

# **Guía práctica para la prevención de la violencia de género: hostigamiento sexual en actividades artísticas**

Ministro de Cultura  
Alejandro Antonio Salas Zegarra

Viceministra de Patrimonio Cultural e Industrias Culturales  
Mariela Sonaly Tuesta Altamirano

Directora General de Industrias Culturales y Artes  
Laura Martínez Silva

Director de Artes  
Carlos La Rosa Vásquez

Coordinación editorial  
Leidy Diana Ortega Ordinola

Elaboración de contenidos y textos  
Leidy Diana Ortega Ordinola  
Diana Virginia Buleje Fuentes

Ministerio de Cultura  
Avenida Javier Prado Este N° 2645, San Borja – Lima - Perú  
[www.cultura.gob.pe](http://www.cultura.gob.pe)

Asistencia Técnica  
Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables



Este documento se publica bajo los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-No comercial-No derivar 3.0 (CC BY-NC-ND)

# Índice

Introducción	4
I. Objetivo	6
II. Alcance	6
III. Responsabilidad	6
IV. Definiciones	7
V. Enfoques relacionados a las actividades artísticas	9
VI. Tipos de relaciones establecidas en las actividades artísticas	11
VII. Análisis de las manifestaciones del hostigamiento sexual	12
VIII. Pautas para prevenir el hostigamiento sexual en las actividades artísticas	17
8.1. Informar y sensibilizar	17
8.2. Dialogar	18
8.3. Actuar	18
IX. Procedimiento de atención, investigación y sanción	23
9.1. Atención de la denuncia	23
9.2. Investigación	24
9.3. Sanción	24
X. Servicios públicos de atención de la violencia de género para solicitar asesoría y/o ayuda	26
XI. Caja de herramientas	29
11.1. Marco legal	29
11.2. Protocolo de prevención de la violencia de género	31
11.3. Proyecto artístico con enfoque de género	32
XII. Bibliografía	33

## Introducción

La lucha contra la violencia de género en el Perú tiene más de dos décadas de esfuerzos e iniciativas para reducir sus problemáticas e impactos, entre las que preocupan los casos de hostigamiento sexual. Esta forma de violencia recurrente en espacios de relaciones de poder, también ha sido denunciada y es una preocupación desde el sector cultural ya que aún existen brechas en la adopción de iniciativas para promover la igualdad de género. Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2018), *un 44% de las organizaciones de la sociedad civil admitió que no había iniciado programas o colaborado en proyectos y actividades para promover la igualdad de género entre los productores y creadores de bienes y servicios culturales, o entre los participantes en actividades culturales*<sup>1</sup>. Por lo que se hace necesario impulsar acciones para prevenir la violencia de género en el sector y así también evitar que influyan en las percepciones de quienes consumen estos contenidos culturales.

Desde el Ministerio de Cultura, consideramos que es tarea del Estado promover espacios seguros y libres de violencia de género y hostigamiento sexual en la práctica de actividades artísticas, por lo que hemos elaborado la “Guía práctica para la prevención de la violencia de género: hostigamiento sexual en actividades artísticas” como un primer material de una serie que estamos trabajando para contribuir a la reducción de las desigualdades de género en las industrias culturales y artes.

La presente guía propone brindar orientaciones, recomendaciones y herramientas de acción que inviten a las lectoras y los lectores a reflexionar sobre las propias conductas y a prestar atención a las interacciones y relaciones que se establecen en diversos contextos dentro de las organizaciones culturales con el fin de identificar, visibilizar, prevenir y erradicar prácticas y relaciones que reproducen la violencia de género en la modalidad de hostigamiento sexual en los sectores artísticos de las artes escénicas, las artes visuales y la música.

Asimismo, ofrece conceptos y así se clarifica cuáles son los diversos tipos de violencia de género, especialmente el de hostigamiento sexual y el acoso sexual. Además, grafica los enfoques aplicados en el presente documento que se pueden considerar para su adecuada implementación.

También señala los tipos de relaciones que se establecen en las actividades artísticas. Así como, las manifestaciones del hostigamiento sexual a través de diálogos con el fin de identificar las relaciones desiguales de poder y diferencias jerárquicas que constituyen el hostigamiento sexual en las actividades artísticas.

Del mismo modo, se brindan las pautas y recomendaciones para prevenir el hostigamiento sexual como una modalidad de violencia de género en tres pasos: informar, dialogar y actuar. En ese sentido, se explica el procedimiento de denuncia, investigación y sanción en caso de haber sufrido hostigamiento sexual o si has sido testigo de una situación de hostigamiento dentro de una organización cultural, así como las medidas de protección efectivas.

---

<sup>1</sup> Resultados de una encuesta en línea realizada para la elaboración del Informe Mundial de la Convención sobre la Protección y Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales (2005) tomado de UNESCO (2018). REPENSAR LAS POLÍTICAS CULTURALES: Creatividad para el desarrollo. Francia p.205.

Se brinda un listado de servicios públicos a los que se puede escribir, llamar o acudir para solicitar asesoría y/o ayuda en casos de violencia de género.

Finalmente contiene una Caja de Herramientas con el marco legal internacional y nacional vigente, así como los modelos para que las organizaciones culturales puedan realizar un protocolo interno para incluir el enfoque de género en sus actividades y para elaborar un proyecto artístico con enfoque de género.

Asimismo, cabe mencionar el valioso apoyo recibido del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables en el proceso de elaboración de la presente guía a través de su permanente asistencia técnica.

## GUÍA N° 001-2022/MC

### GUÍA PRÁCTICA PARA LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO: HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN ACTIVIDADES ARTÍSTICAS

#### I. OBJETIVO

Brindar orientaciones, enfoques, recomendaciones y herramientas para identificar, visibilizar, prevenir y erradicar prácticas y relaciones que reproducen la violencia de género en la modalidad de hostigamiento sexual en los sectores artísticos de las artes escénicas, las artes visuales y la música.

#### II. ALCANCE

Las disposiciones contenidas en la presente guía son de aplicación a nivel nacional en todos los procesos de las actividades artísticas<sup>2</sup> y/o proyectos artísticos<sup>3</sup>, formal y no formal, en el espacio público o privado, de forma presencial o virtual realizadas por las y los agentes involucrados en las diversas actividades de los sectores de las artes escénicas<sup>4</sup>, artes visuales<sup>5</sup> y la música<sup>6</sup>. Estos sectores están conformados por empresas, asociaciones, colectivos<sup>7</sup>, entre otros (en adelante, organización cultural).

Incluye a todas las personas implicadas en la actividad, sin importar su tipo de vinculación laboral o de otra índole como mujeres y hombres que laboran en la producción, técnica, dirección, gestión cultural, ejecución artística, enseñanza, dirección, curaduría, restauración, administración, entre otras; y personal externo que provee servicios conexos como transporte, seguridad, alimentación, hospedaje, comunicaciones, entre otros.

#### III. RESPONSABILIDAD

- 3.1. La Dirección General Industrial Culturales y Artes, a través de la Dirección de Artes, en el marco de sus competencias, es responsable de fomentar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente guía, así como supervisar y verificar su cumplimiento y difusión.
- 3.2. Las personas en el cargo de titular, dirección y/o gestión de empresas, asociaciones, colectivos y demás agentes involucrados en las diversas actividades de los sectores de las artes escénicas, artes visuales y la música son responsables de cumplir las

---

<sup>2</sup> Procesos como la creación artística, la preproducción, la postproducción, la ejecución o exhibición, entre otros, según el sector.

<sup>3</sup> Consiste en la realización de una producción de las artes escénicas, artes visuales y/o música, que pueda abarcar todas las etapas del desarrollo, desde su organización, creación, investigación o registro hasta su ejecución, programación, exhibición o puesta en escena, que puede ser presentada de manera virtual y/o presencial.

<sup>4</sup> Propuestas artísticas como el circo, danza, teatro, improvisación, mimo, narración oral, payaso, clown, magia, performance, títere, u otras manifestaciones de las artes escénicas. Tomado de Ministerio de Cultura (2021) Bases de Concurso de proyectos de festivales festividades y ferias.

<sup>5</sup> Propuestas artísticas como la pintura, escultura, grabado, artesanía, fotografía, ilustración, muralización, arte popular, diseño gráfico, diseño industrial, diseño de modas, instalación, video creación, arte no objetual, y otras manifestaciones o soportes visuales. Tomado de Ministerio de Cultura (2021) Bases de Concurso de proyectos de festivales festividades y ferias.

<sup>6</sup> Propuestas artísticas que están comprendidas dentro de la diversidad de género musicales y de manifestaciones sonoras en sus distintos formatos de expresión. Tomado de Ministerio de Cultura (2021) Bases de Concurso de proyectos de festivales festividades y ferias.

<sup>7</sup> Agrupaciones que no se encuentran constituidas en la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos-SUNARP. Tomado de Ministerio de Cultura (2020) Replanteamiento de ferias, festivales y festividades en el contexto generado por la declaración de la emergencia sanitaria

pautas, enfoques y orientaciones para la prevención de la violencia de género: hostigamiento sexual en actividades artísticas establecidas en la presente guía.

#### **IV. DEFINICIONES**

Las definiciones que se aplican para el presente documento responden a los establecidos por la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y el Decreto Legislativo N° 1410, Decreto legislativo que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al código penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual, y son las siguientes:

##### **4.1. Acoso**

Acto por el cual una persona, de forma reiterada, continua o habitual, y por cualquier medio, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con otra persona sin su consentimiento, de modo que pueda alterar el normal desarrollo de su vida cotidiana. Es reprimido con pena privativa de la libertad.

##### **4.2. Acoso sexual**

Acto por el cual una persona, de cualquier forma, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con otra persona, sin el consentimiento de esta, para llevar a cabo actos de connotación sexual. Es reprimido con pena privativa de la libertad.

##### **4.3. Chantaje sexual**

Acto por el cual una persona, amenaza o intimida a otra persona, por cualquier medio, incluyendo el uso de tecnologías de la información o comunicación, para obtener de ella una conducta o acto de connotación sexual. Es reprimido con pena privativa de la libertad.

##### **4.4. Conducta de naturaleza sexual**

Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.

##### **4.5. Conducta sexista**

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

##### **4.6. Difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual**

Acto por el cual una persona, sin autorización, difunde, revela, publica, cede o comercializa imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual de otra persona, que obtuvo con su anuencia. Es reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de cinco años y con treinta a ciento veinte días de multa.

#### **4.7. Estereotipos de género<sup>8</sup>**

Son ideas preconcebidas que relacionan a las personas con modelos determinados o de formas de ser y actuar que no corresponden necesariamente a la realidad y variedad de formas de ser y sentir de las personas. Estos surgen sobre la base de lo que se asume y espera que sea lo masculino y lo femenino.

#### **4.8. 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. Esta conducta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.

#### **4.9. Violencia de género<sup>9</sup>**

Cualquier acción o conducta, basada en el género y agravada por la discriminación proveniente de la coexistencia de diversas identidades (raza, clase, edad, pertenencia étnica, orientación sexual, expresión de género, entre otras), que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a una persona, tanto en el ámbito público como en el privado.

- *El acoso, la difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual, el acoso sexual y el chantaje sexual son delitos que están regulados en el Código Penal y que puede darse en espacios institucionales o también en otros ámbitos.<sup>10</sup>*

---

<sup>8</sup> Resolución Directoral N° 002-2019-MIMP-DGTEG. Resolución Directoral que aprueba el “Glosario de términos para la transversalización del enfoque de género”. (2019). p.10.

<sup>9</sup> Violencia Basada en Género – Marco Conceptual para las Políticas Públicas y la Acción del Estado (2016). p. 23.

<sup>10</sup> Resolución Ministerial N°223-2019-TR. Resolución Ministerial que aprueba el documento denominado “Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el Sector Privado y Público”. (2019). p.6.



## V. ENFOQUES RELACIONADOS A LAS ACTIVIDADES ARTÍSTICAS

Los enfoques que se aplican para el presente documento responden a los establecidos por la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y son los siguientes:

### 5.1. Enfoque de género

Permite observar de manera crítica las relaciones que las culturas y las sociedades construyen entre mujeres y hombres, y explicar las causas que producen las asimetrías y desigualdades. Así, este enfoque aporta elementos centrales para la formulación de medidas que contribuyan a superar la desigualdad de género, modificar las relaciones asimétricas entre mujeres y hombres, erradicar toda forma de violencia basada en género, origen étnico, situación socioeconómica, edad, la orientación sexual e identidad de género, entre otros factores, asegurando el acceso de mujeres y hombres a recursos y servicios públicos, y fortaleciendo su participación política y ciudadana en condiciones de igualdad.

### 5.2. Enfoque de derechos humanos

Coloca como objetivo principal de toda intervención la realización de los derechos humanos, identificando a las y los titulares de derechos y aquello a lo que tienen derecho conforme a sus características y necesidades, en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; identificando también a las obligadas, los obligados o titulares de deberes para su cumplimiento, según corresponda.

### 5.3. Enfoque de interculturalidad

Permite valorizar e incorporar las diferentes visiones culturales, concepciones de bienestar y desarrollo de los diversos grupos étnico-culturales para que las instituciones generen acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual con pertinencia cultural, y realicen una atención diferenciada e inclusiva a los pueblos indígenas y la población afroperuana.

### 5.4. Enfoque de interseccionalidad

Permite realizar un análisis integral de los problemas que enfrentan las víctimas de hostigamiento sexual, al vincular una serie de factores que generan la afectación de sus derechos, tales como el origen étnico, sexo, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, entre otros; lo cual conlleva a la implementación de acciones diferenciadas.

### 5.5. Enfoque de integralidad

Reconoce que la violencia de género es multicausal y contribuyen a su existencia factores que están presentes en distintos ámbitos: a nivel individual, familiar, comunitario, y estructural. Lo que hace necesario establecer intervenciones en los distintos niveles en los que las personas se desenvuelven y desde las distintas disciplinas.

### 5.6. Enfoque intergeneracional

Permite analizar y valorar la relación existente entre personas de diferentes generaciones y grupos etarios, aludiendo a los procesos que se gestan entre y dentro de ellas. Implica que las instituciones y distintos operadores y operadoras tomen en consideración la edad como un criterio relevante en el análisis e implementación de acciones.

**5.7. Enfoque centrado en la víctima**

Permite que todos los intervinientes en la atención de casos de hostigamiento sexual asignen prioridad a los derechos, las necesidades y la voluntad de la víctima.

**5.8. Enfoque de discapacidad**

Permite realizar un análisis de las barreras actitudinales y del entorno que impiden la inclusión social y el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Es así que, mediante el fomento de los derechos y la dignidad de las personas, y teniendo en cuenta los principios de diseño universal y accesibilidad, y otorgando los ajustes razonables, se eliminan dichas barreras.

## VI. TIPOS DE RELACIONES ESTABLECIDAS EN LAS ACTIVIDADES ARTÍSTICAS

Existen distintos tipos de relaciones en el ámbito artístico determinadas por los niveles jerárquicos o no. Estas pueden generar situaciones ventajosas que podrían verse aprovechadas para el hostigamiento sexual.

Los tipos de relaciones que existen son:

- a) Relación de autoridad: se refiere a todo vínculo existente entre dos personas a través del cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a la otra. Este concepto incluye el de relación de dependencia.

En este tipo de relación, en la actividad artística, es importante analizar el método o proceso de trabajo que se establece en las relaciones entre la directora, director, maestra o maestro, y el artista creador o la artista creadora (bailarín, bailarina, actor, actriz, pintor, pintora, cantante, entre otras personas).

Las directoras y los directores tienen la responsabilidad de respetar la vulnerabilidad de las personas que dirigen para no aprovechar su rol de autoridad con el fin de forzar, hostigar, humillar a través de ejercicios, directrices u otras acciones que ocasionen la vulneración de la privacidad y/o intimidad, generando consecuencias psicológicas y/o físicas que podrían afectar el desarrollo personal y profesional.

- b) Relación de jerarquía: se refiere a todo vínculo que se origina en una escala de poder legítimo o de investidura jerárquica, en la que una persona tiene poder sobre otra, por el grado que ocupa dentro de la escala organizacional.
- c) Relación de sujeción: se refiere a todo vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicios, formación, capacitación u otras similares, en las que existe un poder de influencia de una persona frente a la otra.
- d) Relación entre pares: se refiere a todo vínculo entre dos o más personas (colegas, colaboradores, colaboradoras, compañeras o compañeros de trabajo, voluntarias, voluntarios, entre otros), que compartan un ambiente, espacio o relación en el trabajo (no es necesario pertenecer a la misma organización cultural o que exista una vinculación laboral).

Cabe señalar que, por situación ventajosa<sup>11</sup> se entiende a aquella que se produce en una relación en la que no existe una posición de autoridad atribuida, pero sí un poder de influencia de una persona frente a la otra, aun cuando dichas personas sean de igual cargo, nivel o jerarquía.

Las relaciones planteadas que pueden ser aprovechadas para el hostigamiento sexual no solo se dan en el ámbito artístico.

---

<sup>11</sup> Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. p.7.

## VII. ANÁLISIS DE LAS MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

En la relación con otras personas, se deben analizar las prácticas y formas de expresión más allá del entorno y la diversidad cultural del que somos parte. Es por ello que debemos analizar el consentimiento que se da como parte de las relaciones planteadas.

¡Tener en cuenta!

*¿Qué es el consentimiento?*

*Es la acción y efecto de consentir<sup>12</sup>, es decir, aprobar la concreción de algo, otorgar, permitir, admitir o tolerar una situación.*

*Si una persona manifiesta que acepta un comentario, conducta o chiste, está dando su consentimiento. Sin embargo, cuando no lo haga, no necesita ser explícita: retirar la mirada, alejarse corporalmente o quedarse en silencio significa que una persona está incómoda con lo que está pasando y no está otorgando su consentimiento. En caso de dudas sobre ello, es mejor no continuar con esa conducta o preguntar directamente a la persona que pudiera resultar afectada. También es importante tener en cuenta que el consentimiento no es permanente: puede darse y retirarse en cualquier momento y esto se debe respetar. Esforzarse por respetar el consentimiento (o no consentimiento) significa respetar el cuerpo, la intimidad y el bienestar psicológico de las otras personas.<sup>13</sup>*

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los mitos que existen alrededor del hostigamiento sexual impiden identificar las conductas asociadas, ya que *responden a estereotipos o ideas preconcebidas, que son resultado de una visión de las mujeres como objetos sexuales, y las relaciones desiguales entre hombres y mujeres. Asimismo, estos mitos suelen normalizar la violencia y culpar a la víctima en lugar de la acosadora o el acosador.*<sup>14</sup>

Por consiguiente, es necesario analizar, identificar, repensar y cuestionar las conductas y las relaciones que se dan dentro de los entornos artísticos laborales y no laborales donde se manifiesta el hostigamiento sexual.

A través de los siguientes diálogos recreados se pueden evidenciar las siguientes conductas:



1. 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.

Renzo:	¡Hola Carol! Después de todas las pruebas, he notado que tienes el talento para ser la protagonista de esta obra de teatro.
--------	---


<sup>12</sup> Real Academia Española. *Diccionario de la lengua española*, 23.ª ed., [versión 23.5 en línea].

<sup>13</sup> Resolución Ministerial N°223-2019-TR. op.cit. 2019. p.4.

<sup>14</sup> Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. 2018. TRABAJA SIN ACOSO Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público.p.18.


Carol:	¡Qué buena noticia! ¡Muchas gracias!
Renzo:	Recuerda que he sido yo quien te ha elegido y gracias a mí tienes ese papel. Esta es una gran oportunidad para ti. Así que deberíamos hacer algo entre tú y yo, porque estás en deuda conmigo. ¿Qué te parece si vamos a celebrar a mi casa?
Carol:	(Pensativa) “ <i>Tiene razón. Tengo esta oportunidad gracias a él. No quiero ir. ¿Qué va a pensar de mí si no voy? Que no soy alguien con la que se puede trabajar. Y ya no me van a llamar para estar en otra obra.</i> ”

Carol ha obtenido un logro como consecuencia de sus méritos; sin embargo, debido a los comentarios de Renzo, siente la obligación de retribuir de alguna manera, a través de la aceptación de una invitación a salir con él.

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

Maritza:	Ya le hablé de ti a la dueña de la galería, es mi amiga, para que te dé la oportunidad de exhibir tus obras en una de las salas. Ella se contactará contigo.
Roque:	Gracias por apoyarme. Para mí es súper difícil porque todavía no tengo experiencia.
Maritza:	Claro. Vamos a mi casa pues, para que me agradezcas en privado. Ya sabes cómo es.
Roque:	(Esta situación le genera incomodidad por lo que no quiere acceder a la propuesta).

Roque sabe que Maritza conoce a muchas personas del sector artístico y declinar esta propuesta puede afectar su futuro profesional. Sin embargo, Roque piensa que durante la reunión Maritza puede propasarse con él. Y eso le genera miedo y angustia.

-  3. 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.

### Situación 1

Mario:	Hoy realizaremos este ejercicio que permitirá que exploren su sexualidad desde un plano creativo. Esto hará que el baile transmita más emociones al público.
Rosa:	No me siento cómoda. No me siento preparada para este ejercicio.

Mario:	¡Qué sensible eres! Como si nunca antes hubieras hablado de sexo. ¿Acaso no has tenido novios? No te hagas la santa.
Rosa:	(Incómoda y avergonzada sigue haciendo los ejercicios)

Rosa se siente incómoda al tener que explorar sus emociones relacionadas a aspectos sexuales. Y es humillada frente a sus compañeros y compañeras con el trato ofensivo de parte de Mario.

### Situación 2

Bruno:	Darío, hemos visto que solo vas al camerino cuando Alex se está cambiando. Y vas de arriba para abajo con él.
Darío:	¿Qué pasa Bruno?
Bruno:	Ja ja ja ja. Es que solo las mujeres se acompañan y van juntas a todos lados. ¿Para cuándo sales del clóset?

Darío siente constantemente un cuestionamiento sobre su orientación sexual, ya que Bruno siempre hace bromas sobre sus comportamientos y acercamientos a otros compañeros del trabajo.

### Situación 3

Angélica:	He recibido un mensaje de Antón, el chico nuevo que se ha metido al colectivo.
Karen:	¿Qué te dice?
Angélica:	Es una foto de sus genitales. No puedo creerlo. ¿La borro? ¿Le respondo? Ya no voy a poder ni mirarlo. Jamás le he dado señal alguna para que me mande esa foto. De repente mejor me salgo del proyecto. ¿Tú, qué dices?
Karen:	Pero tú no has hecho nada. Bórrala y no le respondas.

Angélica está desconcertada, ya que Antón le ha enviado imágenes de contenido sexual sin su consentimiento, ofendiéndola.



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

Braulio:	(Braulio se acerca a Rosa mientras está realizando un ejercicio de estiramiento y se para detrás de ella) Respira, Inspira. Agáchate más. Tú puedes.
----------	--

Rosa:	(Rosa continúa con sus ejercicios de estiramiento sin escuchar los comentarios de su compañero Braulio. Cada vez se siente más incómoda del acercamiento repentino de Braulio) ¿Braulio, puedes ponerte más allá?
Braulio:	(Braulio le acaricia la espalda, le pellizca las piernas y se aleja) Estaba viendo qué tan fuerte estaban tus músculos ¿Qué, te molesta? Si eso nomás te incomoda, ¿qué haces acá?
Rosa	(Rosa tiene ganas de gritarle por tocarle indebidamente, se frustra y se queda callada)

Rosa recuerda que varias compañeras le han comentado situaciones parecidas con Braulio. Se siente insegura; piensa que debe acostumbrarse a convivir con eso porque quizás son cosas que siempre pasan en el trabajo artístico.

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

Eduardo:	Nancy, hasta el día de hoy, no he recibido ninguna respuesta a las invitaciones que te he enviado.
Nancy:	Eduardo, ya te he comentado que no quiero salir contigo. Las cantantes que han salido contigo hacen comentarios sobre cómo las has tratado.
Eduardo:	Bueno, como quieras, Nancy. Para la presentación del fin de semana, ya no estás en la lista.
Nancy:	Pero ya estaba todo organizado. ¿Solo me vas a cancelar porque sí?

Nancy piensa que debido a que no cedió ante sus supuestas formas de seducción, Eduardo no aceptó sus negativas, por lo que le ha saboteado la presentación musical. Y tiene miedo de que, si lo cuenta, él podría tomar represalias contra sus amigas del grupo.

**Todos estos diálogos han sido recreados para comprender las relaciones violentas que se pueden establecer dentro de la actividad artística con el fin de identificarlas y de que puedan ser denunciadas en caso de vivirlas.**

Además, debemos considerar que a pesar de que estas prácticas o experiencias muchas veces son normalizadas en el quehacer artístico, son comportamientos que han sido aprendidos socialmente, y que se refuerzan por estereotipos de género, prejuicios e ideas preconcebidas; y por tanto deben evitarse para construir entornos seguros.

Un entorno seguro propicia un ambiente saludable, abierto y accesible en las actividades artísticas, lo cual contribuye a:

- a) La creación de relaciones saludables entre pares

Por ejemplo, las compañeras y los compañeros que participan de un proyecto artístico se comunican respetando las diferencias, identidades, ideas y el tipo de relación.

- b) La promoción de espacios de creación colectiva donde todas y todos se sienten incluidas e incluidos

Por ejemplo, la persona a cargo de la dirección incentiva la participación de todas y todos durante los ensayos o laboratorios de creación, valorando todas las propuestas de trabajo o ideas recibidas.

- c) La libertad de expresión

Por ejemplo, las y los integrantes de la organización cultural pueden expresar sus ideas, comentarios, sentimientos, y emociones libremente sin discriminación.

- d) La participación igualitaria de mujeres y hombres en su diversidad,

Por ejemplo, que en las diferentes áreas, roles o ámbitos de trabajo artístico, tanto mujeres como hombres se desarrollan y participan de las actividades y tareas encomendadas, más allá de su procedencia geográfica, etnicidad, orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

- e) La consolidación de un equipo saludable y con bienestar dispuesto a trabajar por un mismo objetivo.

Por ejemplo, una organización cultural que ejecuta proyectos artísticos donde se promueve el crecimiento profesional de sus integrantes, un pago justo, la valoración al arte como un medio de vida e incorpora los enfoques transversales de interculturalidad, género y derechos humanos, entre otros.

Todo ello, indiscutiblemente favorece los procesos creativos, erradicando las prácticas violentas que están presentes y han sido naturalizadas como parte del proceso artístico de exploración, crecimiento y desarrollo profesional.



## **VIII. PAUTAS PARA PREVENIR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS ACTIVIDADES ARTÍSTICAS**

Para prevenir esta modalidad de violencia de género, es necesario que la organización cultural promueva espacios de reflexión sobre las conductas mencionadas en los casos del capítulo anterior u otras similares y los factores y causas que las producen, rechazar dichas acciones, evitar la complicidad, y por tanto motivar el cambio.

Asimismo, de conocer algún caso, las y los agentes involucrados en las diversas actividades de los sectores de las artes escénicas, artes visuales y la música pueden exponer, comunicar la situación e iniciar la denuncia correspondiente en las instancias asignadas por la organización cultural.

Por lo que, se sugiere a la organización cultural realizar las siguientes 3 estrategias para propiciar actividades artísticas seguras y libres de hostigamiento sexual.

### **8.1. Informar y sensibilizar**

Acercar la información de manera completa, asequible y comprensible, propicia los espacios laborales seguros. Por ello, se propone seguir las siguientes pautas:

- a) Capacitar a toda persona que ingrese a formar parte de la organización cultural o proyecto artístico sobre las políticas para la prevención de la violencia de género y el hostigamiento sexual con las que se cuenta; y reiterar la capacitación con todo el equipo de manera periódica, semestral o anualmente. Asimismo, de acuerdo a las actividades de cada organización cultural, estas capacitaciones pueden realizarse al inicio de cada proyecto artístico, temporada de talleres, festivales, encuentros, ensayos, etc.
- b) Generar un plan anual de capacitaciones dirigido a las personas que forman parte de la organización cultural sobre los siguientes temas: enfoque de género, desigualdades y brechas de género, estereotipos de género, manifestaciones prácticas de hostilización, prevención de la violencia de género, prevención de la discriminación, diversidades, promoción de la igualdad, nuevas masculinidades y erradicación de prácticas machistas y discriminatorias, interseccionalidad, enfoque de interculturalidad, entre otros.
- c) Realizar campañas semestrales para la difusión de mensajes y prácticas acerca de la detección y prevención del hostigamiento sexual con el fin de sensibilizar sobre el cambio de actitudes y tolerancia frente a estas situaciones.
- d) Informar sobre la ruta de atención en caso de ser víctima de violencia de género dentro de la organización cultural, es decir difundir los canales de atención de quejas y denuncias, así como información básica sobre esta ruta; y colocar dicha información en lugares visibles de la organización cultural si se cuenta con espacios físicos o, circular folletos a través de los canales de comunicación grupal si se coordina principalmente por espacios virtuales o de manera remota, de forma periódica.

## 8.2. Dialogar

Construir espacios de reflexión y diálogo abierto y colectivo de manera periódica, semestral o anual, permite formar personas conscientes y a su vez promover espacios laborales seguros. Por ello se propone seguir las siguientes pautas:

- a) Programar sesiones de diálogo reflexivas y formativas acerca de las desigualdades de género, enfoque de género, prevención de la violencia y hostigamiento sexual; éstas pueden darse durante las campañas de prevención, al inicio de cada proyecto artístico o de manera periódica.
- b) Programar talleres o charlas que promuevan el intercambio de conocimientos y experiencias para generar conciencia de la problemática, los cambios socioculturales necesarios y los roles del personal de la organización cultural o el proyecto artístico, para prevenir situaciones de violencia de género.
- c) Fomentar el diálogo y conversación entre pares acerca de acciones cotidianas que legitiman el hostigamiento sexual, las alertas que se pueden presentar y los cambios que se deben empezar a adoptar. Así como para analizar si existen desigualdades entre los géneros en la distribución de las tareas y responsabilidades de las organizaciones de las que son parte y con ello, tomar acción para mejorar estas brechas o desigualdades de género.
- d) Promover el uso de lenguaje no sexista ni discriminatorio.

Es importante tener en cuenta que estos espacios de diálogo se den en un entorno de confianza donde todas las personas puedan sentirse escuchadas sin ser juzgadas.

## 8.3. Actuar

Elaborar y ejecutar acciones específicas *con enfoque de género, de forma permanente, permite construir una sociedad más justa, integrada y democrática para contribuir a revertir las desigualdades identificadas* que afectan a mujeres y hombres en su diversidad en los diferentes sectores culturales<sup>15</sup>, y promover espacios laborales seguros. Por ello se propone seguir los siguientes 5 pasos:

### Paso 1

Establecer una política permanente de prevención de la violencia de género, mediante la elaboración de documentos como acuerdos de convivencia, protocolos o reglamentos internos para que las personas que forman parte de la organización cultural puedan interponer una queja en caso de que sean víctima de hostigamiento sexual.

Además, se recomienda:

- a) Estos documentos pueden estar insertados en las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en las políticas sectoriales o declaraciones de políticas de igualdad de género y en las políticas de salud y seguridad en el trabajo de cada organización cultural, en caso de contar con ellas.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2016). Comunicando Igualdad. Guía con orientaciones para incorporar el enfoque de género en la comunicación de las entidades públicas. p.33 -34

<sup>16</sup> Organización Internacional del Trabajo. 2013. El hostigamiento o acoso sexual. Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja informativa N°4. p. 6.

- b) Integrar el acoso sexual como un factor de riesgo psicosocial, de forma tal que se evalúe junto con otros riesgos.
- c) Agregar indicadores de género en la salud que permitan la identificación del riesgo a través de la vigilancia de salud, especialmente a través de encuestas y exámenes de salud. Esta información permitirá conocer cómo las mujeres y los hombres en su diversidad se afectan de manera diferenciada ante los diversos tipos de violencia, facilitando la prevención y atención de manera útil y acorde a las circunstancias.
- d) Incluir en estos documentos, un conjunto de medidas preventivas que favorezcan un ambiente de trabajo saludable, respetuoso que incorpore la perspectiva de género y que fomente la igualdad entre hombres y mujeres.

## **Paso 2**

Designar a una persona responsable o a un órgano a cargo de las funciones de difusión de las políticas establecidas, recepción de quejas o denuncias, realización de investigaciones, emisión de recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales como lo son las de protección de la víctima.

De acuerdo a la Ley Nº 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y a su reglamento:

- ⇒ En las organizaciones culturales con menos de veinte personas, estas funciones las asume una persona como delegada. Puede ser la persona responsable del proyecto artístico (productor, productora, promotor, promotora, director, directora, o cargo semejante) o la persona que coordina los asuntos de recursos humanos, o quien haga sus veces u otra persona que cuente con el perfil mínimo.
- ⇒ En las organizaciones conformadas por veinte o más personas, deben garantizar la existencia de un Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, para desarrollar la investigación y proponer medidas de sanción y medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento. El Comité deberá estar compuesto por cuatro integrantes: dos representantes de las trabajadoras y los trabajadores y dos representantes de la empleadora o del empleador; garantizando en ambos casos la paridad de género.

Las personas designadas deben tener un perfil mínimo para asumir estas funciones, como por ejemplo: tener conocimientos sobre la legislación correspondiente, el enfoque de género, no tener ningún tipo de denuncia o sentencia firme por violencia de género, discriminación, procesos de alimentos, entre otros.

## **Paso 3**

Informar a través de reuniones, cursos o talleres, de manera periódica, semestral o anual, la existencia de políticas dentro de la organización cultural o proyecto artístico, y el compromiso que implica para el fomento de espacios seguros en la práctica de actividades artísticas. (Ver punto 8.1)

#### **Paso 4**

Integrar el enfoque de género en las políticas y en el trabajo (acciones, intervenciones y/o proyectos artísticos) de las organizaciones culturales a través de la adopción de acciones afirmativas sobre la prevención de la violencia de género y del hostigamiento sexual.

- a) En las actividades generales de la organización cultural:
- Promover la participación paritaria en todos los equipos de trabajo de la organización cultural.
  - Promover la participación de mujeres en los cargos jerárquicos, de toma de decisión, y/o en las funciones creativas más importantes dentro de las organizaciones y/o proyectos relacionados a la música, las artes escénicas y las artes visuales.
  - Promover el acceso, la participación y/o la contratación, equitativa y paritaria en todos los cargos dentro de la organización cultural y/o proyecto artístico como dirección, producción, área técnica, artistas, entre otros.
  - Promover la representación y/o utilización de materiales, guiones, obras, piezas, adaptaciones u otros escritos por mujeres.
  - Garantizar que hombres y mujeres perciban la misma remuneración por un mismo trabajo con responsabilidades equivalentes.
  - Promover en la curaduría y/o programación de proyectos artísticos, la misma proporción de contenidos, producciones, canciones y/o obras tanto de hombres como de mujeres; como por ejemplo que haya una cantidad similar de grupos musicales integradas por hombres, o por mujeres en conciertos de música.
  - Consultar las diferentes normas internacionales, nacionales y sectoriales sobre igualdad de género, para incorporarlas en las actividades de la organización cultural.<sup>17</sup>
  - Estimular proyectos artísticos que promuevan la igualdad de género, a través de la temática o la forma de gestionarlos, producirlos y/o difundirlos.
  - Estimular la participación de personas de todas las edades y géneros en todo tipo de actividad artística sea manual, física, con o sin objetos de proyectos artísticos.
  - Evitar reproducir roles y estereotipos de género en la cadena de producción y creación en la actividad musical, las artes escénicas y las artes visuales, como por ejemplo evitar designar o imponer vestuarios sexualizados a mujeres cantantes o bailarinas a diferencia de los hombres que se encuentran en los mismos cargos.
  - Evitar promover contenidos que resulten sexistas ni discriminatorios.
- b) En las acciones que involucren contacto físico:
- Los ejercicios deben ser explicados previamente y deben evidenciar la pertinencia, importancia y/o contribución a la creación artística que se viene desarrollando.
  - Para realizar cualquier contacto físico o tocamiento se debe contar con el consentimiento de las personas involucradas.
  - Este debe darse en los espacios usuales que la organización cultural utiliza como salas de ensayo, salas de teatro, rotondas o espacios públicos.

---

<sup>17</sup> Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2016). Comunicando Igualdad. Guía con orientaciones para incorporar el enfoque de género en la comunicación de las entidades públicas. p.33

- Se debe informar previamente a las personas en caso se requiera realizar desnudos o acciones íntimas en escena. Para ello es importante contar con su aprobación y deben realizarse en entornos seguros y libres de juicios con respecto a sus cuerpos.

c) En las comunicaciones establecidas entre las y los pares de la organización cultural:

- Durante el desarrollo de cualquier actividad, el trato debe ser amable y las comunicaciones y/o diálogos deben darse de manera adecuada al entorno donde se desarrolla. Los gestos de amabilidad o agradecimiento, no son un motivo o excusa que permita o valide el hostigamiento sexual.
- Evitar chistes, burlas o bromas donde se aluda al carácter personal, social o cultural de una persona con el fin de agredir a través de comentarios sobre su apariencia física, vestimenta, género, costumbres, orientación sexual, identidad de género, expresión de género u otro.
- Los comentarios, críticas u otras sobre el desempeño artístico de una persona en torno a la disciplina que desarrolla, deben ser realizados sin hacer referencias a la vida personal, social ni psicológica de la misma. Y siempre con un trato amable y respetuoso. Debe erradicarse conductas violentas (gritos, insultos, golpes u otros), bajo la excusa de ser una herramienta de motivación o semejante.
- Las comunicaciones virtuales deben darse de acuerdo al contexto establecido, por lo que se debe evitar contenido y/o exhibición de imágenes sexualmente sugestivas o inclusive pornográficas (fotos, videos u otros) a través de cualquier medio (mensajes de cualquier red social, correos u otro).
- Se debe equilibrar el tiempo para el uso de la palabra, propiciando la escucha, el diálogo intercultural, y la representación de géneros, diversidades y diferentes grupos etarios y étnicos.

d) En los mensajes, campañas y acciones comunicacionales<sup>18</sup> de las actividades e intervenciones de la organización cultural:

- Ser consciente del papel que juegan los estereotipos de género para fijar y categorizar las identidades y los comportamientos de las personas y evitar reproducirlas en los productos comunicacionales.
- Evaluar anticipadamente el impacto que pueda generar la información que produce la organización cultural, tanto en los públicos directos, como en la vida de las mujeres u hombres que la protagonizan.
- Realizar una minuciosa investigación sobre aspectos y temas vinculados a la actividad o intervención de la organización cultural que se busca comunicar, analizando cómo se refleja la desigualdad de género y considerando su impacto en la opinión de las audiencias.
- Hacer uso del lenguaje inclusivo y de imágenes que visibilicen a las mujeres y sus aportes como protagonistas.
- Identificar los aspectos puntuales y diferencias entre las mujeres y los hombres a quienes se dirige la organización cultural y emplee esa información en los guiones, reportajes, informes o cualquier otro producto.
- Brindar información visibilizando el protagonismo y el aporte de las mujeres a fin de promover la igualdad y derechos de todas y todos como integrantes

---

<sup>18</sup> Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2016). Comunicando Igualdad. Guía con orientaciones para incorporar el enfoque de género en la comunicación de las entidades públicas. p.33

- o directivos de la organización cultural para que las acciones y/o el trabajo que realizan reflejen lo aprendido.
- Evaluar periódicamente los instrumentos de comunicación para comprobar el adecuado abordaje del análisis de género en la comunicación y así corregir errores o reorientarlos.

### **Paso 5**

Establecer y generar diagnósticos participativos con enfoque de género a través de evaluaciones anuales o periódicas con el fin de monitorear la implementación de las políticas de la organización cultural, así como identificar situaciones que refuerzan o reproducen estereotipos de género, discriminación (por edad, pertenencia étnica, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, entre otras), violencia y/o hostigamiento sexual. Se puede utilizar herramientas como cuestionarios, entrevistas, grupos focales o encuestas, y pueden incluirse en los procesos de medición de clima laboral, formativo o de otra índole.

Importante: Los procesos y herramientas de evaluación deben garantizar el respeto del derecho a la intimidad.

Los diagnósticos participativos con enfoque de género, permiten reconocer por qué existe una situación determinada; es por ello, que los procesos sistemáticos de construcción del conocimiento se deben realizar con la intervención y aportes diferenciados de todas las personas involucradas en la situación.

## IX. PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

Para desarrollar las funciones de recepción de quejas o denuncias, realización de investigaciones, proposición de sanción o archivo, así como medidas de protección de la víctima, de acuerdo a la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y a su reglamento:

- ⇒ Las organizaciones culturales con menos de veinte personas, deben designar una persona como Delegada. Puede ser la persona responsable del proyecto artístico (productor, productora, promotor, promotora, director, directora, o cargo semejante) o la persona que coordina los asuntos de recursos humanos, o quien haga sus veces u otra persona que cuente con el perfil mínimo.
- ⇒ Las organizaciones culturales conformadas por veinte o más personas, deben garantizar la existencia de un Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual. El Comité debe estar compuesto por cuatro integrantes: dos representantes de las trabajadoras y los trabajadores y dos representantes de la empleadora o del empleador; garantizando en ambos casos la paridad de género.

Las personas designadas deben tener un perfil mínimo para asumir estas funciones, como por ejemplo: tener conocimientos sobre la legislación correspondiente, el enfoque de género, no tener ningún tipo de denuncia o sentencia firme por violencia de género, discriminación, procesos de alimentos, entre otros.

Para implementar este procedimiento de atención, investigación y sanción, la organización cultural puede solicitar asesoría al Ministerio de Cultura a través de la Dirección de Artes, que coordinará de forma estrecha con el Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables a través del Programa AURORA; así como para la realización de espacios de capacitación y asesoría referidas a la atención y/o derivación de casos.

### 9.1. Atención de la denuncia

La víctima de situaciones de violencia o testigo de un hecho que presuntamente constituye hostigamiento sexual en la organización cultural o proyecto artístico, puede presentar una queja o denuncia de forma verbal o escrita, presencial o electrónica, ante la persona designada como delegada o el Comité correspondiente de la organización cultural.

Ante la presentación de una denuncia, la organización cultural debe

- Ofrecer a las víctimas o testigos los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuente o derivar a los servicios públicos y/o privados que correspondan.
- Debe garantizar la protección, seguridad y asegurar el bienestar de las víctimas o testigos.
- Garantizar una investigación reservada, confidencial, imparcial, célere y eficaz.
- Guardar la debida reserva de la identidad de las víctimas o testigos frente a terceras personas.
- Dar lectura al Acta de derechos de la persona denunciante, si se trata de la víctima.
- Evitar exponer a la víctima a situaciones de revictimización en cualquiera de las etapas de este proceso.

Además, la víctima de una situación de hostigamiento sexual, sin importar el tipo de relación que tenga con la persona hostigadora (ver capítulo VI de la presente guía) o el régimen contractual que tenga en la organización cultural o el lugar de ocurrencia de los hechos (público o privado, dentro o fuera de las instalaciones de la organización cultural), puede:

- ⇒ Accionar el cese de la hostilidad, mediante una demanda judicial a la organización cultural.
- ⇒ Dar por terminado el contrato de trabajo y exigir el pago de una indemnización mediante una demanda judicial.
- ⇒ Demandar directamente los daños y perjuicios sufridos producto del hostigamiento sexual.
- ⇒ Solicitar la actuación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL.

También se puede:

- ⇒ Denunciar el caso ante la policía o a fiscalía.

El acoso sexual *un delito que está regulado en el artículo 176-B del Código Penal y que puede darse en espacios institucionales o también en otros ámbitos.*<sup>19</sup>

## 9.2. Investigación

La organización cultural a través de su delegado, delegada, o Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual, debe iniciar el procedimiento de investigación por actos de hostigamiento sexual.

Una vez que la persona delegada o el comité recibe la queja o denuncia, debe realizar lo siguiente:

- a) Da a conocer a la presunta víctima y a la persona denunciada o quejada el inicio de la investigación.
- b) Establece medidas de protección para no revictimizar a la persona denunciante.
- c) Investiga los hechos, valora los medios probatorios tanto de la presunta víctima como de la persona denunciada o quejada.
- d) Realiza un informe con las conclusiones de la investigación y propone las medidas de sanción, así como otras medidas adicionales para evitar nuevos casos o el archivamiento fundamentado, de ser el caso. Y lo dirige al órgano o persona encargada de dictar la sanción.

## 9.3. Sanción

De acuerdo a los resultados de la investigación descritos en el informe realizado, la persona con el cargo más alto u órgano o rol encargado de dictar sanciones en la organización cultural debe realizar lo siguiente:

- a) Emite una resolución o decisión donde se dictamina la sanción contra la persona hostigadora, de ser el caso, así como otras medidas que resulten necesarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.

---

<sup>19</sup> Resolución Ministerial N°223-2019-TR. Resolución Ministerial que aprueba el documento denominado “Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el Sector Privado y Público”. (2019). p.6.



- b) Envía el informe a la presunta víctima y a la persona denunciada otorgándoles un plazo para que, de considerarlo pertinente, presenten sus alegatos.

Cuando, durante o como resultado de este procedimiento, se adviertan indicios de la comisión de delitos, la organización cultural debe poner en conocimiento tales hechos al Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima. Esta información debe ser trasladada en un plazo no mayor de veinticuatro horas de conocidos los hechos.

**X. SERVICIOS PÚBLICOS DE ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO PARA SOLICITAR ASESORÍA Y/O AYUDA**

Desde el Estado, se ofrecen diversos servicios destinados a la atención de casos de violencia de género a los que se puede acceder, para solicitar asesoría y/o ayuda en caso de ser o haber sido víctima de una situación de hostigamiento sexual en una organización cultural.

☎ Se puede llamar a:

Servicios	Descripción
Línea 100	<p>Es un servicio telefónico gratuito del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - MIMP atendido por profesionales especializadas y especializados que:</p> <p>Brinda orientación, información y soporte emocional a personas afectadas por hechos de violencia contra las mujeres, integrantes del grupo familiar y violencia sexual, así como a quienes conozcan de algún caso de maltrato en su entorno.</p> <p>Actúa como centro de referencia a una red de servicios legales, psicológicos y de salud derivando casos de violencia para la atención especializada en las diferentes redes institucionales, priorizando su atención en los Centros Emergencia Mujer – CEM.</p> <p>Atiende las veinticuatro horas del día, los trescientos sesenta y cinco días del año.</p>
Línea gratuita Trabaja sin Acoso 1819	<p>Es un servicio telefónico gratuito del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE donde se puede recibir orientación legal y psicológica relacionada a los mecanismos para enfrentar el hostigamiento sexual en el trabajo.</p> <p>Atiende las veinticuatro horas del día, los trescientos sesenta y cinco días del año.</p> <p>Ver más en: <a href="https://bit.ly/3rmHSCA">https://bit.ly/3rmHSCA</a></p>

☒ Se puede escribir a:

<b>Servicios</b>	<b>Descripción</b>
<p>Chat 100 <a href="http://chat100.aurora.gob.pe">http://chat100.aurora.gob.pe</a></p>	<p>Es un servicio preventivo virtual y gratuito del MIMP que brinda información, orientación y consejería a adolescentes, jóvenes y personas adultas para ayudarlas a:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Identificar y prevenir situaciones de riesgo de violencia que pueden presentarse en sus relaciones de enamoramiento, noviazgo y/o pareja;</li><li>b) Construir relaciones saludables y al conocimiento de sus derechos.</li></ul> <p>Así como a informar y orientar a quienes refieran estar afectadas o afectados por violencia contra la mujer e integrantes del grupo familiar y/o sexual.</p>
<p>WhatsApp del Ministerio de Trabajo 971 027 467 984 835 168</p>	<p>Es un servicio gratuito del MTPE que brinda orientación legal y psicológica relacionada a los mecanismos para enfrentar el hostigamiento sexual en el trabajo.</p> <p>Atiende de lunes a viernes de 8:15h - 17:00h y sábado de 8:30h - 13:00h.</p>
<p>Plataforma de servicios virtuales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE: <a href="http://www.serviciosvirtuales.trabajo.gob.pe">www.serviciosvirtuales.trabajo.gob.pe</a></p>	<p>Es un servicio gratuito del MTPE que brinda orientación legal y psicológica relacionada a los mecanismos para enfrentar el hostigamiento sexual en el trabajo.</p> <p>Atiende de lunes a viernes de 8:15h - 17:00h y sábado de 8:30h - 13:00h.</p>

Se puede acceder a:

<b>Servicios</b>	<b>Descripción</b>
Centro Emergencia Mujer - CEM	<p>Son servicios públicos, especializados, interdisciplinarios y gratuitos, que brindan atención integral para contribuir a la protección, recuperación y acceso a la justicia de las personas afectadas por hechos de violencia contra las mujeres, los integrantes del grupo familiar y violencia sexual. Asimismo, realizan acciones de prevención de la violencia, y la promoción de una cultura democrática y de respeto a los derechos humanos.</p> <p>Los horarios fluctúan. Los CEM en Comisaría atienden las veinticuatro horas del día, los trescientos sesenta y cinco días del año.</p>

Asimismo, se puede contactar con la Dirección de Artes del Ministerio de Cultura para conocer las fechas de capacitación y/o asesoría para implementar la presente guía dirigida a las organizaciones de los sectores de las artes escénicas, artes visuales y la música al correo o al teléfono 01 6189393, Anexo 4114.

## XI. CAJA DE HERRAMIENTAS

El presente capítulo establece el marco legal de la presente guía, un modelo de protocolo de prevención de la violencia de género y un modelo de proyecto artístico con enfoque de género.

### 11.1. Marco legal

#### a) Norma Internacional

<b>Norma</b>	<b>Fecha de aprobación</b>
Resolución N° 34/180 Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer – CEDAM adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas	18 de diciembre de 1979
Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belém do Pará	9 de junio de 1994
Resolución N° 70/1 aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible	25 de setiembre de 2015

#### b) Norma Nacional

<b>Norma</b>	<b>Fecha de aprobación</b>
Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	26 de febrero de 2003
Ley N° 28131, Ley del artista intérprete y ejecutante	19 de diciembre de 2003
Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	15 de marzo de 2007
Ley N° 30314, Ley para prevenir y sancionar el acoso sexual en espacios públicos	5 de marzo de 2015
Decreto Ley 1410, Decreto legislativo que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al código penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual	11 de septiembre de 2018
Decreto Supremo N° 054-2011-PCM. Decreto Supremo que aprueba el Plan Bicentenario: El Perú hacia el 2021	22 de junio de 2011
Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP. Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género	4 de abril de 2019

<b>Norma</b>	<b>Fecha de aprobación</b>
Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	22 de julio de 2019
Decreto Supremo N° 002-2020-MIMP. Decreto Supremo que aprueba el Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género de la Política Nacional de Igualdad de Género	7 de marzo de 2020
Decreto Supremo N° 009-2020-MC. Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Cultura al 2030	20 de julio de 2020
Decreto Supremo N° 004-2020-MIMP. Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N°30364, Ley para prevenir y sancionar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar	4 de septiembre de 2020
Decreto Supremo N° 015-2021-MIMP. Decreto Supremo que aprueba los Lineamientos para la Transversalización del Enfoque de Género en la Gestión Pública	20 de julio de 2021
Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP. Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley 27942, Ley sobre Hostigamiento Sexual	24 de julio de 2021
Decreto Supremo N° 022-2021-MIMP. Decreto Supremo que aprueba la Estrategia Nacional de Prevención de la Violencia de Género contra las Mujeres “Mujeres libres de violencia”	24 de julio de 2021
Resolución Ministerial N° 151-2016-MIMP. Resolución Ministerial que oficializa el documento “Violencia Basada en Género. Marco conceptual para las políticas públicas y la acción del Estado”	18 de julio de 2016
Resolución Ministerial N° 058-2021-MIMP. Resolución Ministerial que aprueba los “Lineamientos estratégicos para la prevención de la violencia de género contra las mujeres”	26 de febrero de 2021
Resolución de Secretaría General N° 182-2018-SG/MC. Resolución de Secretaría General que aprueba la Directiva N° 004-2018-SG/MC “Directiva que establece las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual en el Ministerio de Cultura”.	31 de julio de 2018
Resolución Directoral N° 001-2019-MIMP-DGTEG. Resolución Directoral que aprueba el “Glosario de términos para la transversalización del enfoque de género”.	19 de marzo de 2019

## 11.2. Protocolo de prevención de la violencia de género

Es el documento o política de la organización cultural donde se plantea el compromiso para el fomento de espacios seguros en la práctica de actividades artísticas.

Para elaborar este documento, se recomienda seguir los siguientes pasos:

- a) Iniciar procesos de diálogo y reflexión con las y los integrantes de la organización cultural.
- b) Revisar la presente guía en conjunto.
- c) En función a lo trabajado y concluido en los espacios de diálogo, elaborar el protocolo.

Se propone la siguiente estructura mínima para el protocolo:

- **Título:** Protocolo de prevención de la violencia de género.
- **Objetivo:** describe lo que se pretende establecer o lograr con este documento.
- **Alcance:** determina las áreas o usuarios a quienes está dirigido este documento.
- **Responsabilidad:** define las dependencias y/o personal responsable de cumplir y hacer cumplir las disposiciones establecidas en el documento.
- **Proceso de designación de equipo responsable:** establece una persona responsable o un órgano/comisión a cargo de las funciones de difusión de la información del documento, supervisión de que se cumplan las medidas y/o acciones junto con medidas correctivas y si fuera el caso, recepción de quejas o denuncias, realización de investigaciones y emisión de recomendaciones de sanción, dependiendo del tamaño de la organización cultural.
- **Medidas preventivas:** establece un conjunto de medidas que previenen la violencia de género, favoreciendo un ambiente de trabajo saludable, respetuoso, con perspectiva de género incorporada y que fomente la igualdad entre hombres y mujeres.
- **Acciones afirmativas:** establece un conjunto de acciones donde se integra el enfoque de género al interior de la organización cultural y en las intervenciones de las organizaciones culturales.
- **Acciones de fortalecimiento de capacidades:** establece un conjunto de actividades como reuniones, cursos y/o talleres para abordar el enfoque de género y reflexionar en torno a ello. Estas acciones deben planificarse y ejecutarse de forma periódica (bimestrales, trimestrales, semestrales o anuales).
- **Procedimiento de atención, investigación y sanción:** establece el procedimiento de la organización cultural para atender, investigar y sancionar los casos de hostigamiento sexual.
- **Cronograma de implementación:** detalle todas las medidas en materia de prevención, afirmación y de capacitación; con responsables y plazos para su implementación.

### 11.3. Proyecto artístico con enfoque de género

Es el documento donde se describe una actividad, intervención o proyecto artístico que la organización cultural suele realizar a la que se le va a incorporar el enfoque de género en su siguiente edición.

Para su elaboración, se recomienda seguir los siguientes pasos:

- a) Iniciar procesos de diálogo y reflexión con las y los integrantes de la organización cultural
- b) Revisar la presente guía en conjunto.
- c) En función a lo trabajado y concluido en los espacios de diálogo, decidir en qué actividades incorporarán el enfoque de género.
- d) Adaptar la propuesta del proyecto artístico, si es una siguiente edición.

Se propone la siguiente estructura mínima para el proyecto artístico:

- **Título:** expresa el contenido o descripción de la actividad, intervención o proyecto artístico.
- **Objetivo:** describe lo que se pretende establecer o lograr con esta actividad, intervención o proyecto artístico.
- **Temática:** desarrolla la temática a abordar
- **Fecha:** Fecha de la realización de las actividades contempladas en la actividad, intervención o proyecto artístico.
- **Responsabilidad:** define las dependencias y/o personal responsable de cumplir y hacer cumplir las disposiciones establecidas en el documento
- **Proceso de designación de equipo responsable:** establece el proceso para designar una persona responsable a cargo de las funciones de difusión y supervisión de que se cumplan las medidas y/o acciones se cumplan y si fuera el caso, recepción de quejas o denuncias, realización de investigaciones y emisión de recomendaciones de sanción.
- **Medidas preventivas:** establece un conjunto de medidas que previenen de la violencia de género durante la realización de la actividad (tanto dentro del equipo que ejecutará el proyecto artístico como para el público).
- **Acciones afirmativas:** establece un conjunto de acciones donde se integra el enfoque de género en el proyecto artístico.
- **Cronograma de implementación:** Detalla todas las medidas con responsables y plazos para su implementación.



## XII. Bibliografía y normativa consultada

Decreto Ley 1410. Decreto legislativo que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al código penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual. (12 de septiembre de 2018). <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-legislativo-que-incorpora-el-delito-de-acoso-acoso-decreto-legislativo-n-1410-1690482-3>

Decreto Supremo N° 002-2020-MIMP. Decreto Supremo que aprueba el Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género de la Política Nacional de Igualdad de Género (07 de marzo de 2020) <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-aprueba-las-disposiciones-complementaria-decreto-supremo-n-002-2021-mimp-1932898-2>

Decreto Supremo N° 004-2020-MIMP. Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar (06 de septiembre de 2020) <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H1265883>

Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP. Decreto Supremo que aprueba el Plan Nacional Contra la Violencia de Género 2016 – 2021. (26 de julio de 2016). <https://www.mimp.gob.pe/empresasegura/decreto-supremo-que-aprueba-el-plan-nacional-contra-la-viol-DS-008-2016-mimp.pdf>

Decreto Supremo N° 008-2019-PCM. Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género. (4 de abril de 2019). [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/305292/ds\\_008\\_2019\\_mimp.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/305292/ds_008_2019_mimp.pdf)

Decreto Supremo 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 y los integrantes del grupo familiar. (27 de julio de 2016). <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-aprueba-el-reglamento-de-la-ley-n-30364-decreto-supremo-n-009-2016-mimp-1409577-10>

Decreto Supremo N° 009-2020-MC. Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Cultura al 2030. (21 de julio de 2020). <http://transparencia.cultura.gob.pe/sites/default/files/transparencia/2020/07/decretos-supremos/ds009-2020-mc.pdf>

Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. (22 de julio de 2019). <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-aprueba-el-reglamento-de-la-ley-n-27942-decreto-supremo-n-014-2019-mimp-1790853-2>

Decreto Supremo N° 015-2021-MIMP. Decreto Supremo que aprueba los Lineamientos para la Transversalización del Enfoque de Género en la Gestión Pública. (22 de julio de 2021) <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que>

[aprueba-los-lineamientos-para-la-transve-decreto-supremo-n-015-2021-mimp-1975438-10](#)

Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP. Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley 27942, Ley sobre Hostigamiento Sexual. (26 de julio de 2021) [https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-modifica-el-reglamento-de-la-ley-n-2794-decreto-supremo-n-021-2021-mimp-1976374-2](#)

Decreto Supremo N° 054-2011-PCM. Decreto Supremo que aprueba el Plan Bicentenario: El Perú hacia el 2021. (23 de junio de 2011). [https://www.minam.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/DS-054-2011-PCM.pdf](#)

Ley N° 27942. Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. (27 de febrero de 2003). [https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2021/05/LEY-27942-Ley-de-Prevencion-y-Sancion-del-Hostigamiento-Sexual.pdf](#)

Ley N° 28131, Ley del artista intérprete y ejecutante (19 de diciembre de 2003). [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105112/ 28131 - 01-11-2012 01 15 30 -LEY-28131.pdf](#)

Ley N° 28983. Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (16 de marzo 2007). [https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/28983.pdf](#)

Ley N° 30314. Ley para prevenir y sancionar el acoso sexual en espacios públicos. (26 de marzo 2015). [https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-para-prevenir-y-sancionar-el-acoso-sexual-en-espacios-pu-ley-n-30314-1216945-2/](#)

Ley N° 30364. Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar. (23 de noviembre de 2015). [https://busquedas.elperuano.pe/download/url/ley-para-prevenir-sancionar-y-erradicar-la-violencia-contra-ley-n-30364-1314999-1](#)

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018). TRABAJA SIN ACOSO Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público. [https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/vice-trabajo/guia-laboral.pdf](#)

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2016). Comunicando Igualdad. Guía con orientaciones para incorporar el enfoque de género en la comunicación de las entidades públicas. [http://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dcteg/guia-orientacion-enfoque-genero-2016.pdf](#)

Naciones Unidas (2018), La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe (LC/G.2681-P/Rev.3), Santiago. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/S1801141\\_es.pdf?sequence=24&isAllowed=y](#)

Organización Internacional del Trabajo (2013). El hostigamiento o acoso sexual. Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja informativa N°4. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_227404.pdf](#)

- Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (2018). *Alza tu voz Ante el acoso, acusa*. Boletín del Comité para la Igualdad de Género. Reporte # 2. [http://www.oefa.gob.pe/?wpfb\\_dl=29990](http://www.oefa.gob.pe/?wpfb_dl=29990)
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2018). *REPENSAR LAS POLÍTICAS CULTURALES: Creatividad para el desarrollo*. Francia [https://culturayeconomia.org/wp-content/uploads/7-Repensar-las-pol%C3%ADticas-culturales\\_doc-completo.pdf](https://culturayeconomia.org/wp-content/uploads/7-Repensar-las-pol%C3%ADticas-culturales_doc-completo.pdf)
- Real Academia Española. (s.f.). Consentimiento. En Diccionario de la lengua española. Recuperado el 7 de marzo, 2021, de <https://dle.rae.es/consentimiento>
- Resolución Directoral N° 002-2019-MIMP-DGTEG. Resolución Directoral que aprueba el “Glosario de términos para la transversalización del enfoque de género”. (19 de marzo de 2019). [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/302000/rd\\_001\\_2019\\_mimp\\_dgteg.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/302000/rd_001_2019_mimp_dgteg.pdf)
- Resolución de Secretaría General N° 0043-2010-OEFA/OA. Directiva N° 004-2010-OEFA-OA denominada “Medidas de prevención y sanción ante el hostigamiento y acoso sexual en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA”. (21 de septiembre de 2010). [https://www.oefa.gob.pe/?wpfb\\_dl=1184](https://www.oefa.gob.pe/?wpfb_dl=1184)
- Resolución Legislativa N° 23432. El Congreso aprueba la “Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer”. (04 de junio de 1982) [https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dqignd/normatividad/23432\\_cedaw.pdf](https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dqignd/normatividad/23432_cedaw.pdf)
- Resolución Ministerial N°223-2019-TR. Resolución Ministerial que aprueba el documento denominado “Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el Sector Privado y Público”. (20 de septiembre de 2019) <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/297167-223-2019-tr>
- Resolución Ministerial N° 151-2016-MIMP. Resolución Ministerial que oficializa el documento “Violencia Basada en Género. Marco conceptual para las políticas públicas y la acción del Estado”. (18 de julio 2016) [http://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgcvq/MIMP-violencia-basada\\_en\\_genero.pdf](http://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgcvq/MIMP-violencia-basada_en_genero.pdf)
- Resolución Ministerial N° 058-2021-MIMP. Resolución Ministerial que aprueban los “Lineamientos estratégicos para la prevención de la violencia de género contra las mujeres” (26 de febrero de 2021) <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/aprueban-los-lineamientos-estrategicos-para-la-prevencion-d-resolucion-ministerial-no-058-2021-mimp-1931161-1>