



ACOSO U HOSTIGAMIENTO LABORAL O SEXUAL

CARTILLA TEMÁTICA 287



Los funcionarios o servidores policiales garantizarán un ambiente libre de acoso u hostigamiento sexual o laboral, que puede implicar rechazo por parte de la persona agraviada. Todo el personal policial está comprometido con la erradicación del acoso a través del reporte oportuno de todo comportamiento o conducta de este tipo y el soporte a las personas afectadas.

Los integrantes de la Policía Nacional del Perú, en el desempeño de sus funciones, observará en todo momento un ambiente de trabajo profesional y adecuado entre sí, manteniendo un trato amable, respetuoso y cordial.

Los funcionarios o servidores policiales están prohibidos de ejercer presiones, amenazas o acoso contra otros servidores públicos o subordinados que puedan afectar la dignidad de la personal o inducir la realización de acciones dolosas.

RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIA	El personal policial que incurra en actos de hostigamiento sexual, según la gravedad de los hechos y previo procedimiento administrativo disciplinario, pasará a situación de disponibilidad o de retiro por medida disciplinaria.
RESPONSABILIDAD CIVIL	El hostigado tiene el derecho de acudir a la vía civil para reclamar el pago de la indemnización correspondiente. Es responsable solidario, el personal policial encargado de disponer las investigaciones administrativas, si ha conocido de los actos y no ha dispuesto de las medidas para investigar y sancionar.
RESPONSABILIDAD PENAL	Será reprimido con pena privativa de la libertad quien, de forma reiterada, continua o habitual y por cualquier medio, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona sin su consentimiento, de modo que pueda alterar el normal desarrollo de su vida cotidiana o para llevar a cabo actos de connotación sexual. Circunstancia agravante: La conducta se lleva a cabo en el marco de una relación laboral.

La Inspectoría General de la Policía Nacional es el órgano competente para investigar las infracciones por la comisión de inconductas de hostigamiento sexual en las dependencias policiales, debiendo sujetarse a lo establecido en el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

La investigación se inicia por querrella de parte del agraviado, verbal o escrita, ante su superior jerárquico, la Defensoría de la Policía u órgano competente.

El Órgano de Investigación y Decisión de IGPNP estará a cargo de la investigación y la aplicación de la potestad sancionadora.

INSPECTORÍA GENERAL PNP – N° DE TELÉFONO DE DENUNCIAS : 221 4499 – 422 8421

BASE LEGAL:

LEY N° 27815, CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
LEY N° 27942, LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL
D.LEG. N° 635, CÓDIGO PENAL
RD N° 730-2013-DIRGEN/EMG-PNP, DIRECTIVA N° 01-20-2013-DIRGEN PNP/EMG-PNP-B
RCG N° 448-2022-CG PNP/IG, CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA FUNCIÓN POLICIAL



ACOSO U HOSTIGAMIENTO LABORAL O SEXUAL



ACOSO U HOSTIGAMIENTO LABORAL O SEXUAL

I. CONDUCTA ÉTICA

1. R.C.G. N° 448-2022-CG PNP/IG, CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA FUNCIÓN POLICIAL

Artículo 4.- Ambiente adecuado para el trabajo

Los integrantes de la Policía Nacional del Perú, en el desempeño de sus funciones, observarán en todo momento un ambiente de trabajo profesional y adecuado entre sí, manteniendo un trato amable, respetuoso y cordial, así como con la ciudadanía, cualquiera sea el rol que desempeñen.

II. ACOSO U HOSTIGAMIENTO LABORAL O SEXUAL

1. LEY N° 27815, CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN POLICIAL

CAPÍTULO III PROHIBICIONES ÉTICAS DEL SERVIDOR PÚBLICO

Artículo 8.- Prohibiciones Éticas de la Función Pública

El servidor público está prohibido de: (...)

5. Presionar, Amenazar y/o Acosar

Ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra otros servidores públicos o subordinados que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas.

2. LEY N° 27942, LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 4.- Concepto de hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o

humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole. En estos casos, no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta.

Artículo 6.- De las manifestaciones del hostigamiento sexual

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

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

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

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

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

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

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

3. R.C.G. N° 448-2022-CG PNP/IG, CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA FUNCIÓN POLICIAL

Artículo 5.- Erradicar el acoso sexual y el acoso laboral

Los funcionarios o servidores públicos garantizarán un ambiente libre de acoso u hostigamiento



ACOSO U HOSTIGAMIENTO LABORAL O SEXUAL



sexual, que puede implicar el rechazo por parte de la persona agraviada. Todo el personal policial está comprometido con la erradicación del acoso sexual a través del reporte oportuno de todo comportamiento o conducta de este tipo y el soporte de las personas afectadas.

III. DETERMINACIÓN DE RESPONSABILIDAD

1. RESPONSABILIDAD

ADMINISTRATIVO-DISCIPLINARIA **LEY N° 27942, LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

Artículo 21.- De la Sanción del Hostigamiento Sexual en las Instituciones Militares y Policiales

El personal de la Policía Nacional del Perú y de las Fuerzas Armadas que incurran en actos de hostigamiento sexual, según la gravedad de los hechos y previo pronunciamiento del respectivo Consejo de Investigación, pasará a situación de disponibilidad o de retiro por medida disciplinaria, según el caso y conforme al procedimiento previsto en las normas internas de los institutos en mención. (...)

R.D. N° 730-2013-DIRGEN/EMG-PNO, DIRECTIVA N° 01-20-2013-DIRGEN PNP/EMG PNP-B

V. DISPOSICIONES GENERALES

(...)

B. La Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, es el órgano rector encargado de investigar y sancionar las conductas en las que se encuentre involucrado el personal de la Policía Nacional del Perú, debiendo observar para el efecto lo establecido en la Ley Específica N° 27942 y su Reglamento "Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual.

(...)

VI. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

(...)

B. La Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual estará a cargo de la IGPNP, mediante los órganos de Investigación y Decisión

1. La investigación se iniciará por querrela de parte (queja) del agraviado, la que puede ser verbal o escrita, ante la instancia de cada ámbito de jurisdicción, debiendo ser la instancia que recepcione la queja el superior o quien haga sus veces y no la instancia de quien depende la víctima y que esté comprometido en el acto de hostigamiento. El procedimiento tiene por finalidad determinar la existencia o configuración del hostigamiento sexual y la responsabilidad correspondiente, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, eficaz, que permita sancionar al hostigador y proteger a la víctima, cumpliendo con el debido proceso.

2. Es el órgano de Investigación y Decisión de IGPNP, quien estará a cargo de la investigación y la aplicación de la potestad sancionadora, debiendo de conformidad a los principios de Legalidad, Debido Procedimiento, Imparcialidad, Presunción de Veracidad, Impulso de Oficio, Razonabilidad, Informalismo, celeridad, eficacia, Verdad Material, Participación, Simplicidad, Uniformidad, Predictibilidad, así como la valoración de las pruebas presentadas y obtenidas durante la etapa investigadora, establecer la responsabilidad si hubiere en los infractores a la Ley, preservando los bienes protegidos por la Ley No. 27942 y su Reglamento "Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual. La dignidad e intimidad de la persona, la integridad física, psíquica y moral, que implica el derecho a la salud mental de quien lo padece, el derecho al trabajo, así como el derecho a un ambiente



ACOSO U HOSTIGAMIENTO LABORAL O SEXUAL



saludable y armonioso que genere un bienestar personal.

3. Culminada la investigación, el órgano de Investigación y Decisión emitirá la resolución correspondiente, informando del resultado de la investigación a la persona investigada y al denunciante.

4. Las conductas de Hostigamiento Sexual que se comprueben serán sancionadas según su gravedad y de conformidad con la N° 27942 y su Reglamento "Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual.

5. Con la finalidad de asegurar la eficacia de la resolución final y la protección a la víctima, se podrá solicitar y/o dictar medidas cautelares que deberán ajustarse a la intensidad, proporcionalidad y necesidad, entre estas:

- a. Rotación de presunto hostigador.
- b. Rotación de la víctima siempre que esta lo solicite y la situación así lo amerite.
- c. Impedimento de acercarse a la víctima o a su entorno familiar.
- d. Adopción de procedimientos simples para proteger a quienes son víctimas de acoso sexual.
- e. Asistencia psicológica u otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral de la víctima, por ser ella la mayor afectada con el hostigamiento sexual sufrido.
- f. La medida referida en el numeral anterior también será aplicable para la persona denunciada, siempre y cuando no sea destituida o separada del servicio activo por la gravedad de su conducta.

2. RESPONSABILIDAD CIVIL

LEY N° 27942, LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

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

12.2 Sin perjuicio de la aplicación de la sanción administrativa, el

hostigado tiene derecho a acudir a la vía civil en proceso sumarísimo para exigir el pago de la indemnización correspondiente.

(...)

Artículo 21.- De la Sanción del Hostigamiento Sexual en las Instituciones Militares y Policiales

(...) Agotado el procedimiento interno, el hostigado tiene el derecho de acudir a la vía civil en proceso sumarísimo para reclamar el pago de la indemnización correspondiente. Son responsables solidarios de la indemnización a que se refiere el párrafo precedente, el personal de la Policía Nacional del Perú y las Fuerzas Armadas encargado de disponer las investigaciones administrativas, si ha conocido de los actos de hostigamiento sexual y no ha dispuesto de las medidas para investigar y sancionar esta conducta.

3. RESPONSABILIDAD PENAL

Artículo 151-A.- Acoso

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

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

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



ACOSO U HOSTIGAMIENTO LABORAL O SEXUAL



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

(...)

5. La conducta se lleva a cabo en el marco de una relación laboral, educativa o formativa de la víctima.



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:

(...)

5. La conducta se lleva a cabo en el marco de una relación laboral, educativa o formativa de la víctima.

(...)



Contribuyendo Al Conocimiento Del Personal Policial

Se oficializa la elaboración y difusión de la CARTILLA TEMÁTICA LEGAL con Resolución de la Comandancia General de la Policía Nacional del Perú N° 126-2020-CG.PNP/SECEJE-DIRASJUR de fecha 14 abril del 2020, como herramienta técnica y especializada de carácter jurídico para el empoderamiento del servicio policial.