

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DEL PERÚ**

**FACULTAD DE DERECHO**



Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de  
la Seguridad Social

Alcances jurídico-interpretativos del consentimiento para la  
configuración de los casos de hostigamiento sexual

Trabajo académico para optar el título de Segunda  
Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad  
Social

**Autor:**

*Oscar Andrés González Romero*

**Asesor:**

*Paul Carlos Elías Cavalié Cabrera*

Lima, 2022

## Informe de Similitud

Yo, NOEMÍ CECILIA ANCÍ PAREDES, coordinadora general de los Programas de Segunda Especialidad de la Escuela de Derecho PUCP, declaro haber revisado el Trabajo Académico titulado **“Alcances jurídico-interpretativos del consentimiento para la configuración de los casos de hostigamiento sexual”**, del/de la autor(a) Gonzalez Romero Oscar Andres y dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 29%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 05/12/2022.
- He revisado con detalle dicho reporte y Trabajo Académico, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lima, 08 de mayo de 2023.

|  |   |
|--|---|
| Apellidos y nombres del asesor / de la asesora:<br>ANCÍ PAREDES, NOEMÍ CECILIA                   |   |
| DNI:<br>45618074   | Firma<br> |
| ORCID: <a href="https://orcid.org/0000-0002-0607-716X">https://orcid.org/0000-0002-0607-716X</a> |   |

## **RESUMEN**

La normativa peruana de hostigamiento sexual establece que el mismo se configura frente a una conducta de naturaleza sexual o sexista que no es deseada por la persona contra la que se dirige. Sin embargo, la legislación no precisa cuáles son los alcances del deseo (o consentimiento) que evita la configuración de casos de hostigamiento sexual. En ese sentido, el autor analiza, desde un enfoque de género, la regulación del hostigamiento sexual laboral y el estándar interpretativo que debe darse al elemento del consentimiento. En dicho análisis se incluye la comparación con el estándar que se maneja del mismo concepto en el derecho penal para el delito de acoso sexual. La propuesta del autor es que el consentimiento que exige la normativa peruana, bajo una interpretación sistemática, es la tesis del consentimiento afirmativo que exige que el consentimiento sea informado, específico, libre, entusiasta y que pueda ser revertido en cualquier momento.

### **Palabras clave**

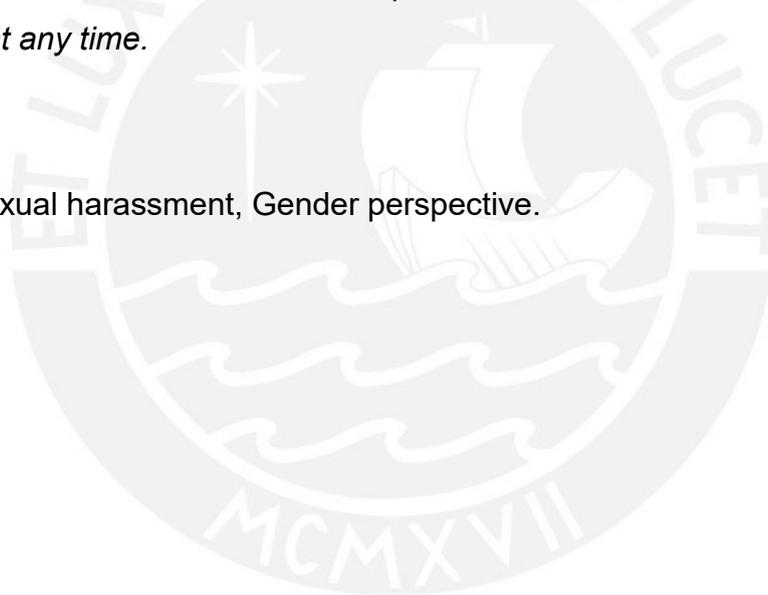
Consentimiento, Hostigamiento sexual laboral, Enfoque de género.

## **ABSTRACT**

*The Peruvian regulation on sexual harassment establish that sexual harassment exists when a sexual or sexist conduct occurs that is not desired by the person against whom it is directed. However, the legislation doesn't specify the standar of consent that prevents the configuration of sexual harassment. In this article, the author analyzes, from a gender perspective, the regulation of workplace sexual harassment and the interpretative standard that must be given to the element of consent. This analysis includes the approach to criminal law for the crime of sexual harassment. The author's proposal is that Peruvian regulation, under a systematic interpretation, requires an affirmative consent. This thesis requires that the consent be informed, specific, free, enthusiastic and that it can be remove at any time.*

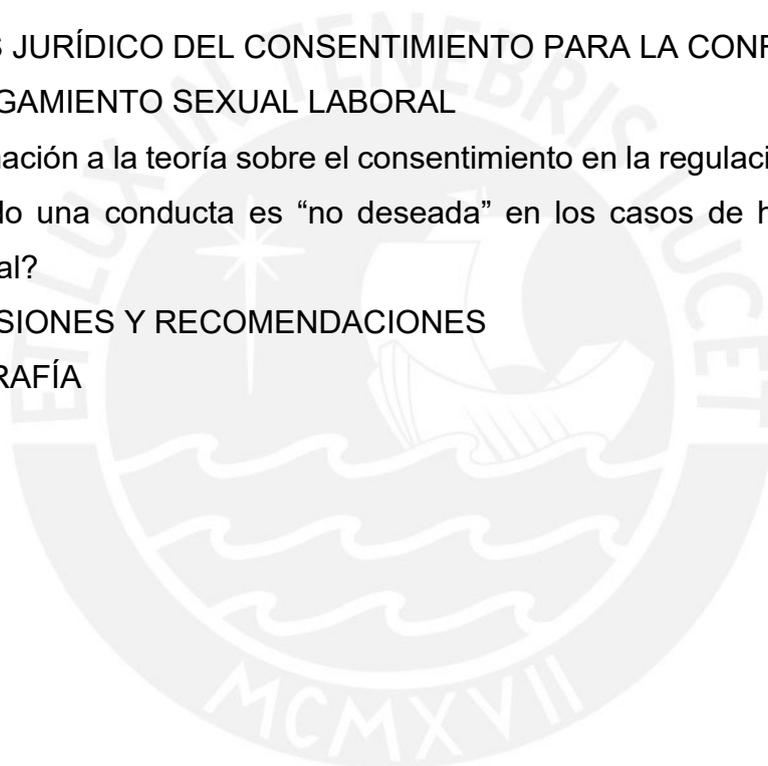
## **Keywords**

Consent, Sexual harassment, Gender perspective.



## ÍNDICE

|  |      |
|--|------|
| 1. INTRODUCCIÓN  | (4)  |
| 2. BREVE PANORAMA SOBRE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL  | (6)  |
| 2.1. Abordaje histórico del hostigamiento sexual laboral                                       | (6)  |
| 2.2. Regulación del hostigamiento sexual laboral   | (8)  |
| 2.3. Perspectiva de género para el análisis de casos de hostigamiento sexual laboral           | (11) |
| 3. ANÁLISIS JURÍDICO DEL CONSENTIMIENTO PARA LA CONFIGURACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL | (14) |
| 3.1. Aproximación a la teoría sobre el consentimiento en la regulación penal                   | (15) |
| 3.2. ¿Cuándo una conducta es “no deseada” en los casos de hostigamiento sexual laboral?        | (21) |
| 4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES  | (28) |
| 5. BIBLIOGRAFÍA  | (31) |



## 1. INTRODUCCIÓN

El hostigamiento sexual laboral es una realidad. Según la más reciente data, en la región, el 13% de trabajadores/as ha experimentado una conducta típica de hostigamiento sexual este año. Este data ha sido extraída del reporte ELSA 2022<sup>1</sup> que aplicó encuestas a una muestra de 46,924 personas provenientes de 70 organizaciones de 4 países. 13% no es una cifra baja, estamos hablando de más de 6 mil personas afectadas en lo que va del año.

Lo que es peor, el hostigamiento sexual es una realidad que se desconoce y se vive en silencio. Del porcentaje anterior, solo el 5% de los afectados reconocieron que lo que experimentaron fue hostigamiento sexual. De los más de 6 mil casos identificados, solo el 11% se animó a iniciar una denuncia formal por hostigamiento sexual. 1 de cada 5 personas considera si denuncia podrían haber consecuencias negativas en su empleo y que las personas que acosan se salen con la suya (Gender Lab, 2022, pp. 11-14).

Con este contexto, el presente artículo pretende analizar la figura del consentimiento para la configuración de casos de hostigamiento sexual laboral. Como se tratará en las siguientes secciones, para que exista hostigamiento sexual, además de una conducta se requiere que la misma sea “no deseada” para que exista hostigamiento como tal. Con lo cual, el consentimiento viene a ser el elemento definitorio para la configuración del hostigamiento.

En ese sentido, el presente artículo se divide en dos secciones. En la primera se abordará desde una perspectiva histórica y de derecho comparado al hostigamiento sexual como institución jurídica. Ahora bien, siendo conscientes

---

<sup>1</sup> ELSA es una herramienta tecnológica de la consultora Gender Lab, bajo el auspicio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), que, a través de encuestas organizacionales, mide la prevalencia y tolerancia al hostigamiento sexual laboral en las empresas.

de que el hostigamiento sexual es una realidad que nos afecta a todos, pero especialmente a las mujeres, el abordaje de la institución incluirá el análisis desde la perspectiva de género.

Por su parte, la segunda sección del artículo abordará al elemento del consentimiento para la configuración de casos de hostigamiento, lo que incluye su análisis dentro del Derecho del Trabajo, pero también los alcances que tiene en el Derecho Penal que también regula un delito de acoso sexual y que posee particularidades que merecen ser analizadas. Así, se pretende concluir con una propuesta de los requisitos que debiera cumplir la voluntad para entender que una conducta de naturaleza sexual o sexista es consentida y, por lo tanto, no genera hostigamiento sexual laboral.

Siendo ello así, esta investigación es de tipo dogmática, puesto que se centra en el análisis de las instituciones jurídicas mencionadas. En ese sentido, la investigación que se realizará es aplicada y doctrinaria, ya que se circunscribe al análisis de la normativa vigente del ordenamiento peruano, así como pronunciamientos jurisprudenciales, artículos académicos y manuales jurídicos.

Para lograr sus objetivos, esta investigación utilizará herramientas metodológicas de tipo documental, tales como, normas jurídicas, instituciones jurídicas, principios, doctrina nacional e internacional, así como las nociones y fuentes que provienen del Derecho Laboral en general. Así, la información que se recopilará es no sensorial, por lo que requiere aplicar métodos de pensamiento lógico y de la implementación de métodos de investigación como el análisis y síntesis.

Finalmente, el enfoque de la presente investigación es cualitativo porque tiene como propósito la descripción del objeto de estudio, la interpretación y la comprensión.

## **2. BREVE PANORAMA SOBRE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL**

Como se adelantó en la introducción, la presente sección se propone abordar al hostigamiento sexual laboral como institución, en lo que respecta a su evolución histórica internacional, su regulación y el enfoque de género que requiere para evitar situaciones de indefensión para colectivos que requieren especial protección.

### **2.1. Abordaje histórico del hostigamiento sexual laboral**

El hostigamiento sexual laboral 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 puede afectar su actividad o situación laboral.

Pero, no siempre tuvo esa definición. El término se empezó a abordar como tal en las cortes de Estados Unidos a partir de la década de los años setenta, pero es una realidad que existe desde mucho antes. Según Peter Rutter, el término “acoso sexual” fue utilizado por primera vez por la profesora Lin Farley para su cátedra en la Universidad de Cornell en Nueva York en 1974 (González Romero, 2022, p. 22).

Es en esta época en la que se da el ingreso masivo de mujeres al mercado laboral y el fortalecimiento de los movimientos feministas. Fueron hechos importantes porque por primera vez le pusieron nombre a un problema del que antes no se hablaba porque simplemente no existía un término para describirlo, el avance lingüístico fue necesario para expresar este problema (Bernstein, 1994, p. 1234).

Una vez que el hostigamiento sexual existió en nuestro imaginario, con nombre propio, las víctimas pudieron acudir a los tribunales. En 1977 la Corte de Apelaciones de Estados Unidos reconoció el hostigamiento sexual por chantaje

y en 1981 por intimidación (Martínez, 1995, p. 4). En ambos casos concluyeron que el hostigamiento es una forma de discriminación por razón de sexo siguiendo los postulados de la profesora de Catherine Mackinnon quien fundamentó esta vinculación en la medida que el género del destinatario era el factor determinante para ser víctima de hostigamiento (Balta, 2005, p. 20).

La influencia más inmediata se dio en Inglaterra donde fue decisivo el rol de los actores sindicales para regular la prevención contra el hostigamiento. La Asociación Nacional de Gobiernos Locales (NALGO) empezó a realizar, en 1981, encuestas al respecto que le permitieron enviar recomendaciones a la Comisión Nacional de Oportunidades, del mismo sindicato, en las que aconsejaban que los casos de hostigamiento sexual se comunicaran al delegado pertinente para resolver la situación e iniciar un procedimiento formal de denuncia en caso estas gestiones fracasaran. Asimismo, se empezó a utilizar la legislación sobre empleo (1978) y discriminación sexual (1975) como un medio para dar una respuesta jurídica a las situaciones de hostigamiento, sancionándolas por considerarlas prácticas discriminatorias (González Romero, 2022, p. 23).

En cuanto al modelo de derecho romano-germánico, España fue pionera en introducir disposiciones relativas al hostigamiento sexual en su normativa laboral con la reforma a su Estatuto de Trabajadores de 1989 y la aprobación en 1990 del nuevo texto de la ley de procedimientos laborales (Martínez, 1995, pp. 5-7).

Como se adelantó, en sus inicios, el abordaje jurídico del hostigamiento sexual se hizo bajo los postulados de la profesora Mackinnon, quien señala que con el hostigamiento sexual se mantiene la relación de dominación patriarcal. Para la autora, las mujeres son una clase oprimida cuya sexualidad es la causa de su opresión, en donde la dominación masculina descansa en el poder de los hombres para tratar a las mujeres como objetos sexuales. Esta es la postura del *feminismo de la dominación* o *feminismo radical* (Lamas, 2018, pp. 26-27).

El problema de esta posición es que circunscribió al hostigamiento sexual en la conducta de contenido sexual, invisibilizando otros tipos de hostigamiento (como el sexista). Frente a esta situación, la corriente de la *jurisprudencia feminista* con representantes como la profesora Vicki Schultz, criticaron el paradigma de que el hostigamiento sexual se da por el deseo sexual de los hombres, lo que distorsionó el concepto y llevó a las cortes estadounidenses a discutir si la conducta denunciada era lo suficientemente sexual para ser considerada como de hostigamiento, en lugar de discutir sobre si era discriminadora u hostil (Lamas, 2018, p. 32).

En ese sentido, para la profesora Schultz, el concepto de hostigamiento debe ampliarse para incluir toda conducta que asigna roles de género e impide el desarrollo fuera de estos; así, el paradigma debe centrarse en la hostilidad de la conducta y no en la sexualidad que presenta. Entonces, hostigamiento sexual será también, por ejemplo, negarse a capacitar mujeres para determinados puestos de trabajo o maltratar a una trabajadora soldadora quemándola “accidentalmente” para demostrar que ese no es un trabajo para mujeres (Lamas, 2018, pp. 30-32). Es lo que hoy se conoce como conducta de naturaleza sexista y se considera hostigamiento sexual. Ahora bien, ¿cómo está regulado el hostigamiento sexual laboral?

## **2.2. Regulación sobre el hostigamiento sexual laboral**

El hostigamiento sexual afecta los derechos constitucionales a la dignidad (art. 1), integridad moral psíquica o física (art. 2.1), al trato igual ante la ley sin discriminación (art. 2.2), al trabajo (art. 2.15), y a la paz, tranquilidad, disfrute del tiempo libre y descanso, así como gozar de un ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de la vida (art. 2.22) reconocidos en nuestra Carta Magna (1993) (González Romero, 2022, p. 24).

A nivel de ley, el hostigamiento sexual fue regulado recién en 2003 con la

promulgación de la Ley N° 27942 y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES. A lo largo de los años se han efectuado cambios normativos importantes en el 2018, 2019 y 2021.

A nivel internacional contamos con el Convenio OIT N° 190, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que se adoptó en junio de 2019 y fue ratificado por el Perú en junio de este año. Este Convenio entrará en vigor en nuestro país a partir de junio de 2023 y se incorporará a nuestro ordenamiento jurídico a nivel de tratado internacional. Supone un avance importante en la regulación porque nos plantea el derecho de toda persona a un mundo de trabajo libre de violencia y acoso, incluida la generada por razón de género.

Asimismo, el Convenio es más tuitivo que nuestra legislación interna porque considera como hostigamiento sexual no solo a las conductas de contenido sexual o sexista no deseadas que ocurran, sino también a las amenazas de que estas se generen. De igual forma, en su ámbito de aplicación también incluye bajo su protección a los trabajadores despedidos o suspendidos.

Teniendo claro el marco normativo, resulta importante aterrizar el concepto de hostigamiento sexual. Al respecto, la definición de hostigamiento sexual que manejamos tiene tres componentes: i) requiere que ocurra una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista, ii) no es deseada por la persona contra la que se dirige (no hay consentimiento) y iii) puede afectar a la persona contra la que se dirige, sea en su actividad o en la creación de un ambiente laboral que la intimida, hostiliza o humilla (González Romero, 2022, p. 25).

Analicemos entonces cada uno de los tres elementos propuestos.

- (i) Conducta de naturaleza sexual o sexista: Kenneth Cooper clasifica a la conducta de naturaleza sexual como la apreciación estética (comentarios sobre el aspecto físico), la hostilización verbal directa

(miradas lascivas y bromas sexuales), el tocamiento social (roces), hostilización en juego (tocamientos directos, no aislados), abuso sexual (forzar a tener contacto físico) y amenaza máxima (chantaje sexual) (Balta, 2005, p. 27).

David Rubenstein, por su parte, clasifica a las conductas de naturaleza sexual en las físicas, verbales y no verbales (Balta, 2005, pp. 28-29). La doctrina mayoritaria entiende a la conducta naturaleza sexual como aquella que consiste en un acto físico, verbal, gestual u otro que tienen dicha connotación.

Por otro lado, la conducta sexista se refiere a los comportamientos que refuerzan estereotipos que imponen a las mujeres y hombres un determinado rol en el que el género femenino está subordinado al masculino. Entiéndase, los chistes sexistas, o asignar tareas “domésticas” como organizar almuerzos o intercambios de regalos solo a la mujer del área.

(ii) No deseada: este criterio refiere a que la conducta se haya realizado sin el consentimiento de la persona contra la que se dirige. En sus inicios, nuestra legislación entendió al consentimiento como la ausencia de rechazo. Es recién en el 2019 con el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP que ya no se exige un rechazo expreso para que haya hostigamiento sexual. Inclusive se permite que la víctima participe “voluntariamente” de la conducta porque se entiende que, en algunos casos, la víctima no está en una posición real de negarse a participar, por ejemplo, en el chantaje o coacción sexual. Sobre este elemento no entraremos en mayores detalles, en la medida que es el objetivo de la segunda parte del presente artículo.

(iii) Que puede afectar a la víctima en su actividad o en la creación de un

ambiente hostil: este tercer elemento no es en realidad un requisito, dado que puede existir como que no y de igual forma configurarse el hostigamiento.

Un ejemplo podría ser el del compañero de trabajo que difunde comentarios sobre la vida sexual de otra trabajadora y empiezan habladurías en el área de trabajo, lo que genera un ambiente hostil para la trabajadora.

### **2.3. Perspectiva de género para el análisis de casos de hostigamiento sexual laboral**

Antes de justificar la necesidad de abordar casos de hostigamiento sexual desde un enfoque de género es necesario entender a qué nos referimos por este término. Para comprender el enfoque, se requiere abordarlo desde tres dimensiones: el concepto de género, las relaciones de género y el sistema de género. Respecto al concepto, el género se plantea frente al sexo (que alude a características biológicas, físicas y anatómicas) y nos remite a características que socialmente se asignan a hombres y mujeres a partir de sus diferencias biológicas, es entonces una construcción social (Ruiz Bravo, 1997, p. 4).

Este concepto como teoría fue muy útil para explicar que la subordinación de la mujer sobre el hombre no era resultado de una biología inferior, sino de cómo se construía social y culturalmente los roles a partir de esa biología. Así, por ejemplo, permitió deslindar los hechos de los comportamientos que se asignan: tener la capacidad de procreación no significa que son ellas quienes tienen que levantarse de madrugada, es solo un comportamiento que se les asigna. Pero, los roles (el rol de cuidado para la mujer y el rol de proveedor para el hombre, por ejemplo) no son la única forma de expresar las construcciones culturales sobre el género. También se manifiestan en los espacios y en la construcción de la personalidad (Ruiz Bravo, 1997, p. 5).

Así, por ejemplo, se asocia la calle, lo público, a lo masculino y el hogar, lo privado, a lo femenino. Y apelando a esos espacios se limita el desarrollo de las personas, esto explica, por ejemplo, el hecho de que en el sector rural los padres no quieran enviar a sus hijas a la escuela “para no exponerlas al peligro” y prefieren que estén en casa en labores domésticas, o explica por qué se ve como “saco largos” a los hombres que ejercen roles de cuidado en sus hogares (“amos de casa”). Respecto a la personalidad, la dulzura, debilidad y emoción se asocian a lo femenino, mientras que la agresividad, dureza y fuerza a lo masculino. Así se entiende, por ejemplo, el enunciado de que “los hombres no lloran” (Ruiz Bravo, 1997, p. 6).

Respecto a las relaciones de género, es importante atender no solo a las construcciones sociales que hacemos del género, sino a las relaciones de poder que estas generan por las valoraciones que otorgamos. El trabajo doméstico, por ejemplo, que se identifica con lo femenino no es bien valorado socialmente (ni mucho menos retribuido) frente a labores que se asocian a lo masculino como la carrera militar. Como indica Scott: “el género es el campo primario dentro del cual se articula el poder. No es el único, pero parece haber sido una forma persistente y recurrente de facilitar la significación de poder en las tradiciones occidental, judeocristiana e islámica” (1990, p. 47).

Respecto al sistema de género, se hace referencia al conjunto de normas, pautas y valores a través de la cual como sociedad modelamos la manera en la que debe darse la sexualidad y procreación. En palabras de Rubin: “Un sistema sexo-género es el conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana, y en el cual se satisfacen estas necesidades humanas transformadas” (1986, p. 97).

El sistema de género ya no solo alude a cómo las relaciones de género definen las relaciones de género entre hombres y mujeres, sino también al sistema social. Por eso, para analizar una sociedad, así como estudiamos el sistema

económico o político, tenemos que considerar al sistema de género (Ruiz Bravo, 1997, p. 10). Ese es un análisis con enfoque de género que permita avanzar hacia sociedades más justas y democráticas.

A este análisis se refiere Varela cuando plantea el uso de las “gafas moradas”. Son los lentes que utiliza el movimiento feminista y que todos deberíamos tener para ver las injusticias y nombrarlas. La historia es selectiva porque ellas no han tenido la palabra, no hay “razones naturales” que justifiquen la desigual distribución de poder e invisibilización de las mujeres, de sus logros y saberes, de la violencia que se ejerce contra ellas (2013, pp. 174-175). Hay algo que lo explica: el sistema de género, pero tenemos que estar prestos a detectarlo.

Ahora bien, el derecho no escapa de las desigualdades que existen en el sistema de género. El derecho no es neutro, es masculino. Como señala Olsen:

Se identifica el derecho con los lados jerárquicamente superiores y "masculinos" de los dualismos. Aunque la "justicia" sea representada como una mujer, según la ideología dominante el derecho es masculino y no femenino. Se supone que el derecho es racional, objetivo, abstracto y universal, tal como los hombres se consideran a sí mismos. Por el contrario, se supone que el derecho no es irracional, subjetivo o personalizado, tal como los hombres consideran que son las mujeres (1990, p. 454).

Por eso es importante tener una perspectiva de género al momento de analizar categorías y requisitos jurídicos, especialmente en casos de hostigamiento sexual laboral en los cuales existen agresiones que nos privan del derecho a una vida libre de violencia. Esta perspectiva es “el proceso de evaluación de las consecuencias que tendrá para las mujeres y los hombres cualquier actividad planificada, como legislación, políticas o programas en todos los sectores y a todos los niveles” (ONU, 2014, p. 39).

De hecho, en muchos casos, el hostigamiento sexual se da como una forma específica de violencia de género, dirigido sobre todo contra las mujeres (Defensoría del Pueblo, 2018, p. 13). En estos casos, el hostigamiento sexual surge por la modificación del rol social de la mujer al ingresar al mercado laboral a competir con los hombres, quienes recurren al hostigamiento sexual como una opción para controlarlas laboralmente, afectarlas (OIT, 2013, p. 13).

En ese sentido, al momento de resolver casos de hostigamiento sexual y dictaminar si este existió o no para imponer sanciones, es importante considerar que podemos estar ante violencia de género que merezca una especial atención a efectos de no generar situaciones de indefensión. Como comentamos anteriormente, según data al 2021 del Reporte ELSA, en los últimos dos años ha afectado al 37% de mujeres de la región, de este grupo solo el 10% de las afectadas decidió denunciar la situación (Gender Lab, 2021, p. 14).

Por eso es importante que cuando se reciban denuncias estas no sean declaradas infundadas por cuestiones probatorias sobre la falta de consentimiento o la conducta en sí. Cada denuncia que reciba la organización es una oportunidad para evidenciar su cultura de espacios seguros y tolerancia cero contra el hostigamiento sexual, para motivar a que las demás personas no callen estas conductas.

Entonces, habiendo analizado el hostigamiento sexual como instituto jurídico y la importancia de que sea abordado desde un enfoque de género, podemos abordar los alcances del requisito de lo “no deseado” para la configuración de estos casos.

### **3. ANÁLISIS JURÍDICO DEL CONSENTIMIENTO PARA LA CONFIGURACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL**

Como se señaló en el acápite anterior, para que se configure un caso de hostigamiento sexual laboral, se requiere una conducta de naturaleza sexual o

sexista que no sea deseada por la persona que la recibe. Esto significa que cuando la conducta sí sea deseada no habrá hostigamiento sexual. En ese sentido, el análisis de lo que es deseado y lo que no será más relevante que la conducta en si misma al momento de evaluar casos de hostigamiento sexual puesto que su configuración dependerá de si hubo o no consentimiento.

A continuación, se presenta un abordaje del consentimiento como teoría y cómo se ha venido entendiendo a nivel de derecho laboral, derecho penal para finalizar con una propuesta de elementos y criterios que debieran integrar el estándar del consentimiento para los casos de hostigamiento sexual laboral.

### **3.1. Aproximación a la teoría sobre el consentimiento en la regulación penal**

Según la Real Academia de la Lengua Española (RAE), el consentimiento significa la manifestación de voluntad por la que una persona se vincula. Históricamente ha sido un elemento asociado más a las mujeres que a los hombres, refranes como “el hombre propone y la mujer dispone” son prueba de una sociedad que ha formado a sus hombres para pedir, insistir y convencer y a sus mujeres para consentir (Pérez, 2016, p. 758). Sin duda, las relaciones de poder influyen en el consentimiento y deberían ser consideradas en un análisis de este, desde una perspectiva de género, como se realizará en la siguiente sección.

En línea con lo anterior, la historiadora Geneviève Fraisse propone una genealogía del consentimiento en donde se destacan tres momentos históricos decisivos. El primero es el surgimiento del divorcio como posibilidad para las mujeres que las equipara a sus pares hombres como seres racionales que mutuamente pueden consentir poner fin al vínculo que los une (Pérez, 2016, p. 745).

El segundo momento es la consolidación del contrato social en el siglo de las luces en la que los grandes pensadores como Rousseau admiten al

consentimiento femenino como ejercicio de la voluntad, antes exclusivo de los hombres. A partir de este momento surge el delito de violación como aquel que transgrede dicho consentimiento y dota a las mujeres del derecho a decir que no (Pérez, 2016, p. 745-746).

Es a partir de los años sesenta con la revolución sexual en el que el consentimiento de una persona se transforma en un argumento político para reivindicar las decisiones personales como legítimas en sí mismas. Así, cuando el consentimiento se produce como resultado de la libertad, la razón y la autonomía son indiscutibles (Pérez, 2016, p. 746).

En línea con lo anterior, en esta época, el elemento del consentimiento adquiere una vital importancia para la configuración de los casos de violación sexual, especialmente en las universidades en Estados Unidos. Como es de conocimiento público, las grandes universidades estadounidenses a través de las fraternidades de estudiantes organizan fiestas en las que hasta ahora siempre hay mujeres jóvenes que son víctimas de violación sexual. Hasta antes de los años setenta estas mujeres no solían denunciar la agresión porque se sentían en parte responsables de lo que ocurrió por haber consumido alcohol o sustancias toxicológicas. Es a partir de los años setenta que se empieza a cuestionar, por ejemplo, el supuesto consentimiento dado en una situación de ebriedad y se empiezan a proponer elementos que nulifican el consentimiento.

En el 2004, el Estado de California emite la legislación “No significa No”<sup>2</sup> que plantea el estándar del consentimiento afirmativo. La Ley SB-967 señala que el consentimiento afirmativo significa aceptar de forma afirmativa, consciente y voluntaria el mantener relaciones sexuales, de tal forma que, si durante la relación sexual, alguna de las involucradas expresa su negativa, la otra persona

---

<sup>2</sup> Para más información de la legislación “No means no” se puede revisar: [https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill\\_id=201320140SB967](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill_id=201320140SB967)

debe entender que “no significa no” y no continuar, de lo contrario, estaría cometiendo un delito de agresión sexual (Vidu & Tomás Martínez, 2019, p. 98).

Con esta ley quedó normado que los estados de inconsciencia, ebriedad o drogadicción hacen que la persona no pueda consentir una relación sexual. Pero, con el tiempo, se evidenció que las personas no siempre pueden decir que no, lo que trajo otros elementos a la discusión como los estados de miedo, amenaza, relaciones de poder y otros.

Producto de estas discusiones se promovió que la legislación de “no significa no” cambie a “solo sí significa sí” en el Estado de California (2014) o “ya es suficiente”<sup>3</sup> en el Estado de Nueva York (2015). La idea es la misma en el sentido de que también plantean al consentimiento afirmativo como aquel afirmativo, consciente y voluntario, solo que entendiendo que en algunos contextos se puede decir que no sin expresarlo verbalmente. En estos casos será importante notar los actos comunicativos como el lenguaje corporal o gestos para entender que hay consentimiento. Por eso, la legislación del Reino Unido plantea en estos casos que el consentimiento debe ser “entusiasta” (Vidu & Tomás Martínez, 2019, p. 99-101).

La normativa reseñada evidencia dos situaciones. Por un lado, nos hace ser conscientes de la insuficiente reflexión que se ha tenido sobre el consentimiento sexual como fenómeno social y, por otro lado, que, a pesar de que el consentimiento es clave en los procesos penales para determinar la existencia del delito, probar su ausencia es más difícil que probar su presencia<sup>4</sup>, por lo que

---

<sup>3</sup> Para más información de la legislación “*Enough is enough*” se puede revisar: <https://www.nysenate.gov/legislation/bills/2015/S5965>

<sup>4</sup> Al respecto, algunas autoras señalan lo que se conoce como deificación de la víctima y envilecimiento del agresor. Este postulado señala que los estereotipos de género exigen que para que una persona pueda socialmente ser considerada víctima debe cumplir con ciertos

es urgente contar con criterios que nos ayuden a delimitarlo (Pérez, 2017, p. 116).

Como se ha podido adelantar, el estudio del consentimiento sexual se ha desarrollado principalmente en materia penal y vinculado a agresiones sexuales o al delito de violación sexual. En derecho penal, el profesor Eduardo Novoa define al consentimiento como “un acuerdo con el hecho, que no se satisface con un mero dejar hacer, y que conlleva la renuncia a la protección que brinda el derecho” (Ríos, 2006, p. 6). En ese sentido, el objeto del consentimiento en el campo de derecho penal es la puesta en peligro del bien jurídico tutelado, bajo los límites que establezca el titular del derecho al momento de emitir su consentimiento para la comisión de la acción típica (Ríos, 2006, p. 6).

La doctrina entiende que son cuatro los principales requisitos que deben cumplirse para que el consentimiento sea válido y un eximente de la responsabilidad penal. A saber, que quien brinda su consentimiento sea el titular del bien jurídico protegido, esté en capacidad de consentir, emita su consentimiento en un escenario de libertad y pueda exteriorizarlo a terceros.

Respecto al primer elemento, se señala que el consentimiento tiene que ser emitido por su titular cuando el bien jurídico le corresponde a una persona natural individual o, en algunos casos, podrá ser dado por un representante legal. En el caso del delito de violación sexual o aquellos que involucren el bien jurídico de libertad sexual, el consentimiento no podrá emitirse a través de un representante por considerarse que la índole es personalísima. Asimismo, la titularidad también

---

requisitos (vestimenta, personalidad, estatus socioeconómico, entre otros) que la conviertan en una persona moralmente inocente, en contraposición a una “prostituta” culpable. En ese sentido, para probar la ausencia de consentimiento se les pide a las víctimas cumplir con criterios que nada tienen que ver con el delito ocurrido. Se sugiere revisar a: Lowenkron, L. (2007). “(Menor)idade e consentimento sexual em uma decisão do STF”. *Revista de Antropologia* (USP), Vol. 50, nº 2, p. 713-745.

requiere que el titular pueda disponer del bien jurídico protegido. Por ejemplo, la integridad o vida son bienes jurídicos que, por más que el titular así lo quiera, no podría consentir afectaciones. En el caso de la libertad sexual sí es posible que su titular pueda disponer de esta siempre y cuando sea un sujeto capaz lo que nos remite al segundo requisito (Ríos, 2006, pp. 8-9).

Respecto al segundo elemento, se requiere que el titular “tenga el juicio y equilibrio mental suficiente como para establecer el alcance de su aceptación y calcular razonablemente los beneficios y/o perjuicios que el acto le puede acarrear” (Ríos, 2006, p. 9). Es decir, debe ser un sujeto capaz y cumplir con los requisitos que la ley interna establezcan para cada tipo penal. Por ejemplo, en el delito de violación sexual, se entiende que la persona no es capaz de consentir acto sexual hasta cumplidos los 14 años pues goza de indemnidad sexual.

Respecto al tercer elemento, se requiere que el consentimiento se emita en un escenario de plena libertad, sin que exista coacción, amenaza o engaño. Finalmente, respecto al cuarto elemento, se requiere que el consentimiento se exteriorice públicamente, sea de forma expresa y manifiesta o de forma indirecta o implícita; por ejemplo, quien voluntariamente participa de un concurso de peleas de box está consintiendo el hecho de que pueda recibir algunas lesiones producto de las peleas (Ríos, 2006, p. 12-13).

En línea con lo anterior, en nuestro país, en materia penal sí está regulado el delito de acoso sexual en el que se podrían aplicar los criterios anteriormente reseñados. Este tipo específico (sexual) del delito de acoso fue incorporado al Código Penal (artículo 176-B) por el Decreto Legislativo No. 1410 en setiembre de 2018 bajo la siguiente redacción:

**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 [...] (El resaltado es nuestro) (Presidencia de la República, 2018).

En este delito, el bien jurídico que se busca proteger es la libertad sexual que es el derecho de toda persona a poder decidir sobre su vida sexual. Sujetos activos o pasivos pueden ser cualquier persona natural toda vez que no se ha establecido ninguna limitante.

Respecto a la conducta típica, el delito se configura cuando el sujeto activo busca establecer contacto o cercanía, sin el consentimiento de la persona a la que se dirige, para buscar realizar actos de connotación sexual, entiéndase proposiciones sexuales, tocamientos, invitaciones u otros. Es importante notar que basta una sola conducta para que se configure el delito, no se requiere reiterancia ya que la norma refiere a la locución “de cualquier forma” (Valderrama, 2021).

Por la naturaleza del delito, al ser uno de actividad, no se sanciona la tentativa porque la conducta típica siempre se consuma. Tampoco existe la culpa, la modalidad de este delito siempre es dolosa y existen incluso situaciones que agravan el delito cuando la víctima es una población especialmente protegida (menor de edad, persona con discapacidad, gestante, entre otras).

Como se observa, la regulación penal del delito de acoso sexual establece que se configura frente a la falta de consentimiento, pero no indica qué criterios podemos emplear para entender cuándo existe consentimiento y cuándo no. Similar situación ocurre en la legislación laboral (Ley No. 27942, su Reglamento y modificatorias) que, como se adelantó, solo establece que las conductas que se configuran como de hostigamiento sexual son aquellas “no deseadas” por las personas que las reciben.

En ese sentido, a continuación y valiéndonos de la doctrina anteriormente reseñada, procederemos a proponer aquellos criterios que, en nuestro entender, pueden permitirnos un análisis más concreto del consentimiento en los casos de hostigamiento sexual.

### **3.2. ¿Cuándo una conducta es “no deseada” en los casos de hostigamiento sexual laboral?**

Como se adelantó en la introducción del presente artículo, el objetivo de este trabajo es proponer criterios claros que puedan utilizarse para determinar cuándo existe consentimiento y cuándo este elemento no se encuentra presente, lo que genera que la conducta califique como hostigamiento sexual laboral.

En la sección anterior, se presentaron los requisitos básicos del consentimiento en materia penal para los casos de violación sexual y la doctrina norteamericana del consentimiento afirmativo para los casos de acoso sexual. Al respecto, consideramos que estos criterios deben utilizarse para el análisis del consentimiento en los casos de hostigamiento sexual.

Así, lo primero a analizar es si la persona contra la que se dirige la conducta de naturaleza sexual o sexista está en capacidad de consentir la misma. Dado que nos encontramos en un análisis laboral, la capacidad de la persona se debe leer en términos de capacidad para trabajar. Es decir, si la persona es mayor de edad o menor de edad (adolescentes a partir de los 14 años de edad) con la aprobación de sus tutores legales para trabajar, podrá entenderse que es capaz para consentir conductas que pueden darse en el marco de su relación de trabajo, entre ellas, una de hostigamiento sexual. Dicho esto, todo trabajador o persona en modalidades formativas estará en capacidad de consentir una conducta.

Ahora bien, considerando a la persona como capaz para consentir, se debe analizar los términos y circunstancias en las que emite su consentimiento para

considerarlo como válido. Para este análisis es pertinente aplicar la doctrina del consentimiento afirmativo. Como se presentó en la sección anterior, esta doctrina en estricto refiere a que el consentimiento válido (el afirmativo) debe cumplir con cinco requisitos:

1. Debe ser informado. La persona debe conocer a qué se está dando el consentimiento y las condiciones en las que se brinda.
2. Debe ser reversible. Es válido que la persona que en un primer momento consintió cierta conducta, luego retire su consentimiento sin necesidad de explicar una razón particular.
3. Debe ser dado libremente. El consentimiento debe darse sin presiones, coacciones, manipulaciones, o bajo la influencia de drogas o alcohol que vicien la voluntad.
4. Debe ser específico. Consentir una determinada conducta no significa que se han aceptado otras concatenadas. Por ejemplo, consentir un beso no significa que se ha consentido también mantener relaciones sexuales.
5. Debe ser entusiasta. La persona que consiente debe hacerlo porque es lo que desea, porque quiere que la conducta se de (Gender Lab, 2022).

Nótese que la conjunción de estos requisitos para lograr un consentimiento válido no requiere que este sea verbalizado. Podría perfectamente darse una situación de consentimiento tácito, en la que este será válido siempre y cuando, el emisor de la conducta haya informado de una u otra forma lo que pretende y el receptor de la conducta se encuentre en un escenario de libertad en el que pueda consentir sin presiones y con deseo (entusiasmo).

Este último elemento, el consentimiento entusiasta, es clave para referirnos a un consentimiento que exime a la conducta de naturaleza sexual o sexista como posible de calificarse como hostigamiento sexual. Ya se anunciaba en la sección

anterior que la legislación del Reino Unido refiere que el consentimiento debe ser entusiasta. En dicho sistema jurídico, el consentimiento entusiasta es el deseado, el que en lugar de darse frente a la ausencia de un “no” busca un “sí” presente que puede darse de forma expresa o a través de un lenguaje no verbal como con sonrisas, contacto visual, asentimiento, entre otras formas (Rainn, s/a).

Al respecto, consideramos que nuestra legislación recoge el concepto de consentimiento entusiasta en la medida que cuando define al hostigamiento sexual en el artículo 6º del Reglamento de Ley (Decreto Supremo No. 014-2019-MIMP) señala que:

6.1 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 (...) El resaltado es nuestro.

Como se aprecia, la norma peruana utiliza como término al deseo para determinar cuando una conducta se configura como hostigamiento sexual. Podría haber simplemente colocado términos como “conducta no aceptada”, pero el hecho de requerir que haya deseo vincula al consentimiento con el entusiasmo.

Sobre el particular, la profesora Yolínzltli Pérez al comentar la legislación californiana sobre hostigamiento sexual distingue al consentimiento de la voluntad. Para la autora, en el plano de las relaciones sexuales, el consentimiento es el acceso legítimo al cuerpo de la otra persona, mientras que la voluntad es el deseo de la persona de participar activamente en dicha relación sexual (2017, p. 125). Pensemos, por ejemplo, en una esposa que “consiente” mantener relaciones sexuales con su esposo solo por el deseo de complacerlo o velar por el bienestar de su vínculo amoroso (Pérez, 2016, p. 747).

En este caso hay consentimiento en términos formales, pero no hay deseo, no

es entusiasta. Esto no significa que, volviendo al ejemplo, el esposo haya cometido el delito de violación; por el contrario, en materia penal consideramos que el consentimiento puede entenderse como “acceso legítimo”. De hecho la ley penal (artículo 176-B del Código Penal) sanciona la conducta como delito frente a la ausencia de “consentimiento”. En cambio, en materia laboral, la ley laboral utiliza otro término. Decide sancionar la conducta como falta laboral cuando esta no es “deseada”. Por ello consideramos que en materia laboral el consentimiento no solo puede entenderse como el “acceso legítimo”, sino también como la “participación activa”. Es decir, el consentimiento debe ser entusiasta para que la conducta de naturaleza sexual o sexista no califique como hostigamiento sexual.

Entonces, a modo de síntesis, en el análisis del consentimiento para la configuración de casos de hostigamiento sexual proponemos identificar si hubieron conductas expresas o tácticas que puedan leerse como un consentimiento que cumpla con ser informado, específico, libre, con posibilidad de ser reversible, y sobretodo entusiasta.

Ahora bien, estas características delimitadoras del consentimiento, bajo un enfoque de género, deben tomar en cuenta el estándar de la mujer razonable para su análisis.

Catherine Mackinnon alertaba que, frente a la dificultad probatoria en los casos de hostigamiento sexual, los jueces terminaban tomando en cuenta la perspectiva del hombre (el sujeto acusado) sobre lo que él entendió de la mujer como consentimiento y descalificaban las versiones “subjetivas” o “emocionales” de las mujeres denunciantes (García, 2021, p. 110). Pero este razonamiento no considera las experiencias de vida en sociedad de las mujeres que desde que ingresan al espacio público (a la calle) tienen que lidiar con el acoso, cosificación y violencia de sus pares hombres. Estas experiencias hacen que el impacto de una conducta sea diferente y pueda resultar más gravoso para el bienestar de la

mujer hostigada.

Este estándar fue recogido y aplicado para los casos de hostigamiento sexual por la Novena Corte de Apelaciones de San Francisco con el caso *Ellison vs. Brady* (1991). Kerry Ellison conoció en 1984 en su centro de trabajo a Sterling Gray. Dos años después se dio la oportunidad de que ambos se queden solos en la oficina, lo que hizo que Sterling invite a almorzar a Kerry. Ella rechazó la invitación, pero desde entonces, y por cinco meses consecutivos, él siguió haciéndole llegar invitaciones. Esta situación hizo que Kerry se queje con su empleador quien sancionó a Sterling y lo cambió de sede. Sin embargo, el cambio fue temporal y cuando regresó continuó hostigando a Kerry (Sarmiento & Pérez, 2018, pp. 47-48).

Así las cosas, Kerry acudió a la Corte Federal para denunciar el hostigamiento sexual. La Corte declaró infundada su demanda por considerar que las invitaciones eran inofensivas, pero Kerry apeló. La Corte de Apelaciones sí le dio la razón porque consideró que esas “invitaciones inofensivas” podían no serlo si se leían desde la perspectiva de la víctima denunciante, es decir, desde las experiencias que afronta una “mujer razonable” cuando es hostigada sexualmente (Sarmiento & Pérez, 2018, p. 48). La Corte es clara al señalar que:

[...] Algunas conductas que los hombres consideran inofensivas pueden agredir a muchas mujeres porque ellas son frecuentes víctimas de estupro y asalto sexual. **Las mujeres que soportan formas sutiles de asedio pueden estar razonablemente preocupadas de que en realidad constituyan preludio de una violación.** Los hombres, que raramente sufren estos ataques, pueden interpretar dichas conductas como insignificantes porque no ven el marco de violencia que las contiene y que en cambio las mujeres sí están en condición de percibir (Sarmiento & Pérez, 2018, pp. 48-49). (El resaltado es nuestro).

Entonces, aplicando este estándar en los elementos anteriormente delimitados del consentimiento para los casos de hostigamiento sexual, tenemos que, la validación del consentimiento afirmativo, el consentimiento entusiasta, debe incorporar la perspectiva de quien lo emite (una mujer razonable) al menos cuando los casos involucren como víctima a una mujer. Este estándar tiene que considerarse para el análisis en general aunque, ciertamente, cobrará mayor importancia al momento de graduar la sanción a aplicar dado que la afectación debe medirse desde la perspectiva de la víctima.

Por otro lado, algunos autores señalan que el análisis del consentimiento y el criterio de la mujer razonable no es suficiente para determinar la configuración de casos de hostigamiento sexual. Para este sector de la doctrina será necesario aplicar el criterio de la conducta objetivamente ofensiva.

Bajo este criterio, cuando una conducta sea objetivamente inofensiva (piénsese en una primera invitación a salir) no habrá hostigamiento sexual independientemente de si hubo consentimiento o no. Y, cuando la conducta sea objetivamente ofensiva (piénsese en chantaje sexual), sí habrá hostigamiento sexual incluso si es que hubiera consentimiento (García, 2021, pp. 111-112).

Esta posición no es recogida por nuestra normativa toda vez que cuando se establece que el hostigamiento sexual se configura con la conducta de naturaleza sexual o sexista “no deseada” por la persona que la recibe, no solo se está optando por el consentimiento afirmativo como estándar, sino que también se está incorporando la perspectiva subjetiva del agravio, por lo que “lo ofensivo” será determinado por la víctima y si es que lo detecta como ofensivo lo más lógico es que no brinde su consentimiento y por lo tanto se configure el hostigamiento.

Además, la tesis de la conducta objetivamente ofensiva se contrapone al estándar de la mujer razonable reseñado en los párrafos anteriores. Esto se debe

a que, como habíamos señalado, las experiencias personales y sociales de la víctima (subjetiva) sí deben ser consideradas para el análisis de la configuración y sanción del hostigamiento sexual.

Por lo expuesto, para dar respuesta a la interrogante que este acápite lleva por título, debemos entender lo “no deseado” como aquella situación en la que el consentimiento a la conducta sexual o sexista 1) no es informado, 2) no hay opción de revertirlo, 3) no es específico, 4) no es libre y 5) no es entusiasta, lo que genera que se configure el hostigamiento sexual laboral.



#### 4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. El hostigamiento sexual laboral es una forma de violencia que se configura cuando se produce una conducta de naturaleza sexual o sexista y no es deseada por la persona contra la que se dirige, pudiendo, aunque no necesariamente, afectarla en su actividad laboral o en la creación de un ambiente hostil. La doctrina más desarrollada se encuentra en Estados Unidos y empezó con el movimiento feminista liderado por Catherine MacKinnon.
2. A nivel de regulación, en Perú, si bien siempre ha existido fundamento constitucional, el hostigamiento sexual recién se legisló en el 2003 con la Ley N° 27942 y su Reglamento y se han hecho modificaciones positivas importantes en 2018, 2019 y 2021. A nivel internacional, como Estado hemos ratificado el Convenio OIT N° 190 sobre violencia y acoso.
3. El hostigamiento es una realidad. Según la más reciente data, en la región, el 13% de trabajadores/as ha experimentado una conducta típica de hostigamiento sexual este año, lo que equivale a más de 6 mil personas afectadas en lo que va del año. Lo que es peor, el hostigamiento sexual es una realidad que se vive en silencio. 1 de cada 5 personas considera si denuncia podría haber consecuencias negativas en su empleo y que las personas que acosan se salen con la suya.
4. La perspectiva o enfoque de género en términos de la ONU es “el proceso de evaluación de las consecuencias que tendrá para las mujeres y los hombres cualquier actividad planificada, como legislación, políticas o programas en todos los sectores y a todos los niveles” (2014, p. 39). Es importante que, al momento de analizar categorías y requisitos jurídicos, especialmente en casos de hostigamiento sexual laboral, en los cuales

existen agresiones que nos privan del derecho a una vida libre de violencia, se tengan en cuenta las consecuencias que la norma o su aplicación pueden generar en distintos colectivos con experiencias personales y sociales diferentes. De hecho, en muchos casos, el hostigamiento sexual se da como una forma específica de violencia de género, que estadísticamente afecta más a las mujeres, lo que hace necesario que su perspectiva sea considerada para el análisis de los casos de hostigamiento sexual. Una manifestación de dicha perspectiva es la aplicación del estándar de la mujer razonable para el análisis de configuración y nivel de sanción de las conductas hostigadoras.

5. Nuestra legislación señala que el hostigamiento sexual se configura frente a la existencia de una conducta de naturaleza sexual o sexista que no es deseada por la persona que la recibe. Sin embargo, la norma no entra a precisar explícitamente cómo leer el elemento de lo “no deseado”. En mi opinión, al establecerse el término de deseo, el legislador está optando por una visión subjetiva del consentimiento.
6. En ese sentido, la norma peruana recoge la tesis del consentimiento afirmativo como elemento determinante de que una conducta sea considerada hostigamiento sexual o no. Bajo esta tesis, el consentimiento debe ser:
  - a. Informado. La persona debe conocer a qué se está dando el consentimiento y las condiciones en las que se brinda.
  - b. Reversible. Es válido que la persona que en un primer momento consintió cierta conducta, luego retire su consentimiento sin necesidad de explicar una razón particular.
  - c. Dado libremente. El consentimiento debe darse sin presiones,

coacciones, manipulaciones, o bajo la influencia de drogas o alcohol que vicien la voluntad.

- d. Específico. Consentir una determinada conducta no significa que se han aceptado otras concatenadas. Por ejemplo, consentir un beso no significa que se ha consentido también mantener relaciones sexuales.
  - e. Entusiasta. La persona que consiente debe hacerlo porque es lo que desea, porque quiere que la conducta se realice. En ese sentido, el consentimiento entusiasta no debe leerse solo como el acceso legítimo a la otra persona, sino también como la participación activa de esta en la conducta.
7. Dicho lo anterior, solo cuando la persona brinde un consentimiento que cumpla con los 5 requisitos expuestos podrá entenderse como válido y, por lo tanto, la conducta de naturaleza sexual o sexista no supondrá que se configure el hostigamiento sexual.
8. Ahora bien, sin perjuicio de que consideramos que es posible acoger la tesis del consentimiento afirmativo bajo una interpretación sistemática del artículo 6º del Reglamento de Ley (Decreto Supremo No. 014-2019-MIMP), a modo de recomendación, sería positivo que el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo consigne en las guías explicativas que tiene publicadas sobre la materia esta posición, para que los Comités de intervención frente al hostigamiento sexual, los empleadores y los trabajadores puedan tener elementos claros para entender los alcances del consentimiento y aplicarlos en la resolución de los casos que ocurran.

## 5. BIBLIOGRAFÍA

Balta, J. (2005). *Acoso sexual en las relaciones laborales privadas*. ARA Editores.

Bardales, O. y Ortiz, Z. (2012). *Hostigamiento sexual en mujeres y varones universitarios. Estudio exploratorio*. MIMP.

Bernstein, A. (1994). Law, culture and harassment. *University of Pennsylvania Law Review*, (142), 1227-1311.

Congreso de la República. (2003, 5 de febrero). Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Congreso de la República. (2015, 22 de noviembre). Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

Convenio OIT N° 98, 1 de julio, 1949.

Defensoría del Pueblo. (2018). *Aproximación a la problemática del hostigamiento sexual laboral contra mujeres*.

García, R. H. V. (2021). El consentimiento de la víctima en el acoso sexual laboral. *Revista de derecho - Universidad Católica de la Santísima Concepción*, 38, 89-116.

<https://revistas.ucsc.cl/index.php/revistaderecho/article/view/1434/907>

Gender Lab. (2022, 25 de noviembre). *Acoso sexual laboral. Informe ELSA 2022*.  
[https://www.rutaelsa.genderlab.io/files/ugd/815c06\\_afbc8545129a407a96a97f](https://www.rutaelsa.genderlab.io/files/ugd/815c06_afbc8545129a407a96a97f)

[549551f2c3.pdf](#)

Gender Lab. (2022). Capacitación al personal sobre hostigamiento sexual laboral [Presentación de diapositivas]. ELSA.

Gender Lab. (2021, 11 de noviembre). *Acoso sexual laboral. ¿Cuál es el problema?*

[https://www.rutaelsa2021.genderlab.io/files/ugd/c22434\\_eff6d7ed2597499881771cd73463c29f.pdf](https://www.rutaelsa2021.genderlab.io/files/ugd/c22434_eff6d7ed2597499881771cd73463c29f.pdf)

González Romero, O. (2022). *Informe Jurídico sobre la Sentencia de Vista del Expediente N° 00068-2013-0-2208-JM-LA-01* [Trabajo de investigación de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Digital de Tesis y Trabajos de Investigación PUCP.

<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/22990>

Lamas, M. (2018). *Acoso: ¿denuncia legítima o victimización?* FCE.

Martínez, J. (1995). *Acoso sexual en las relaciones laborales*. Editorial Astrea.

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2003, 25 de noviembre). Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES. Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2016, 26 de julio). Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP. Reglamento de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2019, 19 de julio). Decreto

Supremo N° 014-2019-MIMP. Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2021, 24 de julio). Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP. Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Olsen, F. (1990). El sexo del derecho. En: KAIRYS, David (Ed.). *The Politics of Law*. Traducción de SANTORO, Mariela y Christian COURTIS. Pantheon, 452 – 467.

Organización de las Naciones Unidas. (2014). *Los derechos de la mujer son derechos humanos*. Naciones Unidas.

Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Acoso sexual en el trabajo y masculinidad: Exploración con hombres de la población general*. OIT.

Pérez Hernández, Y. (2017). California define qué es consentimiento sexual. *Revista latinoamericana Sexualidad, Salud y Sociedad*, 25, 113-133.  
<https://www.redalyc.org/pdf/2933/293350703006.pdf>

Pérez Hernández, Y. (2016). Consentimiento sexual: un análisis con perspectiva de género. *Revista Mexicana de Sociología*, 78(4), 741-767.  
<https://www.scielo.org.mx/pdf/rms/v78n4/0188-2503-rms-78-04-00741.pdf>

Presidencia de la República. (2018, 2 de setiembre). 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.

Rainn. (s/a). *What consent looks like*. Rainn.

<https://www.rainn.org/articles/what-is-consent#:~:text=Simply%20put%2C%20enthusiastic%20consent%20means,maintaining%20eye%20contact%2C%20and%20nodding>.

Ríos, J. (2006). El consentimiento en materia penal. *Política Criminal*, 1(1), 1-37.  
[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2719865](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2719865)

Rubin, G. (1986). El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo. *Nueva Antropología*, (30).

Ruiz Bravo, P. (1997). *Una aproximación al concepto de género*. Cedoc.

Sarmiento, P. y Pérez, Y. (2018). *Aproximación a la problemática del hostigamiento sexual laboral contra mujeres*. Defensoría del Pueblo.  
<https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/07/Informe-de-Adjuntia-007-2018-DP-ADM-II.pdf>

Scott, J. (1990). El género, una categoría útil para el análisis histórico. En: Amelang y Nash: *Historia y Género*.

Valderrama, D. (2021, 17 de noviembre). *¿Qué es el delito de acoso sexual? Bien explicado*. LP Pasión por el Derecho.  
<https://lpderecho.pe/delito-acoso-sexual-bien-explicado/>

Varela, N. (2013). *Feminismo para principiantes*. Penguin Random House.

Vidu, A. y Tomás Martínez, G. (2019). The Affirmative “Yes”. Sexual Offense Based on Consent. *Masculinities and Social Change*, 8(1), 91-112.

<https://hipatiapress.com/hpjournals/index.php/mcs/article/view/3779/pdf>

