de tono sexual, tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad, es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas, en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive o cuando crea un medio de trabajo hostil” (ONU 1992)

### **1.6.5. La convención interamericana para prevenir, erradicar y sancionar la violencia contra la mujer, convención de Belén, Do Pará**

#### **Artículo 2**

a) Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica.

b) “Que tenga lugar en la comunidad y que sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de persona, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como instituciones educativas, establecimiento de salud o cualquier otro lugar”. (OEA 1994)

### **1.6.6. Convención 111 de la OIT sobre discriminación en el empleo y la ocupación (1998)**

“Este convenio forma parte de los principios y derecho a fundamentales en el trabajo, acordado de forma unánime por la comunidad internacional y el conjunto de los actores laborales en 1998”.

“El sistema jurídico internacional impone a los estados partes el cumplimiento de los acuerdos suscritos, diseñando mecanismos para su exigibilidad. En materia de hostigamiento sexual, la norma internacional ha solicitado a los estados miembros que incluyan, en sus informes, datos sobre el hostigamiento sexual así como las medidas adoptadas para proteger a la mujer”, las que puedan ser:

- “Medidas jurídicas eficaces que incluyan sanciones penales o administrativas, recursos civiles y disposiciones de protección contra las represalias indemnización, para proteger a la mujer contra todo tipo de violencia de género, incluido el hostigamiento sexual”.
- “Medias preventivas, que incluyan programas de información pública y de educación para modificar las actitudes relativas a las funciones y la condición del valor y la mujer”.

### **1.7. Marco normativo nacional**

El hostigamiento sexual como expresión contra la mujer es una violación de derechos humanos fundamentales. “El estado, en materia de derechos humanos, asume responsabilidades para velar por el pleno respeto y ejercicio de los derechos de los ciudadanos y así mismo, asume, obligaciones cuando estos derechos se vulneran<sup>2</sup>.

#### **La responsabilidad del estado se agrupa en tres componentes:**

- Respeto a los derechos humanos de las mujeres no interviniendo ni perturbando el disfrute de los mismos.
- Protección contra terceros que impidan a la mujer una vida sin violencia.
- Cumplimiento de los tratados y marcos normativos internacionales y nacionales orientados a superar la violencia y discriminación que sufren las mujeres.

El estado peruano “cuenta con un marco normativo y políticas públicas que protegen los derechos humanos de las mujeres y que toman como prioritaria la erradicación de la violencia hacia la mujer, señalando las competencias del gobierno central y de los gobiernos regionales y locales frente a esta problemática”.

## **El marco normativo de protección comprende:**

### **1.7.1. Constitución política del Perú (1993) que establece:**

#### **Artículo 1**

##### **Defensa de la persona.**

“La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremos de la sociedad y del estado”.

#### **Artículo 2**

##### **Derechos de la persona:**

“A la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo bienestar. El concebido es sujeto de derecho, en todo cuanto le favorece”.

#### **Artículo 22**

##### **El trabajo: Derecho y poder**

“El trabajo es un deber y un derecho y es la base del bienestar social y un medio de realización de la persona”.

#### **Artículo 26**

##### **Relación laboral: Principios**

1. igualdad de oportunidades sin discriminación (...)

### **1.7.2. Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y varones (Ley 28983)**

Promulgada el 15 de marzo del 2007, “tiene por objetivo garantizar a mujeres y varones el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, erradicando toda forma de discriminación por sexo. En este sentido se garantiza el desarrollo de un trabajo productivo ejercido en condiciones de libertad, equidad y seguridad humana que incluya la protección frente al hostigamiento sexual”.

### **1.7.3. Decreto supremo 027-2007-PCM**

Define y establece las políticas nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del gobierno nacional. Así, dispone:

## **Artículo 2**

### **De las políticas nacionales**

“Además del cumplimiento de sus políticas y acciones sectoriales, constituyen Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento para todos y cada uno de los Ministerios y demás entidades” del Gobierno Nacional, las siguientes:

#### **1.8. En materia de igualdad de hombres y mujeres**

Impulsar en la sociedad en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre hombre y mujeres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual. “Los dos últimos instrumentos legales han significado para el Perú profundizar el esfuerzo conjunto, consiente y sostenido de promover planes, programas, proyectos e inversión dirigidos a reducir el desequilibrio de la inequidad y discriminación entre varones y mujeres”.

##### **1.8.1. Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual, ley 27942, su reglamento, el decreto supremo 010-2003 Mimdes y la ley 19430 que modifica a la ley 27942**

Representa un avance importante en “el tratamiento del problema, pues es la primera norma que tipifica la conducta protegiendo a las personas hostigadas en el ámbito laboral, público y privado (incluidas las trabajadoras del hogar), en los ámbitos educativos básico, pre universitario y universitario, en las instituciones policiales y militares, extendiendo su aplicación a las relaciones no reguladas por el derecho laboral. Además, define el hostigamiento sexual y sus manifestaciones establecen los procedimientos de queja o denuncia, las sanciones, así como las responsabilidades de prevención del empleador y de las instituciones”.

##### **1.8.2. Ley procesal de trabajo (Ley 29497)**

Promulgada el 13 de enero del 2010, “contempla como materia de competencia de los jueces especializado, el cese de los actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia”

## Artículo 2

### Competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo

Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos:

1. el proceso ordinario laboral. Se considera influidas en dicha competencia, sin ser exclusivas, las pretensiones relacionadas a las siguientes:

El cese de los actos de hostilidad del empleador, incluido los actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia (...)

#### 1.9. Principios de la intervención oral

- La legislación sobre hostigamiento sexual establecen los principios generales que orientan a las relaciones, situaciones y procesos vinculados con la aplicación de la norma. Dignidad y defensa de la persona humana. El fin supremo del estado y la sociedad es proteger la dignidad de la persona humana.

- Ambiente saludable y armonioso. “Es obligación del estado proteger la salud y el desarrollo libre de la personalidad en ambientes sanos y seguros. Igualdad de oportunidades sin discriminación. Toda persona tiene derecho a ser tratada de forma igual y con respeto dentro de un ámbito laboral y educativo. Confidencialidad. Los procedimientos regulados por la ley y el reglamento deben mantener la reserva y confidencialidad. Debido proceso tanto hostigador como hostigado sean mujeres o varones deben gozar de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso. Integridad. El hostigamiento sexual debe analizarse desde una perspectiva social, psicológica y de género”.

#### 1.10. Procedimiento y sanciones

La conducta de hostigamiento sexual “al estar regulada como acción contraria que vulnera derechos fundamentales de las personas determina un procedimiento legal que se inicia con la demanda o queja, dando origen a la investigación para establecer las sanciones que corresponden en los diferentes regímenes laborales”, las cuales pueden ser:



- Amonestación verbal
- Suspensión
- Despido
- Separación temporal o definitiva
- Ser dado de baja o pasar a disponibilidad
- Otras, de acuerdo al ámbito de aplicación

### **1.10.1. Sanciones en centros educativos, institutos superiores y universidades**

- Los profesores y directores de centros educativos son sancionados por la Ley 24029 (modificada por la Ley 25212 y su reglamento el decreto supremo 019-90-ED)

- “Los servidores administrativos de los centros y programas educativos se encuentran dentro de los alcances del régimen laboral público de la Ley 27942. Los directores, profesores y trabajadores de los centros privados están sujetos al procedimiento establecido por el régimen laboral privado en la Ley 27942. Los profesores universitarios son sancionados de acuerdo a la Ley 23733, Ley universitario, acápite de procesos disciplinarios, artículo 51. Los trabajadores de universidades públicas o privadas están sujetos, según corresponda al procedimiento establecido en la ley para el régimen laboral, público o privado”.

- “El hostigamiento tiene derecho a exigir, en la vía judicial civil, la indemnización por el daño sufrido sin perjuicio de la sanción disciplinaria que se le imponga a los profesores y directores de los centros y programas educativos, al docente y jerárquico de los institutos y escuelas de educación superior no universitaria y a los docentes universitarios. Así mismo, será responsable solidario de la indemnización el funcionario público encargado de instaurar el procedimiento administrativo, que conoce del acto del hostigamiento y no dispone de acciones de personal para tramitar, investigar y sancionar la conducta prohibida” (Artículo 20 de la ley 27942)

### **1.10.2. Sanciones a trabajadores del régimen público**

- Se rige de acuerdo al decreto supremo 005-90-OCM, Reglamento de la Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público.

Si se trata de un servidor público, es sancionado por la comisión permanente de procesos administrativos disciplinarios. “Si se trata de un funcionario público, es sancionado por la comisión especial de procesos administrativos disciplinarios. No más de 30 días hábiles. Caduca al año. Sanaciones, suspensión, cese temporal o destitución. El hostigamiento tiene derecho acudir a la vía judicial civil en proceso sumarísimo para exigir el pago de la indemnización correspondiente” (Artículo 12 de la ley 27942)

- “El funcionario encargado de instaurar el proceso administrativo disciplinario que no haya adoptado las medidas oportunas y adecuadas para investigar y sancionar será responsable, solidario del pago de la indemnización sin perjuicio de la responsabilidad penal que corresponda” (Artículo 15 de la ley 27942)

### **1.10.3. Sanciones a trabajadores del régimen privado.**

- El hostigado – mujer o varón - puede accionar “el cese de los actos de hostigamiento ante el inmediato superior o pedir el pago de una indemnización dando término al contrato de trabajo (Artículo 35 de la ley 728). El hostigado – mujer o varón – tiene derecho a la indemnización en la vía civil como mediante el proceso sumarísimo para exigir el pago de la indemnización correspondiente”.

- Queja: se presenta en la oficina del personal o de recursos humanos a quien haga sus veces

### **1.10.4. Sanciones a los miembros de las fuerzas armadas y policiales**

- El personal policial y de las fuerzas armadas hostigado – mujer o varón – puede ocasionar “el cese de los actos de hostigamiento ante su inmediato superior si este fuese el hostigador, ante el superior de mayor jerarquía. El personal hostigador que incurra en actos de hostigamiento según la gravedad de los hechos y previo pronunciamiento del respectivo consejo de investigación, pasar a la situación de disponibilidad o de retiro por medida disciplinaria según el caso y conforme a las normas internas de dichas instituciones”.

- “El personal de las fuerzas armadas será sancionado de acuerdo a la ley 27942 y a la resolución ministerial 133-2009-DE-SG, según la gravedad con él pese a disposición, retiro o baja por medida disciplinaria. En los centros de formación y unidades de tropa de la fuerzas armadas, de acuerdo a la directiva general 005-2008-MINDEF-VRD-DGRRHH, según la gravedad con amonestación, suspensión, cese temporal y destitución. El personal de las fuerzas policiales será sancionado de acuerdo a la ley 29133, según la gravedad de la conducta, si es leve, con una amonestación verbal o escrita, si es grave, con arresto simple de 8 a 15 días, o arresto de rigor, de 1 a 5 días, si es muy grave con arresto de rigor de 6 a 15 días, pese a la situación de disponibilidad por medida disciplinaria de 3 a 24 meses postergación para ser declarado acto para el ascenso de uno a tres promociones, pese a la situación de retiro por medida disciplinaria, baja del servicio militar (personal de tropa marinería) cancelación de asimilación o contrato por la razón de medida asimilada, reserva y reenganchado (MINDES 2011:33)”.

- Agotado el procedimiento interno, “el hostigado puede acudir a la vida civil en proceso sumarísimo para reclamar el pago de la indemnización correspondiente. Asimismo, será responsable solidario de la indemnización el personal encargado de disponer la investigación administrativa, si tiene conocimiento del acto de hostigamiento y no dispone las medidas para la investigación y sanción” (artículo 21 de la ley 27942).

#### **1.10.5. Trabajadoras del hogar**

En la misma ley 29430 se “considera como falta grave al hostigamiento sexual de la trabajadora por cualquier miembro de la familia. En estos casos se interpone queja, pidiendo el cese del hostigamiento sexual ante la autoridad administrativa de trabajo, acogándose al tratamiento del régimen privado”.

#### **1.10.6. Falsa queja**

La norma establece que en caso el denunciante incurriera en una falsa queja, “el perjudicado podrá acceder a las acciones judiciales para solicitar una indemnización, aunque deberá acreditar el dolo, el nexo causal y el daño irrogado”.

### **1.11. Hostigamiento sexual: hacia una tipificación penal**

La recurrencia de esta conducta se da en “el contexto de las relaciones cotidianas, donde muchas veces un clima de tolerancia y permiso social la legitima como si fuese una forma supuestamente natural en las relaciones de las personas en la sociedad y hasta en la regulación que proviene de los legisladores, puesto que este tipo de violencia no es considerado delito sino solo una falta administrativa, que es sancionada en la misma instancia”.

De acuerdo con el MIMP el hostigamiento sexual no debe confundirse con los delitos de violación de la libertad sexual como posibles antecedentes que deben prevenirse, a fin de que no se cometa en delito (Mimdes 2006:60).

“Un punto importante por analizar son las razones por las que las víctimas desisten de presentar sus quejas de hostigamiento sexual o de continuarlas. Puede que el procedimiento administrativo resulte ser lento e inadecuado para sancionar al hostigador además, se suman otras circunstancias, como la exposición de la víctima a situaciones discriminatorias en las que son tratadas como persona que provocan los hechos, la vergüenza, el temor a represalias, las dificultades probatorias en la investigación, la duda sobre la eficacia de la ley para proteger a la víctima, la percepción de los que resuelven estos casos, todos resultan ser factores que inciden, en muchos casos, en la decisión de las víctimas, favoreciendo la impunidad de los agresores al limitar el acceso oportuno y efectivo a la justicia. Ante este panorama desalentaron y en el mercado de una protección eficaz contra el hostigamiento sexual, se han presentado propuestas que intentan justificar su penalización, señalando que el mercado laboral se ve desbordado y que el tratamiento actual resulta insuficiente para su prevención y sanción, por lo que es necesario acudir a las disposiciones penales para disuadir a los agresores de la comisión de estas conductas. La intención de incluir en el código penal el delito de hostigamiento sexual data de la segunda mitad de la década de 1990. Posteriormente, en el 2001, el congreso aprobó la iniciativa para incluirla en el código penal, sin embargo, la autografía fue observada por el ejecutivo”. (Mimdes 2006:60).

### **1.12. Las políticas sobre hostigamiento**

Ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables (MIMP) “Como órgano rector en las políticas de igualdad de oportunidades entre varones y mujeres, el MIMP

tiene como funciones, de acuerdo con la ley de organización y funciones del ministro de la mujer y poblaciones vulnerables” (decreto legislativo 1098):

### **Artículo 3**

Diseña, establece, promueve, ejecuta y supervisa políticas públicas a favor de las mujeres y de las poblaciones vulnerables consideradas como personas que sufren discriminación o situaciones de desprotección, niños, niñas, adolescentes, adultos mayores, personas con discapacidad, desplazados y migrantes internos, con el objeto de garantizar sus derechos con visión intersectorial.

“En el mercado legal de las políticas de género, como el plan nacional contra la violencia hacia la mujer 2009-2015, que incorpora la prevención y atención de las distintas formas de violencia contra mujeres, como el hostigamiento sexual, se dispuso la intervención del sector ente coordinador de acciones que coadyuven a su cumplimiento. En ese sentido, se estableció en la ley 27492 que las campañas de difusión en materia de hostigamiento sexual sean compartidas con el ministro de trabajo y promoción de empleo y el ministro de educación (Mimdes 2011: 25). La norma también establece que en el caso de trabajadores(as) del hogar y de personas no sujetas a relación laboral, sea el ministro de la mujer y poblaciones vulnerables el encargado de la prevención y difusión”.

Mediante resolución ministerial 732-2005 Mimdes se aprobó la directiva que establece procedimientos para la prevención del hostigamiento sexual en las relaciones laborales y otras relaciones entre las personas que presentan servicios en sus instalaciones en el ámbito nacional, al entender que las obligaciones de toda entidad del sector público deben comprender lo siguiente:

- “La capacitación de los funcionarios, servidores y otros. La reparación de los perjuicios laborales ocasionados al hostigador(a). La adopción de medidas para prevenir o cesar las represalias del hostigador(a). El informar al ministro de trabajo y promoción del empleo”.

### **1.13. Avances: acciones y logros del sector en la aplicación de la norma sobre hostigamiento sexual**

El ministro de la mujer y poblaciones vulnerables, a través de la dirección general de la mujer, tiene como objetivo general contribuir a la eliminación del hostigamiento sexual, por ser forma de discriminación que obstaculiza el acceso y permanencia en un trabajo digno y de calidad, y entre sus objetivos específicos:

“...Fortalecer las capacidades de los(as) responsables en el sector público y privado, para la atención de las denuncias de hostigamiento sexual en un marco de respeto y protección de las víctimas, así como la formulación de normas que regulen esta materia al interior de sus instituciones con base en la legislación nacional. Promover la vigilancia ciudadana en materia de prevención y sanción del hostigamiento sexual”. (Mendoza2012):

Marleny Gómez Quispe, especialista en prevención y sanción del hostigamiento sexual, señala “que, en una mirada retrospectiva de las acciones que ha estado desarrollando la dirección de derechos y ciudadanía de las mujeres (DDCM) en la lucha contra el hostigamiento sexual, se han identificado los progresos más destacados en tres aspectos” (Mendoza2012):

a) Normativo, al haberse impulsado la propuesta del anteproyecto de ley para modificar la ley 27942, “subsannando los vacíos legales que hasta ese momento tenían lugar con la aplicación de la referida norma. Así, como resultado de esa acción, el 8 de noviembre de 2009 se promulgo la ley 29430, que constituye un logro porque incorpora en su regulación el hostigamiento ambiental, las responsabilidades del empleador y el procedimiento frente a las falsas quejas. Otro logro importante desde la dación de la ley es la aprobación de normas (resoluciones, directivas y ordenanzas) para la investigación y sanción del hostigamiento sexual por parte de los distintos sectores: empresas estatales, organismo autónomo y organismos públicos. Se alcanzaron logros específicos en 40 instituciones del estado, 25 gobiernos regionales, 31 gobiernos locales y 3 municipalidades distritales”.

b) “Difusión y asistencia técnica, la difusión se ha centrado en la importancia del cumplimiento de la ley 27942 en el ámbito laboral, la asistencia técnica a los/as funcionarios/as de las áreas de recursos humanos de distintos sectores del estado y otras entidades públicas hace transversal el enfoque de género en la cultura organizacional”.

c) Actividades de capacitación y sensibilización, que se “brindan de manera coordinada a distintos sectores, empresas estatales, organismo autónomo y organismo públicos, capacitado al personal. Como resultado de esta labor, merece destacarse la destitución del vocal superior de la corte superior de justicia de lima, Jovino Guillermo Cabanillas Zaldívar, por haber cometido actos de hostigamiento sexual contra dos de sus empleadas, pues esta medida es una respuesta desde el ámbito administrativo sancionador”.

Asimismo, en la tarea de difusión de la norma, el programa nacional contra la violencia familiar y sexual (PNCVFS), dentro de sus actividades de prevención, ha incorporado el tema de hostigamiento sexual en las guías, módulos y programas de capacitación dirigidos a docentes y escolares, así como estudiantes de educación superior.

#### **1.14 Estadísticas que muestran el estado del problema**

La violencia contra mujeres adopta múltiples formas: “una de ellas es el hostigamiento sexual, que tiene lugar en todas las sociedades. Una forma de evidenciar su magnitud e incidencia es a través de las cifras oficiales que se reportan y que permiten a los estados delinear políticas públicas y medias legislativas para prevenir y sancionar este tipo de conducta”.

En este plano internacional, “se conoce que entre 40 y el 50% de las mujeres de los países de la unión europea experimenta insinuaciones sexuales, contactos físicos no deseados u otras formas de hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. En los estados unidos (de américa), el 83% de las niñas entre 12 y 16 años de edad sufrieron alguna forma de hostigamiento sexual en la escuela pública” (ONU mujeres 2012).

En nuestro país esta problemática se encuentra poco visibilizada y denunciada, a pesar de contar con un marco jurídico que sanciona el hostigamiento sexual. “En el 2009, la oficina de estadística e informática del ministro de trabajo y promoción del empleo reporto, en el ámbito nacional, 268 trabajadores víctimas de hostigamiento sexual, la cifra más alta registrada respecto a años anteriores ( 168 casos en 2008, 136 en 2007 y 108 en 2006). Los servicios de defensa y asesoría legal de ese mismo ministro informaron que durante el periodo 2006-2010 se han atendido 791 casos de hostigamiento sexual, aunque hay que tener en cuenta que no se reportaron cifras por sexo”.

En el primer trimestre del 2007, “la comisión de atención de denuncias y reclamos (Cader) del ministerio de educación recibió un total de 77 denuncias de violación y hostigamiento sexual cometidos por maestros en contra de su alumnado. Según lo reportado por la oficina de apoyo a la administración de la educación del ministro de educación son 21 las sanciones disciplinarias recaídas en docentes por hostigamiento sexual en el 2007 y 17 en el 2008, solo en lima. El ministro del interior informo que durante el 2009 se interpusieron 3.399 quejas por hostigamiento sexual, todas presentadas por mujeres” (Mimdes 2011: 11).

Del mismo modo, el programa nacional contra la violencia familiar y sexual (PNCVFS) a través del registro de consulta telefónica atendida en la línea 100 reporto 17 casos de personas afectadas por hostigamiento sexual en su centro laboral en el 2009 y solo 13 casos en el 2010. “En este punto, conviene considerar una importante característica que distingue a esta problemática las personas que padecen hostigamiento sexual generalmente son reacias aquejarse, en ese sentido, la ausencia de denuncia por esta conducta en determinados sectores estudiados no significa necesariamente que el problema no exista. Las explicaciones se pueden hallar en el temor que existe entre las víctimas por las represalias que pudieran darle, en la idea de que no obtendrán resultados con la denuncia, ya que no puede hacerse nada al respecto o, simplemente, porque no se les tomara en serio o se les ridiculizara”.



### **1.15. Caracterización del problema en ámbitos académicos y la importancia de generar información para la intervención**

El caso del sector educativo merece especial reflexión, si consideramos el nivel de confianza depositada en la persona que interacciona que el alumno en dicho ambiente, así como el nivel de autoridad que muchas veces se ejerce sobre los alumnos, cualquiera sea su edad, desde el nivel inicial hasta el universitario. “Las conductas son distintas, pero los riesgos son superiores, en el caso de mayores de 18 años, quienes difícilmente se atreven a denunciar o peor aún a identificar que están siendo hostigados” (Mimdes 2006:55).

No se han encontrado investigaciones sobre la magnitud y características del hostigamiento sexual en ámbitos, no existe un nivel de conocimiento científico sobre su incidencia. Más allá de la necesidad de superar estas carencias, la importancia del presente estudio en las universidades se relaciona con la misión de la educación, el compromiso de la universidad con la excelencia académica, la formación personal y, por sobre todo, con el respeto a los derechos fundamentales de las personas. “La falta de conocimiento y difusión de la legislación sobre hostigamiento sexual entre la comunidad universitaria convierte a esta población en vulnerable. La preparación de los docentes y estudiantes a fin de promover actitudes adecuadas para establecer relaciones saludables está condicionada a que los centros de enseñanza universitaria institucionalicen las acciones de prevención y sensibilización difundiendo la ley para propiciar la detención y denuncia (queja) oportuna, definiendo las instancias y el procedimiento interno para la investigación y sanción del hostigamiento sexual. En este marco, se ha considerado necesario e importante para fomentar una cultura de paz, libre de toda forma de violencia, el conocer la magnitud del problema en dicho sector, a través del a mirada de sus estudiantes”.

El presente estudio formula el siguiente problema de investigación ¿Cuáles son la prevalencia, las características y percepciones sobre el hostigamiento sexual en mujeres y varones universitarios?

## **CONCLUSIONES**

**PRIMERO.-** es importante que los docentes, en sus clases hablen con los alumnos sobre el acoso sexual.

**SEGUNDO.-** el acoso es uno de los problemas más frecuentes que se vienen dando en las instituciones educativas, por eso se deben de realizar charlas tanto a los docentes como estudiantes para afrontar la problemática y buscar soluciones.

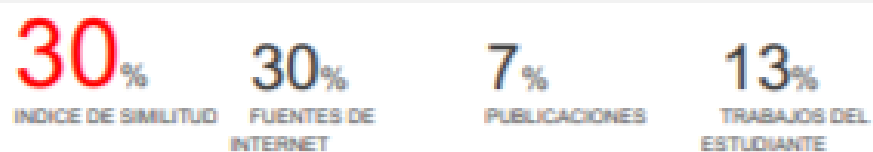
**TERCERO.-** promover estrategias de prevención relevantes al acoso que se puedan estar dando, para así evitar la violencia y generar un ambiente agradable para cada estudiantes.

## **REFERENCIAS CITADOS**

- Blaya, c, debarbiex, e y Lucas Molina, B. (2007): La violencia hacia las mujeres y hacia otras personas percibidas a la norma dominante: el caso de los centros educativos. Reserva de educación (342) 61-81.
- Bosch, Ey Ferrer, V (2000): Assetjament sexual y violencia de genere. Colección Menjaments, 34 (Palma, Edicions Documenta Balear).
- Bursik, K (1992): Perceptions of sexual harassment in an context, sex roles, 27, (7/8) 401-412.
- Cortina, L M, swan, s, fitzgerald, l. f. y Waldo, C. (1998): sexual harassment and assault: chilling the climate for women in academia, 22, 419-441.
- Calle Fuentes, M, Gonzales Romero, C y Núñez Triguero, J, A(1988): Discriminación y acoso sexual a la mujer en el trabajo (Madrid, Editorial Largo Caballero).
- Defensor de pueblo (2007): Violencia escolar: el maltrato entre iguales en la Educación Secundaria Obligatoria 1999-2006 (Nuevo estudio y actualización del informe 2000) Serie: Informes, estudios y documento(Madrid Editado por el Defensor del Pueblo).
- Fitzgerald, L, F, Drasgow, F, Hulin, C, L, Gelfand, M, J y Magley, V, J (1997): Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: A test of an integrated model journal of psychology, 32(4) 578-589.
- Franke, K. M. (1998): Gender, sex, agency and discrimination: A reply to profesor Abrams Cornell Law Riview, 83, 1245-1257.

## El acoso en la escuela

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

|          |  |            |
|----------|--|------------|
| <b>1</b> | <b>www.mimp.gob.pe</b><br>Fuente de Internet       | <b>22%</b> |
| <b>2</b> | <b>www.buenastareas.com</b><br>Fuente de Internet  | <b>4%</b>  |
| <b>3</b> | <b>www.defensoria.gob.pe</b><br>Fuente de Internet | <b>4%</b>  |

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 15 words

Excluir bibliografía

Activo