



MANUAL DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL SERVICIO DE BOMBEROS

Hacia un espacio seguro y respetuoso

Elaborado por:

El curso de CLínica Jurídica de Violencia y Género
2025 a cargo de Yvana Lucia Novoa Curich



LIMA 2025

ÍNDICE

- I. Conceptos básicos para comprender la violencia de género
- II. Violencia de género: ¿cuáles son sus manifestaciones más comunes?
 - A. ¿Qué es violencia de género?
 - 1. Violencia de género contra las mujeres.
 - 2. Violencia contra personas LGBTIQ+
 - B. ¿Cómo se manifiesta la violencia de género?
 - 1. Violencia física
 - 2. Violencia psicológica
 - 3. Violencia sexual
 - 4. Violencia económica
 - 5. Acoso judicial
 - 6. Violencia institucional
- III. Acoso y hostigamiento sexual: conceptos y diferencias.
 - A. ¿Qué es el acoso sexual?
 - B. ¿Qué es el hostigamiento sexual?
 - C. Relaciones de poder, autoridad y sujeción
 - 1. Consentimiento bajo presión: ¿es válido?
 - D. ¿Qué hacer ante el acoso, hostigamiento y/u otras formas de violencia de género?
 - E. Las medidas de protección estatal (Ley 30364)
 - 1. ¿Para qué sirven?
 - 2. ¿Cuáles son?
 - 3. ¿Cómo solicitarlas? ¿Qué se necesita?
 - F. Denuncia penal por acoso y hostigamiento sexual
 - 1. ¿Para qué sirve un proceso penal?
 - 2. ¿Dónde puedo poner una denuncia penal?
 - 3. ¿Qué necesito para participar como persona agraviada en un proceso penal?
 - 4. Servicios estatales de defensa gratuita
 - G. Procedimiento disciplinario interno en el Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú
 - H. Propuesta de tipificación de faltas disciplinarias

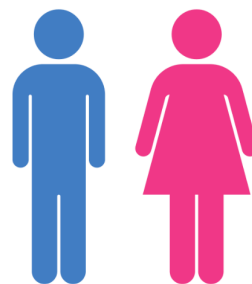
I. Conceptos básicos para comprender la violencia de género

- **Sexo biológico:** Es el proceso de diferenciación sexual entre varones o mujeres en base a la formación de sus genitales (ovarios y testículos). Esto suele estar relacionado con lo “natural o biológicamente dado” (Tagliaferro et al., 2021).

En esa línea, hay tres características que determinan estas diferencias sexuales. La primera, está relacionada a la configuración de los cromosomas (XY en hombres y XX en mujeres). La segunda, está relacionada a la anatomía de los genitales externos: vulva en mujeres, pene y escroto en varones. Finalmente, la tercera diferencia es hormonal: en los hombres predominan la testosterona y andrógenos, mientras que en las mujeres el estrógeno y la progesterona (Mejía 2015).

No obstante, existe una condición con la que algunas personas nacen, en la que presentan características biológicas tanto masculinas como femeninas (Corte IDH, 2017, p.1). Esta condición se llama intersexualidad y consiste en un desorden en el desarrollo sexual congénito, en el que la diferenciación sexual -por diversos motivos biológicos- no se realiza totalmente (Vargas Barrantes, 2011).

- **Género:** Es el conjunto de características que la sociedad y la cultura crean para decir qué cosas son de hombres y qué cosas son de mujeres, según lo que esa sociedad y cultura entiendan de su sexo biológico (Lamas, 2000). Por ejemplo, el azul es para los hombres y el rosa para las mujeres.



Esto no es igual en todos los lugares ni en todas las épocas: cambia según la cultura y el momento. Por tanto, siempre existirán estas reglas que nos indicarán cómo debemos comportarnos si somos hombres o mujeres (Lamas, 2000). No obstante, estas reglas no vienen determinadas por la biología, sino que son construcciones sociales. Por eso, el género influye en

cómo pensamos y actuamos en temas como la política, la religión o lo que hacemos cada día.

- **Identidad de género:** Es la forma en la que cada persona siente y entiende su propio género. Por tanto, es una experiencia personal que puede coincidir o no con el sexo que se le asignó al nacer, sin importar cómo se vea físicamente. Lo más importante es cómo la persona se reconoce a sí misma: si se siente hombre, mujer, ambos o ninguno. Esta identidad es única y diferente en cada caso y no depende de tratamientos médicos que modifiquen la apariencia del cuerpo (características físicas externas) (ACNUDH, s.f.).

De esta forma, la identidad de género se clasifica de la siguiente manera:

- Cis - género: Son personas cuya identidad de género coincide con el sexo que se les asignó al nacer. Es decir, si al nacer se les identificó como varón o mujer, y así se sienten y se reconocen como tal (CEJIL, 2018, p. 9).
 - Transgénero o persona trans: Son personas cuya identidad o forma de expresar su género no coincide con la que normalmente se asocia al sexo que se les asignó al nacer. Las personas trans construyen su identidad por sí mismas, sin que necesariamente tengan que someterse a tratamientos médicos o cirugías para ello (CEJIL, 2018 p.9).
- **Expresión de género:** Es la manera en que una persona se expresa ante el mundo exterior. Esto puede incluir su forma de hablar, de vestir, sus gestos, comportamiento y cómo se relaciona con otras personas (Álvarez, Mora & Santa María, s.f.). Es decir, lo que los demás pueden ver o percibir del género de alguien. Cada persona puede expresar su género de forma diferente. No hay una sola forma correcta de hacerlo, ya que depende de la identidad y estilo de cada quien.
 - **Orientación sexual:** Es independiente del sexo biológico y de la identidad de género. Por tanto, se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una atracción afectiva, emocional y sexual hacia personas de un género

distinto al suyo, o de su mismo género, o de más de un género. Es un concepto complejo y dinámico, cuyas manifestaciones varían a lo largo del tiempo y según las diferentes culturas (ACNUDH, s.f.).

Entre las clases de orientación sexual tenemos:

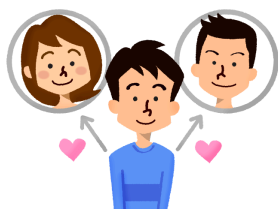
- La heterosexualidad, se refiere a la capacidad de una persona de sentir atracción emocional, afectiva y sexual hacia individuos de un género distinto al suyo, así como la capacidad de establecer vínculos íntimos y relaciones sexuales con ellos (ACNUDH, s.f.).



- La homosexualidad, se refiere a la capacidad de una persona de sentir una atracción emocional, afectiva y sexual hacia individuos de un mismo género, así como para establecer vínculos íntimos y relaciones sexuales con ellos. El término “lesbiana” se usa para describir la homosexualidad femenina, así como el término “gay” para referirse a la homosexualidad masculina (ACNUDH, s.f.).



- La bisexualidad, se refiere a la capacidad de una persona de sentir una atracción emocional, afectiva y sexual por individuos de un género distinto al suyo o también de su mismo género, así como la capacidad de establecer vínculos íntimos y relaciones sexuales con ellos (ACNUDH, s.f.).



- La asexualidad: se refiere a una persona que no experimenta atracción sexual hacia otros individuos y/o no desea establecer contacto sexual, total o parcial (Instituto Raimon Gaja, s.f.).



- La pansexualidad: se refiere a una persona que siente atracción afectiva y erótica hacia otras individuos, independientemente de su sexo asignado al nacer, su género, su identidad de género, su orientación sexual o sus roles sexuales (Instituto Raimon Gaja, s.f.).



- **Estereotipos de género:** Son ideas generalizadas y normalizadas de los hombres y las mujeres sobre cómo deberían comportarse, sentirse y

expresarse para ser valorados o no en la sociedad, etc. Generalmente, estas ideas ponen a las mujeres en una posición de desventaja frente a los hombres. Por ejemplo, el estereotipo de que las mujeres solo pueden



dedicarse a las tareas del hogar o a cuidar a los hijos. El problema se vuelve más grave cuando estas creencias influyen en cómo actúan las autoridades, como policías o fiscales. Esto puede afectar la forma en que se investigan los casos o se trata a las víctimas. Estos

estereotipos no solo generan violencia contra las mujeres, sino que también la mantienen y la justifican (Caso González y otras "Campo Algodonero" vs. México, párr. 401).

- **Machismo:** Es un conjunto de creencias, comportamientos y actitudes que promueven la idea de que los hombres son superiores a las mujeres. En tal sentido, consideran lo femenino como inferior (Lugo, 2000). Por ello, se valora mucho lo que se considera masculino —como ser fuerte, agresivo o independiente— y, al mismo tiempo, se ven como malas o poco valiosas las cosas que se relacionan con lo femenino, como ser sensible, depender de otros o ser obediente (Moral y Ramos, 2016, p. 39).
- **Micromachismo:** Son acciones o actitudes sutiles de dominación y control que los hombres ejercen sobre las mujeres en su vida diaria, a menudo sin que se note. Estos comportamientos ocurren principalmente en el hogar o en la familia y tienen el objetivo de mantener a los hombres en una posición de poder, lo que genera desigualdades entre hombres y mujeres (Bonino, 1998). Aunque estas conductas parecen inofensivas porque están aceptadas por la sociedad, tienen un impacto negativo. Pueden afectar la salud mental de las mujeres, bajar su autoestima, frenar su desarrollo personal y profesional, y mantener las desigualdades. Además, crean un ambiente donde es más probable que surja la violencia psicológica, un tipo

de maltrato que es menos visible pero muy dañino (Rodríguez y Safranoff, 2024, p. 4).

Por ejemplo, si nos ubicamos en el ámbito de la pareja, podemos mencionar algunos micromachismos que se invisibilizan, como son:

- Control del dinero: cuando el hombre toma las decisiones sobre el uso del dinero, limitando su acceso a la mujer, controla los gastos, retiene el dinero con el fin de que la mujer se vea obligada a pedirlo (Bonino, 1998).



- No participación en lo doméstico: está basado en la creencia de que el ámbito familiar es femenino y el ámbito público es masculino. Es así que toda la labor de cuidado se impone a la mujer, ya que el varón se justifica en su rol de proveedor (Bonino, 1998).



- Imposición de intimidad: es un acercamiento unilateral del varón cuando desea tener sexo sin mediar negociación para la intimidad (Bonino, 1998).



- Apelación a la superioridad: cuando los hombres imponen conductas, ideas o elecciones porque consideran que ellos tienen la razón o porque consideran que la suya es mejor. No toman en cuenta los sentimientos, ni las alternativas que puede dar su pareja (Bonino, 1998).

- **Misoginia**: Es la actitud de odio, aversión, rechazo y desprecio que los hombres sienten hacia las mujeres y, en general, hacia todo lo asociado a lo femenino al considerarlo inferior. De esta forma, se trata de una forma extrema de sexismo (Ormusa, 2011). Las personas que justifican la misoginia creen lo siguiente:

- “La mujer es inferior al hombre por naturaleza”: consideran que la mujer es débil, con poca energía y torpe (Ormusa, 2011).

- “La mujer tiene la culpa de que la acosen”: creen que la mujer provoca a los hombres por su belleza y forma de vestir (Ormusa, 2011).
- “La mujer es menos capaz que el hombre para algunas tareas”: creen que el rol de la mujer es ser madre y esposa, por tanto no debe estudiar (Ormusa, 2011).
- “La mujer debe obedecer al hombre”: creen que la mujer no tiene la capacidad natural para tomar decisiones importantes o participar en espacios públicos como la política, el gobierno o la economía. Por ello, se espera que sea obediente y se quede en el ámbito del hogar, como si su lugar no pudiera estar más allá de lo doméstico (Ormusa, 2011).



- **Sexismo**: Es una forma de discriminación que ocurre por el hecho de ser hombre o mujer. Esta discriminación no se basa solo en las diferencias físicas entre los sexos, sino en las ideas que la sociedad construye sobre lo que deben ser y hacer hombres y mujeres (Lamas, 1998). Por ejemplo, cuando se piensa que un hombre es mejor líder solo por ser hombre, o afirmar que una mujer no puede tomar decisiones importantes solo por ser mujer es actuar con base en ideas sexistas.

Existen dos formas en que el sexismo puede aparecer en la vida diaria:

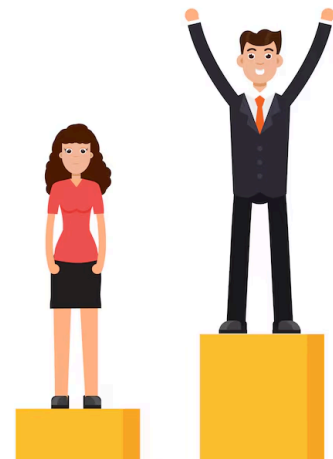


- Sexismo hostil: son actitudes negativas hacia las mujeres basadas en la creencia de que son inferiores. Pueden expresarse en forma de rechazo, desprecio o críticas.
- Sexismo “benévolo”: son actitudes que parecen positivas, como proteger o cuidar a la mujer, pero que la muestran como débil o limitada a ciertos roles, como el ser madre o cuidadora.



Ambos tipos de sexismo refuerzan la idea de que el hombre debe tener el control y ocupar un lugar por encima de la mujer en la sociedad (Glick y Fiske, 1996).

- **Derecho a la igualdad y no discriminación:** Es un derecho que garantiza que todas las personas sean tratadas por igual, sin importar su color de piel, sexo, idioma, religión, origen u otras diferencias. En el contexto de género, esto significa que hombres y mujeres deben tener las mismas oportunidades y el mismo trato, tanto en la vida diaria como en el trabajo.
- **Discriminación:** Es cuando una persona o grupo recibe un trato diferente sin una razón válida que lo justifique (Eguiguren, 1997, p. 66). Esto no significa que todas las personas deban ser tratadas de la misma manera en cualquier situación, sino que deben recibir el mismo trato cuando comparten las mismas condiciones. En ese sentido, la discriminación se produce cuando se hace una diferencia injustificada entre personas que están en igualdad de condiciones. Por ejemplo, si una mujer no accede a un ascenso solo por ser mujer, mientras un hombre con el mismo perfil sí lo consigue, estamos frente a un caso de discriminación, ya que ambos deberían tener las mismas oportunidades.



Ahora bien, no toda diferencia de trato es discriminación. Existen situaciones en las que es válido establecer ciertas diferencias si hay una razón clara y justificada para ello. Por ejemplo, en una emergencia, puede ser necesario asignar ciertas tareas físicas pesadas solo a quienes tengan condiciones médicas óptimas, siempre que esta decisión se base en criterios objetivos y no en prejuicios de género. Por eso, lo importante es que cualquier trato distinto responda a una necesidad real y justificada; de lo contrario, será una forma de discriminación.

Cuando el trato diferente se da sin una razón válida, la ley lo considera un trato prohibido. Cuando a una persona se le trata diferente sin una razón justa, eso se llama discriminación, y está prohibido por la ley.

La discriminación es un obstáculo que impide que las personas puedan disfrutar completamente de sus derechos, como el derecho a tener un trabajo, a la salud, a la educación o a una buena calidad de vida (Consejo

Económico y Social en su Observación General N.º 20). Esta discriminación se manifiesta de dos formas:

- Discriminación directa: Es cuando una persona recibe un trato desigual explícito por motivos como su género, raza o religión. Esta desigualdad se basa en una característica personal identificable, sin justificación objetiva. Es directa porque el motivo discriminatorio está claramente presente en la acción o decisión (Defensoría del Pueblo, 2007).
- Discriminación indirecta: Se basa en un motivo aparentemente “neutro”, pero cuya aplicación tiene un impacto perjudicial e injustificado sobre los miembros de un determinado grupo (Salomé, 2017, p. 262). Estas situaciones no se presentan de forma evidente o explícita.

La Constitución del Perú dice claramente (en el artículo 2, inciso 2) que nadie puede ser discriminado por razones como su origen, raza, sexo, idioma, religión, ideas, condición económica o de cualquier otra índole. A continuación, se precisa cómo se configura la discriminación en cada uno de esos casos:

- Discriminación por motivo de origen: Ocurre cuando una persona es tratada de forma injusta por el lugar del que proviene, como su país, región o comunidad de nacimiento. A diferencia de otras formas de discriminación, esta no se basa en características físicas, sino en el origen geográfico o cultural de la persona. Por ejemplo, que no se le dé la misma confianza o trato a un bombero solo porque viene de otra ciudad o zona rural, sin importar su capacidad o experiencia.

- Discriminación por raza: Ocurre cuando una persona recibe un trato injusto por pertenecer a un grupo étnico específico. Esto puede afectar, por ejemplo, a personas indígenas, gitanas, afrodescendientes u otras, debido a prejuicios relacionados con su cultura, apariencia o identidad (Herrera y Tenjo, 2009, p. 10). Por ejemplo, no dejar que un



bombero participe en ciertas actividades o se le hagan comentarios ofensivos solo por pertenecer a cierto grupo étnico, sin considerar su desempeño.

- Discriminación por sexo: Ocurre cuando una persona es excluida, maltratada o tratada de forma injusta por su cuerpo, sus características sexuales o por no ajustarse a lo que la sociedad espera de los hombres y las mujeres. Esto incluye no solo a personas que nacen con cuerpos típicamente masculinos o femeninos, sino también a quienes nacen con características sexuales mixtas o intersexuales. Por ejemplo, considerar que una mujer bombero no tiene tanta fuerza física como un bombero varón porque supuestamente las mujeres tienen menos fuerza por cuestiones biológicas.



- Discriminación por idioma: Ocurre cuando se minimiza o menosprecia a una persona por la forma en que habla, asociando su manera de expresarse con un menor valor social. Esto sucede cuando se usan diferencias lingüísticas para imponer jerarquías entre hablantes, asumiendo superioridad por hablar de cierta manera (Zamora, 2019). Por ejemplo: Excluir a un bombero que habla Quechua del resto de compañeros, debido a que no domina el español aparentemente generaría que las labores de rescate no se realicen de forma eficiente.



- Discriminación por religión: Ocurre cuando se obstruye, restringe o prefiere a alguien por su religión o convicciones. En ese sentido, la discriminación religiosa se mezcla con situaciones sociales y políticas que afectan la vida diaria. Por eso, para entenderla hay que tomar en cuenta las condiciones culturales, económicas y de poder que la refuerzan (Cracia & Horbath , 2013). Por ejemplo, que un bombero no sea tomado en cuenta para ciertos turnos o tareas solo por practicar una religión distinta a la mayoría, como el islam o el judaísmo.

- Discriminación por condición económica: Ocurre cuando una persona es excluida de oportunidades como la educación, el trabajo o la salud por su situación económica. Además, suele ser rechazada o tratada con desprecio tanto por su entorno como por instituciones públicas (Conapred, 2022).
- Discriminación por cualquier otra índole: Ocurre cuando se trata de forma desigual a alguien por otras características que puedan recaer sobre una persona. Por ejemplo, no tomar en cuenta la opinión de un bombero joven solo por ser menor que los demás es una forma de discriminación basada en la edad.



- **Discriminación estructural**: Se da cuando las reglas, costumbres y formas de organización de una sociedad generan desventajas para ciertos grupos. No ocurre en casos aislados, sino en todo el sistema social que repite desigualdades sin cuestionarlas. Por eso, muchas veces afecta de forma constante a mujeres, pueblos indígenas u otros grupos, aunque no siempre sea de forma evidente (Pelletier Quiñones, 2014). Es estructural porque la podemos encontrar en cualquier ámbito de la sociedad: en el colegio, por parte del Estado, servicios de hospital, clínica, entre otros.

Esta discriminación estructural se evidencia en los siguientes ejemplos:

- Población afrodescendiente e indígena: Las personas afrodescendientes e indígenas enfrentan obstáculos para acceder a servicios básicos de salud, educación, justicia y empleo debido a una histórica exclusión social que no solo se refleja en pobreza, sino también prácticas institucionales discriminatorias (CIDH, 2017).



Ejemplo: Las mujeres indígenas tienen mayor probabilidad de morir durante el parto debido a la falta de servicios de salud con enfoque intercultural y personal médico que hable su lengua.

- Mujeres en situación de pobreza: Las mujeres, especialmente en pobreza, enfrentan barreras persistentes en el acceso al trabajo, educación y recursos económicos, impidiendo el ejercicio pleno de sus derechos sociales, económicos y culturales. (CIDH, 2017).

Ejemplo: una mujer de bajos ingresos con hijos a cargo tiene menos posibilidades de insertarse en el mercado laboral formal, porque el Estado no garantiza servicios de cuidado infantil accesibles.



- Personas LGBTI+: las personas LGTBIQ + enfrentan obstáculos que están presentes en toda la sociedad y en las instituciones, lo que les impide ejercer plenamente sus derechos (Pelletier Quiñones, 2014).



Ejemplo: pérdida de la custodia de sus hijos por la orientación sexual.

- Personas privadas de libertad: Las personas en situación de cárcel, especialmente aquellas de sectores marginados, viven condiciones de detención inhumanas debido a políticas penales discriminatorias y estructuras judiciales que no garantizan el debido proceso (Pelletier Quiñones, 2014).

Ejemplo: jóvenes pobres e indígenas reciben penas más severas que personas de clase media por la comisión de sus delitos.

II. Violencia de género: ¿cuáles son sus manifestaciones más comunes?

A. ¿Qué es violencia de género?

La violencia de género consiste en toda agresión o maltrato dirigido hacia una persona (mujer o persona LGBTIQ+), porque no se ajusta a los estereotipos tradicionales sobre lo que la sociedad espera de su género. Esta violencia se agrava cuando se combina con otras formas de discriminación, como por ejemplo el racismo, el clasismo, la edad, la identidad sexual o el origen étnico. Puede

manifestarse de forma física, sexual, psicológica o incluso llegar a causar la muerte. Además, puede ocurrir tanto en el ámbito doméstico como en espacios públicos (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2016).

Esta forma de violencia no es un hecho aislado, sino que está profundamente enraizada en estructuras sociales, culturales y de poder que, históricamente, han situado a los hombres en una posición de superioridad y han relegado a las mujeres y a otras personas con identidades de género diversas a situaciones de subordinación y vulnerabilidad. En consecuencia, no solo afecta a las mujeres, sino también a quienes no se ajustan a las normas tradicionales de género, como las personas de la comunidad LGBTIQ+.

1. Violencia de género contra las mujeres

La violencia contra la mujer se vuelve violencia de género cuando se ejerce para imponer un estereotipo de lo que debería ser femenino, o para sancionar a la mujer por incumplir dicho estereotipo. Esto significa que existen una serie de ideas preestablecidas sobre cómo debe ser o actuar una mujer, las cuales se imponen para que encajen dentro de un modelo considerado “adecuado” o “correcto” según lo que la sociedad espera de lo femenino. Asimismo, este tipo de violencia también puede presentarse como una forma de castigo hacia aquellas mujeres que no se ajustan a ese molde de comportamiento impuesto.

Este tipo de violencia tiene como consecuencia o como posible resultado, un daño físico, psicológico, sexual o patrimonial en las mujeres. Esto incluye manifestaciones en forma de amenaza, coerción o privación arbitraria de la libertad. Estas formas de violencia no se limitan al entorno privado, como el ámbito familiar, sino que también se presentan en espacios públicos, tales como la escuela, la universidad o el lugar de trabajo (Organización Panamericana de la Salud, s.f.).



Por tanto, podemos afirmar que esta forma de violencia se ejerce contra las mujeres precisamente por su condición de tales. En concreto, la expresión **“por su condición de tal”** hace referencia a actos de violencia cometidos “en el marco de una situación de quebrantamiento o imposición de estereotipos de género, los mismos que subordinan a las mujeres en la sociedad” (Díaz, Rodríguez y Valega, 2019, p. 69). De este modo, los actos de violencia contra las mujeres pueden presentarse como una forma de castigo por transgredir un estereotipo de género o, por el contrario, con el propósito de imponerlo.

2. Violencia contra personas LGBTQ+

La violencia de género también afecta a las personas que forman parte de la comunidad LGBTQ+. Esta sigla hace referencia a personas lesbianas, gays, bisexuales, personas trans, intersexuales, queer y otras diversidades humanas que no se ajustan a los modelos tradicionales de género y sexualidad que la sociedad ha considerado “normales” durante años. En ese sentido, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (2015) ha reconocido que esta violencia impacta gravemente a quienes no encajan en los estereotipos hegemónicos de género, como es el caso de las personas LGBTQ+.



Las personas pertenecientes a dicha comunidad suelen ser víctimas de rechazo, maltrato o agresiones, simplemente por su identidad, expresión de género u orientación sexual. Justamente esa violencia, basada en el prejuicio, el miedo o la falta de información,

también configura como violencia de género.

En este contexto, los actos violentos se ejercen como una forma de “castigo” contra quienes no se ajustan a los roles o normas tradicionales de género (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2015). Es decir, se trata de una violencia que surge del rechazo, estigma o la necesidad de corregir aquello que se percibe como “anormal” o desviado del orden de género dominante; “impulsada por el deseo de castigar a quienes se considera que desafían las normas de

género” (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2011, p.9).

En ese sentido, esta clase de violencia puede manifestarse de diversas maneras. No siempre implica golpes o ataques físicos; también incluye insultos, burlas, exclusión social y la negación de derechos básicos. En sus manifestaciones más extremas, puede llegar a traducirse en agresiones físicas o sexuales motivadas únicamente por el odio hacia la orientación sexual, identidad o expresión de género de la persona. A partir de ello, no sólo se vulnera la integridad física de la víctima, sino que se afecta gravemente su salud mental y su dignidad. Además, la impunidad y las barreras en el acceso a la justicia contribuyen a perpetuar un ciclo de violencia y discriminación estructural contra estos grupos. (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2015).

Otro escenario en el que frecuentemente se ejerce esta clase de violencia involucra a agentes estatales, quienes hacen uso de la fuerza bajo el argumento de estar haciendo cumplir normas o leyes relacionadas con la “moral pública” (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2011). Una práctica recurrente en este contexto es la represión de muestras públicas de afecto, particularmente cuando se trata de personas del mismo sexo. Tal como señala la CIDH (2015, p. 38), “las demostraciones públicas de afecto entre personas del mismo sexo y las expresiones de ‘feminidad’ percibidas en hombres o ‘masculinidad’ en mujeres” suelen ser vistas de manera negativa. Como resultado, se considera que este tipo de expresiones no deben mostrarse en espacios públicos.



Un ejemplo peruano, es el caso de Crissthian Olivera y su pareja, ambos del mismo género, quienes, a raíz de quejas por parte de los clientes de una cafetería, fueron increpados y se les ordenó que dejen de realizar muestras de afecto de manera pública (Diario Correo, 2022). Tanto los clientes, personal de la tienda y de seguridad exigieron que cesaran dichos comportamientos alegando que “no estaban permitidos” y que debían “respetar y no incomodar” a los demás, enfatizando que había niños presentes que “no debían ver eso” (CIDH, caso Olivera Fuentes vs. Perú, 2023). A pesar de que Olivera acudió ante instancias administrativas y judiciales en busca de justicia, todas desestimaron su denuncia. Y no fue sino hasta 20 años después que la CIDH falló a su favor, reconociendo que, efectivamente fue víctima de discriminación. Este caso evidencia cómo el simple acto de ofrecer o recibir afecto en público puede ser motivo de rechazo injustificado, discriminación e incluso agresión.

Un caso similar ocurrió en Rivera, Uruguay, donde una pareja de hombres fue detenida por besarse y abrazarse en un parque público. El jefe de policía intervino y ordenó su detención calificando sus actos como “indecorosos” e impidiéndoles continuar con las muestras de afecto. Justificó su accionar afirmando que dicha conducta “no era adecuada” para las personas y niños que se encontraban en la plaza pública (Infobae, 2021).

Este tipo de intervenciones policiales evidencian una forma de violencia institucional hacia las personas de la comunidad LGBTIQ+, ya que sancionan expresiones de afecto en espacios públicos y, con ello, vulneran derechos fundamentales.

B. ¿Cómo se manifiesta la violencia de género?

Las manifestaciones de violencia de género son diversas y responden a desigualdades



estructurales que se reproducen en instituciones jerárquicas como el Cuerpo de Bomberos. Aunque no siempre son visibles, estas formas de violencia afectan la integridad física, emocional y profesional de las personas. Se expresan de formas físicas, psicológicas, sexuales, simbólicas, económicas e institucionales, y su normalización dificulta su identificación y sanción. A continuación, se desarrollan algunas de estas manifestaciones con ejemplos específicos en el contexto del Cuerpo de Bomberos.

1. Violencia física

La violencia física es toda acción que cause daño o sufrimiento corporal a una persona por motivo de su género o por no encajar en los estereotipos tradicionales asociados al ser hombre o mujer. La Ley N.º 30364 reconoce expresamente esta forma de violencia como una de las más evidentes; sin embargo, muchas veces es minimizada o encubierta como parte de prácticas institucionales “normales”. En el contexto del Cuerpo de Bomberos, esta violencia puede estar normalizada bajo dinámicas jerárquicas o de camaradería forzada que, en realidad, podrían encubrir alguna forma de maltrato.

Mediante los siguientes ejemplos, se busca ilustrar cómo se manifestaría este tipo de violencia en el ámbito laboral:

- Durante una práctica de entrenamiento, una bomberera solicita apoyo al cargar una manguera industrial. Un compañero, en lugar de ayudarla, le arroja el equipo con fuerza deliberada diciéndole que debe “aprender a ser bombero de verdad”, ocasionándole una lesión en el brazo.



- En otro caso, un bombero recibe insultos homofóbicos de manera constante por parte de sus compañeros. Un día, en pleno ejercicio de sus labores es empujado y golpeado por sus colegas, quienes mientras lo golpean le gritan que “debería comportarse como un hombre de verdad”. Producto de este episodio, sufre una grave lesión en la pierna, que le impide continuar desempeñando sus labores en el Cuerpo de Bomberos.

Aunque no siempre se presenta una denuncia formal, la inacción institucional refuerza el silencio y la impunidad. La violencia física se utiliza como castigo o humillación hacia quienes no se ajustan al modelo dominante de masculinidad, afectando la integridad, seguridad y bienestar emocional de las víctimas, quienes a menudo se ven obligadas a guardar silencio o cambiar de unidad para evitar más agresiones.

2. Violencia psicológica

La violencia psicológica incluye acciones, palabras o actitudes que causan daño emocional, humillación o desvalorización por no ajustarse a los roles de género impuestos. Aunque no es visible físicamente, impacta la autoestima y genera inseguridad, especialmente en contextos



jerárquicos o institucionales. Estas afectaciones son el resultado de amenazas, insultos relacionados con el aspecto físico, inteligencia o capacidades laborales, así como el desprecio, la desvalorización de su trabajo o de sus opiniones; llegando incluso a ser controlada o aislada en contra de su voluntad (MIMP, 2016).

Muchas veces, este tipo de comportamientos se sostiene bajo la apariencia de “bromas”, “tradición del cuartel” o “forma de integración”, pero en realidad contribuye a la creación de un entorno hostil, discriminatorio y poco seguro para las personas que no se ajustan a los modelos tradicionales de género.

En un entorno jerárquico y predominantemente masculino como el Cuerpo de Bomberos, esta forma de violencia puede manifestarse en situaciones como:

- Durante su servicio en el Cuerpo de Bomberos, una bombera es constantemente cuestionada por sus superiores respecto a su capacidad física y emocional para afrontar situaciones de emergencia. Suele recibir frecuentemente comentarios como “esto no es para mujeres” o “seguro lloras en el primer incendio”. A pesar de cumplir con todas sus funciones correctamente, es excluida de operaciones



importantes y su opinión es minimizada o ignorada en las reuniones. Esta actitud constante de desvalorización y discriminación afecta su confianza, y la hace dudar de su lugar dentro de la institución.

- Un bombero abiertamente homosexual que se acaba de integrar a el Cuerpo General de Bomberos comienza a recibir bromas y comentarios sarcásticos de sus compañeros, como apodos feminizados, imitaciones burlonas de su manera de hablar e insinuaciones sobre su vida privada. Aunque no hay agresiones físicas, el ambiente de humillación e incomodidad lo lleva a aislarse y evitar actividades grupales por temor a ser ridiculizado.



3. Violencia sexual

Según la Ley N.º 30364, la violencia sexual es cualquier acto sexual realizado sin consentimiento, mediante coerción, manipulación, amenazas o abuso de poder. No necesariamente implica penetración o contacto físico. Se basa en estereotipos de género y afecta a mujeres y personas LGBTIQ+, especialmente cuando no se ajustan a las expectativas de género o sexualidad. Entre sus formas comunes están los tocamientos indebidos, insinuaciones sexuales, exhibicionismo, acoso verbal y presiones para mantener relaciones sexuales.



Dentro de los ambientes del Cuerpo de Bomberos, esta violencia podría expresarse en contextos de subordinación, cuando los superiores se valen de su posición para obtener favores sexuales, o cuando se normalizan “bromas” y comentarios sexuales sobre el cuerpo de las personas, lo que contribuye a un entorno hostil y permisivo frente a esta forma de violencia.

A continuación, se presentan ejemplos de situaciones en las que se ejercería violencia de género de carácter sexual:

- Una bombera en etapa de formación recibe comentarios frecuentes por parte de un instructor, tales como: “Ese uniforme te queda tan bien que me

distraes”, “si fueras un poco más amable, te recomendaría para el curso en Lima”. Con el paso del tiempo, el instructor comienza a insinuar que podría ayudarla a avanzar en la institución si acepta salir con él. Si bien ella lo rechaza con cortesía, empieza a notar que le otorgan tareas cada vez menos relevantes y queda excluida de oportunidades de capacitación.



- Un bombero en proceso de transición de género prefiere ser identificado con un nombre distinto al de sus documentos, pero algunos compañeros hacen comentarios sugestivos sobre su apariencia física y realizan preguntas inapropiadas sobre su cuerpo y su transición, disfrazadas de “curiosidad” o “bromas”. Aunque no hay agresión directa, el ambiente se vuelve hostil, lo que le genera ansiedad y el deseo de abandonar el servicio, pero no se atreve a denunciar por miedo a no ser tomado en serio.



4. Violencia económica

Según la Ley N°. 30364, la violencia económica implica acciones u omisiones que afectan los recursos económicos de las mujeres por su condición de género o de cualquier miembro del grupo familiar en relaciones de poder o confianza. Esta violencia no solo ocurre en el ámbito familiar, sino también en contextos laborales. En el Cuerpo de Bomberos, se puede manifestar a través del control o restricción de oportunidades profesionales, limitando el acceso a recursos y posibilidades de desarrollo, lo que también constituye violencia económica.

A continuación, se presentan algunos ejemplos:

- En un Cuerpo de Bomberos, en donde resulta común que los miembros sean predominantemente hombres, una bombera podría ser víctima de violencia económica si se le niegan sistemáticamente oportunidades de capacitación para ascensos o acceso a beneficios (como asignaciones por especialización). Estas negativas suelen justificarse bajo el pretexto de



que "su lugar" es en tareas administrativas "más fáciles" o que "no es lo suficientemente fuerte o capaz" para realizar roles operativos clave.

- En otro caso, un bombero quien se identifica como homosexual enfrenta obstáculos para su desarrollo profesional dentro de la institución. A pesar de cumplir eficientemente con sus funciones, se le niegan oportunidades



de ascenso y acceso a capacitaciones con argumentos encubiertos que aluden a su orientación sexual. Como resultado, el bombero se ve impedido de acceder a cargos superiores, lo que limita su desarrollo profesional y laboral.

5. Acoso judicial

El acoso judicial, según el Reglamento de la Ley N.º 30364, ocurre cuando se utiliza el sistema judicial para presionar a la víctima, con el fin de desgastarla económica y emocionalmente. Así, las demandas y recursos legales no buscan justicia, sino intimidar y debilitar a la persona afectada, obligándola a asumir elevados costos legales y una carga emocional que puede minar su bienestar. Esta estrategia busca que la víctima desista de denunciar o se vea forzada a guardar silencio.



A continuación, se presentan algunos ejemplos:

- Una bombera denuncia a un superior por comentarios sexistas y tocamientos indebidos. En represalia, el superior inicia demandas infundadas, acusándola de "difamación" con argumentos sin sustento. La bombera se ve obligada a contratar un abogado, asistir a audiencias y asumir costos legales, lo que genera un gran estrés emocional.



Finalmente, decide desistir de la denuncia debido a la presión y el impacto psicológico.

- Una bombera abiertamente lesbiana denuncia actos de discriminación y hostigamiento por parte de sus superiores y compañeros. En lugar de investigar, la dirección inicia procedimientos disciplinarios infundados,

acusándola de "difamación". La bombera debe asumir gastos legales, preparar su defensa y asistir a audiencias, lo que le causa un gran desgaste económico y emocional. Finalmente, sin respaldo institucional y ante el clima de intimidación, decide retirar la denuncia y renunciar.



6. Violencia institucional

La violencia institucional se refiere a actos u omisiones de servidores públicos u organizaciones del Estado. En estos casos, el Estado, a través de sus representantes, es responsable de diversas formas de violencia, como la física, psicológica o sexual, dependiendo del contexto y las circunstancias. Asimismo, el Estado y sus agentes pueden ser responsables no sólo por actos ejecutados por ellos, sino también por su omisión al no prevenir, sancionar o erradicar tales conductas. De igual forma, se configura violencia institucional cuando el Estado incurre en prácticas discriminatorias o cuando se obstaculiza el ejercicio y goce de los derechos (Bodelón, 2014, p. 133).

Dentro del ambiente del Cuerpo de Bomberos, la violencia institucional se manifiesta a través de actos u omisiones cometidos por la propia institución. Estos pueden originarse en personas que ocupan cargos de autoridad o que, por su mayor rango, experiencia o antigüedad, ejercen poder dentro del Cuerpo de Bomberos. A continuación, se presentan algunos ejemplos:

- Una bombera, tras ser seleccionada para una brigada, recibe ayuda



constante de un compañero, quien la espera después de su turno para acompañarla a casa. Al presentar una queja, los superiores solo mencionan seguir el procedimiento sin tomar medidas. Una semana después, el compañero realiza tocamientos no consentidos durante el descanso. La

bombero presenta una nueva denuncia, pero los superiores cuestionan su credibilidad y minimizan su testimonio.

III. ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL: CONCEPTOS Y DIFERENCIAS

A. ¿Qué es el acoso sexual?

El acoso sexual, tipificado como delito en el artículo 176-B del Código Penal, ocurre cuando alguien realiza tocamientos u otras conductas sexuales sin consentimiento, generando malestar, temor o afectando la integridad de la víctima. Este



delito puede ocurrir en cualquier ámbito: laboral, educativo o social, y no requiere una relación jerárquica entre agresor y víctima.

No obstante, cuando la persona agresora se aprovecha de una posición de autoridad, confianza o dependencia como ocurre, por ejemplo, con un jefe, superior jerárquico o instructor, la ley considera esta situación como una circunstancia agravante, lo que puede conllevar una pena más severa, según el marco penal aplicable.



Estas conductas pueden ser verbales, físicas, gestuales o virtuales, y se caracterizan por ser invasivas, humillantes o intimidantes. En espacios como un Cuerpo de Bomberos, donde existen dinámicas jerárquicas, trabajo en equipo y convivencia constante, se deben tomar medidas preventivas, ya que ciertas actitudes como bromas, insinuaciones o miradas pueden constituir violencia cuando afectan la dignidad o bienestar emocional de una persona.

B. ¿Qué es el hostigamiento sexual?

El hostigamiento sexual, regulado por la Ley N.º 27942, es una forma de violencia de género que constituye una infracción laboral, administrativa o educativa, no un delito penal. Se manifiesta a través de conductas sexuales o sexistas no deseadas que afectan la dignidad de la persona y crean un ambiente intimidante u ofensivo.

Las conductas de naturaleza sexual pueden incluir comentarios o insinuaciones, gestos o miradas lascivas, roces, acercamientos físicos o envío de mensajes con contenido sexual. En cambio, las conductas sexistas refuerzan estereotipos de género o ideas preconcebidas sobre los roles que deben cumplir hombres y mujeres, lo que puede generar un entorno discriminatorio o humillante.



Importante: El hostigamiento sexual puede ser cometido por cualquier persona, sin importar su cargo o jerarquía. Puede producirse de superiores a subordinados, entre compañeros o entre compañeras e incluso de subordinados a superiores.

A diferencia del acoso sexual penal, el hostigamiento puede ocurrir sin contacto físico, manifestándose a través de palabras, gestos, insinuaciones o conductas virtuales no deseadas. En todos los casos, afecta los derechos de la persona, especialmente en su entorno laboral o institucional.

C. Relaciones de poder, autoridad y sujeción



En el Cuerpo General de Bomberos, como en otras instituciones jerárquicas, existen relaciones de poder entre los superiores y quienes están bajo su mando. Estas relaciones son necesarias para el buen funcionamiento, pero pueden convertirse en un riesgo cuando alguien abusa de su autoridad para obtener beneficios personales o intenciones sexuales. Cuando un superior, como un jefe de estación o comandante, usa su cargo para presionar, manipular o incomodar a un miembro del equipo, se está frente a un abuso de poder.

Esto se puede manifestar por ejemplo en:

- Propuestas sexuales a cambio de beneficios laborales.
- Amenazas de sanciones si no se accede a insinuaciones.
- Conductas aparentemente “aceptadas” pero motivadas por miedo, lo cual invalida cualquier consentimiento.

En el Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, es esencial que nadie use su cargo o autoridad para presionar o incomodar a otros. El respeto y la confianza son fundamentales en el trabajo en equipo, y cuando alguien abusa de su poder para obtener beneficios personales, especialmente sexuales, no solo daña el ambiente laboral, sino que también incurre en una conducta sancionada por la ley (Congreso de la República, 2003).

1. Consentimiento bajo presión: ¿es válido?

No, el consentimiento otorgado bajo presión no es válido. En contextos con relaciones jerárquicas, como el Cuerpo de Bomberos, el hostigamiento sexual es más grave, ya que implica un abuso de poder. Quienes ocupan cargos de responsabilidad deben ejercer su autoridad con ética y no con abuso. En instituciones como esta, donde existe una cadena de mando y se trabaja bajo condiciones exigentes, la protección del bienestar físico y emocional del personal debe ser una prioridad institucional (Congreso de la República, 2011).



Además, es importante comprender que, cuando hay miedo, presión o desigualdad de poder, no puede hablarse de consentimiento real. Si una persona acepta algo por temor a represalias, perder oportunidades o ser excluida, no se trata de una decisión libre, sino de coacción. Estas situaciones constituyen formas de violencia que deben ser reconocidas, visibilizadas, rechazadas y denunciadas.

Tanto las leyes nacionales como los estándares internacionales exigen a los empleadores prevenir el hostigamiento sexual y garantizar un entorno de trabajo seguro y respetuoso. Estas normas reconocen que este tipo de violencia está relacionado con las relaciones de poder y la desigualdad estructural, especialmente hacia las mujeres, y que el consentimiento obtenido bajo presión o en contextos de miedo no es válido (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019).

Por todo esto, es fundamental que en el Cuerpo de Bomberos exista un compromiso firme con la prevención del hostigamiento sexual. La cultura institucional debe basarse en la equidad, la confianza y el respeto mutuo, sin tolerancia hacia el abuso ni hacia el silencio cómplice.

D. ¿Qué hacer ante el acoso, hostigamiento y/u otras formas de violencia de género?



Ante cualquier forma de violencia de género, la Ley N.º 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, establece un conjunto de mecanismos legales de protección y acción inmediata. Tanto la víctima como otras personas que conozcan el caso pueden presentar una denuncia ante la Policía Nacional, el Ministerio Público o un juzgado de familia, sin necesidad de un abogado u otras formalidades.

Asimismo, la denuncia puede realizarse sin necesidad de exámenes médicos o psicológicos. Solo es suficiente describir los hechos acontecidos e identificar lo mejor posible a la persona agresora.

E. Las medidas de protección estatal (Ley 30364)

Las autoridades que reciban la denuncia están obligadas a actuar de forma inmediata. Para ello, se realizará una evaluación del riesgo para la víctima mediante una ficha especializada, cuando corresponda, y según los resultados, se dictarán medidas de protección provisionales. Estas buscarán salvaguardar la vida, integridad física, psicológica y sexual de las víctimas y, cuando sea pertinente, de las personas en vulnerabilidad que dependan de aquella también.

1. ¿Pará qué sirven?



Las medidas de protección buscan minimizar los efectos de la violencia del agresor, salvaguardando la integridad y seguridad de la víctima y su familia. Su objetivo es prevenir la continuación o escalamiento de la violencia y permitir que la víctima viva libre de miedo y con normalidad. Estas medidas son dictadas por los juzgados de familia, de acuerdo al riesgo al que está expuesta la víctima. Se emiten en plazos breves, entre 24 y 48 horas, dependiendo de la gravedad del caso, sin necesidad de una audiencia previa en los casos de riesgos

más severos.

2. ¿Cuáles son?

Según la Ley N.º 30364, las medidas de protección que pueden ser dictadas son las siguientes:

- Retiro del agresor del domicilio de la víctima: el juez ordena que el agresor abandone el hogar compartido con la víctima y se le prohíbe regresar.
- Impedimento de acercamiento o proximidad a la víctima: se prohíbe al agresor acercarse a la víctima en su domicilio, lugar de trabajo, estudio u otros lugares que frecuente, a una distancia prudente determinada por el juez.
- Prohibición de comunicación: el agresor no puede comunicarse con la víctima por ningún medio (carta, teléfono, redes sociales, correo electrónico, etc.).
- Prohibición del derecho de tenencia y porte de armas para el agresor: se revoca la licencia de posesión y uso de armas del agresor. En el caso de policías y militares, se comunica a sus instituciones para que tomen medidas preventivas.



- Inventario de bienes: se puede ordenar un inventario para evitar que el agresor dañe o disponga de los bienes de la víctima.
- Asignación económica de emergencia: el juez puede ordenar que el agresor entregue una cantidad económica suficiente para cubrir las necesidades básicas de la víctima y su familia, a través de canales que no expongan a la víctima.
- Prohibición de disponer bienes comunes: se impide al agresor vender, hipotecar o usar en prenda los bienes comunes del grupo familiar.
- Prohibición de retirar a hijos/as u otras personas vulnerables: el agresor no puede llevarse del hogar a los hijos, niñas/os, adolescentes o adultos vulnerables sin autorización judicial.
- Tratamiento reeducativo o terapéutico: puede ordenarse al agresor recibir tratamiento psicológico o participar en programas de reeducación.
- Albergue de la víctima: el juez ordena que la víctima sea albergada en un establecimiento en el que se garantice su seguridad, previa coordinación con la institución a cargo de este.
- Cualquier otra medida necesaria: el juez puede establecer otras medidas que considere esenciales para proteger a la víctima, su integridad, o su patrimonio.



Estas medidas deben ser ejecutadas de inmediato y comunicadas por el medio más rápido posible a las autoridades competentes. En caso de incumplimiento por parte del agresor, se considera un delito de resistencia o desobediencia a la autoridad prevista en el Código Penal.

3. ¿Cómo solicitarlas? ¿Qué se necesita?

Para pedir las acciones de protección conforme a la Ley N.º 30364, no se requiere de un/a abogado/a, y la denuncia puede ser realizada por la víctima o cualquier individuo que tenga conocimiento del caso.

- Denuncia: La persona afectada o un testigo de la violencia flagrante



pueden realizar la denuncia ante la Policía Nacional del Perú, el Ministerio Público o los juzgados de familia, juzgado de paz letrado o de paz, incluso mediante canales virtuales o aplicaciones de mensajería. Esta flexibilidad busca garantizar un acceso inmediato y sin obstáculos a la protección. No se requiere firma de abogado ni el pago de tasa alguna para interponerla.

- Análisis del riesgo: El análisis de riesgo se efectúa utilizando una ficha de valoración especializada que permite identificar el nivel de peligro para la víctima (leve, moderado o severo). Este análisis orienta a los operadores de justicia para adoptar medidas urgentes de protección en plazos ajustados, priorizando los casos de riesgo severo, en los cuales las medidas deben dictarse en menos de 24 horas.
- Medidas de resguardo temporales: Dentro de 24 a 48 horas, el magistrado establecerá las acciones de protección requeridas, que pueden abarcar la expulsión del agresor del hogar, restricción de acercamiento, prohibición de comunicación, entre otras cosas. No es necesario que la persona afectada realice pruebas médicas o psicológicas para presentar la denuncia. Lo único requerido es una explicación minuciosa de los sucesos.



F. Denuncia penal por acoso y hostigamiento sexual

1. ¿Para qué sirve un proceso penal?

El propósito de un proceso penal por acoso y hostigamiento sexual es determinar la responsabilidad del agresor y sancionar su conducta, así como permitir a la víctima obtener una compensación civil por los daños sufridos. Este proceso asegura que el agresor sea juzgado y sentenciado conforme a la ley, garantizando que el Estado actúe y aplique las consecuencias legales de sus actos.

2. ¿Dónde puedo poner una denuncia penal?

La denuncia criminal se puede interponer en:

- Comisarías: Se puede presentar la denuncia en la comisaría más próxima.
- Fiscalía a cargo: Mediante la Fiscalía de la Nación, que tiene la potestad de iniciar procedimientos judiciales.
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables: También es posible presentar la denuncia a través de la Línea 100. Asimismo, es recomendable incluir evidencias, como declaraciones, documentos o recursos audiovisuales que respalden la narración de lo ocurrido. Este procedimiento habilita a la víctima solicitar medidas de protección para garantizar su seguridad durante el transcurso del proceso.



3. ¿Qué necesito para participar como persona agraviada en un proceso penal?

Para iniciar un proceso penal por acoso y hostigamiento sexual o violencia en Perú, se debe presentar una denuncia ante la comisaría, Fiscalía o a través de la Línea 100 del Ministerio de la Mujer. La denuncia debe incluir una descripción detallada de los hechos, la identificación del agresor y, si es posible, pruebas. Luego, es recomendable constituirse como parte civil, presentando un escrito al Juez de Investigación Preparatoria que detalle los daños sufridos, el monto de la reparación civil y los medios probatorios.



Por otro lado, durante todo el proceso penal, se recomienda contar con acompañamiento psicológico debido al impacto emocional que estos casos suelen generar. Además, los procesos judiciales pueden durar años y, en ocasiones, exponer a la víctima a situaciones de revictimización. Por ello, es fundamental cuidar la salud mental accediendo a servicios gratuitos como los Centros de Emergencia Mujer (CEM), centros de salud mental del MINSA, EsSalud, centros de salud comunitarios, u organizaciones especializadas en apoyo a víctimas de violencia.

4. Servicios estatales de defensa gratuita

Las personas que enfrentan situaciones de acoso, hostigamiento sexual o violencia pueden acceder a defensa legal y apoyo gratuito a través de la Defensa Pública del Ministerio de Justicia (MINJUSDH) y los Centros de Emergencia Mujer (CEM) del Ministerio de la Mujer (MIMP). Ambos servicios brindan asesoría legal, contención emocional y acompañamiento integral, con equipos de abogados/as, psicólogos/as y trabajadores/as sociales capacitados en enfoque de género.



La atención puede ser presencial en todo el país o virtual a través de la plataforma Alegra (alegra.minjus.gob.pe) y la Línea 100. También existen programas especializados de defensa legal gratuita para víctimas de violencia de género, disponibles en coordinación entre ambas

instituciones.

G. Procedimiento disciplinario interno en el CGBVP

Según el Reglamento Interno de Funcionamiento del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, los actos de acoso y hostigamiento sexual constituyen infracciones disciplinarias. En concordancia con ello, el Régimen Disciplinario del Cuerpo de Bomberos reconoce como falta muy grave contra la ética “abusar mediante proposiciones, tocamientos o actos análogos que atenten contra la libertad sexual del subordinado jerárquicamente”. Las sanciones previstas para estas conductas, conforme al artículo 70 del Reglamento Interno, pueden ir desde una amonestación verbal hasta la expulsión definitiva de la institución.



En cuanto al procedimiento disciplinario aplicable se encuentra regulado en el artículo 65, el cual garantiza principios fundamentales como el respeto al debido proceso, el derecho de defensa, la motivación de las decisiones y la pluralidad de instancias. Dicho procedimiento está a cargo del Consejo Nacional de Disciplina o de los Consejos Disciplinarios de las Unidades Básicas Operativas y Departamentales, según el grado del involucrado, de acuerdo con lo establecido en los artículos 72 al 74 del mencionado reglamento.

No obstante, se recomienda actualizar la regulación del procedimiento disciplinario según lo dispuesto por el Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual o norma que la modifique o sustituya.

H. Propuesta de tipificación de faltas disciplinarias:

Artículo 1: Ámbito objetivo del Reglamento

1.- El presente Reglamento se aplica a las conductas sancionables cometidas dentro de las instalaciones del Cuerpo de Bomberos, o fuera de ellas, cuando los hechos deriven directamente de la relación laboral o académica.

Asimismo, se aplica en otros ámbitos cuando el infractor realice labores a partir de un encargo institucional o realice una actividad utilizando el nombre del Cuerpo de Bomberos del Perú para obtener un provecho personal o sin contar con la autorización correspondiente.

2.- Los casos de hostigamiento sexual son sancionables cuando ocurren dentro de la Central de Bomberos o en cualquier otro local del Cuerpo de Bomberos del Perú. También se sancionarán aquellos casos ocurridos fuera de sus instalaciones, siempre que ambas personas involucradas pertenezcan a dicha institución.

Artículo 2: Sobre la configuración y manifestaciones del hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige. Esta conducta puede crear un ambiente intimidante, hostil o humillante o afectar la actividad o situación laboral, docente,

formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no se requiere necesariamente la concurrencia de dichas consecuencias.

La configuración del hostigamiento sexual no exige acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada, ni que exista un rechazo expreso por parte de la víctima. La reiteración puede considerarse un elemento indiciario, pero no es un requisito. Este tipo de violencia se configura independientemente de si existe una relación jerárquica entre la persona hostigada y quien hostiga. Tampoco es determinante que el acto ocurra durante o fuera de la jornada educativa, formativa, laboral o similar, ni que suceda dentro o fuera de los espacios vinculados a dichas actividades; lo relevante es la naturaleza de la conducta y su impacto en la víctima.

El hostigamiento sexual puede manifestarse a través de cualquier conducta que encaje en el presente artículo, así como en los artículos 4 y 6 de la Ley N° 27942, y el artículo 6 del Decreto Supremo 014-2019-MIMP.

Artículo 3: Faltas muy graves

Las faltas muy graves son sancionadas, en función de su gravedad, con la imposición de:

- 1.- En los casos de estudiantes, suspensión no menor de dieciséis (16) ni mayor a treinta y dos (32) semanas, o expulsión.
- 2.- En los casos de hostigamiento sexual cometidos por autoridades, la sanción será el despido.

4. BIBLIOGRAFÍA:

Álvarez, A., Mora, N., & Santa María, B. (s.f.). *Orientación sexual e identidad de género*. Consultorio Jurídico UNICXS, Facultad de Derecho, Pontificia Universidad Católica del Perú.
https://facultad-derecho.pucp.edu.pe/wp-content/uploads/2024/05/hablemos-sobre-orientacion-sexual-e-identidad-de-genero_20240515_095643_0000-1.pdf

Bodelón, E. (2015). Violencia institucional y violencia de género. *Anales De La Cátedra Francisco Suárez*, 48, 131–155.
<https://doi.org/10.30827/acfs.v48i0.2783>

Bonino Méndez, L. (1998). *Micromachismos: La violencia invisible en la pareja*. Paidós.
https://primeravocal.org/wp-content/uploads/2011/07/micromachismos_la-violencia-invisible-en-la-pareja.pdf

CEJIL & HIVOS. (2018). *La Opinión Consultiva OC-24/17 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos: Identidad de género, orientación sexual e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo*.
https://cejil.org/wp-content/uploads/pdfs/informe_lgbti_vc_online_nov.pdf

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2015). *Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América*. Organización de los Estados Americanos.
<https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/violenciapersonaslgbti.pdf>

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2017). *Pobreza y derechos humanos en las Américas*. Organización de los Estados Americanos.
<https://www.oas.org/es/cidh/>

Conapred. (2022). *Ficha temática. Discriminación por razones socioeconómicas*.
<http://www.conapred.org.mx/wp-content/uploads/2022/01/Ficha-Discriminacion-por-Razones-Socioeconomicas.pdf>

Congreso de la República del Perú. (2003). *Ley de prevención y sanción del*

hostigamiento sexual, Ley N.º 27942. Diario Oficial El Peruano.

<https://www.gob.pe/institucion/mintra/normas-legales/1866386-ley-n-27942>

Congreso de la República del Perú. (2011). *Ley de seguridad y salud en el trabajo*, Ley N.º 29783. Diario Oficial El Peruano.

<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/1866872-ley-n-29783>

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2017). *Caso Mujeres Víctimas de Tortura Sexual en Atenco vs. México: Sentencia de 28 de noviembre de 2018 (Excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas)*.

<https://www.corteidh.or.cr/tablas/r34720.pdf>

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2017). *Opinión Consultiva OC-24/17 de 24 de noviembre de 2017: Identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo*.

https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2023). *Caso Olivera Fuentes vs. Perú: Excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas (Sentencia de 4 de febrero de 2023) (Serie C N.º 484)*.

<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2023/04/Caso-Olivera-Fuentes-Vs.-Peru-LPDerecho.pdf>

Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú. (2023, octubre). *Reglamento Interno de Funcionamiento del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú* [PDF]. Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú.

https://www.bomberosperu.gob.pe/files/RIF_VERSION_2024.pdf

Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú. (2017, 11 de junio). *Resolución RR. N.º 667-75* [PDF]. Consejo Nacional de Disciplina.

<https://www.bomberosperu.gob.pe/resoluciones/rr/66775.pdf>

Cracia, & Horbath. (2013). Expresiones de la discriminación hacia grupos religiosos minoritarios en México. *Sociedad y religión*, 23(39).

https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1853-70812013000100002

Defensoría del Pueblo. (2007). *La discriminación en el Perú: Problemática, normatividad y tareas pendientes* (Serie Documentos Defensoriales – Documento N° 2).
https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/dd_002_07.pdf

Díaz, I.; Rodríguez, J.; y Valega, C. (2019). *Feminicidio. Interpretación de un delito de violencia basada en género*. Lima: CICAJ.
<http://files.pucp.edu.pe/departamento/derecho/2019/08/21194712/libro-feminicidio.pdf>

Diario Correo. (2022, 7 de septiembre). *Caso Crissthian Olivera: fue discriminado hace 18 años por su orientación sexual y ahora la CIDH emitirá una sentencia*.
<https://diariocorreo.pe/edicion/lima/caso-crissthian-olivera-fue-discriminado-hace-18-anos-por-su-orientacion-sexual-y-ahora-la-cidh-emitira-una-sentencia-video-su-permercado-santa-isabel-lgtbiq-rmmn-noticia/>

Eguiguren, F. (1997). Principio de igualdad y derecho a la no discriminación. *IUS ET VERITAS*, 15, 63–72.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/issue/view/1298>

Glick, P., & Fiske, S. T. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating Hostile and Benevolent Sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 491–512.
https://www.researchgate.net/publication/232548173_The_Ambivalent_Sexism_Inventory_Differentiating_Hostile_and_Benevolent_Sexism

Herrera, P., & Tenjo, J. (2009). *Dos ensayos sobre discriminación: Discriminación salarial y discriminación en acceso al empleo por origen étnico y por género*. CORE. <https://core.ac.uk/download/pdf/7077194.pdf>

Instituto Raimon Gaja. (s.f.). *¿Qué es la orientación sexual y la identidad de género?* Blog de Psicología Clínica del Instituto Raimon Gaja.
<https://institutoraimongaja.com/que-es-la-orientacion-sexual-y-la-identidad-de-genero/>

Infobae. (2021, 28 de octubre). *Un jefe de policía uruguayo ordenó detener a dos jóvenes gays que se besaban en una plaza por "acto indecoroso"*. <https://www.infobae.com/america/america-latina/2021/10/28/un-jefe-de-policia-uruguayo-ordeno-detener-a-dos-jovenes-gays-que-se-besaban-en-una-plaza-por-acto-indecoroso/>

Iztacala. (2018). *La discriminación sexual en recintos universitarios: Una violencia de género*. Gaceta Iztacala UNAM. <https://fenix.iztacala.unam.mx/?p=1734>

Lamas, M. (1998). *La violencia del sexismo*. Facultad de Letras UNAM, Fondo de Cultura Económica (México), 191–198. <https://es.scribd.com/document/359007497/1998-Lamas-Marta-La-Violencia-Del-Sexismo>

Lamas, M. (2000). Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. *Cuicuilco*, 7(18). <https://www.redalyc.org/pdf/351/35101807.pdf>

Lampert, M. (2017). *Evolución del concepto de género, identidad de género y la orientación sexual*. Fundación Marie Stopes México. <https://fundacionmariestopes.org.mx/plataforma-educativa/wp-content/uploads/2022/01/Evolucion-del-concepto-de-genero-Identidad-de-genero-y-la-orientacion-sexual-1.pdf>

Lara, D. (s.f.). *Anotaciones sobre la diferencia entre sexo y género. El reconocimiento constitucional del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en Latinoamérica*. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/10/4793/4.pdf>

Ley N.º 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar. (2015, 23 de noviembre). *Diario Oficial El Peruano*. https://www.defensoria.gob.pe/deunavezportodas/wp-content/uploads/2019/02/Ley3036_erradicarviolencia.pdf

Lugo, C. (2000). Machismo y violencia. *Revista de Ciencias Sociales*, (8), 107–116.
https://static.nuso.org/media/articles/downloads/1288_1.pdf

Mejía, C. (2015). Sexo y género. Diferencias e implicaciones para la conformación de los mandatos culturales de los sujetos sexuados. En Taguenca, J. *Cultura, política y sociedad: Una visión calidoscópica y multidisciplinar*. Pachuca de Soto: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
<https://www.aacademica.org/carlos.mejia.reyes/12>

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2016). Violencia basada en género: marco conceptual para las políticas públicas y la acción del Estado.
<https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgcvvg/mimp-marco-conceptual-violencia-basada-en-genero.pdf>

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2016, 27 de julio). *Decreto Supremo N.º 009-2016-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N.º 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar*.
<https://www.gob.pe/institucion/mimp/normas-legales/20809-009-2016-mimp>

Moral, J., & Ramos, S. (2016). Machismo, victimización y perpetración en mujeres y hombres mexicanos. *Redalyc*, 22(43).
<https://www.redalyc.org/pdf/316/31646035003.pdf>

Naciones Unidas, Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. (s.f.). *Orientación sexual e identidad de género en el derecho internacional de los derechos humanos*. Oficina Regional para América del Sur.
<https://acnudh.org/wp-content/uploads/2013/11/orientaci%C3%B3n-sexual-e-identidad-de-g%C3%A9nero2.pdf>

Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)*.
<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2011). *Leyes y prácticas discriminatorias y actos de violencia cometidos contra personas por su orientación sexual e identidad de género: informe del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos*.

<https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/ViolenciaPersonasLGBTI.pdf>

ONU Mujeres. (2019). *El acoso sexual y la violencia basada en género en el lugar de*

trabajo.
<https://www.unwomen.org/es/news/stories/2019/6/expert-take-what-is-sexual-harassment>

Organización de las Naciones Unidas. (1989). *Observación General N.º 18 - No discriminación 10/11/89*. Office of the High Commissioner for Human Rights.

<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2001/1404.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *Convenio sobre la violencia y el*

acoso, 2019 (núm. 190).
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3999810

Organización Panamericana de la Salud. (s.f.). *Violencia contra la mujer*.

<https://www.paho.org/es/temas/violencia-contra-mujer>

ORMUSA. (2011). *El abordaje de la misoginia y la violencia contra las mujeres*. Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA).

<https://ormusa.org/wp-content/uploads/2019/10/misoginia1.pdf>

Pelletier Quiñones, P. (2014). La “discriminación estructural” en la evolución jurisprudencial de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Revista IIDH*, 60, 205–215. Instituto Interamericano de Derechos Humanos.

<https://repositorio.iidh.ed.cr/handle/123456789/1346>

Pontificia Universidad Católica del Perú. (2020). *Reglamento unificado de procedimientos disciplinarios de la Pontificia Universidad Católica del Perú* [PDF]. Secretaría General.

<https://facultad-derecho.pucp.edu.pe/wp-content/uploads/2022/08/2020006regla>

[mentounificadodeprocedimientosdisciplinariosdelapontificiauniversidadcatolicadelperu.pdf](#)

Rodríguez, J., & Safranoff, A. (2024). El machismo en el trabajo: Discriminación y violencia sobre las mujeres en el ámbito de la ejecución penal. *Boletín Criminológico*, 30(Extra 223), 1-36.

<https://revistas.uma.es/index.php/boletin-criminologico/article/view/20254>

Salomé, L. (2017). *El concepto 'discriminación estructural' y su incorporación al Sistema interamericano de protección de los derechos humanos* [Trabajo de Fin de Máster, Universidad Carlos III de Madrid].

<https://e-archivo.uc3m.es/rest/api/core/bitstreams/ea796f1e-c069-48eb-a4fe-772c0b596631/content>

Salomé, L. M. (2017). Vistas de la discriminación y alguno de sus calificativos: directa, indirecta, por indiferenciación, interseccional (múltiple) y estructural. *Pensamiento Constitucional*, 22, 255–290.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/pensamientoconstitucional/article/view/19948>

Tagliaferro, L. R., Kafer, D., Calero, M., & Plaza, M. V. (2021). Concepciones sobre el sexo biológico y la intersexualidad transmitidas en la enseñanza universitaria de la determinación del sexo. *Revista de Educación en Biología*, 24(2), 9–21.

<https://doi.org/10.59524/2344-9225.v24.n2.30227>

UNESCO. (2016). *Out in the open: Education sector responses to violence based on sexual orientation and gender identity/expression*.

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000244756>

Vargas Barrantes, É. (2011). Bases de la diferenciación sexual y aspectos éticos de los estados intersexuales. *Revista de Bioética y Derecho*, (21), 49–61.

<https://doi.org/10.1344/rbd2011.21.7650>