



**USMP**  
UNIVERSIDAD DE  
SAN MARTÍN DE PORRES

Facultad  
de Derecho

## **TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DOCTORAL**

# **LA NECESIDAD DE MEJORAR LA POLITICA VICTIMAL EN EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA ENTIDAD PÚBLICA**

**AUTORA: LIZET JACKELINE ZAVALA VAN OORDT**



**PERU, 2024**

## INDICE DE CONTENIDO

|  |    |
|--|----|
| RESUMEN.....   | 7  |
| ABSTRACT.....  | 7  |
| PALABRAS CLAVE.....  | 8  |
| KEYWORDS.....  | 8  |
| INTRODUCCIÓN .....   | 12 |
| CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA .....                    | 16 |
| 1.1 Descripción de la situación problemática.....              | 16 |
| 1.2 Formulación del problema.....                              | 18 |
| 1.2.1 Problema General .....                                   | 18 |
| 1.1.2 Problemas específicos .....                              | 18 |
| 1.3 Determinación de objetivos.....                            | 18 |
| 1.3.1 Objetivo general .....                                   | 18 |
| 1.3.2 Objetivos específicos.....                               | 19 |
| 1.3.3 Magnitud del problema.....                               | 19 |
| 1.4 Justificación de la investigación .....                    | 24 |
| 1.5 Delimitación de la investigación.....                      | 25 |
| 1.5.1 Espacial .....   | 25 |
| 1.5.2 Temporal.....  | 25 |
| 1.5.3 Social .....   | 25 |
| 1.5.4 Conceptual.....  | 25 |
| 1.6 Viabilidad de la investigación .....                       | 25 |
| CAPITULO II: HIPOTESIS .....                                   | 27 |
| 2.1. Formulación de Hipótesis .....                            | 27 |
| 2.1.1. Hipótesis principal .....                               | 27 |
| 2.1.2 Hipótesis secundarias .....                              | 27 |
| CAPITULO III: METODOLOGIA.....                                 | 29 |
| 3.1 Tipo de investigación .....                                | 29 |
| 3.2 El nivel de la investigación .....                         | 30 |
| 3.3 El método empleado en la investigación .....               | 30 |
| 3.4 Diseño de la investigación .....                           | 30 |
| 3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de información..... | 30 |
| 3.6. Validez y confiabilidad de los instrumentos .....         | 30 |
| 3.7 Técnicas de procesamiento de información .....             | 31 |

|   |    |
|---|----|
| 3.8. Aspectos éticos .....                            | 31 |
| CAPÍTULO IV: MARCO TEÓRICO.....                       | 32 |
| 4.1 Antecedentes de la investigación .....            | 32 |
| 4.2 Bases teóricas .....                              | 43 |
| 4.2.1 Violencia contra la mujer.....                  | 43 |
| 4.2.2 Acoso sexual laboral .....                      | 44 |
| 4.2.3 Asunción social del hostigamiento sexual.....   | 44 |
| 4.2.4 Hostigamiento sexual .....                      | 45 |
| 4.2.5 Prueba electrónica .....                        | 49 |
| 4.2.6 Valor probatorio de la prueba digital .....     | 51 |
| 4.3 Definición de términos básicos.....               | 52 |
| 4.3.1 Relación laboral .....                          | 52 |
| 4.3.2 Principios del Derecho del Trabajo .....        | 52 |
| 4.3.3 Hostigamiento sexual .....                      | 52 |
| 4.3.4 El Estado como empleador .....                  | 53 |
| 4.3.5 Medios probatorios.....                         | 53 |
| 4.3.6 Valoración de pruebas.....                      | 53 |
| 4.3.7 Perspectiva de género .....                     | 54 |
| 4.3.8 Juicio de licitud de la prueba digital .....    | 55 |
| 4.3.9 Juicio de fiabilidad de la prueba digital ..... | 55 |
| 4.3.10 Hostigamiento sexual laboral.....              | 55 |
| 4.3.11 Acoso sexual.....                              | 55 |
| 4.3.12 Concepto de prueba.....                        | 55 |
| 4.3.13 Finalidad de la prueba .....                   | 56 |
| 4.3.14 Objeto de la prueba.....                       | 56 |
| 4.3.15 Importancia de la prueba.....                  | 56 |
| 4.3.16 Características de los medios de prueba.....   | 56 |
| 4.3.17 Utilidad de la prueba.....                     | 57 |
| 4.3.18 Prueba ilícita.....                            | 57 |
| 4.3.19 Prueba prohibida .....                         | 58 |
| 4.3.20 Noción de prueba electrónica .....             | 58 |
| CAPITULO V DERECHOS HUMANOS.....                      | 60 |
| 5.1 Origen y Evolución.....                           | 60 |
| 5.1.1 Los derechos humanos. Origen y fundamento.....  | 60 |

|   |   |     |
|---|---|-----|
| 5.1.2   | Los derechos humanos como fundamento político y jurídico .....  | 63  |
| 5.1.3   | Clasificación de los derechos humanos.....  | 65  |
| 5.2   | Normativa internacional y nacional de protección de los derechos humanos de las víctimas de hostigamiento sexual .....                                  | 66  |
| 5.3   | Afectación de los derechos humanos de la víctima de hostigamiento sexual en el trabajo.....   | 71  |
| 5.4   | Confluencia de los derechos humanos, la Criminología y la Victimología.....   | 72  |
| 5.5   | Desafíos y camino a seguir .....  | 77  |
| CAPITULO VI ENCUENTRO DE LA CRIMINOLOGÍA Y LA VICTIMOLOGÍA.....       |   | 79  |
| 6.1   | La Criminología. Origen, concepto y objeto de estudio.....  | 79  |
| 6.2   | La Victimología. Origen, concepto y objeto de estudio .....   | 82  |
| 6.3   | Explorando la confluencia de disciplinas para una justicia integral.....  | 86  |
| 6.4   | Desafíos y futuras direcciones .....  | 89  |
| CAPITULO VII LA PROBLEMÁTICA DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER .....    |   | 93  |
| 7.1   | La violencia contra la mujer .....  | 93  |
| 7.1.1   | Manifestaciones de violencia contra la mujer.....   | 94  |
| 7.1.2   | Impacto en la salud física y mental en la violencia contra la mujer.....  | 97  |
| 7.1.3   | La conducta de violencia de género y el estereotipo de género.....  | 99  |
| 7.2   | Estadísticas alarmantes .....   | 115 |
| 7.3   | La política preventiva del Estado .....   | 120 |
| 7.4   | Política preventiva en el centro laboral.....   | 123 |
| 7.5   | El Programa Nacional para la Implementación de la Ley N° 30364 en el Poder Judicial .....   | 124 |
| CAPÍTULO VIII EL GRAVE PROBLEMA DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL. 129 |   |     |
| 8.1   | El hostigamiento sexual y sus manifestaciones.....  | 129 |
| 8.2   | Estadísticas alarmantes.....  | 134 |
| 8.3   | Normatividad internacional y nacional en materia de hostigamiento sexual laboral .....  | 138 |
| 8.3.1   | Normas Internacionales.....   | 138 |
| 8.3.2   | Normativa Nacional .....  | 140 |
| 8.4   | Procedimiento de Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual para funcionarios/as, directivos/as y servidores/as civiles ..... | 144 |
| 8.4.1   | Interposición de la denuncia/queja.....   | 144 |
| 8.4.2   | Atención a la víctima de hostigamiento sexual.....  | 146 |
| 8.4.3   | Comunicar a la víctima el estado de la denuncia .....   | 146 |
| 8.5   | Derechos de la víctima de hostigamiento sexual laboral.....   | 147 |

|   |            |
|---|------------|
| 8.6 El derecho a la paz en el contexto laboral y su afectación por el hostigamiento sexual.....   | 156        |
| 8.7 El derecho a la tranquilidad en el marco del hostigamiento sexual laboral.....  | 158        |
| 8.8 El derecho al trabajo en el marco del hostigamiento sexual laboral.....   | 163        |
| 8.9 El derecho de defensa de la víctima en casos de hostigamiento sexual laboral ....   | 167        |
| 8.10 Acciones preventivas del empleador en el sector público en materia de hostigamiento sexual laboral .....                           | 170        |
| 8.11 Evidencias de política de prevención de actos de hostigamiento sexual que realiza el Estado-Poder Judicial como empleador .....    | 171        |
| 8.12 El desafío persistente del hostigamiento sexual laboral .....  | 182        |
| 8.13 Desafíos en la denuncia y el procedimiento disciplinario administrativo.....   | 186        |
| <b>CAPÍTULO IX POLÍTICA VICTIMAL.....</b>   | <b>189</b> |
| 9.1 Concepto y principios de política victimal .....  | 189        |
| 9.1.1 Principios de la política victimal en el contexto laboral .....   | 191        |
| 9.2 La necesidad de la prevención victimal en el hostigamiento sexual laboral .....   | 199        |
| 9.2.1 El papel de la prevención y la intervención .....   | 200        |
| 9.2.2 La prevención del hostigamiento sexual y el empoderamiento de la mujer .....  | 203        |
| 9.2.3 Rompiendo la utilización de la sexualidad como instrumento de dominación y control.....   | 205        |
| 9.3 Estrategias de prevención en casos de hostigamiento sexual.....   | 207        |
| 9.4 Esquema de una correcta política victimal en los casos de hostigamiento sexual laboral para los empleadores del Sector Publico..... | 208        |
| <b>CAPÍTULO X: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>   | <b>211</b> |
| 10.1 CONCLUSIONES .....   | 211        |
| 10.2 RECOMENDACIONES .....  | 220        |
| <b>FUENTES DE INFORMACIÓN .....</b>   | <b>222</b> |
| <br>  |            |
| <b>INDICE DE GRÁFICOS</b>   |            |
| Gráfico 1 .....   | 20         |
| Gráfico 2 .....   | 21         |
| <br>  |            |
| <b>INDICE DE FIGURAS</b>  |            |
| Figura 1 .....  | 22         |
| Figura 2.....   | 23         |
| Figura 3.....   | 110        |
| Figura 4.....   | 111        |

|                          |     |
|--------------------------|-----|
| Figura 5.....            | 112 |
| Figura 6.....            | 113 |
| Figura 7.....            | 120 |
| Figura 8.....            | 121 |
| Figura 9.....            | 128 |
| Figura 10.....           | 129 |
| Figura 11.....           | 161 |
| Figura 12.....           | 162 |
| Figura 13.....           | 162 |
| Figura 14.....           | 163 |
| Figura 15.....           | 163 |
| Figura 16.....           | 164 |
| Figura 17.....           | 164 |
| Figura 18.....           | 165 |
| Figura 19.....           | 166 |
| Figura 20.....           | 166 |
| Figura 21.....           | 167 |
| Figura 22.....           | 167 |
| Figura 23.....           | 168 |
| Figura 24.....           | 168 |
| Figura 25.....           | 169 |
| Figura 26.....           | 170 |
| Figura 27.....           | 170 |
| Figura 28.....           | 171 |
| <b>INDICE DE CUADROS</b> |     |
| Cuadro 1.....            | 144 |

## **RESUMEN**

La presente investigación expone y analiza críticamente la política estatal diferenciada con menoscabo de la protección a la mujer víctima de hostigamiento sexual laboral en el sector público, establecida por la Ley N° 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, la que difiere en importantes aspectos relacionados precisamente con la cobertura de protección, respecto de lo que establece la Ley N° 30364 Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar; pues en esta se prevé el empleo de criterios de valoración del riesgo y de medios probatorios; el otorgamiento de derechos laborales sin supeditarlos a requisitos; y la interdicción del estereotipo de género, aspectos no previstos o normados con una menor protección que los previstos para el procedimiento administrativo en casos de hostigamiento sexual laboral en entidades públicas. La investigadora concluye en que, a partir de la desigualdad observada en la protección legal, la víctima de hostigamiento sexual en el trabajo en la entidad pública tiene menor protección y no se encuentra debidamente tutelada, como lo están las víctimas mujeres e integrantes del grupo familiar en cualquier otro ámbito; lo cual es una situación discriminatoria que afecta su dignidad y derechos fundamentales.

## **ABSTRACT**

This researchs exposes and critically analyzes the differentiated state policy that undermines the protection of women victims of sexual harassment at work in the public sector, established by Law No. 27942 Law on the Prevention and Punishment of Sexual Harassment, which differs in important aspects related precisely to protection coverage, with respect to what is established by Law No. 30364 Law to prevent, punish and eradicate violence against women and members of the family group; since this provides for the use of risk assessment criteria and evidentiary means; the granting of labor rights without subjecting them to requirements; and the prohibition of gender stereotypes, aspects not foreseen or regulated with less protection than those provided for the administrative procedure in cases of workplace sexual harassment in public entities. The researcher concludes that,

based on the inequality observed in legal protection, the victim of sexual harassment at work in the public entity has less protection and is not properly protected, as are female victims and members of the family group. in any other area; which is a discriminatory situation that affects their dignity and fundamental rights.

### **PALABRAS CLAVE**

Hostigamiento sexual laboral, discriminación, dignidad, política victimal, violencia de género.

### **KEYWORDS**

Sexual harassment at work, discrimination, dignity, victim policy, gender violence.



## **DESIDERATA**

Exigir igualdad de derechos para la mujer suele aparecer hoy en día como sinónimo de enfrentamiento con el varón. No es verdad. Lo cierto es que se necesita atajar esa falsa apariencia. Las naturales diferencias que existen entre ambos géneros no están encaminadas a separarlos, sino a complementarlos. El amor se aprende más tempranamente que el odio, sin embargo, éste pretende superar a aquel, lo que es contrario a la naturaleza porque todos necesitamos de los demás para vivir y coexistir.

Lizet Zavala Van Oordt

## INTRODUCCIÓN

Actualmente, el problema de la inseguridad en el Perú es apremiante y grave. La percepción de la población respecto a la inseguridad es del 80% a junio de 2023, según el Instituto de Estudios Peruanos<sup>1</sup>, esta situación se traduce en violencia (específicamente hacia la mujer 34.5%)<sup>2</sup>, criminalidad (30.9% en ciudades con más de 20,000 habitantes)<sup>3</sup> y victimidad (42%), por lo que se trata de una dramática realidad que se observa en la cotidianidad y en las estadísticas respectivas. El Estado es el responsable de proporcionar seguridad integral a la población, pues junto con el bienestar general son sus fines esenciales. Pero el Estado somos todos, ya que es la sociedad política y jurídicamente organizada, dirigida por las autoridades elegidas entre los ciudadanos que forman parte del cuerpo social. De tal forma que este problema social de la inseguridad tiene una responsabilidad común y nos concierne y debe interesar a todos.

---

<sup>1</sup> Ver indicadores en: <https://iep.org.pe/wp-content/uploads/2023/06/IEP-OP-Junio-2023-Informe-completo.pdf>

<sup>2</sup> Ver indicadores de violencia contra la mujer al año 2023 en: <https://www.mesadeconcertacion.org.pe/storage/documentos/2023-07-21/ppt-segunda-sesion-5-julio-mimp0.pdf>

<sup>3</sup> Ver estadísticas de seguridad ciudadana a octubre 2023, INEI, en: [https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/boletin\\_seguridad\\_1.pdf](https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/boletin_seguridad_1.pdf)

Dentro del amplio espectro del fenómeno de la violencia, la que se emplea contra la mujer es una expresión arraigada culturalmente que subsiste, abierta o encubiertamente, en diversas modalidades que la han expandido sin clemencia e incesantemente en muchos ámbitos, como es el caso del ámbito laboral, sea público o privado, en la forma de hostigamiento sexual, conducta que es pluriofensiva y sumamente perjudicial para la víctima, máxime si se produce en un centro de trabajo en el que, por la naturaleza de las actividades que allí se desarrollan, destinadas a la realización de la persona, debe reflejarse la intangibilidad de la dignidad humana.

En esta realidad, es de suponer que la política victimal de prevención y sanción no discrimine a nadie por ningún motivo, sin embargo, la Ley N° 27942 que establece normas para la prevención y sanción del hostigamiento sexual producido en la relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación, en los centros de trabajo públicos o privados, en las instituciones educativas, militares y policiales, y en las relaciones de sujeción no reguladas por el derecho laboral e igualmente cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, nivel, grado, función, estamento, cargo u otro análogo; difiere en la cobertura de protección a la víctima, respecto de lo que establece la Ley N° 30364 que establece normas para la prevención, erradicación y sanción de toda forma de violencia contra la mujer por su condición de tal, y contra los integrantes del grupo familiar, producida en el ámbito público o privado, pues en esta se prevé el empleo de criterios de valoración del riesgo y de medios probatorios, el otorgamiento de derechos laborales sin que estén supeditados a requisitos inconvenientes, así como la aplicación del enfoque de género y la interdicción del estereotipo de género, aspectos que en el procedimiento administrativo disciplinario en casos de hostigamiento sexual laboral en entidades públicas, la ley no prevé; por lo que la víctima trabajadora del sector público no se encuentra debidamente tutelada, como lo están las víctimas mujeres e integrantes del grupo familiar, lo cual es una situación discriminatoria que afecta su dignidad y derechos fundamentales.

En ese sentido, el problema de investigación descrito es de prioritaria atención para el estudio y la formulación de las propuestas de solución que busquen mejorar las medidas de política victimal para prevenir y sancionar dicha conducta no deseada, máxime si está prohibida la discriminación negativa, en términos de diferencia excluyente adversa, cuando existe la misma situación de hecho.

Importa relieves asimismo que, como en todo examen de una conducta criminal, es evidente que el comportamiento mismo tiene un agente emisor y una víctima receptora, por lo que el análisis debe tener un enfoque criminológico y victimológico, no de otra manera podría examinarse la conducta y las consecuencias negativas a los efectos de comprender el fenómeno y propender a su solución, ya que no se conoce nada hasta que no se entienda su causa y no se soluciona nada si no se sabe su causa.

En ese sentido, la investigación estudia la realidad problemática, la que es descrita y formulada a nivel general y específico en el capítulo uno; plantea una interpretación anticipada y racional como principio explicativo del problema con hipótesis posibles en el capítulo dos; muestra en el capítulo tres la metodología empleada para la evaluación del problema fáctico y el descubrimiento de la solución que plantea; en el capítulo cuatro presenta el marco teórico con las investigaciones, doctrina y definiciones de los conceptos concernidos en la temática investigada; en el capítulo cinco desarrolla el origen, la evolución histórica, los sistemas internacionales de derechos humanos, identifica cuáles derechos humanos son afectados por la conducta hostigadora sexual en el trabajo, presenta el nexo vinculatorio que existe entre los derechos humanos, la Criminología y la Victimología, y resalta los desafíos y caminos a seguir en la materialización de esta noble tríada.

En el capítulo seis describe los componentes epistémicos de la Criminología y la Victimología, vinculándolas para el tratamiento del fenómeno problemático materia de investigación. En el capítulo siete analiza el meollo del problema investigado como una ominosa forma de violencia de género en sus distintas manifestaciones, los derechos humanos que son afectados por dicha conducta infamante, la

normatividad nacional e internacional aplicable y el procedimiento administrativo disciplinario por razón de hostigamiento sexual laboral. En el capítulo ocho trata acerca de la política victimal para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual laboral, da cuenta de las evidencias de las acciones preventivas adoptadas al respecto en el poder judicial del Perú, y sus efectos y consecuencias.

Finalmente, en el capítulo nueve arriba a las conclusiones y formula las recomendaciones que resultan pertinentes luego del estudio realizado y anexa un anteproyecto de ley dirigido a la solución del problema.

## **CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA**

### **1.1 Descripción de la situación problemática**

En el Perú, la Ley N° 27942- Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, promulgada el 6 de febrero de 2003, establece normas para la prevención y sanción administrativo disciplinaria del hostigamiento sexual producido en la relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación, en los centros de trabajo públicos o privados, en las instituciones educativas, militares y policiales, y en las relaciones de sujeción no reguladas por el derecho laboral e igualmente cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, nivel, grado, función, estamento, cargo u otro análogo.

La víctima de hostigamiento sexual laboral es mayoritariamente femenina, solo en el año 2022 se atendieron 1056 casos, de los cuales el 91.29 % fueron de mujeres, según la Plataforma de Registro de Casos de Hostigamiento Sexual del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Defensoría del Pueblo, 2023).

Posteriormente, con fecha 22 de noviembre de 2015, se promulgó la Ley N° 30364-Ley para prevenir, sancionar jurisdiccionalmente y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, la cual introduce un nuevo paradigma de prevención, sanción penal y eliminación de la conducta violenta contra la mujer y los miembros de la familia; y representa un progreso en la obligación internacional del Estado peruano de adecuarse a los modelos de protección de los instrumentos internacionales vinculantes, tales como la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará).

Sin embargo, ambas normas jurídicas difieren en importantes aspectos relacionados precisamente con la cobertura de protección, pues la Ley N° 30364 prevé el empleo de criterios de valoración del riesgo y de medios probatorios, el otorgamiento de derechos laborales sin que estén supeditados a requisitos inconvenientes, así como la aplicación del enfoque de género y la interdicción del estereotipo de género, aspectos que la ley no prevé para el procedimiento administrativo disciplinario en casos de hostigamiento sexual laboral en las entidades públicas, regulado por la Ley N° 27942. La investigadora considera que dicha situación es una discriminación *de jure* entre la víctima de hostigamiento sexual laboral en la entidad pública y la mujer víctima de violencia sexual, pues afecta la dignidad y los derechos humanos de la mujer trabajadora del sector público que es víctima de hostigamiento sexual.

Es importante subsanar esta situación diferencial porque en el hostigamiento sexual producido en el ámbito laboral del sector público, la mujer víctima suele recurrir únicamente a su empleador para que el agresor pueda ser sancionado disciplinariamente, para obtener únicamente alguna medida de protección y por temor a perder su trabajo, mas no suele formular la denuncia con fines de persecución penal.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema General**

¿La existencia de criterios objetivos de valoración del riesgo y de medios probatorios en la decisión final del caso y la concesión de medidas de protección, el otorgamiento de derechos laborales supeditados a requisitos inconvenientes, la aplicación del enfoque de género y la interdicción del estereotipo de género, que se establecen en la Ley N° 30364, constituye una menor cobertura de protección a la mujer trabajadora del sector público en el Perú que es víctima de hostigamiento sexual protegida por la Ley N° 27942?

### **1.1.2 Problemas específicos**

- ¿Es necesario normar el mismo estándar de protección para casos de hostigamiento sexual laboral en el procedimiento administrativo disciplinario que en el procedimiento jurisdiccional, a fin de que se equipare la protección a la mujer trabajadora del sector público víctima de hostigamiento sexual con la protección a la mujer víctima de violencia?
- ¿La Ley N° 27942 y su reglamento son instrumentos suficientes e idóneos para una eficiente protección a la víctima de hostigamiento sexual?
- ¿Cuál es el efecto social de subsanar la desigualdad de protección existente entre la Ley N° 30364 y la Ley N° 27942?
- ¿El legislador es congruente con la política pública prevencionista y sancionadora de la violencia y hostigamiento sexual respecto a la que proporciona a la mujer trabajadora del sector público?

## **1.3 Determinación de objetivos**

### **1.3.1 Objetivo general**

Demostrar la necesidad de mejorar la política victimal en el hostigamiento sexual laboral en la entidad pública con la finalidad de mejor proteger a la víctima y disuadir al potencial infractor.



### **1.3.2 Objetivos específicos**

- Acreditar la necesidad de normar el mismo estándar de protección para casos de hostigamiento sexual laboral en el procedimiento administrativo disciplinario que en el procedimiento penal, a fin de que se equipare la protección a la mujer trabajadora del sector público víctima de hostigamiento sexual con la protección a la mujer víctima de violencia.
- Comprobar que la Ley N° 27942 y su reglamento adolecen de deficiencia normativa y de eficiencia en su finalidad de protección a la víctima de hostigamiento sexual.
- Confirmar el efecto social positivo de subsanar la desigualdad de protección existente entre la Ley N° 30364 y la Ley N° 27942, reivindicando la dignidad y los derechos humanos, tales como, el derecho a la igualdad, a la libertad sexual y la libertad de trabajo de la mujer trabajadora del sector público víctima de hostigamiento sexual.
- Explicar la incongruencia del legislador respecto de la finalidad que persigue la política pública de protección prevencionista y sancionadora del hostigamiento sexual a la mujer trabajadora del sector público, debido a la condición desigual a que está sujeta la trabajadora víctima de hostigamiento sexual respecto a la víctima de violencia de género e intrafamiliar.

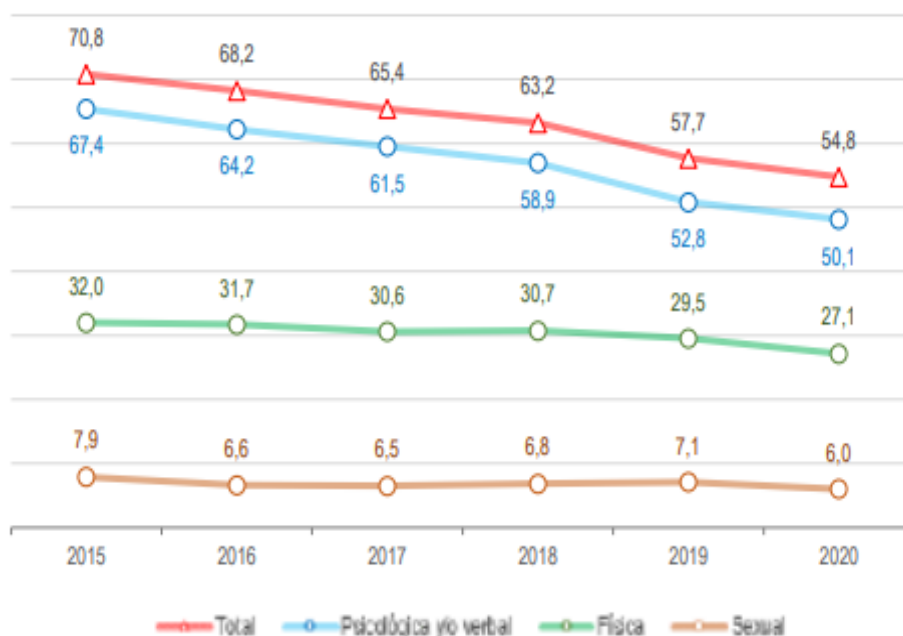
### **1.3.3 Magnitud del problema**

En materia de erradicación de la violencia, la violencia hacia las mujeres se encuentra enquistada en el Perú, de acuerdo con el estudio intitulado “La Re-Evolución de las mujeres en el Perú ¿Somos las mismas en 10 años?” (CENTRUM PUCP, 2020).

En efecto, en la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (INEI, 2020) más de la mitad de las mujeres manifestó haber sufrido alguna vez de violencia familiar por parte de sus parejas, esposos o convivientes, representando el 54,8% del total de mujeres. El tipo de violencia familiar más extendida ha sido la violencia menos visible, no por eso menos grave, que es la violencia psicológica y/o verbal, según refirió el 50,1% de ellas. Más de la cuarta parte de estas mujeres, el 27,1%,

manifestó haber sufrido violencia física de parte de su pareja conyugal y el 6% de mujeres señaló haber sido sometidas por ellos a violencia sexual. En el gráfico N° 1 se muestra la evolución de la violencia familiar contra la mujer ejercida por el esposo o conviviente.

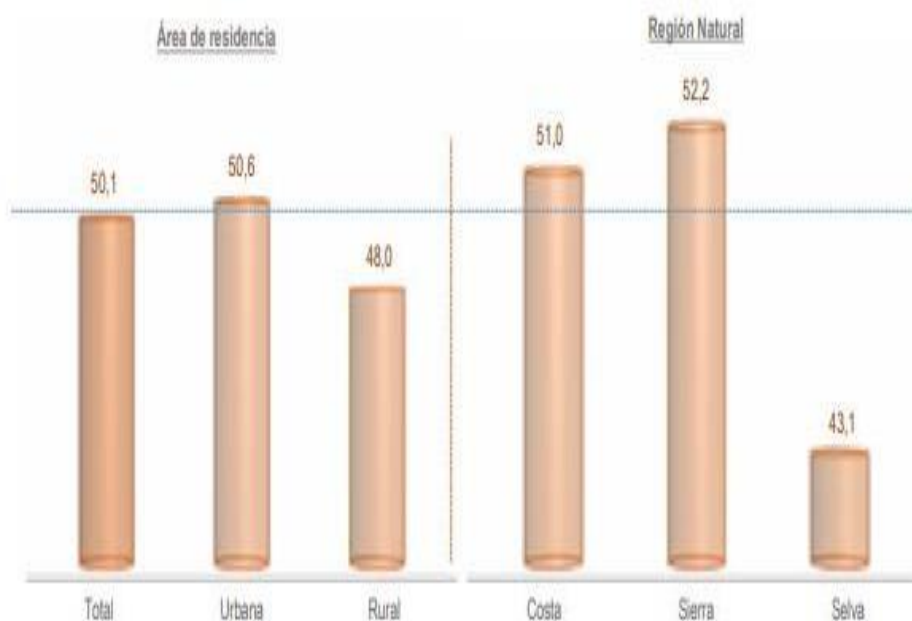
**PERÚ: EVOLUCIÓN DE LA VIOLENCIA FAMILIAR CONTRA, EJERCIDA ALGUNA VEZ POR EL ESPOSO O CONVIVIENTE, SEGÚN TIPO DE VIOLENCIA, 2015-2020**  
(Porcentaje)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática. Encuesta Demográfica y de Salud Familiar 2020.

La violencia psicológica hacia la mujer, ejercida alguna vez por el esposo o conviviente, fue mayor en el área urbana (50,6%) que en el ámbito rural (48,0%). Según región natural, el mayor porcentaje de mujeres que fueron víctimas alguna vez de este tipo de violencia residía en la Sierra (52,2%) y menor porcentaje en la región Selva (43,1%). En la costa, la violencia psicológica y/o verbal contra la mujer fue de 51,0%, según se aprecia en el gráfico N° 2.

**PERÚ: VIOLENCIA PSICOLÓGICA Y/O VERBAL CONTRA LA MUJER, EJERCIDA ALGUNA VEZ POR EL ESPOSO O CONVIVIENTE, SEGÚN ÁREA DE RESIDENCIA Y REGIÓN NATURAL, 2020**  
(Porcentaje)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática. Encuesta Demográfica y de Salud Familiar 2020.

En el Perú, en el año 2021, 167,414 denuncias de este tipo han sido presentadas ante las Fiscalías Especializadas en Violencia contras las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar. Más de 465 denuncias diarias fueron recibidas por estos organismos, de las cuales solamente 1835 están en el proceso final de acusación. La gran mayoría, es decir, 134,217 se encuentran en trámite, 44,478 están en investigación preliminar y 1306 en investigación preparatoria. Asimismo, hay 912 sentencias condenatorias, 291 personas con prisión preventiva, 21 cauciones impuestas, 7 personas con suspensión de derechos y 5 con impedimento de salida. La figura N° 1 muestra lo descrito.



En el año 2021, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) registró, a través de su Plataforma de Registro de Casos de Hostigamiento Sexual Laboral, 638 denuncias de hostigamiento sexual laboral en el ámbito privado. Alrededor del 50% de dichas denuncias se resolvieron con la imposición de sanciones para las personas hostigadoras. En 310 casos se aplicaron sanciones al confirmarse el hostigamiento.

Como parte del despliegue en la difusión del uso de la Plataforma, en lo que va del año, las denuncias reportadas se han incrementado en 36 % en comparación al 2020. El año pasado en la misma fecha, se registraron 469 denuncias y se reportaron 220 sanciones. La figura N° 2 ilustra sobre lo descrito.



Oficina de Comunicación e Imagen Institucional

11 de noviembre de 2021 - 10:28 a. m.

Según los perfiles reportados por las empresas el 98 % de las personas hostigadoras fueron sujetos masculinos y el 2% sujetos femeninos. En la mayoría de los casos las personas hostigadoras tenían relación de autoridad con las víctimas. Alrededor del 10 % de las personas hostigadoras reiteraron sus conductas de violencia de género en una misma empresa.

En el ámbito laboral en el año 2023, el gobierno peruano registró 230 denuncias por hostigamiento sexual, de acuerdo con los datos de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).

Respecto al sector laboral público, en el año 2023, el 98% de las presuntas víctimas fueron mujeres, las cuales se encuentran mayoritariamente en el grupo etario de 30 a 44 años. En el año 2022, más del 50% de las presuntas víctimas tuvieron vínculo laboral bajo alguno de los distintos regímenes laborales (CAS, D. Leg. 276, D. Leg. 728, carreras especiales, entre otros); más del 30% no contó con una relación de sujeción laboral, es decir, podrían encontrarse contratadas por locación de servicios; y se evidencia un incremento de las víctimas que forman parte del grupo de modalidad formativa en el año 2022, respecto al año anterior (Presidencia del Consejo de Ministros, 2023).

Asimismo, del total de denuncias realizadas en dicho año, el mayor porcentaje se concentra en el nivel del gobierno nacional (72.6%), seguido del nivel local; y la sanción administrativo-disciplinaria recomendada por el órgano sancionador fue de 6 destituciones y 4 suspensiones por cada 10 denuncias en 2021. En el 2022 estos porcentajes disminuyeron para la destitución a favor de la suspensión. En el año 2021, de 500 entidades públicas que registraron información en la plataforma Estado sin Acoso, el 90% mencionó que no recibió denuncias. En 2022, de un total de 378 entidades públicas el 88.6% mencionó que no recibió denuncias (Presidencia del Consejo de Ministros, 2023).

La situación precedentemente descrita permite advertir que la violencia contra la mujer en la sociedad peruana en general y, específicamente, en la relación laboral en el sector público, es frecuente y presenta una alarmante tendencia a incrementarse, lo cual es preocupante porque pone de manifiesto una agudización del problema socio cultural de la desigualdad de género, que conlleva graves situaciones de discriminación y vulneración de la dignidad y los derechos fundamentales de la mujer. Asimismo, se observa un pequeño grado de cumplimiento de las obligaciones del Estado como empleador, relativas a la prevención y sanción del hostigamiento sexual.

#### **1.4 Justificación de la investigación**

La investigación se justifica teóricamente porque propone una alternativa de solución normativa para corregir la desigual protección que se brinda a la mujer

frente a los actos de hostigamiento sexual en el centro laboral público respecto de los actos de violencia contra la mujer en la sociedad, pese a que ambos actos constituyen conductas criminales.

Desde el punto de vista social la investigación se justifica por su utilidad y conveniencia para la sociedad y el grupo vulnerable de género femenino que conforma la población económicamente activa en los centros de trabajo del sector público, ya que busca protegerlas adecuadamente sin ninguna discriminación.

Asimismo, la investigación se justifica por su importancia y trascendencia dado su impacto a nivel nacional porque busca plantear la correspondiente corrección normativa en favor de las mujeres que sufren actos de hostigamiento sexual en el centro de trabajo del sector público.

## **1.5 Delimitación de la investigación**

### **1.5.1 Espacial**

Territorio del Estado peruano.

### **1.5.2 Temporal**

Noviembre de 2015 a la fecha

### **1.5.3 Social**

Población laboral femenina del sector laboral público.

### **1.5.4 Conceptual**

Se aplica conocimientos científicos de criminología, victimología, política victimal, derecho constitucional, derecho laboral, derecho administrativo y derecho internacional de los derechos humanos.

## **1.6 Viabilidad de la investigación**

La investigación fue factible del punto de vista académico porque la investigadora posee el grado académico de Maestra en Derecho de Trabajo y ejerce la profesión

de abogada como Analista Legal desde hace 12 años en la Subgerencia de Relaciones Laborales de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial del Perú, por lo que cuenta con la experiencia y conocimiento necesarios. Asimismo, ha terminado el doctorado en Criminología, que comprende el curso de Victimología y política victimal.



## **CAPITULO II: HIPOTESIS**

### **2.1. Formulación de Hipótesis**

#### **2.1.1. Hipótesis principal**

Existe una menor cobertura de protección a la mujer trabajadora del sector público que es víctima de hostigamiento sexual según la Ley N° 27942, por ello es necesario mejorar la política victimal con la finalidad de mejor proteger a la víctima y disuadir al potencial infractor.

#### **2.1.2 Hipótesis secundarias**

- Es necesario y urgente implementar el mismo estándar de protección en casos de hostigamiento sexual laboral en el procedimiento administrativo disciplinario que en el procedimiento penal, a fin de que se equipare la protección a la mujer trabajadora del sector público víctima de hostigamiento sexual con la protección a la mujer víctima de violencia.
- La víctima de hostigamiento sexual en la entidad pública tiene menor protección legal que la víctima de violencia de género e intrafamiliar, debido a una deficiencia normativa en la prevención y sanción del hostigamiento sexual, lo cual menoscaba la política pública respectiva
- La subsanación de la desigual protección existente entre la Ley N° 30364 y la Ley N° 27942, tiene un efecto social positivo reivindicatorio de la dignidad y los

derechos humanos, tales como, el derecho a la igualdad, a la libertad sexual y la libertad de trabajo de la mujer trabajadora del sector público víctima de hostigamiento sexual.

- Existe incongruencia del legislador respecto de la finalidad protectora que persigue la política pública prevencionista y sancionadora del hostigamiento sexual a la mujer trabajadora del sector público, debido a la condición desigual a que está sujeto el trabajador víctima de hostigamiento sexual respecto a la víctima de violencia de genero e intrafamiliar.

## **CAPITULO III: METODOLOGIA**

### **3.1 Tipo de investigación**

La investigación es tipo analítico porque contrasta ambos regímenes legales de protección de la mujer víctima de violencia de género, en función de una política pública que debe ser igualitaria para prevenir la violencia en cualquiera de sus formas.

También la investigación es básica o fundamental porque identifica la desigualdad normativa entre la protección contra los actos de hostigamiento sexual respecto de los actos de violencia de género e intrafamiliar; y en la investigación disciplinario-administrativa del hostigamiento sexual laboral en la entidad pública.

El enfoque es cualitativo pues examina por qué la ley acuerda distintos regímenes de protección para una misma violencia contra la mujer en la sociedad y en el centro laboral público. Y finalmente es dinámico porque estudia la evolución de la

protección normativa entre las leyes que pretenden prevenir el hostigamiento sexual y la violencia de género e intrafamiliar.

### **3.2 El nivel de la investigación**

El nivel de la investigación es descriptivo y explicativo, pues enuncia las diferencias legales existentes en la protección de las víctimas de hostigamiento sexual y violencia de género e intrafamiliar y explica la problemática de una diferenciación y discriminación *de jure* injustificada; las consecuencias que tiene para la dignidad y los derechos humanos de las víctimas; y el efecto social de subsanar esa anomalía normativa.

Es asimismo exploratorio dado que realiza una aproximación cognitiva respecto del fenómeno de la violencia contra la mujer; y documental pues se sustenta en el análisis de documentos para proponer una solución al problema.

### **3.3 El método empleado en la investigación**

Es el método lógico deductivo porque parte de las prescripciones legales y deduce las diferencias normativas injustificadas existentes.

### **3.4 Diseño de la investigación**

El diseño es no experimental porque analiza el problema de la desigualdad en la prevención y sanción del hostigamiento sexual y la violencia de género e intrafamiliar sin manipular variables.

### **3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de información**

Para los fines de la investigación se recolectó la información documental consistente en las fuentes bibliográficas, hemerográficas y electrónicas de textos doctrinales, legislativos y jurisprudenciales.

### **3.6. Validez y confiabilidad de los instrumentos**

Los instrumentos consistentes en libros, tesis, artículos científicos, normas legales y sentencias judiciales, que se utilizaron para la recolección de los datos durante el proceso de investigación, fueron procesados, ordenados, analizados e interpretados según los objetivos e hipótesis de la investigación; por lo que

teniendo en cuenta que fueron seleccionados, elaborados y desarrollados por la investigadora personalmente, se consideran y resultan fiables y válidos.

### **3.7 Técnicas de procesamiento de información**

La información recopilada para la investigación realizada se procesó bajo el análisis exegético; la interpretación metódica sistemática se hizo con base en las reglas de la hermenéutica jurídica y la interpretación especial de normas de derechos humanos; asimismo se confrontó con la realidad, ponderando la tensa relación entre, de un lado, *kratos* y *nomos*; y de otro lado *ius directum*, para evaluar la norma positiva o regla de derecho versus lo recto, lo justo y lo que no se desvía a un lado ni a otro.

### **3.8. Aspectos éticos**

La investigadora ha respetado los derechos de autor. Las bases teóricas y definiciones conceptuales expuestas corresponden a los autores citados en las referencias bibliográficas.

## **CAPÍTULO IV: MARCO TEÓRICO**

### **4.1 Antecedentes de la investigación**

La doctoranda ha efectuado la búsqueda bibliográfica de trabajos de investigación sobre el tema materia de la tesis, específicamente en las siguientes universidades: Pontificia Universidad Católica del Perú, Universidad San Ignacio de Loyola, Universidad Privada del Norte, Universidad Peruana de los Andes, Universidad Nacional de Ucayali, Universidad Cesar Vallejo y la Universidad Autónoma de Nuevo León; encontrando los siguientes antecedentes:

1.1 Cruz Rodríguez, Karla Fiorella y Effio Pisfil, Maricielo (2021) tesis para optar el título profesional de Abogadas en la Universidad César Vallejo, intitulada “Ineficacia del rol del empleador en la valoración del testimonio de la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo”, en la cual llegan, entre otras, a las siguientes conclusiones:

La ineficacia del rol del empleador en la valoración del testimonio de la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo existe porque se condiciona que, para la credibilidad de los hechos, se requiere adicionalmente otros elementos que comprueben que sí ha sido sometida a estos actos que generan de alguna manera un desamparo a la integridad. Los criterios que se utiliza el empleador para la valoración del testimonio de la víctima en caso de hostigamiento sexual, es que no traiga consigo contradicciones que generen o creen algún tipo de desaciertos para el inicio de una investigación, que su testimonio sea claro, lógico con cada uno de los hechos que están denunciando, que la información obtenida pueda ser concordante con datos cuya existencia no dependa del testimonio de la víctima y que su acusación sea prolongada. Las medidas de protección para la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo son: la rotación o cambio de lugar del presunto hostigador, suspensión temporal del hostigador e impedimento de acercamiento hacia la víctima. Las medidas para solucionar la ineficacia del rol del empleador en la valoración del testimonio de la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo son: un adecuado control de las autoridades competentes, supervisión constante y que los empleadores sean participes de las capacitaciones que se le brinda a la víctima para un mejor entendimiento de la implementación de la norma.

1.2 Mejía Rosasco, Kasandra y González Zevallos, Guillermo (2008), artículo intitulado “Ley de prevención y sanción del hostigamiento

sexual en el Perú: Propuesta para una regulación integral en el ámbito de las relaciones laborales” en la revista *Advocatus* de la Universidad de Lima, en el cual llegan, entre otras, a las siguientes conclusiones:

Es válido afirmar que la regulación peruana en materia de acoso sexual tiene un largo camino por delante, que debe pasar por la modificación inmediata de una serie de artículos tanto de la Ley como del Reglamento, a fin de dispensar una adecuada protección a cualquier trabajador víctima de actos de acoso sexual.

La protección en materia de acoso sexual otorgada tanto por la ley como por el reglamento resulta insuficiente pues no abarca todas las posibilidades a través de las cuales un trabajador puede verse afectado mediante actos de acoso sexual, así pues limita la regulación al supuesto de chantaje sexual dejando de lado la protección en el supuesto del acoso sexual en la modalidad de ambiente hostil del trabajo de la misma manera establece una tipología cerrada de los actos constitutivos de acoso sexual sin tomar en consideración que la conducta humana es sumamente compleja y existen diversas conductas que a pesar de no estar contenidas en la lista establecida en la ley y el reglamento son evidentemente constitutivas de acoso sexual pero que sin embargo no pueden ser pasibles de sanción al no encontrarse dentro de la lista cerrada analizada líneas arriba.

El procedimiento de que está establecido legalmente no otorga una protección oportuna al trabajador



afectado por las conductas constitutivas de acoso sexual pues lo faculta a iniciar procesos judiciales que son evidentes mucho menos expeditivos que el procedimiento administrativo ante la autoridad iniciativa de trabajo propuesto en el acápite correspondiente. Por lo expuesto urge una inmediata modificación a la regulación vigente en materia de acoso sexual pues tal como lo indicamos al inicio de la presente investigación es un tema que no ha sido prioridad en la agenda legislativa y ni en las discusiones doctrinarias a lo largo del tiempo a pesar de constituir un aspecto importante dentro de las relaciones laborales en general.

1.3 Calle Chumacero, Gabriella y Tinoco Ibáñez, Valeria de Fátima (2023), tesis para optar el título profesional de Licenciado en Psicología en la Universidad San Ignacio de Loyola, intitulada “Percepción del hostigamiento sexual laboral en trabajadoras administrativas del sector minero” en la cual llegan, entre otras, a las siguientes conclusiones:

La percepción del HSL en las trabajadoras se relaciona con la identificación de la mujer como persona más expuesta a sufrirlo, debido al sexismo que se experimenta en el sector masculinizado de la minería. De esta manera, se encontró una asociación entre las manifestaciones del hostigamiento sexual ambiental y el abuso de poder ejercido por los hombres, sometiendo a las víctimas a realizar conductas sexuales no deseadas. Sobre el hostigamiento sexual verbal, se encontró que los comentarios o proposiciones de connotación sexual, eran normalizados, pues los hombres los camuflaban

a forma de bromas o se excusaban diciendo que eran inofensivos. Todas las dimensiones fueron representativas para la muestra, sin embargo, la más frecuente fue la de consecuencias del HSL, pues las trabajadoras relataron que tiene un impacto en la víctima a nivel emocional, cognitivo, social y laboral.

Finalmente, se recomienda realizar estudios sobre la percepción por parte de los hostigadores, de modo que se pueda triangular la información recolectada. Asimismo, se sugiere a las oficinas de recursos humanos, considerar la información presente para implementar estrategias que mejoren el bienestar de las mujeres que vivencian el HSL. Se recomienda que para futuras investigaciones se puedan estudiar los temas menores referidos a la culpabilización de la víctima, reacciones frente al HSL y explorar el porqué de estas, ello debido a que no fueron significativos en la presente investigación.

1.4 Huamán Pérez, Katia y Beltrán Romero Alex (2019) tesis para optar el título profesional de Abogados en la Universidad Peruana de los Andes, intitulada “Acoso sexual y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa La Venturosa del distrito de Surco 2019”, en la cual llegan, entre otras, a las siguientes conclusiones:

Se logró determinar que existe una relación entre la dimensión de conducta física y la variable de desempeño laboral en los trabajadores de la empresa la Venturosa del distrito de Surco 2019, esta determinación se evidencia por el valor de la prueba chi cuadrado de 9,59627, que sometida a prueba de hipótesis a un 95% de nivel de confianza revela la

existencia de relación entre la dimensión y la variable mencionada al arrojar una probabilidad de 0,048 que permite rechazar la hipótesis nula.

Se logró determinar que existe una relación entre la dimensión conducta verbal y la variable desempeño laboral en los trabajadores de la empresa la Venturosa del distrito de Surco 2019, esta determinación se evidencia por el valor de la prueba chi cuadrado de 11,75527, que sometida a una prueba de hipótesis a un 95% de nivel de confianza revela la existencia de relación entre la dimensión y la variable mencionada, al arrojar una probabilidad de 0,019 que permite rechazar la hipótesis nula.

Se logró determinar que existe una relación entre el acoso laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa La Venturosa del distrito de Surco 2019, esta determinación se evidencia por el valor de la prueba chi cuadrado de 10,18436, que sometida a una prueba de hipótesis a un 95% de nivel de confianza revela la existencia de relación entre la dimensión y la variable mencionada, al arrojar una probabilidad de 0,037 que permite rechazar la hipótesis nula.

Se logró determinar la existencia de relación entre las variables acoso sexual y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa la Venturosa del distrito de Surco 2019, esta determinación se evidencia por el valor de la prueba chi cuadrado 14,20330, que sometida a una prueba de hipótesis a un 95% de nivel de confianza revela la existencia de relación entre las

variables mencionadas al arrojar una probabilidad de 0,007 que permite rechazar la hipótesis nula.

Aragón Dávila, Sharon (2022) tesis para optar el título profesional de Abogado en la Universidad Nacional de Ucayali, intitulada “Delito de acoso sexual y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional de Ucayali año 2022”, en la cual llegan, entre otras, a las siguientes conclusiones:

El delito de acoso sexual afecta significativamente el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022, de manera que se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0.755 aprobando nuestra hipótesis, siendo una correlación positiva moderada.

El comportamiento verbal del delito de acoso sexual afecta el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022, de manera que su correlación es de positiva alta, porque dentro de los resultados de nuestra investigación se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 912, aprobando por completo nuestra hipótesis.

El comportamiento no verbal del delito de acoso sexual afecta el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022, cuenta con una correlación positiva alta, porque dentro de los resultados de nuestra investigación se logró un coeficiente Rho de Spearman de 0.897.

El comportamiento físico del delito de acoso sexual afecta el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022, de manera que su correlación es de positiva alta, porque dentro de los resultados de nuestra investigación se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0.635, aprobando por completo nuestra hipótesis.

El abuso de poder en el delito de acoso sexual afecta el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022, cuenta con una correlación positiva alta, porque dentro de los resultados de nuestra investigación se logró un coeficiente Rho de Spearman de 0.863.

**1.5** Flores González, María (1998), tesis para optar por el grado académico de Maestría en Psicología Laboral en la Universidad Autónoma de Nuevo León, intitulada “Hostigamiento sexual en la mujer que trabaja” en la cual llegan, entre otras, a las siguientes conclusiones:

Para que una sociedad crezca y se desarrolle, necesita que todos sus ciudadanos no sólo se involucren, sino que también participen con un compromiso fuerte y decidido, en todos los asuntos que les atañen.

El problema del acoso sexual no podrá ser controlado y mucho menos resuelto si no iniciamos con denunciarlo. Esto facilitaría enormemente la tarea de

los legisladores para que tomen cartas en el asunto y se pueda tipificar como un delito grave.

Para que esto suceda debemos impulsar programas educativos, campañas jurídicas, foros de consulta, organización de grupos ciudadanos, conferencias, etc. para concientizar a la población en general y así poder trabajar unidas en torno a este problema.

Se necesitan mecanismos de apoyo de toda la sociedad, no sólo de las mujeres, para que se implante justicia en este problema.

El Presidente de la República, Ernesto Zedillo Ponce de León, ha dado un gran paso en este rubro, ya que ha enviado al Congreso una iniciativa de Ley que contempla sanciones más severas a agresiones físicas y psicológicas.

Es importante que el acoso sexual se tipifique a la brevedad posible como un delito con consecuencias graves y profundas. Se deberá propugnar también por que se establezca una cultura del trabajo, en donde se especifique claramente y de manera contundente, el acoso sexual, en los Estatutos de los sindicatos, los contratos colectivos y las condiciones generales de trabajo. Así mismo, sería importante recalcar que la sanción por este delito deberá ser significativa, ya que si recordamos el acoso sexual es un asunto de poder, no de sexo.

Los psicólogos laborales deberán tomar 'cartas' en el asunto y considerar que su participación en toda organización laboral deberá ser activa y

determinante, ya que son considerados como agentes de cambio. En ellos recae la importante y difícil labor de sensibilizar tanto a los empresarios como a los trabajadores respecto a este problema. Así, día a día, toda la sociedad en conjunto deberá tener un papel activo y participativo en torno a éste para que disminuya. La prevención es la mejor herramienta en contra de este delito.

1.7 López Pacheco Diana, Portillo Ana Cristina y Ramírez Linares Tatiana (2010), tesis para optar el grado de licenciatura en Ciencias Jurídicas ante la Universidad de El Salvador, intitulada “El delito de acoso sexual en el ámbito laboral” en la cual llegan, entre otras, a las siguientes conclusiones:

La legislación penal es efectiva para tratar el delito de acoso sexual que se origina en los centros de trabajo; ya que una vez interpuesta la demanda por la víctima, este delito es perseguido de oficio. La ley procesal penal establece los mecanismos idóneos, para comprobar los hechos, brindándole seguridad jurídica, a las personas que han sido víctimas de acoso sexual en su centro de trabajo.

El Ministerio de Trabajo no tiene un papel protagónico en cuanto al tratamiento adecuado al delito de acoso sexual que sucede en el ámbito laboral, debido a que esta figura no está regulada dentro del Código de Trabajo. Esto representa un atraso en la legislación laboral, que no se adecua al contexto social actual, en donde este fenómeno ha tomado auge en las últimas décadas.

Existe una íntima relación entre el acoso sexual y el acoso laboral, es por esta razón que las víctimas no saben distinguir frente a cuál de estas figuras se encuentran. La circunstancia antes descrita, impide a un trabajador que está siendo víctima de acoso sexual determinar la instancia pertinente para denunciar este delito, lo cual trae como consecuencia que quien es víctima de acoso sexual en su lugar de trabajo, no logre sus pretensiones al denunciar el delito.

Las causas por las que un trabajador no denuncia están ligadas a aspectos económicos, como la pérdida del empleo, perder beneficios laborales como el pago de su indemnización, sentirse desprotegida por el sistema judicial, por ser de escasos recursos económicos. Lo cual demuestra que, debido a los altos grados de pobreza existente en las sociedades subdesarrolladas, los anhelos de justicia se ven opacados por la necesidad de los trabajadores de sostener su grupo familiar.

No existe un perfil psicológico determinado para identificar a las personas que pueden ser blanco de acoso sexual en los centros de trabajo, esto es debido a que este delito tiene elementos subjetivos que son difíciles de determinar taxativamente.

Por tanto, es la víctima quien juzga en primer momento la acción recibida de parte de otra persona, haciendo un juicio interno calificando la conducta como aceptable, o rechazándola como una conducta indeseable. Esta calificación está determinada por el



nivel de autoestima de la persona, por el entorno en que se ha desarrollado, los valores morales que adquirió en su niñez y valores espirituales aprendidos.

Si bien la legislación penal contempla dentro de su articulado el acoso sexual como tal, no existe sanciones impuesta por éste, una regulación que contenga una sanción específica o una agravante cuando sea cometido por un jefe, superior o propietario dentro del centro de trabajo y valiéndose de esta condición.

El Estado no cumple con la función de velar por la efectividad de los convenios y recomendaciones que para la regulación del delito de acoso sexual se han ratificado, en la legislación internacional, entendidos como una forma de discriminación por razón del sexo, ejemplo. La Recomendación 19 de Las Naciones Unidas, en cuanto a la vulneración de la convención para evitar toda forma de discriminación de la mujer.

## **4.2 Bases teóricas**

### **4.2.1 Violencia contra la mujer**

Se define la violencia contra las mujeres como cualquier acción o conducta basada en su género que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en la vida privada. La violencia contra la mujer se da en el hogar, pero también en el trabajo, donde asume la forma de acoso sexual y discriminación, o en el espacio público, como en la trata de mujeres para el trabajo forzado y el comercio sexual (Convención de Belém do Pará, 1994).

La violencia contra las mujeres es cualquier acción o conducta que les causa muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico por su condición de tales,

tanto en el ámbito público como en el privado. Se entiende por violencia contra las mujeres:

a. La que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer. Comprende, entre otros, violación, maltrato físico o psicológico y abuso sexual.

b. La que tenga lugar en la comunidad, sea perpetrada por cualquier persona y comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar.

c. La que sea perpetrada o tolerada por los agentes del Estado, donde quiera que ocurra.

(Texto Único Ordenado de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar. Decreto Supremo N° 004-2020-MIMP)

#### **4.2.2 Acoso sexual laboral**

Comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil. (Recomendación General núm. 19. Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres-CEDAW).

#### **4.2.3 Asunción social del hostigamiento sexual**

El hostigamiento sexual debe ser tipificado como delito, en donde se contemplen sanciones y atención integral. Deben reformarse los códigos de

trabajo para introducir un nuevo capítulo que contemple esta práctica en los centros laborales, en donde se señalen de manera clara las responsabilidades del empleador, para los casos en donde no se desplieguen políticas encaminadas a desalentar el acoso sexual. En los ministerios de Educación Pública, las universidades, los colegios de técnicos y vocacionales y todo centro de enseñanza, debe estar regulado normativamente el hostigamiento sexual entre educadores y educandos. (González, 1993, p. 111).

#### **4.2.4 Hostigamiento sexual**

Una única definición de hostigamiento sexual en el ámbito laboral no existe. "Puede ser una expresión de poder o autoridad sobre otra persona manifestada en forma sexual" (Cooper, 2001: 14). Otras definiciones dependen de la perspectiva legal, individualista-psicologista o conductual (Fitzgerald, Swan y Magley, 1997). Desde el punto de vista psicológico, es el comportamiento de naturaleza sexual no deseado en el ámbito laboral que es considerado por quien lo experimenta como ofensivo, que excede sus competencias o recursos, o que perjudica su bienestar, es decir, una persona ha sido objeto de hostigamiento sexual si él o ella siente que lo ha sido (Giuffre y Williams; Konrad y Gutek, citados por Frías, S.M. 2011) o si la persona considera ciertos actos como problemáticos en su entorno laboral (Coster, Estes y Mueller, citados por Frías, S.M. 2011).

Las definiciones conductuales son objetivas al considerar que determinados comportamientos de naturaleza sexual en el ámbito laboral son constitutivos de hostigamiento sexual con independencia de que el individuo los conceptualice como tales o de que éstos le generen malestar psicológico.

El hostigamiento sexual laboral "es fundamentalmente un mecanismo de control del cual se vale el varón para mantener la relación de dominación/subordinación, siguiendo los guiones y las normas establecidas en el sistema de género en la organización social" (Inmujeres, 2004). Este tipo de violencia contra las mujeres es difícil de identificar al menos por dos motivos. El primero hace referencia a que en algunos casos no queda demasiado clara

la línea divisoria entre cortejo, bromas, provocaciones, violencia y acoso (Elsesser y Peplau, 2006). El segundo, de carácter estructural, está vinculado a que algunas manifestaciones de este tipo de violencia son invisibles y de carácter simbólico, es decir, revestidas de cierta legitimidad y justificación, y por lo tanto no conceptualizadas como violencia (Bourdieu, 2000).

El poder y el privilegio de los hombres sobre las mujeres, fruto de un esquema de organización social patriarcal, han sido considerados como elementos importantes para explicar la situación de violencia que sufren las mujeres en su trabajo. Todo parece indicar que el hostigamiento sexual está más relacionado con el poder que con el sexo, sobre todo en los casos de *quid pro quo* (Acker citado por Gaba s/f); MacKinnon, citado por Chaparro, 2021); Torns, Borrás y Romero; y Uggén y Blackstone, citados por Frías S.M. 2011). En esta línea se sitúan las teorías de la difusión (*spill-over*), que sugieren que los hombres acosan a las mujeres porque están acostumbrados a tratar con éstas en una situación subordinada en la esfera pública y doméstica y, por lo tanto, reproducen estas actitudes y comportamientos en el ámbito laboral. En esta línea, el hostigamiento sexual viene a ser una consecuencia de las experiencias culturales de los individuos y de su forma de socialización.

A diferencia de las teorías estructurales referidas precedentemente, las teorías organizacionales se centran en la influencia de las organizaciones en que las personas empleadas sufran violencia. Las características del empleo y los contextos organizacionales son factores intervinientes en la ocurrencia del hostigamiento sexual y de la discriminación por embarazo. Las organizaciones no son independientes de la estructura social en la que están insertas, ya que las dinámicas de subordinación de género en su interior reproducen el sistema patriarcal al tiempo que lo revitalizan y perpetúan. Todas las organizaciones tienen regímenes consistentes en prácticas interrelacionadas, procesos y acciones que mantienen desigualdades (entre ellas las de género). Estos regímenes en las organizaciones están vinculados con la desigualdad de la sociedad, su política, su historia y su cultura, que se resignifican y se adaptan en cada tipo de organización (Acker citado por Gaba s/f).

El hostigamiento sexual laboral está asociado con la organización formal e informal del poder, la dominación numérica y normativa de un grupo sobre otro, la cultura de la organización, las normas implícitas o explícitas del trabajo y de la organización, cómo se estructura y se divide el trabajo, y cómo, a partir de las interacciones entre hombres y mujeres, el género se construye y reconstruye (Welsh, 1999).

Por otro lado, las teorías centradas en el individuo examinan las características de los/as agresores y las víctimas del hostigamiento sexual laboral. De acuerdo con la hipótesis de la amenaza, las mujeres solteras podrían estar desafiando o cuestionando los roles tradicionales de las mujeres y, por lo tanto, amenazando el poder y la posición del hombre pues a éste se le ha asignado tradicionalmente un rol preponderante en la esfera productiva. La hipótesis de la vulnerabilidad, de otra parte, aduce que las mujeres solteras son más vulnerables, al no estar protegidas o estar menos protegidas por maridos o parejas. La tercera explicación, de carácter biológico, se refiere a la disponibilidad sexual o atractivo sexual, ya que las mujeres solteras tienden a ser más jóvenes (Frías, 2011).

No existe consenso sobre la influencia de otras variables sociodemográficas, como la educación o la edad, ya que dependiendo de las perspectivas adoptadas en estudios previos y la inclusión de ciertos controles en los modelos predictivos, los resultados varían. Por ejemplo, algunas investigaciones previas muestran que las experiencias de hostigamiento sexual en un periodo determinado tienden a decrecer a medida que la edad de la mujer se incrementa (Gruber, 1998), mientras que algunos estudios consideran que la educación y la edad no están asociadas al reporte de hostigamiento sexual (Mueller, Coster y Estes, 2001), otros llegan a la conclusión opuesta (De Coster, Estes y Mueller citados por Cuenca 2015). Las mujeres con mayor antigüedad en el empleo tienden a reportar mayor acoso/hostigamiento sexual (De Coster, Estes y Mueller citados por Cuenca 2015; Mueller, De Coster y Estes, 2001). Es posible que mayor educación y antigüedad en el empleo faciliten que determinados actos sean conceptualizados como hostigamiento sexual.

Reconocer el hostigamiento como una forma de violencia de género nos obliga a pensar que los mecanismos para su erradicación son múltiples (prevención, sanción, atención, reparación). La sanción, en particular, es la más tratada pues se cuenta con una denuncia que suele ser el hecho disparador que evidencia la existencia de actos de HSL en el trabajo. Sin embargo, denunciar es un proceso muy difícil para la víctima, existen muchos factores que inhiben su accionar, entre ellos, la poca credibilidad en las instituciones que tienen a su cargo la investigación y sanción, no tener los medios probatorios suficientes para lograr una decisión favorable, la alta estigmatización social frente a los delitos sexuales, etc. (Aparcana y Melgarejo, 2023).

El hostigamiento sexual laboral es un fenómeno ligado a las relaciones desiguales de poder y los espacios que permiten el ejercicio de un tipo de violencia privada, encontrándose presente en toda forma de organización que reproduzca una estructura jerárquica normativa, agudizándose en la empresa por la organización del trabajo y la configuración de la relación de laboral que facilita el ejercicio de un poder muchas veces polimorfo y polivalente. El poder, como la vida, siempre quiere más, tiende a excederse, lo que se expresa en las relaciones laborales. La cultura patriarcal asocia a las mujeres con la sexualidad, obligándolas a reflejarla en su forma de ser, de vestir o de comunicarse, reforzándolas como objeto de deseo, representación que se traslada al ámbito laboral, el cual debido a la tipología de la relación laboral determinada por la subordinación y dependencia-, se ve acrecentada, es más, se ha indicado que uno de los principales motivos primarios subyacentes es junto al deseo sexual, el obtener, afirmar o mantener poder y rango. En esta situación las prácticas de acoso sexual expresan una cultura en que la masculinidad incluye la definición de las prácticas sexuales y el ejercicio de la sexualidad con prescindencia de la voluntad de las mujeres. Esta concepción de subordinación femenina cruza toda la sociedad y tiene expresión particular en el ámbito del trabajo, donde no es ideológicamente clara la pertenencia de las mujeres por propio derecho, sino que más bien son sólo aceptadas (Domínguez, Mella, Eleodoro y Walter, 2014).

Debido a la naturaleza de los hechos que configuran la hipótesis de acoso sexual, suele ser de muy difícil prueba para las víctimas, por una parte porque en ocasiones estas suelen normalizarse, y entenderse por los trabajadores, especialmente aquellos menos capacitados o instruidos, como un elemento más del vínculo de subordinación y dependencia y de la potestad de mando del empleador, y porque además, estilos de mando caracterizados por el abuso y la discriminación, suelen tener entre sus consecuencias el causar temor a los trabajadores. Tratándose de actos constitutivos de acoso sexual no resulta lógico exigir a la víctima elementos de convicción categóricos y de naturaleza tal que conduzcan, sin lugar a dudas, al establecimiento de la figura que se estudia; por el contrario, atendidos los bienes jurídicos que se intenta proteger a través de su creación, indiscutiblemente, los sentenciadores han de razonar fundamentalmente sobre la base de indicios emanados de las probanzas aportadas y sobre las consecuencias o efectos demostrables en la persona de la víctima. La prueba aportada logra formar la convicción del juzgador acerca de la efectividad de los hechos que sustentan la causal de caducidad invocada por la demandante. En tal sentido debe darse una mayor flexibilidad en las probanzas a rendir en los casos de acoso sexual, necesariamente por la naturaleza de los hechos y frente al frágil escenario probatorio ante el cual se ve expuesto el trabajador o trabajadora afectado, siendo fundamental que en tal supuesto que las acciones de auto despido sean tramitadas por el procedimiento de tutela el cual permite aliviar mediante la prueba indiciaria la actividad probatoria del trabajador (Domínguez, Mella y Walter, 2014).

#### **4.2.5 Prueba electrónica**

En la vida actual hay una cantidad significativa de casos en que la tecnología es el medio utilizado para delinquir y la fuente básica para el desarrollo de la investigación. En la prueba electrónica cabe diferenciar dos modalidades:

a) los datos o informaciones almacenados en un dispositivo electrónico, incluyendo sistemas informáticos y cualquier aparato informático o de tecnología digital, como los medios de almacenamiento masivo; y b) los que son transmitidos por cualquier red de comunicación abierta, tales como, internet,

telefonía fija, móvil, restringida o a través de una red de comunicación en la que no existe comunicación entre personas determinadas o determinables. En el caso del correo electrónico, teniendo presente que afectará el derecho fundamental a la intimidad y/o al secreto de las comunicaciones, según el acceso al correo electrónico tenga lugar con anterioridad a iniciar el proceso de comunicación o no sea así, y según se trate de los datos de cabecera o el contenido del mensaje, la injerencia deberá cumplir los presupuestos de las medidas limitativas de derechos fundamentales; aportarse al proceso mediante un medio probatorio adecuado: en formato papel, como documento electrónico; y a través de copia del disco duro o del disco duro del servidor al que llegó el correo electrónico, con su correspondiente código hash calculado ante fedatario público; acompañándose del correspondiente informe, cuyas conclusiones podrán incorporarse mediante prueba pericial; o recurriendo a algún prestador de servicio de confianza, conforme a lo dispuesto en el Reglamento relativo a la identificación electrónica y los servicios de confianza para las transacciones electrónicas en el mercado interior; salvaguardar la cadena de custodia y reproducirse correctamente en el juicio. Cuestión diferente será la valoración que corresponda a cada uno de los medios probatorios y la eventual valoración conjunta, aplicando las reglas de la sana crítica, o lo que es igual, el principio de libre valoración y el resultado final. Aspectos que dependen, a su vez, del medio probatorio incorporado al proceso, su autenticidad y la postura procesal de las partes (Armenta, 2018).

Respecto del WhatsApp y otros sistemas de mensajería instantánea, las especiales características de esta forma de comunicación entre usuarios mediante una aplicación para teléfonos móviles y smartphones que permite enviar mensajes de texto, notas de audio y vídeo, compartir contactos o la propia ubicación, presentan algunas diferencias con el correo electrónico y SMS, ya que la información transmitida no se conserva por un servidor externo, se utilizan protocolos de seguridad para garantizar el cifrado de la información y resulta disponible en multiplataforma: IOS, Android, Windows Phone. El hecho de que el contenido no quede almacenado en el servidor del



administrador impide que la autoridad a cargo de la investigación pueda solicitar a la empresa prestadora del servicio que certifique el contenido de mensajes enviados o recibidos, teniendo que acudir a los dispositivos electrónicos usados para su conversación (Armenta, 2011).

Sobre las redes sociales y otros elementos web, la investigación se orientará a analizar el rastro digital de la información obtenida, tanto para investigar un ilícito cometido en la red como fuera de ellas. La titularidad de la cuenta puede ser también el objeto de investigación, lo que se hará averiguando la dirección IP utilizada para colgar el contenido ilícito y, a partir de ahí, la cesión de datos de identificación y localización del dispositivo, identificación que precisará de autorización judicial (Armenta, 2018).

#### **4.2.6 Valor probatorio de la prueba digital**

El valor probatorio del documento con soporte electrónico puede producir suficiente grado de certeza, conforme a las reglas de la informática y por el principio de libertad probatoria. La información transmitida por Internet puede tomarse como un indicio probatorio, así como aumentar su eficacia si obra en el proceso un reconocimiento tácito o si, al igual que un resultado de su confrontación con otros documentos públicos y privados, hagan referencia al mismo. En el supuesto que exista suficiente evidencia electrónica (...) su valoración deberá fundamentarse en el informe pericial que determine el nivel de fiabilidad y seguridad de los documentos electrónicos (Ledesma, 2016).

Se consideran como requisitos materiales de la prueba que ésta haya de ser pertinente, esto es, relacionada con el objeto del juicio y con las cuestiones sometidas a debate en el mismo. También, ha de ser relevante, de forma que tenga potencialidad para modificar el sentido de la decisión, a cuyo efecto el juzgador puede tener en cuenta el resto de las pruebas de que dispone. Y finalmente, la prueba ha de ser necesaria, es decir, tener utilidad para los intereses de defensa de quien la propone, de modo que su omisión le cause indefensión. Lo anterior implica un juicio *ex ante* de licitud y valoración de las pruebas, es decir, saber el juzgador que si desde la obtención de las mismas

por los investigadores hasta su incorporación al proceso -y su posible valoración posterior- se han cumplido con los estándares legales y jurisprudenciales que permiten garantizar la plenitud, identidad e integridad de las mismas. La licitud se concreta en la conveniencia inexorable de que de las evidencias digitales se hayan obtenido sin violación o merma de los derechos fundamentales reconocidos. El juicio de fiabilidad, por su parte, se refiere a la posibilidad de poderse comprobar la autenticidad e integridad de los documentos digitales obtenidos y su no manipulación. Esta fiabilidad se asegura con la denominada cadena de custodia y con el adecuado análisis racional, y más extenso, al objeto de que la convicción judicial no adolezca del vicio de falta de veracidad (González, 2021).

### **4.3 Definición de términos básicos**

#### **4.3.1 Relación laboral**

Aquella por la que una persona natural realiza una labor o presta un servicio en favor de otra persona, ya sea esta natural o jurídica. Dicha prestación puede ser ejecutada en forma gratuita u onerosa. Por otra parte, la manera en que se cumple la determinada labor puede estar sujeta a las órdenes de alguien o puede, por el contrario, no estar sujeta a ninguna orden y realizarse de forma autónoma (Valecilla, 2018 p. 36)

#### **4.3.2 Principios del Derecho del Trabajo**

Los principios del Derecho del Trabajo son aquellos conceptos de naturaleza general que orientan la creación, la interpretación y la aplicación de las normas laborales, con base en los siguientes principios: protector, de igualdad, de irrenunciabilidad, de primacía de la realidad, de continuidad, de razonabilidad, de buena fe y de no discriminación (Arévalo, 2016 p. 85).

#### **4.3.3 Hostigamiento sexual**

El hostigamiento sexual es una forma de violencia de género y manifestación de discriminación, pues refleja un trato excluyente basado en el criterio de la superioridad o preeminencia de un sexo sobre el otro” (Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (s/f) p. 7)

El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole. (Ley N° 27942, art 4)

Comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo. (Convenio 190 de la OIT)

#### **4.3.4 El Estado como empleador**

El conjunto de relaciones laborales que vinculan al Estado en su posición de empleador, con sus trabajadores o servidores públicos. Es relación de trabajo aquella que tiene los siguientes elementos: prestación de servicios, remuneración y subordinación (elemento tipificador). Dentro de este concepto amplio se ubican los funcionarios públicos y trabajadores sujetos al régimen de carrera o bajo el régimen laboral privado, trabajadores de empresas públicas, entre otros. (Miranda, 2004 p.62)

#### **4.3.5 Medios probatorios**

El hostigamiento sexual puede acreditarse mediante cualquiera de los medios probatorios típicos reconocidos por la NLPT o por alguno de los medios probatorios atípicos a que se refiere el artículo 191 del Código Procesal Civil. (...) En el proceso de cese de hostilidad por hostigamiento sexual o de despido indirecto por la misma causa, resultan aplicables la declaración de parte, la declaración de testigos, los documentos (escritos y digitales), las pericias informáticas y psicológicas, así como, la inspección judicial. La utilidad de estos medios probatorios será explicada a continuación. (Arévalo, 2023 pp. 119-120)

#### **4.3.6 Valoración de pruebas**

En la valoración de la prueba en casos de violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, se observan las reglas de la lógica, la ciencia y

las máximas de la experiencia. Se debe evitar, en todo momento, la aplicación de criterios basados en estereotipos que generan discriminación.

En los procesos mencionados se admiten y valoran, de acuerdo con su pertinencia, todos los medios probatorios que puedan acreditar los hechos de violencia. (Reglamento de la Ley N° 30364 aprobado por Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP, artículos 10.1 y 10.2)

Para la valoración de la declaración de la víctima se deberá observar:

a. La posibilidad de que la sola declaración de la víctima sea hábil para desvirtuar la presunción de inocencia, si es que no se advierten razones objetivas que invaliden sus afirmaciones. Para ello se evalúa la ausencia de incredulidad subjetiva, la verosimilitud del testimonio y la persistencia en la incriminación.

b. La importancia de que la retractación de la víctima se evalúe tomando en cuenta el contexto de coerción propiciado por el entorno familiar y social próximo del que proviene la víctima y la persona denunciada. (Reglamento de la Ley N° 30364 aprobado por Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP, artículo 12.1)

El sistema de valoración probatoria en el proceso laboral se encuentra construido sobre el reconocimiento expreso de límites a la labor del juez, los que clásicamente son el respeto de las reglas básicas impuestas por la lógica, los conocimientos científicamente afianzados y las máximas de la experiencia (Ugarte, 2020 p. 39)

#### **4.3.7 Perspectiva de género**

Aquella comprensión de las condiciones socioculturales en la construcción de identidades de género, como así también, el reconocer la igualdad de los derechos para las mujeres y para los varones en la sociedad. Esta perspectiva implica identificar las relaciones de poder que existen entre los géneros, que en

la mayoría de los casos resulta ser más favorable para los varones, y discriminatorio para las mujeres. (Ortiz, 2019 p. 5)

#### **4.3.8 Juicio de licitud de la prueba digital**

La licitud se concreta en la conveniencia inexorable de que de las evidencias digitales se hayan obtenido sin violación o merma de los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución del Estado (González, 2021 p. 50)

#### **4.3.9 Juicio de fiabilidad de la prueba digital**

La posibilidad de poderse comprobar la autenticidad e integridad de los documentos digitales obtenidos y su no manipulación. Esta fiabilidad se asegura con la denominada cadena de custodia (...) pero también con el adecuado análisis racional, y más extenso, al objeto de que la convicción judicial no adolezca del vicio de inveracidad. (González, 2021 pp. 50-51)

#### **4.3.10 Hostigamiento sexual laboral**

La exigencia formulada por un superior (...) a un subordinado suyo, para que se preste a una actividad sexual si quiere conseguir o conservar ciertos beneficios laborales o de cualquier otra índole, se habla en este caso del hostigamiento sexual por chantaje que implica un abuso de poder por parte del superior o del empleador. (García, 2003 p. 84)

#### **4.3.11 Acoso sexual**

Conducta verbal o física, cuyo autor sabe o debería saber que es ofensiva para la víctima (...) dicha conducta debe ser de naturaleza sexual e indeseada (Mejía y González, 2008 p. 346)

#### **4.3.12 Concepto de prueba**

Todo aquello que puede servir de convicción al magistrado para formarse un concepto con relación a los hechos ilícitos que se investigan y juzgan, con los autores o partícipes, con la responsabilidad de estos, con su personalidad y con los daños o perjuicios ocasionados (Martínez, 1994).

#### **4.3.13 Finalidad de la prueba**

La prueba tiene como finalidad generar convicción sobre la efectividad de una afirmación y como tal tiene lugar en muchos ámbitos de la actividad humana. En esa línea, la prueba significa, la razón, el argumento, instrumento, u otro medio con que se pretende mostrar o hacer patente la verdad o falsedad de una cosa; correspondiendo a las partes procesales su demostración y al juez su verificación. (Miranda, 2018)

#### **4.3.14 Objeto de la prueba**

La prueba tiene por objeto acreditar, objetivamente, el hecho; subjetivamente el sujeto responsable; y las respectivas responsabilidades que ellos ofrecen y se enmarcan en la ley. La prueba se constituye como una herramienta procesal, un instrumento empleado para producir certidumbre (objetiva y subjetiva) en el juzgador respecto a la falsedad o a la verdad de un determinado hecho, así como la existencia o inexistencia de responsabilidad de los sujetos involucrados en el mismo. (Miranda, 2018).

#### **4.3.15 Importancia de la prueba**

La importancia de la prueba es de tal dimensión que tiene protección constitucional, en la medida que se trata de un derecho comprendido en el contenido esencial del derecho al debido proceso, reconocido y establecido en el artículo 139 inciso 3 de la Constitución Política del Perú, constituyendo una garantía que le asiste a las partes del proceso, manifestándose en la presentación de los medios probatorios necesarios que posibiliten la creación de convicción en el juzgador sobre la veracidad de sus argumentos. Sin embargo, se precisa, que, así como se encuentra protegida, también presenta límites extrínsecos e intrínsecos, dado que no es un derecho absoluto. (Gómez, 2018)

#### **4.3.16 Características de los medios de prueba**

Para que un medio de prueba sea admitido y, posteriormente, actuado y valorado, a efectos que pueda generar convicción en el Juez sobre la verdad o falsedad de un hecho, debe reunir las siguientes características:

- a) Veracidad objetiva: Según la cual la prueba exhibida en el proceso debe presentar una similitud respecto de lo acontecido en la realidad. Pudiendo adquirir recién ahí idoneidad el elemento probatorio.
- b) Constitucionalidad de la actividad probatoria: Implica que está proscrita los actos que violen el contenido esencial de los derechos fundamentales o que afecten al orden jurídico en la obtención, recepción y valoración de la prueba.
- c) Utilidad de la prueba: Con ello se determinará si la prueba aportada produce certeza judicial para la resolución del caso.
- d) Pertinencia de la prueba: Se reputará pertinente si guarda una relación directa con el objeto de procedimiento. (Gómez, 2018).
- e) Conducencia: Exige que el medio probatorio sea idóneo para probar algo, es decir, que determinados hechos sólo pueden ser probados con determinados medios probatorios. (Sánchez, 2018)
- f) Licitud: Esta característica implica que no se admitirá los medios probatorios obtenidos por la parte que lo proponga o por terceros empleando procedimientos reprobables conforme a la moral o en contra la dignidad de la persona. (Bustamante, 2015).

#### **4.3.17 Utilidad de la prueba**

La utilidad de la prueba está referida a que el medio probatorio deba ser útil, esto es, que preste algún servicio, que sea necesario o conveniente para ayudar a la obtención de la convicción por parte del Juez respecto de los hechos principales o accesorios. Si un medio probatorio es excesivo no será útil. (Sánchez, 2018).

#### **4.3.18 Prueba ilícita**

Denominada por la Corte Constitucional como una prueba inconstitucional por afectar derechos fundamentales. La prueba ilícita es aquella que no puede enervar la presunción de inocencia, puesto que no ha sido obtenida (fuente de prueba) y actuada (medios de prueba) con las debidas garantías procesales.

(Casación 1762-2018- Arequipa, considerando segundo de los fundamentos de derecho).

Asimismo, la Sala Penal Permanente de la Corte Suprema de la República, ha sostenido:

[...] es prueba ilícita aquella que se obtiene con violación de derechos fundamentales. [...]. (Apelación 7-2023, considerando decimo noveno)

#### **4.3.19 Prueba prohibida**

En nuestro ordenamiento jurídico este tipo de medio probatorio es considerada cuando se obtiene mediante la violación directa o indirecta de algún derecho fundamental, más no de los derechos de rango legal o infra legal. (Exp.N°00655-2010-PH/TC, fundamento 15)

#### **4.3.20 Noción de prueba electrónica**

Cuando hablamos de prueba electrónica, se refiere a dos conceptos diferenciados, que suelen entremezclarse. Por una parte, la aportación de documentos públicos electrónicos con firma electrónica o digital, y, por otra parte, la constatación de hechos digitales. (Lopis, 2016, pp. 18 a 20)

Documento electrónico o digital es la información de cualquier naturaleza de tipo electrónico, archivada en un soporte electrónico según formato establecido y susceptible. En ocasiones, la información existe en equipos bajo el completo control de la parte que va a aportarlos". (Carrasco, 2016, pp. 40 a 41)

[...]La prueba electrónica es toda información de valor probatorio contenida en un medio electrónico o transmitida por dicho medio. Esto es, tiene como elemento que se refiera a cualquier clase de información; que sea producida, almacenada o transmitida por medios electrónicos; y que pueda tener efectos para acreditar hechos en el proceso abierto en cualquier orden jurisdiccional. [...] Delgado (citado en la Apelación N°07-2023 emitido por la Sala Penal Permanente, fundamento vigesimosegundo),



La prueba electrónica o digital es parte de un conjunto de pruebas presentadas en un proceso penal, es una prueba que suma a otras tradicionales, toda vez que por sí solas no aporta nada para demostrar la responsabilidad penal de una persona. Finalmente se considera que es abierta que puede alterarse o manipularse con facilidad, lo cual hace difícil la probanza sobre la integridad de la información que brinda esta prueba. (Sala, 2016).

## CAPITULO V DERECHOS HUMANOS

### 5.1 Origen y Evolución

#### 5.1.1 Los derechos humanos. Origen y fundamento.

La interpretación subjetiva del término *derecho* implica la capacidad, autoridad o atributo para realizar, abstenerse de hacer, ordenar o impedir alguna acción. Al añadir el adjetivo *humano* y formar así la palabra *derechos humanos*, surge la idea de las facultades o atributos inherentes al ser humano por el simple hecho de serlo, es decir, aquellas particularidades que posee desde su origen, como la vida, la libertad, la integridad y la igualdad, entre otros.

En este contexto, el origen de los derechos humanos se remonta al momento de la creación del hombre, o para aquellos que no creen, a su aparición en el planeta Tierra. En cualquier caso, el principio de los derechos humanos encuentra su base fundamental en la naturaleza misma del ser humano, en su constitución humana, ya que son atributos exclusivos y esenciales de la persona humana.

En la Grecia clásica, algunos autores como Sófocles sostenían que el origen de los derechos humanos se encontraba en el derecho natural. Por ejemplo, en la obra de Sófocles, "Antígona", se muestra cómo Antígona responde al reproche de Creonte por darle sepultura a su hermano, a pesar de haberlo prohibido, argumentando que actuó conforme a las leyes no escritas e inmutables de los cielos.

En la antigua Roma, figuras como Cicerón, Ulpiano y Cayo también defendieron la idea del derecho natural como origen de los derechos humanos. Sin embargo, el sistema grecorromano reconocía y legitimaba diferencias sociales importantes, como la esclavitud, como se evidencia en las obras de Aristóteles, lo que contradice el principio central de los derechos humanos, que es la dignidad y la igualdad.

Durante la Edad Media, los derechos humanos fueron tratados de manera similar a como lo fueron en la antigüedad, es decir, estaban subordinados al derecho natural. Sin embargo, las condiciones sociales y políticas llevaron a reconocer graves disparidades entre las personas.

Con la formación del Estado moderno, los principios de libertad e igualdad, así como el constitucionalismo y la democracia, reemplazaron gradualmente las ideas basadas en el derecho natural. Esto se debió al desarrollo económico y social, que requirió una regulación más efectiva a través de la ley positiva para establecer una relación adecuada entre la necesidad y la realidad.

Es importante destacar que los derechos humanos fueron concebidos originalmente para el hombre debido a su capacidad racional única, que le permite discernir, deliberar, optar, elegir y escoger. Esta capacidad racional lo hace merecedor de respeto y dignidad, incluso si actúa de manera errónea o contraria a la naturaleza humana. La razón por la cual no pierde su dignidad está relacionada con su naturaleza social, ya que la interacción con otros es fundamental para su existencia y desarrollo. Por lo tanto, incluso si un

individuo se comporta de manera irresponsable o falta de respeto hacia sí mismo y hacia los demás, no debería perder su dignidad, aunque se le pueda considerar indigno desde un punto de vista social.

El uso de la razón no es independiente de la existencia social del hombre, sino que está influenciado por su entorno y circunstancias. Por lo tanto, el Estado no puede privar a un individuo de su dignidad o ignorarla, independientemente de su comportamiento. Según Ortega y Gasset, la vida implica la coexistencia del hombre y el mundo, y la realidad radical es la suma de la existencia humana individual y las circunstancias a las que se enfrenta cada persona.

En resumen, los derechos humanos existen porque las personas humanas existen y estas no pueden subsistir sin ellos. Su origen y base se encuentran en la dignidad inherente al ser humano. Aunque pueda parecer una afirmación obvia, es crucial explicarla y reafirmarla constantemente para prevenir que el poder totalitario o absolutista oprima a los individuos, retrocediendo a épocas superadas, aunque no totalmente, debido a la naturaleza expansiva del poder, que está intrínsecamente ligada al ser humano y puede tanto elevar como degradar su condición, dependiendo de los objetivos y métodos que se empleen.

Por lo tanto, el discurso sobre los derechos humanos es esencial para representar los intereses y necesidades de millones de personas. Esto implica una estrecha relación con la legitimidad e ilegitimidad política y jurídica, lo que finalmente vincula los derechos fundamentales con el constitucionalismo y la esencia democrática.

Esto adquiere sentido al reconocer que los derechos fundamentales tienen un fundamento axiológico y deben ser asumidos por sí mismos, ya que contribuyen a fortalecer la dignidad humana, la paz, la igualdad y el fortalecimiento democrático, así como la protección de los más vulnerables. Por lo tanto, es imperativo que este fundamento no sea excluido de la definición formal de los derechos fundamentales, como expectativas de

prestaciones o de no lesiones, que se atribuyen universal e indisponiblemente a todos como personas, ciudadanos y/o seres capaces de obrar.

Este enfoque representa el legado de la modernidad, un desarrollo político y jurídico que nos trae la democracia constitucional, concebida como un sistema complejo de normas, vínculos y equilibrios en aras de la paz. Esto resalta la dimensión ética y política de los derechos humanos, que se convierten en la base fundamental del orden político y jurídico debido a su contenido axiológico centrado en la dignidad humana.

En última instancia, es crucial cuestionar si las condiciones estructurales de nuestra sociedad son justas y equitativas para todos, si el sistema penal es imparcial y si las condiciones carcelarias son compatibles con la dignidad humana. Al reflexionar sobre esto, podemos encontrar respuestas que expliquen el origen de las conductas desviadas. ¿No deberían entonces los derechos humanos ser el punto de partida de la criminología y la victimología?

### **5.1.2 Los derechos humanos como fundamento político y jurídico**

Desde tiempos antiguos, las revoluciones se han llevado a cabo en defensa de los derechos humanos. Sin embargo, en la actualidad, la cantidad de procesos constitucionales como el habeas corpus, el amparo, el habeas data y las acciones de inconstitucionalidad son tan abundantes que sugieren que el respeto a los derechos humanos es una realidad legalmente establecida. Aunque esta situación no sea universal y varíe según la ubicación geográfica, es crucial resaltar que los derechos humanos están respaldados por sistemas nacionales e internacionales que garantizan a cada individuo el disfrute diario de sus derechos. Cuando esto no sucede, se desencadena la resistencia contra la opresión y el despotismo.

La protección de los derechos humanos implica que estos deban ser una realidad jurídica, lo cual requiere un Estado de Derecho donde gobernantes y gobernados estén sujetos a la ley, asegurando que esta sea igual para todos. La dignidad humana implica libertad, pero esta libertad solo puede ser ejercida

en un entorno de libertad colectiva y no de anarquía, donde cada individuo pueda autodeterminarse en los ámbitos político, social, económico y cultural. Por ende, es esencial un orden jurídico que regule las relaciones entre los individuos y que resuelva conflictos entre los derechos humanos y el poder político.

En la constitución política, que establece el marco político y jurídico del Estado, se adoptan y defienden los valores de un sistema social democrático, como la dignidad, la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo. Esto implica que el ordenamiento jurídico debe tender hacia estos valores y realizarlos, en lugar de legitimarse solo por su origen estatal y su conformidad con los procedimientos formales establecidos por la Constitución.

Por lo tanto, los derechos humanos no son simplemente una ética reciente o una manifestación retórica, sino el fundamento real del ordenamiento jurídico y político en su conjunto. El respeto a la dignidad humana es el principio supremo de la sociedad y el Estado, del cual derivan todos los demás derechos inherentes a la persona, como la libertad y la igualdad.

La dignidad humana y la libertad, derivadas de ella, son la base de los derechos humanos y no pueden entenderse por separado del derecho a la igualdad. La progresión de la civilización se mide en gran medida por la protección que el más fuerte brinda al más débil, y por la limitación de los poderes del primero en reconocimiento de las exigencias morales del segundo.

Esta comprensión de los derechos humanos crea una conexión objetiva y material con el sistema político y una legitimación del sistema jurídico, actuando como un vínculo entre la persona humana y el estado, en lugar de una barrera separadora entre el individuo y el Estado. Esto subraya la importancia práctica, asociativa y central de los derechos humanos.

Por lo tanto, los derechos humanos tienen una doble naturaleza: son la expresión fundamental de la dignidad humana para permitir que el individuo

se desarrolle plenamente, y son una categoría esencial del estado constitucional y democrático de Derecho para evitar la transformación del estado hacia formas totalitarias o autoritarias. Esta vinculación obliga a atribuirles un valor fundamental para guiar la interpretación del orden político y jurídico, lo que refleja la filosofía centrada en el ser humano de la constitución.

### **5.1.3 Clasificación de los derechos humanos**

Todos los derechos humanos tienen, axiológicamente, igual valor y, desde un punto de vista filosófico y teórico, ninguno tiene precedencia sobre los demás. Sin embargo, en términos prácticos y circunstanciales, es necesario reconocer la prevalencia de un derecho humano sobre otro cuando se encuentran en conflicto o contraposición.

La clasificación de los derechos humanos se realiza principalmente por razones didácticas o metodológicas, considerando su naturaleza individual o colectiva y el ámbito de aplicación. Se suelen ordenar en derechos civiles y políticos, derechos económicos, sociales y culturales, y derechos de solidaridad. Esta lista está sujeta a cambios debido al carácter progresivo de los derechos humanos.

En el ámbito de los derechos civiles se encuentran el derecho a la vida, la libertad en todas sus formas, la igualdad, la prohibición de la tortura y los tratos inhumanos, el derecho al debido proceso, entre otros. En cuanto a los derechos políticos, incluyen el derecho al voto, a la participación política, al ejercicio del control político, entre otros.

El Estado tiene la responsabilidad fundamental de respetar estos derechos civiles y políticos, abstenerse de intervenir en la esfera de libertad individual y garantizarlos contra cualquier intrusión de otros poderes, con el fin de proteger la seguridad de las personas.

Los derechos económicos, sociales y culturales incluyen el derecho al trabajo, condiciones laborales justas, seguridad social, alimentación, vivienda, educación, salud, entre otros. En esta categoría, el Estado está obligado a actuar como promotor y protector para garantizar el bienestar y el desarrollo máximo de las personas.

Los derechos de solidaridad, surgidos en las últimas décadas, abordan aspectos como el derecho a la paz, al medio ambiente sostenible, al desarrollo, entre otros. Estos derechos reflejan la responsabilidad de la comunidad internacional, especialmente de los países desarrollados, para proteger y promover el bienestar humano a nivel global.

Es importante mantener la unidad e integralidad de los derechos humanos, ya que todos están dirigidos al ser humano, ya sea individualmente o como parte de una comunidad nacional o de la humanidad en su conjunto. Las clasificaciones y conceptos de los derechos humanos evolucionan con los cambios históricos y el desarrollo de la civilización.

Por lo tanto, el principio fundamental del principio-derecho a la dignidad, del cual emanan los demás derechos humanos, debe ser compatible con el derecho a la seguridad, que es un fin esencial de todo Estado, reflejando la vinculatoriedad, interdependencia y la complementariedad de los derechos humanos.

## **5.2 Normativa internacional y nacional de protección de los derechos humanos de las víctimas de hostigamiento sexual**

La protección de los derechos humanos es uno de los temas más importantes en el mundo actual. Desde hace décadas, los organismos internacionales han venido trabajando en el desarrollo de medidas y políticas que garanticen la protección de los derechos humanos en todos los ámbitos, incluyendo el lugar de trabajo. En este contexto, los derechos de las víctimas de hostigamiento sexual en el trabajo se han convertido en una de las principales preocupaciones de las organizaciones internacionales.



Por esta razón, las organizaciones internacionales han desarrollado medidas y políticas para garantizar la protección de los derechos de las víctimas de hostigamiento sexual en el trabajo. En particular, estas medidas se enfocan en la prevención de estas conductas, así como en la protección y el apoyo a las víctimas.

Entre las principales organizaciones que han trabajado en este tema, se encuentra la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que ha establecido la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979), así como la Recomendación N° 206 sobre la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo (2019). Estos instrumentos reconocen el derecho de toda persona a trabajar en un ambiente seguro y saludable, libre de violencia y acoso, y establecen medidas para garantizar la protección de los derechos de las víctimas de estas conductas.

En el contexto de la Unión Europea (UE), la lucha contra el hostigamiento sexual en el trabajo ha sido una de las principales prioridades en la agenda de la igualdad de género. En este sentido, se ha desarrollado la Directiva 2006/54/CE (2006), que establece medidas para garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesional, así como en las condiciones de trabajo, y establece medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el lugar de trabajo.

Además, la OIT ha desarrollado una guía técnica sobre el hostigamiento y la violencia en el mundo del trabajo<sup>4</sup> que proporciona información y orientación a empleadores y trabajadores sobre cómo prevenir y abordar estas formas de violencia en el lugar de trabajo. La guía también destaca la importancia de la igualdad de género y la eliminación de la discriminación en el lugar de trabajo para prevenir el hostigamiento y la violencia.

---

<sup>4</sup> Disponible en: <https://c190guide.ilo.org/es/ratificar-c190-capitulos/capitulo-2/>

La Comisión de las Naciones Unidas sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW) también ha trabajado en la promoción de los derechos humanos de las mujeres, incluyendo la protección contra el hostigamiento sexual en el trabajo. En 2018, la CSW adoptó una declaración política que destacó la importancia de la eliminación de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, incluyendo el hostigamiento sexual.

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) ha trabajado en la promoción y protección de los derechos humanos de las mujeres, incluyendo el derecho a trabajar en un ambiente libre de violencia y discriminación. En particular, ha establecido la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer-Convención de Belén do Pará (1994), que reconoce el derecho de las mujeres a trabajar en un ambiente libre de violencia y establece medidas para garantizar la protección de sus derechos. Esta convención representa un hito en la protección de los derechos de las mujeres y se enfoca específicamente en la violencia de género, reconociendo que la violencia contra las mujeres es una violación de los derechos humanos y una manifestación de discriminación.

Uno de los aspectos clave de la Convención de Belém do Pará es su amplia definición de la violencia contra la mujer, que incluye el hostigamiento sexual como una forma de violencia basada en el género. El artículo 2 de la convención establece que el hostigamiento sexual es una forma de discriminación contra la mujer y lo define como cualquier conducta, acción, expresión o gesto no deseados de naturaleza sexual, con el objeto o el efecto de atentar contra su dignidad, en particular cuando se crea un ambiente intimidatorio, hostil, degradante u ofensivo.

La finalidad de la Convención de Belém do Pará es múltiple. En primer lugar, busca prevenir la violencia contra las mujeres mediante la adopción de medidas legislativas y políticas que promuevan la igualdad de género y eliminen las actitudes y prácticas discriminatorias. En segundo lugar, tiene como objetivo sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres,

garantizando que los responsables sean llevados ante la justicia y que las víctimas reciban reparación y protección adecuadas. En tercer lugar, busca fomentar la cooperación entre los Estados miembros para abordar de manera conjunta este grave problema y promover la educación y la conciencia pública sobre los derechos de las mujeres.

En el contexto específico del hostigamiento sexual, la Convención de Belém do Pará establece que los Estados deben adoptar medidas para prevenir, sancionar y erradicar esta forma de violencia. Esto implica la implementación de políticas y legislaciones que prohíban el hostigamiento sexual en todos los ámbitos, incluyendo el ámbito laboral, educativo, público y privado. Además, los Estados deben garantizar el acceso a la justicia para las víctimas, promover la sensibilización y la educación sobre el hostigamiento sexual, y capacitar a los profesionales encargados de hacer cumplir la ley y administrar justicia.

La Convención de Belém do Pará es plenamente aplicable en el caso del hostigamiento sexual como manifestación de discriminación de género. El hostigamiento sexual es una forma de violencia de género que busca ejercer poder y control sobre las mujeres en función de su género, generando un ambiente hostil y degradante. La convención reconoce esto y proporciona un marco legal claro para abordar esta problemática.

Al ratificar la Convención de Belém do Pará, los Estados se comprometen a adoptar medidas para prevenir, sancionar y erradicar el hostigamiento sexual. Esto implica la promulgación de leyes que prohíban el hostigamiento sexual y establezcan mecanismos efectivos para su denuncia y persecución. Además, los Estados deben garantizar la protección y la asistencia adecuada a las víctimas, incluyendo servicios de apoyo, asesoramiento y acceso a la justicia.

Es importante destacar que esta Convención no solo se aplica a situaciones de hostigamiento sexual cometidas por actores estatales, sino también a aquellas perpetradas por actores privados. Esto significa que tanto los

empleadores como los individuos pueden ser considerados responsables por el hostigamiento sexual y deben enfrentar las consecuencias legales correspondientes.

Finalmente, la mencionada Convención desempeña un papel fundamental en la lucha contra el hostigamiento sexual como manifestación de discriminación de género. Proporciona un marco legal sólido para prevenir, sancionar y erradicar esta forma de violencia contra las mujeres. Sin embargo, la plena implementación de la convención requiere un compromiso firme por parte de los Estados para adoptar las medidas necesarias y garantizar que las víctimas reciban la protección y la justicia que merecen.

Es imperativo que los Estados fortalezcan sus políticas y leyes relacionadas con el hostigamiento sexual, y que promuevan una cultura de respeto e igualdad de género. La educación y la sensibilización son herramientas clave para cambiar las actitudes y las normas sociales que perpetúan la violencia de género. Solo a través de un esfuerzo conjunto y continuo podremos lograr una sociedad libre de hostigamiento sexual y discriminación de género, donde todas las personas puedan vivir con dignidad y seguridad.

En el ámbito nacional, la protección de los derechos de las víctimas de hostigamiento sexual en el trabajo se ha convertido en una de las principales preocupaciones de los Estados. En el caso del Perú, se ha establecido la Ley N° 27942 de 5 de febrero de 2003, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, que reconoce el derecho de las personas a trabajar en un ambiente libre de violencia y acoso, y establece medidas para garantizar la protección de los derechos de las víctimas de hostigamiento sexual en el lugar de trabajo y garantizar el respeto de sus derechos humanos.

Finalmente, la Ley N° 30364 de 6 de noviembre de 2015, tiene por finalidad prevenir, erradicar y sancionar toda forma de violencia contra las mujeres por su condición de tales, y contra los integrantes del grupo familiar, producida en el ámbito público o privado. Especialmente cuando se encuentran en situación

de vulnerabilidad, por edad o situación física como las niñas, niños, adolescentes, personas adultas mayores y personas con discapacidad. Establece mecanismos, medidas y políticas integrales de prevención, atención y protección de las víctimas, así como reparación del daño causado; y dispone la persecución, sanción y reeducación de los agresores sentenciados con el fin de garantizar a las mujeres y al grupo familiar una vida libre de violencia asegurando el ejercicio pleno de sus derechos.

### **5.3 Afectación de los derechos humanos de la víctima de hostigamiento sexual en el trabajo**

Los derechos humanos de la víctima de hostigamiento sexual laboral que resultan gravemente afectados por dicha conducta son, en primer lugar, el derecho a la dignidad, porque el hostigamiento sexual ataca la dignidad de la víctima y la hace sentir humillada y menospreciada en su condición de mujer y de ser humano igual al varón en dignidad y derechos.

El derecho a la igualdad también resulta afectado porque el hostigamiento sexual laboral es una forma de discriminación y violencia de género que afecta el derecho a la igualdad de la víctima, ya que históricamente es concebido culturalmente como una manifestación de abuso de poder del varón sobre la mujer, teniendo por ello un carácter estructural y al mismo tiempo instrumental

El derecho a un ambiente de trabajo seguro y saludable es, asimismo, afectado por el hostigamiento sexual laboral, porque crea de facto un ambiente hostil y tóxico que afecta la salud física y emocional de la víctima y demás mujeres trabajadoras del entorno laboral.

El derecho a la libertad de expresión igualmente es afectado por el hostigamiento sexual laboral ya que impide que la víctima se exprese libremente en el lugar de trabajo por miedo a las represalias que constituyen un riesgo a su estabilidad en el trabajo y a su tranquilidad.

Finamente, la libertad sexual y la intimidad personal son derechos que también resultan afectados por el hostigamiento sexual laboral, ya que limita

la capacidad de elección de la víctima impide controlar la información que comparte sobre sí misma y le imposibilita decidir quién tiene acceso a ella, recortándole capacidad de autonomía y desarrollar su identidad sin interferencias externas, vulnerando los límites en sus relaciones personales que tiene y transgrediendo su privacidad.

#### **5.4 Confluencia de los derechos humanos, la Criminología y la Victimología**

Los derechos humanos nacen de la dignidad del hombre y este atributo esencial de su naturaleza está omnipresente en todos los actos de su vida, de tal modo que la conducta personal no conforme debe ser prevenida y sancionada de una manera constructiva para no degradar al infractor ni dañar más a la víctima. En ese sentido, la Criminología y la Victimología, que estudian a la pareja criminal tienen un enfoque holístico que aborda las complejidades de las violaciones de derechos que comporta toda conducta criminal y la experiencia de la victimización. Esta convergencia no es simplemente una coincidencia, sino una respuesta estratégica a la necesidad de proporcionar respuestas más completas y efectivas a aquellos que han sufrido sea por el infortunio de desarrollar un comportamiento transgresor, sea por padecer sus consecuencias.

La doctrina de los derechos humanos, al proclamar la inherencia de derechos fundamentales a cada individuo, establece la dignidad humana como un pilar fundamental e inalienable en su marco ético. Este principio va más allá de ser una simple creencia, es el cimiento sobre el cual se erige todo el edificio conceptual de los derechos humanos, destacando la esencia valiosa e inmutable de cada ser humano.

La noción de dignidad humana que propugna la doctrina de los derechos humanos no se ve limitada por fronteras culturales o restricciones temporales. Es una afirmación universal que postula que, simplemente por existir como seres humanos, todos poseen derechos intrínsecos que deben ser reconocidos y respetados. Este principio ético aboga por un tratamiento

respetuoso y justo para cada individuo, independientemente de su origen étnico, posición social, creencias, o circunstancias personales.

El hecho de reconocer que la dignidad humana es intrínseca e inmutable implica entender que los derechos humanos no son concesiones otorgadas por instituciones benevolentes, sino prerrogativas fundamentales que emanan de la propia condición humana. En el contexto de la victimología, esta concepción se transforma en un faro ético que ilumina el camino hacia la lucha contra la victimización.

La dignidad humana, en este contexto, se convierte en un escudo ético contra la injusticia que pueden enfrentar las víctimas a causa de una conducta laboral de hostigamiento sexual. Las experiencias de aquellos marcados por la vulnerabilidad y el sufrimiento encuentran en esta doctrina no solo un reconocimiento abstracto, sino una defensa sólida. La doctrina de los derechos humanos ofrece un respaldo moral a la exigencia de justicia y respeto para las víctimas, estableciendo un estándar inquebrantable que no tolera la vulneración de la dignidad de ningún individuo.

En el entramado de la victimización, donde la injusticia y el sufrimiento a menudo prevalecen, la doctrina de los derechos humanos guía la atención hacia la protección y reconocimiento de la dignidad intrínseca de cada ser humano. Esta afirmación de la dignidad como un principio central no solo fundamenta la ética de los derechos humanos, sino que también refleja la aspiración de construir sociedades más justas y equitativas, donde la dignidad humana sea respetada y protegida en todas las circunstancias. En este sentido, la dignidad humana se posiciona como un imperativo moral, recordándonos la responsabilidad colectiva de abogar por un mundo en el cual cada individuo pueda vivir con dignidad y sin temor a la victimización.

Los derechos humanos actúan como un faro ético que ilumina el camino hacia una sociedad justa y equitativa. En el contexto de las víctimas, estos derechos proporcionan un marco normativo sólido que establece el deber de tratar a cada individuo con dignidad y respeto. Se convierten en el guardián de la

integridad humana, defendiendo la idea de que incluso en las situaciones más difíciles, los derechos fundamentales no pueden ser comprometidos ni sacrificados. Este marco normativo no solo garantiza la justicia legal, sino que también proyecta la aspiración de una justicia que abarca la reparación, la reintegración y el respeto continuo por la dignidad de las víctimas.

La Victimología, por su parte, es el puente necesario entre estos principios filosóficos y la realidad vivida. Al proporcionar una comprensión contextual profunda de las dinámicas de victimización, la victimología permite la aplicación efectiva de los principios de derechos humanos en situaciones concretas. No se trata solo de cumplir con un marco legal, sino de comprender la complejidad de las experiencias individuales y colectivas de las víctimas. Este conocimiento contextual es esencial para adaptar las respuestas institucionales y comunitarias de manera que satisfagan las necesidades específicas de quienes han sufrido.

En este enfoque holístico, los derechos humanos, la Criminología y la Victimología no compiten, sino que se complementan. Los derechos humanos proporcionan la visión a largo plazo y los principios fundamentales, mientras que la victimología aporta la sensibilidad contextual que guía la implementación práctica. Juntas, estas disciplinas forman un dúo poderoso que busca no solo corregir las injusticias del pasado, sino también prevenir la victimización futura y construir una sociedad que valora y protege a cada uno de sus miembros. Este enfoque integrado es esencial para garantizar una justicia completa y una recuperación integral para las víctimas de violaciones de derechos humanos.

Por esa razón, en el recorrido por la intersección entre la filosofía de los derechos humanos, la Criminología y la Victimología, emerge una sinfonía que abraza la dignidad humana como su epicentro ético. La filosofía de los derechos humanos, al proclamar la inherente valía de cada individuo, se erige como el faro moral que guía la construcción de sociedades justas y equitativas.



En paralelo, la Victimología se sumerge en la complejidad de las experiencias de las víctimas, no limitándose a documentar actos delictivos, sino explorando cómo la sociedad responde al sufrimiento. Esta convergencia entre ética y realidad vivida ofrece un enfoque holístico para abordar violaciones de derechos y la experiencia de la victimización.

Sin embargo, los desafíos persisten. La falta de recursos, la estigmatización arraigada y la falta de conciencia destacan la necesidad urgente de estrategias innovadoras y colaborativas. La colaboración entre expertos en derechos humanos, criminólogos y victimólogos se erige como un camino esencial para superar estas barreras, construyendo un sistema más imparcial y eficaz.

La filosofía de los derechos humanos, al reconocer la dignidad humana como inalienable e inmutable, se convierte en la voz poderosa contra la injusticia, ofreciendo un marco conceptual sólido para la recuperación y justicia de las víctimas. La victimología, por su parte, se posiciona como un socio crítico, proporcionando la evidencia empírica necesaria para informar decisiones políticas y mejorar respuestas institucionales.

En el entrelazamiento de derechos humanos, la Criminología y la Victimología, se encuentra una triada poderosa que no compite, sino que se complementa. Los derechos humanos proporcionan principios fundamentales, mientras la Criminología busca comprender la causa y los factores criminógenos de esta execrable conducta de hostigamiento sexual laboral, mientras que la Victimología aporta la sensibilidad contextual para una implementación práctica. Juntas, estas disciplinas forman un enfoque integral para abordar las complejas realidades de la victimización.

En el intrincado tejido conceptual de la Victimología, una disciplina dedicada a explorar las complejidades de la victimización emerge una conexión crucial con la doctrina de los derechos humanos. Es esencial adentrarse y comprender cómo esta convergencia proporciona un marco integral para abordar las violaciones de derechos y la experiencia de las víctimas.

La doctrina de los derechos humanos proclama la inherencia de derechos fundamentales a cada individuo, estableciendo la dignidad humana como un pilar inalienable en su marco ético. Este principio trasciende barreras culturales y temporales, postulando que todos, simplemente por existir como seres humanos, poseen derechos intrínsecos que deben ser reconocidos y respetados. Para el criminólogo y el victimólogo, esta declaración no solo guía su labor, sino que se convierte en un faro ético en la lucha contra la criminalidad sexual laboral y la victimización.

La Criminología y la Victimología, por su parte, van más allá de documentar actos criminales. Analiza las complejidades psicológicas, sociales y legales que rodean a quienes realizan conductas no deseadas ni conformes y a quienes han sufrido daño. En esta intersección con la doctrina de los derechos humanos, la Criminología y la Victimología se convierten en un espejo reflexivo que evalúa la salud moral y empática de la sociedad. No solo observa, sino que cuestiona la coherencia entre las acciones de una sociedad y los principios fundamentales de los derechos humanos.

En la convergencia entre Criminología, Victimología y derechos humanos, surge una alianza estratégica que va más allá de la coexistencia. Los derechos humanos brindan principios éticos, mientras que la Criminología y la Victimología aportan evidencia empírica y análisis crítico. Juntas forman un trío poderoso que busca no solo corregir injusticias pasadas sino prevenir la victimización futura. Esta alianza implica no competencia, sino complementariedad, proporcionando una visión a largo plazo respaldada por la sensibilidad contextual.

La colaboración entre expertos en derechos humanos, criminólogos y victimólogos emerge como un camino fundamental. Superar barreras sistémicas exige una combinación de la experiencia legal y ética de los defensores de derechos humanos y la comprensión profunda de la Criminología y la Victimología. Abogar por esta intersección es un deber ético y un compromiso necesario para garantizar una justicia integral.

## **5.5 Desafíos y camino a seguir**

A pesar de los avances notables, el camino hacia la implementación efectiva de los derechos humanos en el ámbito de la Victimología se encuentra plagado de desafíos significativos. Estos obstáculos no solo amenazan con socavar los logros obtenidos hasta ahora, sino que también resaltan la necesidad urgente de estrategias innovadoras y colaborativas para superarlos.

La falta de recursos emerge como uno de los desafíos más apremiantes. La implementación efectiva de políticas y programas basados en los derechos humanos requiere inversiones considerables en términos de financiamiento, formación y desarrollo de capacidades. La escasez de recursos puede obstaculizar la capacidad de proporcionar servicios de apoyo adecuados, acceso a la justicia y programas de rehabilitación para las víctimas. Este desafío resalta la necesidad de un compromiso sostenido por parte de las autoridades gubernamentales y las organizaciones internacionales para asignar recursos adecuados y garantizar que las medidas basadas en los derechos humanos sean más que meras declaraciones de intenciones.

La estigmatización persistente también representa una barrera significativa. A menudo, las víctimas enfrentan el estigma social que puede dificultar su búsqueda de justicia y apoyo. Desafiar y cambiar las percepciones culturales arraigadas en torno a la victimización es esencial para construir una sociedad que apoye activamente a aquellos que han sufrido. La educación pública y las campañas de sensibilización son herramientas cruciales para disipar mitos y prejuicios, construyendo un entendimiento más profundo y empático de las complejidades de las experiencias de las víctimas.

La falta de conciencia generalizada sobre los derechos humanos, la Criminología y la Victimología también contribuye a la ineficacia en la implementación de medidas adecuadas. Muchos individuos, incluso aquellos que operan dentro de sistemas judiciales y gubernamentales, pueden carecer de la comprensión necesaria para aplicar de manera efectiva los principios de

derechos humanos en el contexto de la Criminología y la Victimología. La capacitación continua y la difusión de información son esenciales para aumentar la conciencia y garantizar que los actores clave estén equipados con las herramientas conceptuales y prácticas necesarias para abordar las violaciones de derechos de manera efectiva.

En respuesta a estos desafíos, la colaboración entre expertos en derechos humanos, criminólogos y victimólogos se presenta como un camino a seguir fundamental. La sinergia entre estas disciplinas no solo aborda la brecha de conocimiento, sino que también crea un frente unificado contra las barreras sistémicas. La combinación de la experiencia legal y ética de los defensores de derechos humanos con la comprensión profunda de la Criminología y la Victimología puede catalizar soluciones más efectivas y equitativas. La colaboración no solo se limita a nivel profesional, sino que se extiende a la sociedad en su conjunto, fomentando la participación comunitaria y la construcción de una red de apoyo sólida.

En última instancia, se debe abordar estos desafíos con la exigencia de un compromiso colectivo para construir sistemas más justos y compasivos. Solo a través de la colaboración, la asignación de recursos adecuados y la transformación de las percepciones sociales, se puede alcanzar una implementación efectiva de los derechos humanos en el ámbito de la victimología, garantizando así una justicia integral para aquellos que han sufrido violaciones de derechos.

Superar desafíos como la escasez de recursos, la estigmatización y la falta de conciencia exige un compromiso colectivo. La colaboración entre disciplinas y la transformación de percepciones sociales son esenciales para alcanzar una implementación efectiva de los derechos humanos en la victimología. Solo a través de este compromiso, la asignación adecuada de recursos y la construcción de sistemas compasivos, se logrará una justicia integral para aquellos que han sufrido violaciones de derechos.

## **CAPITULO VI ENCUENTRO DE LA CRIMINOLOGÍA Y LA VICTIMOLOGÍA**

### **6.1 La Criminología. Origen, concepto y objeto de estudio**

La preocupación del ser humano por entender los elementos que contribuyen a comportamientos perjudiciales y desviados hacia los demás es de larga data. Desde prácticas religiosas hasta métodos de hechicería se han empleado con este propósito. En la antigua Grecia, los filósofos también se adentraron en este tema. Según Hikal (2011, p. 13), Aristóteles introdujo una nueva idea de causalidad, argumentando que los fenómenos no pueden ser explicados por una sola causa, sino por cuatro: material, formal, eficiente y final.

Siguiendo a Hikal (2011, pp. 15 y 17), Platón fue otro filósofo griego que exploró cuestiones criminológicas, afirmando que el crimen derivaba del entorno, la pobreza y la miseria. En la misma línea, Charles-Louis de Secondat, Barón de Montesquieu, intentó vincular el comportamiento criminal con el ambiente natural y físico. Jean-Jacques Rousseau también reflexionó

sobre la causa del crimen, señalando en su obra "Discurso sobre el origen y fundamentos de la desigualdad entre los hombres" que la causa social o política es un factor criminógeno.

Numerosos pensadores, como César de Bonnessana, Marqués de Beccaria; Louis Philippe Pinel; Franz Josef Gall; Cesare Lombroso; Enrico Ferri; Rafael Garófalo, entre otros, han contribuido significativamente al estudio de las causas del crimen, evidenciando así una preocupación constante por comprender este fenómeno.

La Criminología puede definirse como una disciplina social, sintética, causal, explicativa y cultural, que investiga los factores de la criminalidad y las causas de la conducta no conforme, así como a los infractores, las víctimas y el control social, con una finalidad político-criminológica. Este amplio campo de estudio se aborda desde una perspectiva multidisciplinaria e interdisciplinaria, que involucra la Antropología, Sociología, Psicología, Biología, Psiquiatría, Medicina, Derecho, Economía, Pedagogía, Ciencia Política, entre otras, con el fin de prevenir, controlar y reducir la criminalidad y, por ende, la victimidad.

Los primeros enfoques científicos de la Criminología se centraron en aspectos antropológicos y psiquiátricos, pero con el tiempo se ampliaron para abordar la complejidad multidimensional del fenómeno criminal.

La Criminología sostiene que el crimen es un acto real y objetivo, que no puede ser reducido a una abstracción definida por las leyes penales. Por ejemplo, la despenalización de ciertas conductas no implica que dejen de ocurrir los respectivos comportamientos, ni que el hecho de que no haya existido una penalización previa significa que el comportamiento no haya existido antes. Por tanto, la conducta humana debe ser el foco de estudio criminológico y victimológico, manifestándose de diversas maneras como conductas desviadas, situaciones problemáticas, comportamientos antisociales, entre otros.

Este enfoque destaca que el crimen trasciende la ley penal, lo que indica que esta última no cubre todas las acciones socialmente perjudiciales. Además, las causas del crimen son diversas y complejas, por lo que una legislación penal severa puede contribuir a su perpetuación, convirtiéndose en un factor criminógeno y victimológico más.

Por otro lado, el crimen es un fenómeno omnipresente en la sociedad, por lo que su prevención, control y reducción requieren un conocimiento profundo de sus múltiples causas, y no solo el uso exclusivo o predominante de la ley penal como instrumento punitivo. Aplicar penas cada vez más duras sin considerar la resocialización y la dignidad humana puede ser contraproducente.

Los individuos que cometen delitos no son inherentemente anormales, sino seres sociales que pueden carecer de los recursos o condiciones personales para resistir la tentación de la conducta desviada y que están fuertemente influenciados y condicionados por el sistema cultural y social. Esto plantea la cuestión de si aquellos que cuentan con recursos personales para evitar el crimen, pero que no lo hacen, merecen una sanción más severa.

Es importante reflexionar sobre cómo se juzgan ciertos comportamientos, teniendo en cuenta la formación, el pasado y la estructura psíquica de las personas, así como las condiciones socio culturales que influyen en su desarrollo. Del mismo modo, la víctima del crimen muchas veces se ve afectada por la falta de políticas públicas integrales que garanticen su seguridad y bienestar.

En cuanto al control social, se observa una preferencia por un enfoque vertical y a menudo arbitrario, que estigmatiza a quienes cometen delitos y los excluye de por vida. También la sociedad suele estigmatizar a las mujeres víctimas de algunos crímenes, como el de hostigamiento sexual laboral, calificándolas como víctimas propiciatorias, fabuladoras o mujeres de fácil acceso carnal. Aunque existen leyes garantistas, ciertas disposiciones pueden vulnerar

derechos fundamentales, como el derecho de defensa, la presunción de inocencia y la libertad individual.

Un control social ideal debería basarse en mecanismos que fomenten el respeto y el cumplimiento de las normas por convicción propia, relegando la represión penal a un último recurso. La creación continua de leyes penales y el aumento de la población carcelaria no han logrado reducir la delincuencia, lo que indica la necesidad de explorar enfoques alternativos que aborden las causas subyacentes del crimen.

En resumen, el estudio de los múltiples factores y causas del crimen, junto con la implementación de medidas político-criminológicas y victimológicas que prioricen los intereses de la mayoría, son fundamentales para abordar eficazmente este fenómeno social.

## **6.2 La Victimología. Origen, concepto y objeto de estudio**

El precursor de la Victimología fue el criminólogo alemán Hans Von Henting, quien en su libro "The criminal and his victim" en 1948 planteó la contribución de la víctima en el origen del delito. Posteriormente, F. Werthman, psiquiatra norteamericano, utilizó por primera vez el término Victimología, en su obra "The show of violence", publicada en 1949. Luego, Benjamín Mendelsohn, en el artículo intitulado "Victimología" publicado en 1956 en la «Revue internationale de criminologie et de police technique», señalaba la necesidad de incluir y estudiar a la víctima como nuevo campo del conocimiento (Díaz, 2006).

Más tarde, el desarrollo de la psicología social y el aumento en la credibilidad de las encuestas de victimización, fueron factores importantes en el progreso de los estudios victimológicos: De la misma manera, los movimientos feministas tuvieron un papel decisivo al relieves la violencia contra la mujer, lo que dio lugar a que se realicen programas de asistencia y centros de ayuda para las víctimas de estos delitos.



La Victimología, como disciplina científica, se embarca en un viaje profundo para desentrañar las complejidades de la victimización, yendo más allá de la superficie de los actos delictivos para comprender las profundas ramificaciones que estos tienen en la vida de las personas. Su enfoque va más allá de meramente documentar los eventos; busca comprender el entramado psicológico, social y legal que envuelve a aquellos que han sufrido daño.

En su esencia, la Victimología no se limita a examinar el impacto directo de los actos delictivos; se aventura en la exploración de cómo la sociedad responde ante el sufrimiento de sus miembros. Esta perspectiva ampliada abarca desde la recepción de apoyo hasta la estigmatización y la indiferencia. Al entender que la victimización no solo afecta al individuo directamente implicado, sino que también reverbera a través de las interacciones sociales, la victimología se convierte en un espejo que refleja la salud moral y empática de una sociedad.

La lupa metódica de la Victimología no se limita a la simple mirada de la violencia, sino que se convierte en un instrumento valioso para evaluar la eficacia de las políticas y prácticas relacionadas con las víctimas. Esta evaluación no solo se enfoca en la capacidad de las instituciones para castigar al agresor, sino también en su habilidad para sanar las heridas y restituir la dignidad de las víctimas. ¿Se proporciona un apoyo adecuado? ¿Las políticas son lo suficientemente inclusivas? ¿Existe un enfoque preventivo sólido? Estas son preguntas fundamentales que la Victimología plantea, buscando no solo corregir las injusticias pasadas sino también prevenir futuras victimizaciones.

En este sentido, la Victimología se convierte en un aliado disciplinar de la Criminología y un socio crítico para la filosofía de los derechos humanos. Si bien esta última proporciona el marco ético, la Victimología ofrece la evidencia empírica y el análisis crítico necesario para informar las decisiones políticas y mejorar la eficacia de las respuestas institucionales. Juntas, estas disciplinas

forman una alianza integral para abordar las complejas realidades de la victimización, trabajando hacia una sociedad que no solo castiga a los infractores, sino que también abraza y rehabilita a aquellos que han sufrido.

La Victimología, por otro lado, se centra en comprender las dinámicas de victimización y sus consecuencias. Examina no solo el impacto de los actos delictivos, sino también cómo la sociedad responde y cómo se pueden mejorar las respuestas institucionales.

Para Lima Malvido (2019) la Victimología es una ciencia con su objeto y método que produce conocimientos científicos muy apreciados por la humanidad, pues son millones las personas y grupos afectados cada día en el mundo que se benefician con estas investigaciones y nuevos conocimientos, por consiguiente, resulta una contradicción reconocer que precisamente las peores armas que han producido masacres han sido resultado del progreso de las ciencias. La Victimología es una ciencia con dimensión humanitaria a favor del desarrollo humano integral, una ciencia con conciencia ya que realiza sus construcciones científicas con base en estudios de los más vulnerados quienes han sufrido delitos y abusos de poder.

Para Rodríguez Manzanera (2012) la victimología puede definirse como el estudio científico de las víctimas entendiendo por víctima a todo aquel que sufre un daño por acción u omisión propia o ajena o por causa fortuita.

El objeto de estudio de la Victimología es la víctima-persona que sufre un daño por diversas causas. Para algunos la victimología tiene un sentido amplio, pues no solo se interesa por las víctimas del delito sino también por las que sobreviven a las catástrofes naturales por victimización secundaria, indirecta o víctima por autoagresiones, entre otros.

La Victimología es una disciplina que se enfoca en el estudio científico de las víctimas de delitos, incluido el hostigamiento sexual, el cual es un fenómeno preocupante que afecta a individuos en diversos ámbitos, como el laboral, educativo y social.

La Victimología, al adentrarse en el análisis de cómo la sociedad responde al sufrimiento de sus miembros, no solo documenta actos delictivos, sino que busca comprender las complejidades psicológicas, sociales y legales que rodean a aquellos que han experimentado daño. Esta perspectiva expansiva no se limita a la superficie de los eventos traumáticos; abarca desde la recepción de apoyo hasta la estigmatización y la indiferencia, ofreciendo una visión holística de la experiencia de las víctimas. En el caso específico del problema de la presente investigación examina la influencia del sistema socio cultural patriarcal.

La Victimología emerge como un espejo reflexivo que arroja luz sobre la salud moral y empática de una sociedad. Más allá de ser una disciplina observadora, la Victimología se convierte en una herramienta poderosa que evalúa la coherencia entre las acciones de una sociedad y los principios fundamentales establecidos por la doctrina de los derechos humanos.

La Victimología no se limita a la mera observación; plantea preguntas fundamentales que son esenciales para la evaluación crítica de la política pública y la praxis cotidiana hacia las víctimas. ¿Se brinda un soporte apropiado para la reivindicación de la víctima? ¿Las políticas son incluyentes y accesibles para todas las víctimas? ¿Existe una eficaz política de prevención que neutralice las causas y factores de la victimización? Estas interrogantes son cruciales para medir la coherencia entre las acciones de una sociedad y los principios éticos defendidos por la doctrina de los derechos humanos.

En este sentido, la Victimología no solo refleja la realidad vivida por las víctimas, sino que también se convierte en un agente de cambio al alinear sus interrogantes con los fundamentos de los derechos humanos.

Al cuestionar la efectividad de las respuestas institucionales, la Victimología aboga por una sociedad que no solo proclama principios éticos, sino que también los traduce en prácticas concretas. Este diálogo entre la Victimología y los derechos humanos no solo fortalece la aplicación práctica de los derechos humanos, sino que también impulsa a la sociedad hacia una mayor

conciencia, compasión y acción preventiva, construyendo así un entorno más justo y solidario para aquellos que han experimentado la victimización.

### **6.3 Explorando la confluencia de disciplinas para una justicia integral**

La intersección entre la Criminología y la Victimología representa un campo en constante evolución que, en los últimos años, ha ganado relevancia en el estudio y abordaje de la delincuencia y sus consecuencias para las víctimas. Es esencial comprender y apreciar la convergencia de estas dos disciplinas, ya que su entrelazamiento proporciona una comprensión más completa y profunda de los fenómenos criminales y de sus impactos en quienes los sufren.

La convergencia entre la Criminología y la Victimología constituye un avance significativo en la comprensión de la complejidad del fenómeno delictivo. Estas dos disciplinas convergen para ofrecer una visión más completa y equitativa de la justicia penal y sus repercusiones en las víctimas.

La Criminología, en su evolución hacia un enfoque más holístico, se ha consolidado como la disciplina que examina las causas subyacentes de la criminalidad. Desde las teorías clásicas hasta las contemporáneas, los criminólogos exploran las motivaciones, factores sociales, políticos, culturales, económicos y psicológicos que influyen en la aparición del delito. Su enfoque ha proporcionado valiosas perspectivas para diseñar políticas criminales más efectivas y comprender las dinámicas que llevan a la transgresión de las normas sociales.

La Criminología no solo se limita a analizar al delincuente y sus acciones, sino que también evalúa la eficacia de las respuestas institucionales, como el sistema judicial y las políticas penales, respecto a la pareja criminal: infractor y víctima. Examina la prevención del delito, la rehabilitación de los infractores, la reivindicación y reparación a la víctima y la relación entre la delincuencia y factores como la desigualdad social y la educación.

La Victimología se adentra en el mundo de aquellos que han sufrido las consecuencias de la criminalidad. Esta disciplina se centra en comprender las experiencias físicas, psicológicas y sociales de las víctimas, reconociendo que su voz y sus derechos son esenciales en el panorama de la justicia.

La Victimología aborda cómo la victimización impacta la calidad de vida de las personas, considerando las secuelas a corto y largo plazo. Analiza el trauma psicológico, los cambios en el comportamiento, las repercusiones sociales y las necesidades de apoyo que surgen a raíz de la victimización. Además, aboga por los derechos de las víctimas, promoviendo la justicia restaurativa y buscando equilibrar el enfoque tradicionalmente centrado en el delincuente.

La convergencia entre la Criminología y la Victimología crea una armonía de conocimientos que va más allá de la dicotomía entre culpables e inocentes. Este entrelazamiento ofrece una visión más completa de la dinámica delictiva, reconociendo la interdependencia entre delincuente y víctima.

La colaboración entre ambas disciplinas se traduce en políticas criminovictimológicas más equitativas y eficientes. Se enfoca en la prevención de la victimización, la protección de los derechos de las víctimas y la rehabilitación de los infractores, creando un marco integral que busca abordar tanto las causas como las consecuencias de la delincuencia.

Aunque la convergencia aporta beneficios sustanciales, también enfrenta desafíos, como la necesidad de una mayor integración en la educación académica y la resistencia institucional a los cambios. Sin embargo, a medida que la sociedad reconoce la importancia de un enfoque integral para la justicia, la convergencia de la Criminología y la Victimología se presenta como un camino hacia una comprensión más profunda y humana de los problemas penales y la experiencia de las víctimas.

Los beneficios de la convergencia son los siguientes:

- Visión Integral de la criminalidad y la victimidad

La convergencia de la Criminología y la Victimología proporciona una visión más completa de la delincuencia, superando la tradicional dicotomía entre delincuente y víctima. Este enfoque holístico permite comprender las complejas interrelaciones entre ambos aspectos, abordando la delincuencia desde sus raíces y considerando las experiencias de quienes la padecen.

Este entendimiento integral es esencial para diseñar estrategias más efectivas en la prevención y el manejo de la criminalidad. Al examinar no solo las motivaciones de los delincuentes, sino también las consecuencias para las víctimas, se pueden identificar patrones y factores de riesgo de manera más precisa, contribuyendo así a la creación de políticas crimino-victimológicas más informadas y equitativas.

- Políticas de prevención y rehabilitación más efectivas

La integración de conocimientos criminológicos y victimológicos en la formulación de políticas públicas lleva a estrategias más equilibradas y efectivas. No se trata solo de castigar a los delincuentes, sino de prevenir la victimización y ofrecer programas de rehabilitación que aborden las causas subyacentes de la delincuencia.

Este enfoque preventivo no solo beneficia a la sociedad al reducir la incidencia delictiva, sino que también aborda las raíces de la criminalidad, como la pobreza, la falta de acceso a la educación y las disparidades sociales. La rehabilitación se convierte en un componente central, buscando reintegrar a los infractores a la sociedad de manera constructiva y reduciendo las tasas de reincidencia.

- Fortalecimiento de los derechos de las víctimas

La convergencia destaca la importancia de reconocer y proteger los derechos de las víctimas, contrarrestando la tradicional atención unilateral centrada en el delincuente. Esto implica no solo buscar justicia

para el infractor, sino también garantizar el apoyo y la compensación adecuados para aquellos que han sufrido el impacto de la delincuencia.

Los derechos de las víctimas, como el acceso a la información, la participación en el proceso judicial y la reparación, así como en el procedimiento disciplinario administrativo se fortalecen mediante la convergencia de ambas disciplinas. Esto crea un equilibrio en el sistema legal, reconociendo que la víctima es una parte fundamental del proceso penal y merece una atención y consideración adecuadas.

- **Investigación interdisciplinaria**

La colaboración entre criminólogos y victimólogos impulsa investigaciones interdisciplinarias que generan conocimientos más ricos y aplicables a la complejidad de la delincuencia y sus consecuencias. La intersección de estas disciplinas permite explorar conexiones más profundas entre factores sociales, psicológicos y culturales que contribuyen a la criminalidad y sus impactos.

Esta investigación interdisciplinaria no solo enriquece la comprensión teórica, sino que también proporciona datos más sólidos para respaldar la toma de decisiones en la formulación de políticas públicas. La convergencia se convierte así en un motor para el progreso y la innovación en el ámbito de la justicia penal y la atención a las víctimas.

#### **6.4 Desafíos y futuras direcciones**

A pesar de los beneficios evidentes, la convergencia entre la Criminología y la Victimología encuentra desafíos significativos que requieren atención y abordaje estratégico para consolidar sus avances y maximizar su impacto, tales como los siguientes:

- **Resistencia Institucional**

Uno de los desafíos prominentes es la resistencia institucional arraigada en estructuras académicas y sistemas judiciales e institucionales

tradicionales. La Criminología y la Victimología al converger, desafían las normas preestablecidas y la especialización aislada. Superar la resistencia implica una transformación cultural en instituciones educativas y en el sistema judicial y estatal en general reconociendo la necesidad de un enfoque integral para comprender y abordar la criminalidad.

- Integración en la formación académica

La integración efectiva de estos enfoques en la formación académica representa otro desafío crucial. Requiere un rediseño de los programas educativos para que los estudiantes adquieran no solo conocimientos especializados en Criminología y Victimología, sino también una comprensión profunda de la interconexión entre ambos. Esto implica la creación de currículos innovadores y la capacitación de docentes con una perspectiva integrada. En el Perú no existen Facultades de Criminología, apenas se dictan cursos en pre y posgrado en algunas Facultades de Derecho, menos aún se dicta cursos de Victimología.

- Compromiso continuo con la investigación colaborativa

El futuro de esta convergencia depende en gran medida del compromiso continuo con la investigación colaborativa. Superar desafíos complejos, como la prevención de la delincuencia y la atención a las víctimas, requiere un enfoque interdisciplinario y la colaboración entre expertos en criminología, victimología y otras disciplinas afines. Fomentar un entorno propicio para la investigación colaborativa es esencial para seguir avanzando en la comprensión y el abordaje de la complejidad de la criminalidad sexual y la victimización. En el Perú la investigación criminológica y victimológica es escasa.

- Políticas inclusivas



La convergencia debe traducirse en políticas públicas inclusivas que reflejen un entendimiento equilibrado de la dinámica delictiva y sus repercusiones en las víctimas. Esto implica no solo la creación de leyes y procedimientos legales que reconozcan la interconexión entre crimen y victimización, sino también la implementación de programas sociales y económicos que aborden las causas fundamentales de la delincuencia.

- Capacitación de profesionales

El futuro de la convergencia también radica en la capacitación de profesionales que puedan aplicar este enfoque integral en sus campos respectivos. Desde agentes de policía hasta profesionales de la salud mental, es esencial que todos comprendan la relación entre la delincuencia y la victimización para ofrecer respuestas más efectivas y compasivas.

En resumen, abordar estos desafíos permitirá consolidar el esfuerzo científico de la Criminología y la Victimología como un enfoque fundamental para comprender y abordar la delincuencia de manera integral. El compromiso continuo con la investigación, la transformación institucional y la formación académica son piezas clave para construir un futuro donde la justicia sea verdaderamente comprensiva y equitativa.

La Victimología trabaja para abordar no solo las injusticias victimales pasadas, sino también para prevenir la victimización futura, aportando la sensibilidad contextual necesaria para adaptar y aplicar estos principios en situaciones específicas; y buscando construir una sociedad que no solo se esfuerce por corregir los errores del pasado, sino que también aspire a crear un entorno donde los derechos humanos sean una realidad para todos, previniendo activamente la victimización y promoviendo una cultura de respeto, empatía y justicia como paradigma en la creación de políticas y prácticas que no solo defiendan los principios éticos, sino que también aborden las realidades concretas de aquellos afectados por las violaciones de derechos.



## **CAPITULO VII LA PROBLEMÁTICA DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER**

### **7.1 La violencia contra la mujer**

La violencia contra la mujer es un grave problema que afecta a nivel global y que tiene consecuencias devastadoras para las mujeres, sus familias y la sociedad en general. En el contexto del Perú, este fenómeno constituye un desafío social significativo que requiere atención y acciones concretas para neutralizar sus causas, reducirlo y erradicarlo. En este capítulo se examinan los alcances de la violencia contra la mujer en el Perú, se presentan estadísticas alarmantes y se analiza la importancia de implementar políticas preventivas en los centros laborales como un paso clave hacia la eliminación de esta problemática.

La violencia contra la mujer se refiere a cualquier acto de violencia basado en el género que resulte, o pueda resultar, en un daño físico, sexual o psicológico para las mujeres. Es una manifestación de las desigualdades de poder

históricas y estructurales entre hombres y mujeres, y está arraigada en normas culturales y sociales que perpetúan la discriminación y la opresión de las mujeres.

### **7.1.1 Manifestaciones de violencia contra la mujer**

La violencia contra la mujer puede manifestarse de diversas formas, que incluyen, pero no se limitan a:

- Violencia física, la cual incluye golpes, patadas, estrangulamiento, quemaduras, mutilaciones, entre otros actos de violencia física que causan daño o lesiones a la mujer.
- Violencia sexual, la que implica cualquier forma de agresión sexual, como violación, acoso sexual, hostigamiento sexual, abuso sexual, explotación sexual, trata de personas con fines de explotación sexual, entre otros.
- Violencia psicológica o emocional, la cual se refiere a actos que dañan la salud mental y emocional de las mujeres, como el maltrato verbal, la intimidación, el control coercitivo, el aislamiento, la humillación y la manipulación psicológica.
- Violencia económica, la que se produce cuando se limita o controla el acceso de una mujer a los recursos económicos, como el dinero, la propiedad o el empleo. Esta forma puede incluir el robo de bienes, la retención de salarios, el control financiero y la explotación económica.
- Violencia institucional, la cual se refiere a la violencia perpetrada por las instituciones y sistemas sociales, como la discriminación en el acceso a la justicia, la falta de protección adecuada, la negación de derechos básicos y la impunidad de los agresores.

Es importante destacar que la violencia contra la mujer no se limita a situaciones específicas o culturas particulares, sino que es un problema global que afecta a mujeres de todas las edades, clases sociales, etnias y orientaciones sexuales. Para abordar esta problemática, se requiere un enfoque integral que incluya medidas legales, políticas, sociales y educativas para prevenir la violencia, proteger a las víctimas y garantizar la rendición de cuentas de los agresores.

La premisa desde la perspectiva económica es que el agresor (dominante) tiene motivos expresivos (violencia física o sexual) e instrumentales (situaciones de control sobre la mujer) para agredir a su pareja. En esta línea, el aumento de la violencia está asociado positivamente con el aumento en los ingresos del agresor (Tauchen, Witte y Long, 1985).

Esta premisa es independiente del nivel de riqueza del hogar, medido como tenencia de activos, de tal modo que la violencia contra la mujer se da en todos los estratos socio económicos (Ribero & Sánchez, 2004). La relación entre ingresos y violencia también refleja la influencia de aspectos económicos y el mercado laboral. La probabilidad de una mujer de ser víctima de violencia aumenta cuando ella halla oportunidades de empleo fuera de la relación y cuando aumenta el número de meses que el hombre se encuentra desempleado durante el año. Cualquiera de estas dos posibilidades afecta el ingreso personal y familiar y cada una a su manera introduce cambios en el equilibrio de roles tradicionales de la pareja (Tauchen, Witte y Long 1985).

Un estudio para 12 países latinoamericanos reportó que la proporción de mujeres que informaron ser víctimas de violencia alguna vez en su vida fue mayor entre las mujeres que al momento de la encuesta se encontraban empleadas o que tenían un empleo reciente (Bott, Guedes, Goodwin y Adams, 2014).

Algunos factores asociados con la violencia física y sexual por parte del compañero o esposo están relacionados con el hecho de vivir en zonas urbanas, tener un bajo grado de educación y ser mayor de edad. Además, la estimación econométrica que hicieron para el caso peruano identificó diversos determinantes de la violencia, entre ellos, la condición de ruralidad, tener entre 15 y 39 años, estar en el quintil bajo e intermedio de pobreza y contar con empleo. En suma, junto a factores demográficos, se hallan otros que en primera instancia se relacionan con el dinero y el mercado laboral, pero que en un segundo plano se relacionan también con condiciones estructurales que determinan las oportunidades de acceso al trabajo (Bott, Guedes, Goodwin y Adams, 2014).

Asimismo, los incentivos para el uso de la violencia como un factor expresivo o instrumental determinan cómo ciertas variables elevan el riesgo de violencia. En esta línea, responder a la pregunta sobre qué causa la violencia es un ejercicio que no se puede resumir en pocas variables. El fenómeno es complejo, las causas no son pocas ni tienen el mismo peso explicativo en cualquier realidad (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, p. 12).

### **7.1.2 Impacto en la salud física y mental en la violencia contra la mujer**

La violencia contra las mujeres tiene un impacto significativo en la salud física y mental. Las mujeres que sufren violencia pueden experimentar una variedad de consecuencias negativas para su salud en ambos aspectos, por ejemplo:

- **Salud física:** La violencia física puede provocar lesiones graves, como fracturas, contusiones, quemaduras y heridas. También puede dar lugar a problemas crónicos de salud, como dolores de cabeza, dolores musculares, trastornos del sueño, problemas gastrointestinales y enfermedades de transmisión sexual. Además, las mujeres que son víctimas de violencia pueden tener dificultades para acceder a la atención médica necesaria debido al control y aislamiento impuestos por los perpetradores.
- **Salud mental:** La violencia contra las mujeres tiene un impacto profundo en su salud mental. Puede provocar trastornos como depresión, ansiedad, trastorno de estrés postraumático (TEPT), trastornos de la alimentación y pensamientos suicidas. Las mujeres que sufren violencia también pueden experimentar baja autoestima, sentimientos de culpa y vergüenza. Además, la violencia puede afectar negativamente las relaciones interpersonales y la capacidad de las mujeres para confiar en los demás.
- **Ciclo de la violencia:** La violencia contra las mujeres a menudo sigue un ciclo repetitivo, en el que los episodios de violencia se repiten con el tiempo. Este ciclo puede tener un impacto acumulativo en la salud física y mental de las mujeres. El estrés crónico asociado con la violencia puede debilitar el sistema inmunológico, aumentando el riesgo de enfermedades físicas y reduciendo la capacidad de recuperación.
- Es importante destacar que el impacto en la salud física y mental puede variar según la gravedad y la duración de la violencia, así como

por otros factores individuales y contextuales. Las mujeres que enfrentan violencia también pueden enfrentar barreras adicionales para buscar apoyo y tratamiento debido al estigma social, la falta de recursos y el miedo a represalias.

Abordar la violencia contra las mujeres requiere enfoques integrales que aborden tanto las consecuencias inmediatas como las subyacentes. Esto implica brindar servicios de salud adecuados, como atención médica, apoyo psicológico y asesoramiento, así como abordar las causas estructurales y culturales de la violencia de género. También es esencial promover la conciencia, la educación y el cambio social para prevenir la violencia y fomentar relaciones igualitarias y respetuosas.

El Perú se ubica como uno de los países con mayores índices de violencia contra la mujer en América Latina. Paradójicamente, tenemos índices bastante bajos de justificación de la violencia contra la mujer. En el 2014, el 4.51% de mujeres justificó la violencia de la que son víctimas las mujeres en alguna de las siguientes razones: salir de casa sin decirle nada a la pareja, descuidar a los niños, discutir con la pareja, negarse a tener relaciones sexuales y quemar la comida. En países donde la violencia física contra la mujer es menos frecuente, como Haití y Ecuador con 13.4% y 31%, respectivamente, se registran porcentajes de justificación de la violencia mucho más altos de 29% y 38%, respectivamente (Ministerio de la Mujer y Poblaciones vulnerables, 2011).

El impacto o los costos que la violencia genera en la mujer daña varios aspectos relacionados a su salud física y mental, pero también se extienden a campos menos pensados como la nutrición y el castigo a los hijos. Para evaluar el costo de la violencia contra la mujer se empleó una técnica de evaluación de impacto llamada emparejamiento estadístico. Básicamente, permite responder la pregunta ¿cuál sería el estado de las variables resultado (salud, salud mental, nutrición, etc. de una mujer víctima de violencia si no la hubiera sufrido. Este ejercicio implica evaluar una realidad que no existe,



llamada contrafactual. Así, la evaluación del impacto está basada en la construcción de grupos de tratamiento (mujeres con alta probabilidad de sufrir violencia) y control (mujeres con baja probabilidad de sufrir violencia), y el contraste de las variables resultado en cada grupo. Es una metodología bastante apropiada y empleada para medir el costo de la violencia a nivel internacional.

El impacto sobre la salud mental no es novedoso, pero nunca ha sido cuantificado. El costo equivale a un aumento del 13% de la falta de deseabilidad social de la mujer y de 31% de la depresión reciente (en los últimos 14 días). Sin embargo, no hay impacto en la depresión a corto plazo (últimos 12 meses) sobre el grupo de tratamiento. Pero aún más importante es que el impacto sobre la depresión (medido como interacciones con terceros) es más amplio que el de la deseabilidad social (medido como la imagen de sí misma), lo que sugiere que el costo de la violencia contra la mujer daña sus redes (familiares, amicales, laborales, con otros) y se convierte en el mecanismo de distanciamiento, aislamiento y pérdida de oportunidades

### **7.1.3 La conducta de violencia de género y el estereotipo de género.**

Actualmente es posible observar en la realidad peruana que existe un contexto de agresión a las mujeres en el centro laboral público, en donde las pruebas tradicionales, esto es, la testimonial y documental que siempre han sido las más importantes o fundamentales al momento de demostrar la comisión de un delito, se convierten en irrelevantes, innecesarias o inexistentes. La pérdida de importancia de las pruebas tradicionales (prueba testimonial y documental) en el momento de demostrar la comisión de un delito, se debe a que muchas veces dentro del contexto de violencia de género, las víctimas tienen miedo a declarar, ya sea por opresión de sus parejas, amenazas de terceros o su propia familia; pero sobre todo por el rechazo social a través de la decisión u opinión de los operadores de justicia (jueces, fiscales o abogados), dado que en la mayoría de casos, en lugar de ser las mujeres las víctimas, se convierten en las culpables de lo que ocurrió,

todo por permitir el envío de imágenes con contenido sexual, por la forma como se visten, porque engañaron a su pareja o porque los desobedecieron, entre otros aspectos.

La violencia de género contra la mujer ha aumentado toda vez que aún permanece en nuestra sociedad el estereotipo de género, el cual se ha visto reflejado en los casos denominados “Arlette Contreras”<sup>5</sup>, “Eyvi Ágreda”<sup>6</sup>, “prenda íntima de color rojo”<sup>7</sup>, y el más reciente ocurrido en octubre de 2021, “Manada en Surco”<sup>8</sup>, en donde la defensa técnica de los cinco agresores acusados por la presunta comisión del delito de violación sexual, manifestó que a la chica (agraviada) le gustaba la vida social, lo que permitía inferir que la causa de haber sufrido agresión sexual era por la forma de vida que le gustaba llevar.

Con el aumento de la violencia de género y la presencia del estereotipo de género, se ha cambiado la forma tradicional de probar la comisión y autoría de los delitos, esto es, utilizando la prueba testimonial, pericial y documental en forma física; puesto que ahora para la probanza se está admitiendo, actuando y valorando, adicionalmente a los medios probatorios antes descritos, la prueba electrónica, en tanto se han convertido en la mayoría de los casos en los únicos medios de prueba con los que cuenta la víctima para demostrar el daño en su contra, ello en razón de que dichos delitos se realizan en la mayoría de los casos en un contexto de relaciones interpersonales.

En ese sentido, postular que solo la prueba electrónica que reúna las características de idoneidad, necesidad y pertinencia, puede permitir demostrar la responsabilidad (penal o disciplinaria) de la comisión y autoría de los delitos de género en el Perú, se da debido a que dichas características se convierten

---

<sup>5</sup> <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-39712349>

<sup>6</sup> [https://elcomercio.pe/somos/historias/violencia-mujer-esto-opinan-paloma-noceda-arlette-contreras-fernanda-kanno-acoso-noticia-640587-noticia/#google\\_vignette](https://elcomercio.pe/somos/historias/violencia-mujer-esto-opinan-paloma-noceda-arlette-contreras-fernanda-kanno-acoso-noticia-640587-noticia/#google_vignette)

<sup>7</sup> <https://canaln.pe/actualidad/ica-absuelven-investigado-violacion-porque-victima-usaba-ropa-interior-roja-encaje-n427094>

<sup>8</sup> <https://elcomercio.pe/lima/sucesos/violacion-grupal-en-surco-violacion-grupal-en-surco-cal-abre-proceso-disciplinario-contra-paul-munoz-abogado-de-uno-de-los-acusados-nndc-noticia/>

en los límites esenciales para que la autoridad pueda admitir cualquier prueba que se pretenda aportar en el proceso; y posteriormente a ello, pueda ser actuada y valorada en juicio oral.

Aunado a lo expuesto, cabe precisar además que cualquier medio probatorio deberá cumplir con los requisitos de legalidad y preclusión, a efectos que pueda ser incorporado en el proceso penal.

A lo vertido se debe añadir que, con el postulado expuesto, no solo se pretende expresar que la prueba electrónica para ser considerada como tal, debe reunir dichas características o límites como también los ha denominado la jurisprudencia. Con el cumplimiento de estos requisitos, características o límites, la prueba electrónica o prueba digital aportada en el proceso se encuentra libre de la posibilidad de ser objeto de impugnación por manipulación en su contenido; vulneración de derechos fundamentales o ser pasible de ser objeto de una interpretación basada en estereotipos de género por parte de los operadores de justicia, quienes pertenecen a una sociedad machista basada en las concepciones sobre los roles sociales que ejercen tanto la mujer como el varón, que probablemente desmerezcan la valoración que se pueda hacer a la prueba electrónica aportada, a pesar incluso de cumplir los requisitos antes establecidos.

Ahora bien, es conveniente discurrir sobre la relación que pudiera existir entre la prueba electrónica y la posible afectación de derechos fundamentales. Desde la perspectiva constitucional conforme a la Constitución de 1993, cuando hablamos sobre la inclusión de la evidencia electrónica en los procedimientos legales, tanto las partes involucradas (la víctima y el agresor) pueden cuestionar cómo esta podría afectar sus derechos fundamentales. Esto se refiere específicamente al derecho a la privacidad personal y familiar, el honor y la reputación, tal como lo establece el artículo 2, inciso 7 de la Constitución Política del Perú. También se considera el derecho al secreto y la inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados, según lo establecido en el numeral 10 del mismo artículo constitucional, así como otros derechos que

podrían estar en riesgo. Por lo tanto, es importante examinar en detalle el contenido constitucional de uno de estos derechos, que tanto el sistema legal como los individuos están obligados a cumplir, y determinar cuándo su vulneración podría considerarse constitucionalmente justificada.

La Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 12 establece que nadie debe ser objeto de intromisiones arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, garantizando así el derecho a la protección contra tales intromisiones o ataques mediante la ley. Esto es así porque la vida privada es una esfera de la persona que no es pública y a la cual solo tienen acceso el individuo mismo y un grupo reducido de personas, lo cual permite a la persona desarrollar su identidad y participar en la sociedad de manera plena, siendo el derecho a la intimidad una manifestación específica del derecho a la vida privada.

El derecho a la intimidad implica proteger la información relacionada con la vida privada de una persona de accesos no autorizados por terceros, lo que incluye comunicaciones, documentos o datos personales, implica también la capacidad de tomar decisiones libremente sobre aspectos de la vida personal, mantener un espacio de tranquilidad y controlar la divulgación de información personal al público.

En la era actual, donde la información se comparte con facilidad a través de diversas plataformas, se reconoce que la dimensión negativa del derecho a la intimidad, esto es, la exclusión de terceros no es suficiente. Por lo tanto, también se reconoce una dimensión positiva que requiere que el Estado adopte medidas para proteger la información personal de individuos frente a terceros, incluido el propio Estado.

Sin embargo, ningún derecho es absoluto, por lo que el derecho a la intimidad puede ceder en ciertos casos en aras del bienestar general o la equidad, así como en situaciones donde entra en conflicto con otros derechos fundamentales o la protección de otros bienes jurídicos, como la seguridad pública o la prevención del delito. Esto no significa que el derecho a la intimidad

deba ceder necesariamente ante otros derechos constitucionales. Por ejemplo, las intromisiones, aunque estén relacionadas con el derecho a la información, no pueden ser amparadas si afectan injustamente la vida privada de las personas. Para determinar cuándo la información periodística no puede ser protegida a expensas del derecho a la vida privada, se debe realizar un balance o ponderación.

En conclusión, tanto a nivel internacional como en el ordenamiento jurídico peruano, se reconoce la importancia del derecho a la intimidad y su protección frente a intromisiones injustificadas, aunque también se reconoce que este derecho no es absoluto y puede ceder en ciertos casos por razones de interés público o equidad.

Sobre el derecho al honor y a la reputación de las partes procesales, es importante destacar que la divulgación del contenido de la prueba electrónica puede afectar el derecho al honor y la reputación de las partes involucradas en el proceso legal. Esto se aplica tanto al presunto agresor, quien puede querer defenderse, como a las víctimas, quienes a menudo temen al reproche social o a los estereotipos que podrían surgir. El honor se ve menoscabado cuando se humilla a una persona, ya sea verbalmente o de cualquier otra manera, tanto en privado como en público.

El honor se considera un derecho fundamental de todas las personas, independientemente de su origen social, económico o cualquier otro factor. Este principio de igualdad en la protección del honor se basa en el concepto pluralista de un Estado democrático de derecho y en la importancia de los derechos fundamentales. El derecho al honor, según lo establece la Constitución peruana, es aplicable a todos por igual y debe tener un contenido general que sea compatible con otros principios y valores constitucionales.

Por otro lado, es crucial explicar el contenido constitucional del derecho al secreto e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados, tal como se reconoce en el artículo 2, numeral 10 de la Constitución Política del Perú, porque este derecho prohíbe que las comunicaciones y documentos privados

sean interceptados o conocidos por terceros sin autorización judicial debidamente fundamentada. Sin embargo, este derecho no se aplica cuando una de las partes involucradas en la comunicación registra o graba la conversación para sí misma, o cuando una parte autoriza expresamente a un tercero a acceder al contenido de la comunicación.

No obstante, este derecho tampoco es absoluto y puede ser limitado en ciertos casos, como cuando se busca proteger otros intereses legítimos y relevantes, como el interés general en la investigación y persecución del delito. En tales situaciones, existe una obligación de denunciar el delito una vez conocido, en lugar de mantener el secreto de la comunicación.

Con relación al denominado derecho a la identidad virtual, en virtud del cual las personas tienen el poder de controlar y disponer de sus datos personales, y la facultad de decidir qué información comparten con terceros, éste podría sufrir repercusiones con la inclusión del contenido de la evidencia electrónica. Basándose en este derecho constitucional, las personas tienen la facultad de proteger su información personal, desde nombres y apellidos hasta ubicaciones personales, fotos, videos y más. Asimismo, tienen el derecho de controlar quién puede acceder a esta información, la certeza de su contenido y su utilización con fines económicos, sociales o políticos. El objetivo es salvaguardar la intimidad, la imagen y la identidad de las personas frente al riesgo de uso y manipulación indebida de los datos. Sin embargo, es importante diferenciar este derecho del derecho a la intimidad, ya que mientras este último protege la vida privada, el primero garantiza la capacidad de controlar el registro, uso y divulgación de los datos personales.

En respuesta a esta protección constitucional, el Estado peruano promulgó la Ley N°29733, Ley de Protección de Datos Personales, el 03 de julio de 2011, y su reglamento fue aprobado mediante Decreto Supremo N°003-2013, el 22 de marzo de 2013. A nivel internacional, el régimen general de protección de datos personales reconoce el principio fundamental del consentimiento, que exige autorización del titular antes de cualquier tratamiento de datos personales. Esta

norma se refleja en las leyes peruanas, donde se requiere el consentimiento expreso y libre del titular para el tratamiento lícito de datos personales.

Además del principio del consentimiento, otros principios fundamentales respaldan este derecho, como la proporcionalidad, calidad, legalidad, seguridad y disposición adecuada de protección. Plataformas como Facebook y WhatsApp han implementado políticas de privacidad para proteger los datos de los usuarios. En Facebook, los usuarios pueden controlar la información que desean compartir en su perfil y pueden limitar la divulgación de ciertos datos según las leyes locales. Por otro lado, WhatsApp protege los datos de sus usuarios mediante cifrado de extremo a extremo, lo que garantiza que ni terceros ni la propia plataforma puedan acceder a la información compartida. Además, exige que los terceros que accedan a los datos estén suscritos a las condiciones legales de la plataforma.

En situaciones donde se vea comprometida la protección de datos y las condiciones legales que la respaldan, especialmente en casos de violencia contra la mujer, es necesario analizar cada situación particular para determinar el curso de acción adecuado.

Desde una perspectiva procesal penal, cuando se considera la incorporación de dispositivos electrónicos o la interceptación de comunicaciones en una investigación, se puede afectar los derechos fundamentales de los ciudadanos, especialmente de las partes involucradas en el proceso. Esta afectación se refiere específicamente al derecho a la intimidad personal, salvo que la interferencia haya sido autorizada previamente por un tribunal o con el consentimiento del individuo afectado. Además, existe la posibilidad de violar el secreto de las comunicaciones y la inviolabilidad del domicilio si el dispositivo se encuentra en un lugar cerrado constitutivo de domicilio.

La importancia de abordar este tema radica en que un dispositivo electrónico, al ser una extensión artificial de nuestra memoria que almacena datos sobre nuestras relaciones, pensamientos y movimientos, puede implicar una invasión en la vida privada de una persona, por lo que nadie puede ingresar al ámbito

privado de las personas sin autorización legal, y cualquier evidencia obtenida de esta manera se consideraría ilícita.

Sin embargo, existe la controversia sobre cómo resolver el conflicto entre la prueba electrónica y la posible violación de derechos fundamentales. La ley establece que cualquier evidencia obtenida con violación de derechos fundamentales debe ser declarada nula y no admitida en el proceso penal. No obstante, ningún derecho es absoluto, y se debe realizar un análisis para determinar cuál prevalece en un caso específico, teniendo en cuenta las circunstancias y el bienestar de todos los involucrados en el proceso.

En el Perú, hay ocho principios que guían la aplicación de las técnicas especiales de investigación, los cuales son los siguientes:

a) Principio de legalidad: Según lo establecido en el artículo IV del Título Preliminar del Código Procesal Penal, las medidas restrictivas de derechos fundamentales solo pueden ser ordenadas por un juez, de acuerdo con lo estipulado en la ley y con las garantías correspondientes.

b) Principio de excepcionalidad o subsidiaridad: Estas técnicas solo se utilizan cuando los métodos convencionales de investigación no son suficientes para esclarecer el delito.

c) Principio de proporcionalidad: Se requiere un equilibrio entre los intereses en conflicto, evaluando tanto la importancia del objetivo perseguido como el sacrificio de los derechos afectados.

d) Principio de autenticidad e inmediatez temporal: Se requiere que las grabaciones u otros medios de investigación sean tratados conforme al procedimiento establecido, garantizando su integridad y fiabilidad.

e) No se debe considerar que solo los archivos originales pueden desvirtuar la presunción de inocencia. El objetivo de la inmediatez es reducir los riesgos de manipulación, que pueden ser abordados mediante pruebas periciales.



f) Principio de integridad: Se requiere que toda la información obtenida mediante la prueba electrónica sea resguardada adecuadamente, aunque ello no impide al juez solicitar peritajes de autenticación si lo considera necesario.

g) Principio de pertinencia: La aplicación de técnicas especiales debe considerar la relación costo-beneficio y la complejidad de la investigación.

h) Principio de especialidad: Estas técnicas deben estar vinculadas a la investigación de un delito específico, las personas involucradas y la información disponible en el momento en que se decida su uso.

i) Principio de jurisdiccionalidad: Cuando la aplicación de estas técnicas implique una grave afectación de los derechos fundamentales, se requerirá siempre una orden judicial fundamentada. (Acuerdo Plenario N°10-2019-/CIJ-116).

Por último, es importante mencionar que, según lo establecido en los derechos constitucionales protegidos, la prueba electrónica o digital aportada por una de las partes, ya sea la víctima o el presunto agresor, es válida. Sin embargo, es fundamental que los jueces eviten prejuicios basados en estereotipos de género al evaluar dicha prueba, ya que ello podría afectar negativamente la defensa de la presunta víctima y llevar a resoluciones injustas.

El abordaje para la valoración de la prueba electrónica en los delitos de género en el Perú exige medidas para la investigación, conservación y determinación de la autenticidad de la prueba electrónica o digital, las cuales se mencionan a continuación:

a) Juicio de Fiabilidad:

Es necesario que los jueces realicen un exhaustivo análisis de la prueba electrónica, ya que esta debe ser admitida y utilizada en el proceso penal considerando aspectos como la autenticidad, la autoría y la integridad de la información que proporciona. El éxito y la utilidad de los documentos

electrónicos dependen de la evaluación cuidadosa que se haga de los mismos (Acevedo, 2011).

Este enfoque sobre las características de la prueba electrónica ha estimulado el desarrollo de nuevas metodologías para verificar la autenticidad y fiabilidad de la información extraída de dicha prueba. Entre estas metodologías destaca la informática criminalística, la cual se enfoca en el análisis forense de las evidencias informáticas con el propósito de esclarecer hechos delictivos, abarcando la adquisición, análisis, preservación y presentación de la información obtenida a través de medios digitales (Naranjo et al., 2019).

b) Juicio de licitud:

Implica ir más allá de la evaluación de fiabilidad a la que debe someterse la prueba electrónica o digital. Cuando la información se obtiene mediante medidas como la interceptación telefónica, la captación de comunicaciones o el uso de dispositivos de seguimiento de localización con autorización judicial, no se plantea ninguna objeción al procedimiento. Sin embargo, cuando estas medidas se aplican sin autorización judicial, existe la posibilidad de que la información resultante sea considerada ilícita, lo que hace necesario establecer criterios objetivos para que el juez pueda determinar qué tipo de información obtenida sin autorización judicial puede incorporarse al proceso penal (Quevedo, 2017),

La Corte Suprema de Justicia de la República ha establecido que las técnicas especiales de investigación, incluidas las que involucran tecnología como drones y satélites, deben ajustarse a medidas legislativas adecuadas para garantizar su legalidad y eficacia probatoria en el proceso penal. Los principios reguladores que deben seguir estas técnicas de investigación para asegurar su legalidad son los siguientes:

- Principio de legalidad: La información aportada por la prueba electrónica debe cumplir con la Constitución, los tratados internacionales y otras normativas,

además de los criterios de fiabilidad, y perseguir un fin legítimo que permita esclarecer los hechos.

- Principio de excepcionalidad o subsidiaridad: El juez debe determinar si la información de la prueba electrónica es la última opción o un medio fundamental para evitar la impunidad del delito, considerando todos los elementos de convicción en el caso.

- Principio de debido proceso: La información de la prueba electrónica debe cumplir con los criterios de fiabilidad establecidos para evitar manipulaciones o alteraciones que obstaculicen el esclarecimiento de los hechos, garantizando su confiabilidad probatoria en el proceso penal.

- Principio de proporcionalidad: Se debe analizar todas las características del caso y los intereses en conflicto para determinar la medida más adecuada para esclarecer los hechos delictivos, aplicando subprincipios como la idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto.

- Principio de pertinencia: Solo se debe admitir la información relevante para el esclarecimiento de los hechos y la identificación de los responsables. (Acuerdo Plenario N°10-2019/CJ-116)

Como es posible apreciar, los criterios objetivos propuestos en los juicios de fiabilidad y licitud son indispensables para determinar la autenticidad, confiabilidad y legalidad de la información proporcionada por la prueba electrónica o digital.

c) La perspectiva de género como fundamento de la actividad probatoria en los delitos de género en el Perú

Para alcanzar una valoración apropiada de la prueba y una decisión justa en casos de asimetría o desigualdad, como los que comportan los casos de violencia contra la mujer, es indispensable una investigación minuciosa de los hechos. En esa línea, es importante dotar a la actividad probatoria de

herramientas racionales que ayuden a lograr una decisión que sea probablemente verdadera (Calderón, 2018).

Es decisivo diferenciar los tres momentos de la actividad probatoria para determinar cuándo se podría aplicar la herramienta racional conocida como perspectiva de género.

- En el momento de recopilar los elementos de juicio más fiables presentados por las partes procedimentales la autoridad a cargo del procedimiento disciplinario administrativo puede hacerlo de oficio. La inclusión de la perspectiva de género en este momento no implica que la autoridad valore lo que no se ha aportado en el proceso.

- Al momento de valorar la prueba se debe tener especial atención a la inclusión de la perspectiva de género, ya que aquí se realiza una evaluación individual que involucra convicciones personales, ideológicas y estereotipos de género, que podrían influir elocuentemente en la decisión que se tome para resolver el caso.

- Al momento de la decisión final de la autoridad, la perspectiva de género podría tener un rol esencial en la toma de una decisión exenta de sesgos y prejuicios relacionados con los estereotipos de género (Ferrer, 2020).

La conexión entre la prueba y la perspectiva de género, en el contexto del sistema legal peruano, se ha manifestado este vínculo en varios casos, como el conocido como Prenda íntima de la mujer en el Expediente N°002822-2019-90-1401-JR-PE-03, en el que los magistrados de la Corte Superior de Justicia de Ica emplearon ciertos argumentos para respaldar la absolución del acusado por el delito de violación sexual. Argumentaron que la víctima, a pesar de ser descrita como una mujer tímida, usaba prendas íntimas llamativas, lo que sugiere que estaba preparada o dispuesta a mantener relaciones sexuales con el acusado en lugar de reflejar su supuesta personalidad tímida. Además, los jueces criticaron a la madre de la víctima por no actuar como una buena madre al no investigar el paradero de su hija durante la noche (Butrón, 2020).

La perspectiva de género no es una corriente feminista agresiva, que tiende a rebajar a los hombres y buscar un ajuste de cuentas por las desigualdades de género mal interpretadas, sino que busca derribar estereotipos y prejuicios de género enraizados en la sociedad y en el sistema legal. Sin embargo, esto no implica que la inclusión de la perspectiva de género en la valoración de la prueba pueda utilizarse para compensar la falta de suficiencia de un medio probatorio, otorgándole un peso probatorio indebido (Santisteban, 2020),

La denominación perspectiva de género cobra importancia a partir de 1995 en la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, que estableció como una de sus principales metas la eliminación de las disparidades entre hombres y mujeres (Poder Judicial de Chile, 2018). Esta perspectiva implica una manera de entender o analizar situaciones considerando cómo la sociedad define los roles de género como, por ejemplo, la expectativa de que las mujeres se ocupen del hogar mientras los hombres trabajan, entre otras desigualdades sociales (Educo, 2019).

La perspectiva de género es un instrumento para entender y revelar las causas de las desigualdades entre hombres y mujeres, permitiendo la adopción de medidas para superar esas diferencias. Su objetivo es desmontar los estereotipos de género enraizados en la cultura que subestiman y discriminan principalmente a las mujeres (Arbeláez de Tobón, 2018).

La perspectiva de género no se circunscribe a ser patrocinada únicamente por las mujeres ni dirigida exclusivamente hacia ellas. Más bien, es una cuestión de comprensión de las desigualdades sociales basadas en el género, pues implica resolver casos con un enfoque de género utilizando las normas establecidas en tratados internacionales que definen, por ejemplo, la violencia contra las mujeres como forma de discriminación (Mujeres en Red. El periódico Feminista, 2008).

Es una herramienta metodológica que debe ser utilizada tanto en el ámbito institucional como privado para lograr la igualdad de derechos entre hombres y mujeres; y un instrumento ético que legitima las decisiones institucionales en

aras de una sociedad más justa e igualitaria. Esta perspectiva implica un nuevo enfoque que revela cómo ciertos hechos o situaciones afectan de manera diferente a hombres y mujeres, promoviendo un análisis con sensibilidad de género y orientado a lograr la equidad entre ambos géneros (Expediente N° 1479-2018-PA/TC LIMA).

El principio de igualdad ha evolucionado en su concepción a lo largo del tiempo, como señala Facio (2016). Inicialmente, la igualdad se consideraba un hecho más que un valor en el pensamiento político clásico. Desde Aristóteles hasta gran parte del pensamiento ilustrado, se argumentaba la igualdad como un hecho: los hombres son iguales porque todos mueren, afirmaba Hobbes; o porque comparten las mismas inclinaciones y facultades, escribía Locke; o, según Rousseau, la igualdad se basa en las capacidades y méritos individuales.

A partir de esta perspectiva, la igualdad se interpretó anteriormente como semejanza, lo cual era equivocado, ya que no necesariamente implica un trato idéntico en todas las situaciones. Actualmente, se ha dejado de lado esta interpretación y los Estados han asumido la responsabilidad de proteger este principio-derecho. En el caso del Estado peruano, se reconoce el derecho a la igualdad como fundamental, por tanto, nadie debe ser discriminado por su origen, raza, sexo, idioma, religión o cualquier otra característica. Sin embargo, no todo trato diferenciado es discriminatorio y contraviene el principio de igualdad, ya que en algunas circunstancias es necesario tratar igual a lo que es igual y diferente a lo que no lo es.

La igualdad de género no significa que hombres y mujeres sean idénticos, sino solamente que los derechos, responsabilidades y oportunidades no deben depender del sexo con el que nacen. Implica considerar los intereses, necesidades y prioridades tanto de mujeres como de hombres, reconociendo la diversidad dentro de cada grupo.

Por lo tanto, la política nacional del Estado peruano busca establecer condiciones justas que eliminen las situaciones de desigualdad injustificada. La

noción del principio-derecho de igualdad deriva directamente de la unidad de naturaleza del género humano, lo que implica que cualquier situación que favorezca a un grupo en detrimento de otro, o viceversa, es incompatible con la dignidad humana (Ivanega, 2020).

Consecuentemente, la aplicación de la perspectiva de género tiene como finalidad principal eliminar la violencia de género originada por los estereotipos de género, que colocan a la mujer en una situación de vulnerabilidad e inferioridad, lo cual no constituye una violación del principio de igualdad, ya que el tratamiento diferenciado se justifica por la necesidad de proteger a quienes son más vulnerables a la violencia de género, independientemente de su sexo, evitando la impunidad en la comisión y autoría de actos violentos basados en estereotipos de género; en Panamá desde el 2014 existe el "Modelo de Protocolo Latinoamericano de investigación de las muertes violentas de mujeres por razones de Género",

Las buenas prácticas en la aplicación de la perspectiva de género a nivel jurisdiccional se han dado ya en España desde el 2002; en Colombia desde el 2008 con un Manual y Protocolo de "Lineamientos de Atención y Protección a las Mujeres víctimas de violencia sexual para la rama judicial"; en México hay un "Protocolo para juzgar con perspectiva de género: Haciendo realidad el derecho a la igualdad". Este protocolo proporciona una recopilación exhaustiva de la legislación y jurisprudencia nacional e internacional relacionada con el género y los derechos humanos, destacando los aspectos fundamentales que conducen a la aplicación del derecho a la igualdad y la no discriminación; y en Panamá se instituyó en 2014 el "Modelo de Protocolo Latinoamericano de investigación de las muertes violentas de mujeres por razones de Género".

En el Perú, desde 2007, estaba en vigor la Ley N°28983 (Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres), que subraya el acceso a la justicia para las mujeres. En 2012 se aprobó el Plan Nacional de Igualdad de Género (2012-2017), orientado a que las diversas instituciones estatales adopten este enfoque como política pública. En 2015, se promulgó la Ley N°30364 (Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes

del grupo familiar), la cual define el enfoque de género y contribuyó a la creación de la comisión de justicia de género del Poder Judicial en 2016. Sin embargo, esta comisión no surgió como resultado de dicha legislación, sino como respuesta a la falta de fallos judiciales justos durante la convocatoria a la marcha “Ni una menos”, ante casos como el de Arlette Contreras y la sentencia de Ronny García (Santisteban, 2020)

Con anterioridad a la creación de esta comisión, el enfoque de género se había integrado en varios órganos estatales en el Perú, principalmente en tres ministerios: el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, y el Ministerio de Educación, los cuales establecieron instancias para institucionalizar este enfoque. Sin embargo, en el Poder Judicial, previamente a la creación de la comisión, no se habían desarrollado temas específicos relacionados con el enfoque de género, a pesar de haber implementado políticas para fomentar el acceso a la justicia de personas vulnerables, incluidas las mujeres.

La creación de la Comisión de Justicia de Género del Poder Judicial en 2016 respondió al aumento de la violencia contra las mujeres y las decisiones judiciales que no abordaban adecuadamente estos temas, lo que afectaba el debido proceso. Esta comisión surgió a raíz de la marcha “Ni una menos” y casos emblemáticos como el de Arlette Contreras y la sentencia de Ronny García, que recibieron críticas por la debilidad de las sentencias a pesar de las pruebas contundentes de violencia contra las mujeres.

La comisión se centró inicialmente en mejorar la atención al usuario en el Poder Judicial, pero no se brindó suficiente importancia a la capacitación sobre el enfoque de género, a pesar de su presencia en la Ley N°30364. Esto se debió en parte a la predominancia de figuras masculinas en los altos cargos del Poder Judicial y a la persistencia de estereotipos de género arraigados.

La creación de la comisión también impulsó la necesidad de establecer un Protocolo de Género para guiar a los jueces y trabajadores judiciales en la



aplicación de criterios normativos relacionados con el género en los procesos judiciales pertinentes.

En 2021, la Comisión de Justicia de Género del Poder Judicial organizó diversas capacitaciones, incluido el Curso Taller “Retos y Acciones al 2021 de las Comisiones Distritales de Justicia de Género del Poder Judicial”, con el objetivo de unificar criterios para mejorar el acceso a la justicia con igualdad de género y garantizar los derechos fundamentales y oportunidades para hombres y mujeres usuarios de este poder del Estado.

El Plan de Trabajo 2017-2022 de la Comisión de Justicia de Género tiene como objetivo general implementar la transversalización del enfoque de género en la planificación institucional y en los procesos internos, promoviendo la creación y el fortalecimiento de instancias para la implementación de políticas de igualdad de género en el Poder Judicial, garantizando el derecho al acceso a la justicia.

Por último, la creación del Protocolo de Género por parte de la Comisión de Justicia de Género del Poder Judicial estableció pautas para el análisis preliminar del caso, la identificación de situaciones de desigualdad y estereotipos, la interpretación de la prueba y del derecho aplicable, y el cumplimiento del deber de motivación en el marco jurídico internacional, nacional y en el test de proporcionalidad. Este protocolo tiene como objetivo eliminar los estereotipos de género que puedan influir en las decisiones judiciales y garantizar una aplicación imparcial y justa de la ley.

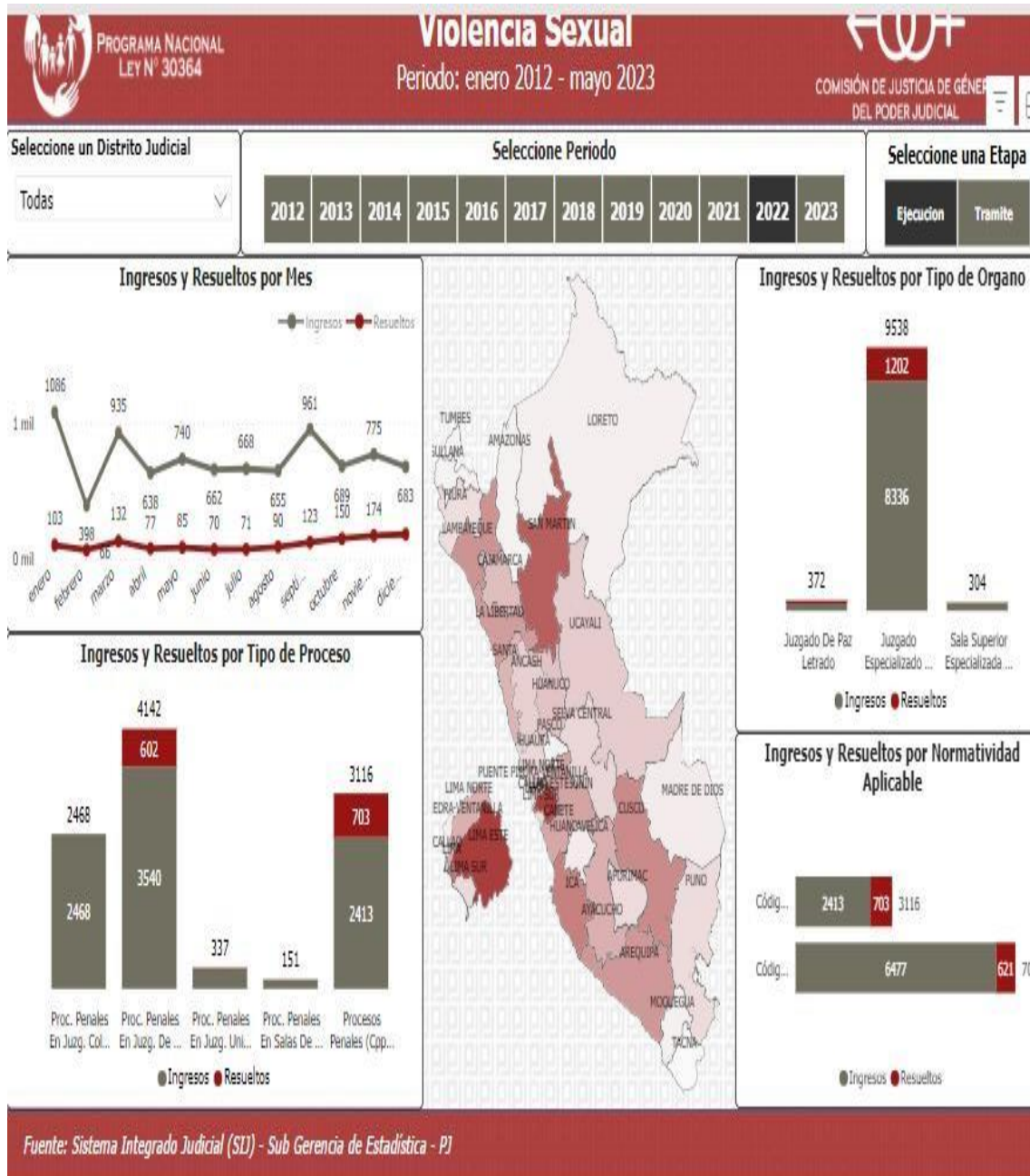
## **7.2 Estadísticas alarmantes**

Las estadísticas sobre violencia contra la mujer en el Perú son preocupantes. En el año 2020 se registraron más de 166,000 denuncias de violencia contra la mujer, y se estima que la cifra real es mucho mayor, ya que muchas víctimas no denuncian por temor o por falta de confianza en el sistema de justicia. Además, se reportaron más de 110 feminicidios en el mismo año (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2020)

De igual manera el Programa Nacional para la Implementación de la Ley N° 30364 del Poder Judicial muestra una estadística sobre la ejecución de los procesos judiciales en materia de violencia sexual.

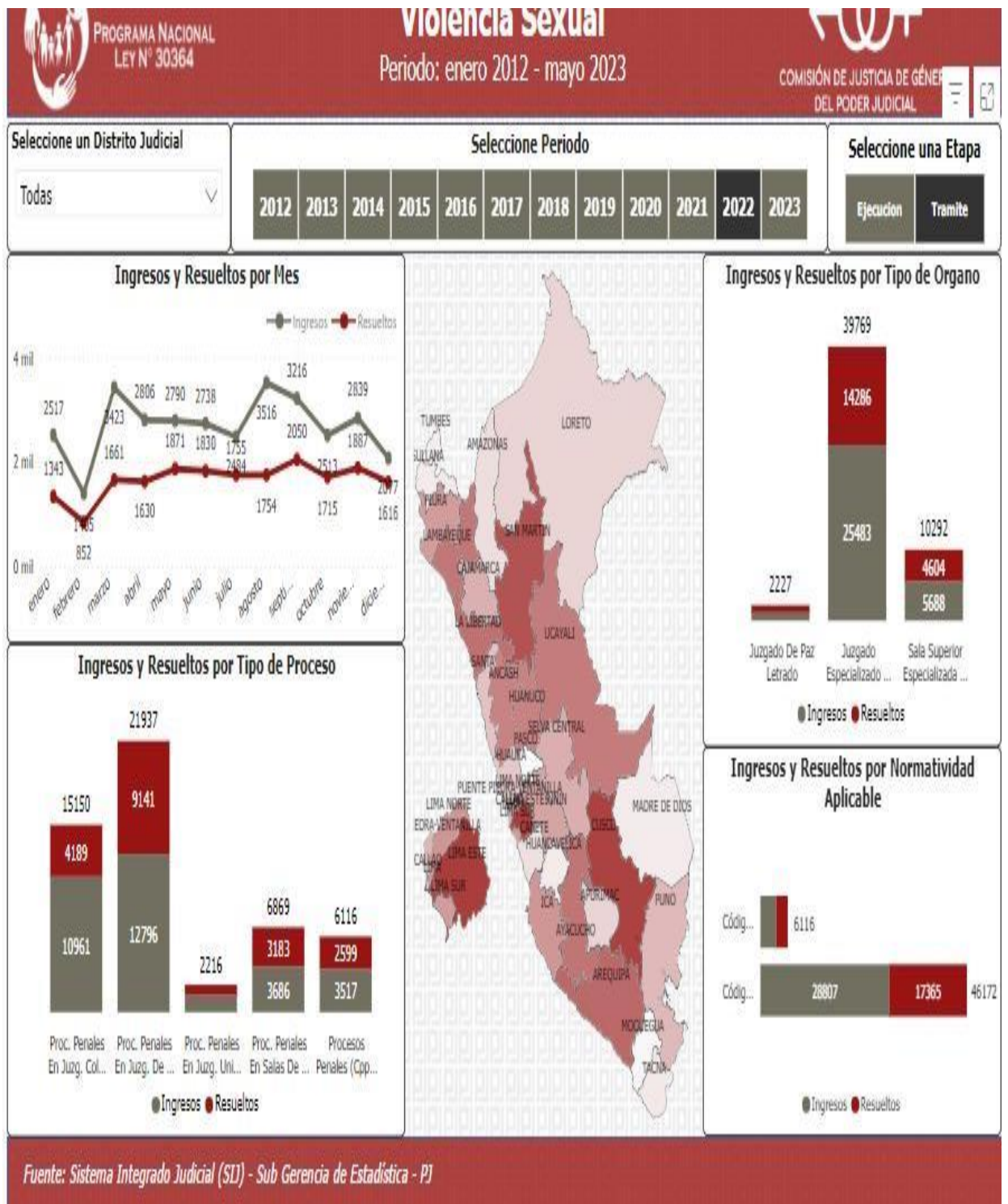
En ejecución:

Figura 3



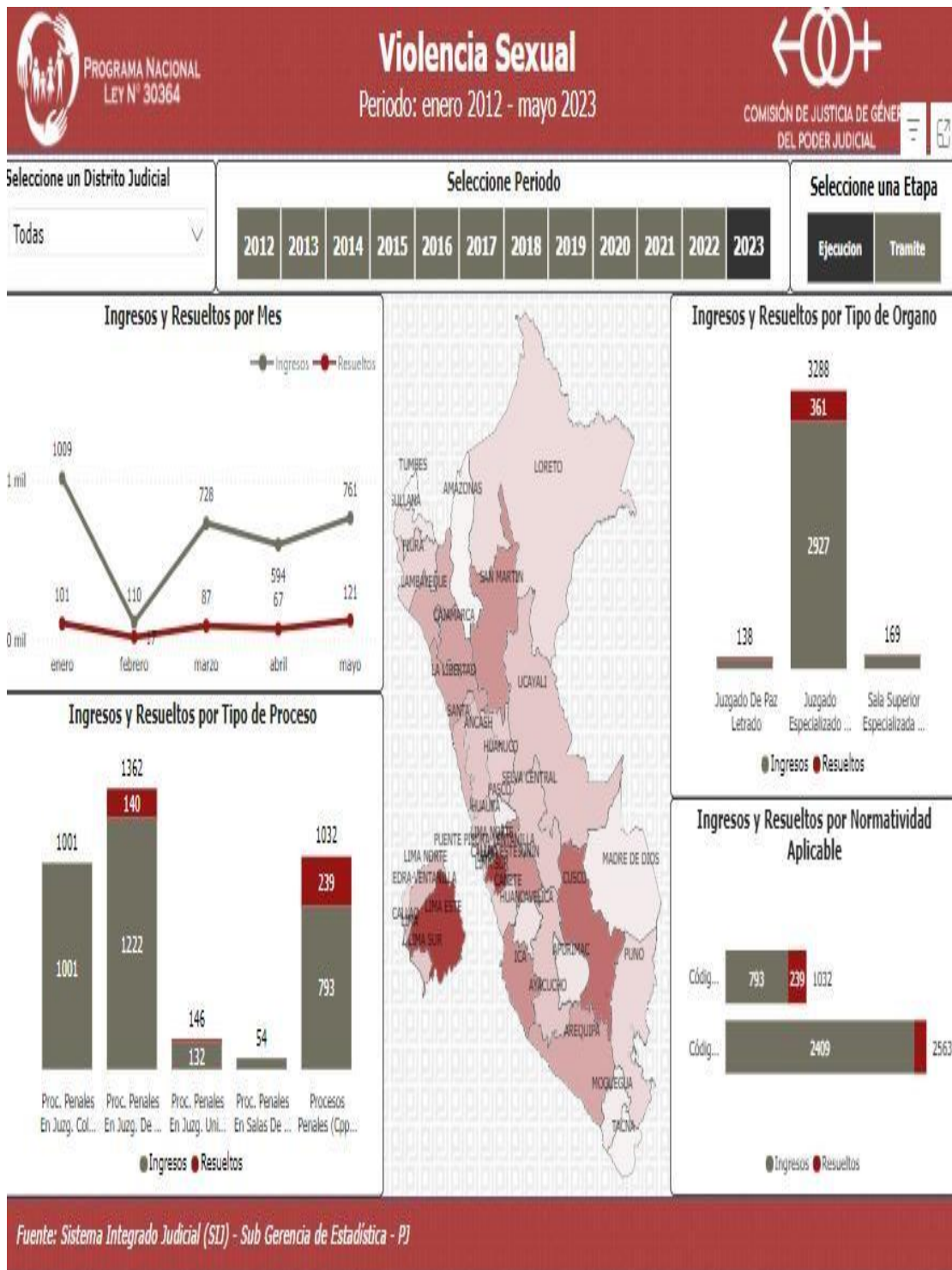
En trámite:

Figura 4



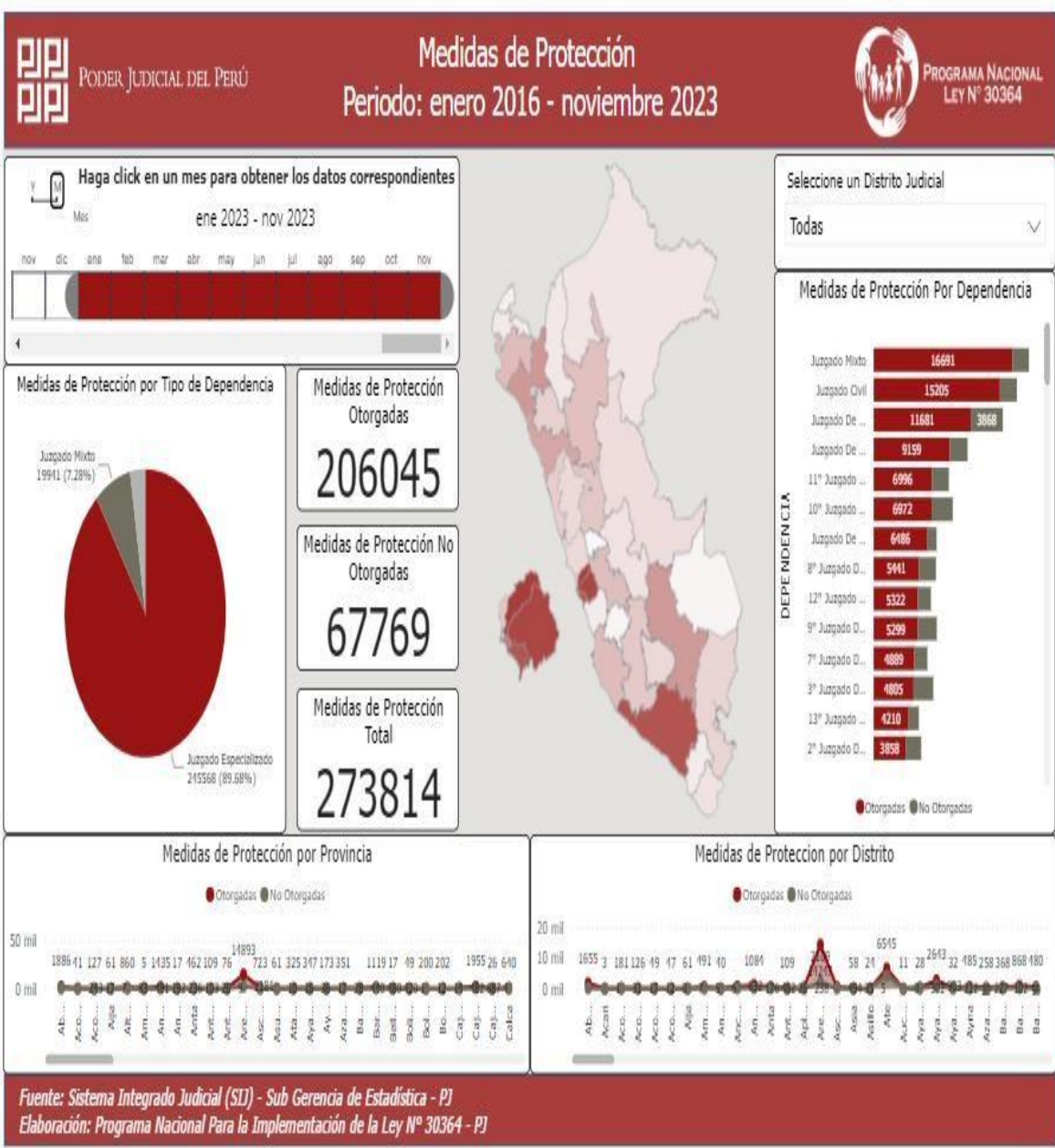
Estadística de enero de 2012 a mayo 2023. En ejecución.

Figura 5



Asimismo, las medidas de protección otorgadas a las víctimas de violencia a nivel nacional son las siguientes de enero a noviembre del 2023 y como se puede apreciar que 20,6045 medidas de protección fueron dictadas por los órganos jurisdiccionales.

Figura 6



### **7.3 La política preventiva del Estado**

En el marco de la política pública crímino victimológica, los gobiernos suelen implementar para prevenir la violencia contra la mujer las medidas siguientes:

- Legislación y políticas específicas encaminadas a proteger los derechos de las mujeres y sancionar la violencia de género. Esto puede incluir leyes que aborden la violencia doméstica, el acoso sexual, el feminicidio y otras formas de violencia basada en el género.
- Campañas de sensibilización y educación, con la finalidad de concienciar a la población para abordar y reemplazar la cultura de la violencia de género con la promoción de la igualdad de género. Esto puede implicar programas de educación en escuelas y capacitación para profesionales de la salud y la justicia.
- Servicios de apoyo y asistencia que garanticen recursos y servicios disponibles para las mujeres que han sido víctimas de violencia, tales como líneas de ayuda, refugios para mujeres en situación de riesgo y programas de asesoramiento.
- Empoderamiento económico para promover oportunidades económicas para las mujeres, lo que les permite tener mayor independencia y autonomía financiera.
- Monitoreo y recolección de datos, lo cual implica establecer sistemas de monitoreo y recopilación de datos sobre la violencia de género para comprender mejor la magnitud del problema y tomar decisiones informadas sobre políticas y programas.
- Colaboración con organizaciones de la sociedad civil para trabajar en conjunto con organizaciones de la sociedad civil, grupos de mujeres y otras instituciones a fin de fortalecer la respuesta a la violencia de género.

Estas son solo algunas de las medidas que un Estado puede adoptar para abordar la violencia contra la mujer. Es fundamental que se realicen esfuerzos

coordinados y sostenidos para abordar este grave problema social y proteger los derechos de las mujeres.

Por ello en la legislación peruana el artículo 27 de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, se establece que es una política de Estado la creación de servicios de atención y prevención contra la violencia, tales como la creación y gestión de los Hogares de Refugio Temporal a cargo de los gobiernos locales, regionales y del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, siendo función de dicho sector promover, coordinar y articular la implementación de dichos servicios en cada localidad.

#### Programa Aurora

Una de las medidas de política crimino victimológica del Estado peruano es el Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar, denominado Programa Aurora, adscrito al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, el cual desarrolla intervenciones para prevenir la violencia y brinda servicios de atención y protección de las personas afectadas por violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar y violencia sexual, sin importar su sexo, edad o nacionalidad. Todos los servicios son especializados, interdisciplinarios y gratuitos.

De esta manera, su compromiso de erradicar la violencia de género, a través de un trabajo permanente con la comunidad para desarrollar diversas acciones preventivas desde la “Estrategia comunitaria, educativa y comunicacional”, involucra 430 Centros de Emergencia Mujer (CEM) a nivel nacional y el concurso de los profesionales en prevención, desarrollando diversas estrategias comunitarias orientadas a promover la participación de la sociedad, a través de intervenciones dirigidas a reducir la tolerancia social frente a la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar.

Una de estas intervenciones es “Mujeres empoderadas y autónomas”, servicio que busca prevenir la violencia a través del empoderamiento de las adolescentes y jóvenes. A la fecha se cuenta con 81 clubes “Formándose para la vida”, donde 3597 jóvenes y adolescentes fortalecen sus capacidades para ser agentes activos de cambio social en su familia y comunidad. Asimismo, mediante acciones de difusión, esta intervención logró sensibilizar a 4793 personas.

Otra intervención es “Hombres por la Igualdad”, conformado por colectivos de varones que, a su vez, trabajan con población masculina con el objetivo de fomentar el rechazo de la violencia de género, a través de procesos de capacitación y acciones comunitarias que contribuyan en la adopción de masculinidades igualitarias y paternidades corresponsables y activas. A la fecha, se cuenta con 125 colectivos y 3,247 líderes, quienes desarrollan acciones de información, sensibilización e incidencia en prevención en sus localidades. En los espacios de reflexión “Entre patas” se logró reunir a 15,581 hombres y se desarrollaron actividades que permitieron informar a 140,012 hombres y otros 1,823 varones y sus parejas participaron en las sesiones de capacitación, a fin de incorporar comportamientos equitativos y no violentos en su relación.

Por otro lado, la intervención “Mujeres acompañando a mujeres” tiene como finalidad contribuir a la reducción de la violencia contra las mujeres a través del voluntariado. Estas mujeres han sido capacitadas y brindan acompañamiento, visitas y fortalecen habilidades para la toma de decisiones a víctimas de violencia. A la fecha se cuenta con 4,890 mujeres víctimas de violencia que se encuentran en proceso de acompañamiento básico y especializado.

La “Estrategia educativa”, realizada en coordinación con la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), implementa actividades para la promoción del buen trato y la prevención del problema público, logrando sensibilizar en lo que va del año a 17,755 niñas, niños y adolescentes. Así, profesionales y



especialistas de un total de 120 UGEL trabajan en la incidencia de la comunidad estudiantil. Referente al empoderamiento de jóvenes frente a la violencia se han constituido 17 colectivos universitarios.

Finalmente, la “Estrategia comunicacional”, a través de diversas actividades, como campañas, ferias, activaciones y más, se enfoca en que la ciudadanía pueda cuestionar y rechazar los discursos y prácticas de tolerancia y ejercicio de la violencia.

En esta línea, la campaña "Haz la diferencia, frena la violencia", de vigencia anual, presentada el 25 de noviembre de 2022, en el Día Internacional de Eliminación de Violencia contra la Mujer, logró informar a 734,413 personas a través de medios de comunicación, digitales y alternativos. Asimismo, en los talleres y charlas sobre acoso sexual en espacios públicos se informó a 60,259 personas y sobre acoso virtual, a 54,733 personas.

Por otra parte, el Programa Aurora realiza acciones de incidencia con los gobiernos locales, como complemento a las acciones de prevención, en el marco de una estrategia denominada “Apostando por la prevención de la violencia de género”, el cual consta del desarrollo de reuniones y actividades informativas que han contribuido a que aprueben 143 ordenanzas u otras normas que promuevan la prevención de la violencia, y la realización de 1088 charlas, a través del cual se informó a 11, 735 personas, entre personal de Serenazgo y funcionarios.

#### **7.4 Política preventiva en el centro laboral**

La implementación de políticas preventivas en el centro laboral es fundamental para combatir la violencia contra la mujer. Las empresas y organizaciones deben asumir la responsabilidad de crear entornos seguros y libres de violencia para todas sus trabajadoras. Algunas de las medidas que pueden adoptarse son las siguientes:

- Elaboración y difusión de políticas de igualdad y de prevención de la violencia de género en el ámbito laboral.

- Capacitación del personal, tanto directivos como empleados, en temas de género, violencia y discriminación.
- Establecimiento de canales de denuncia confidenciales y seguros para las víctimas.
- Promoción de una cultura organizacional que fomente el respeto, la igualdad y la no tolerancia a la violencia.
- Implementación de programas de sensibilización y concientización sobre la violencia de género, sus formas de manifestación y sus consecuencias.

Además, es importante que el Estado peruano promueva y respalde la implementación de políticas preventivas en los centros laborales a través de la legislación y la supervisión efectiva, lo cual implica la creación y aplicación de leyes que sancionen el acoso y la violencia en el ámbito laboral, así como la fiscalización de su cumplimiento.

La violencia contra la mujer en el Perú es una problemática de gran magnitud que requiere una respuesta integral. Los centros laborales desempeñan un papel clave en la prevención y erradicación de esta violencia, ya que deben ser espacios donde se promueve el respeto, la igualdad y la no tolerancia a la violencia de género. Es fundamental que tanto las empresas como el Estado asuman su responsabilidad y trabajen en conjunto para garantizar ambientes laborales seguros y libres de violencia, donde las mujeres puedan desarrollarse plenamente y sin temor. Solo a través de un enfoque integral y la implementación de políticas preventivas adecuadas, podremos avanzar hacia una sociedad libre de violencia contra la mujer.

### **7.5 El Programa Nacional para la Implementación de la Ley N° 30364 en el Poder Judicial**

El Programa Nacional creado por el Poder Judicial mediante Resolución Administrativa N° 020-2016-CE-PJ de 10 de febrero de 2016, para la debida implementación de la Ley N°30364, que establece procesos más céleres, y

con mayores garantías de tutela frente a la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar que, a su vez, genera nuevas necesidades que deben ser atendidas presupuestalmente con la finalidad de cumplir los plazos fijados en dicha ley asegurando así su eficacia; está conformado por las 34 Cortes Superiores de Justicia a nivel nacional: Ancash, Arequipa, Amazonas, Apurímac, Ayacucho, Cajamarca, Callao, Cañete, Cusco, Del Santa, Huancavelica, Huánuco, Huaura, Ica, Junín, La libertad, Lambayeque, Lima, Lima Este, Lima Norte, Lima Sur, Loreto, Madre de Dios, Moquegua, Pasco, Piura, Puno, San Martín, Selva central, Sullana, Tacna, Tumbes, Ucayali, Ventanilla.

Su finalidad es lograr que todos los servicios de acceso a la justicia estén sensibilizados, a través de un procedimiento oportuno, adecuado y de calidad para las mujeres e integrantes del grupo familiar, víctimas de violencia de género.

Sus objetivos están encaminados a la protección de la mujer víctima de violencia de género y a la sanción de todas las formas de violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar; implementar planes de acción nacional entre los sectores múltiples; incentivar el acopio de datos sobre el predominio de violencia contra las mujeres; y aumentar la conciencia del público y mejorar la atención para las víctimas de todo tipo de violencia en el marco de la Ley N° 30364.

Para lograr todo ello ha conformado comisiones, las cuales son:

Comisión Nacional: conformada por la Dra. Elvia Barrios Alvarado Jueza Suprema Titular como Coordinadora Nacional del Programa y una Jueza Especializada de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Comisiones Distritales; están conformadas por los presidentes de las Cortes Superiores, 5 integrantes y 01 secretario técnico

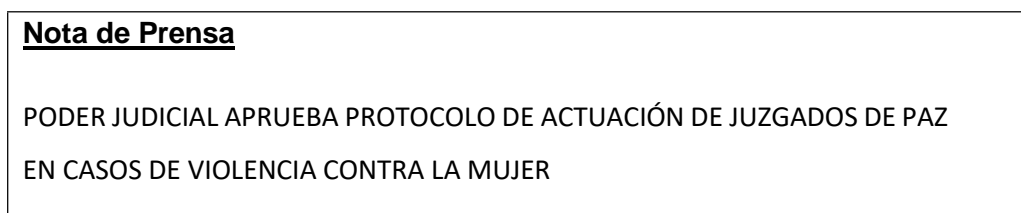
Equipo Técnico: conformado por la secretaria técnica y un Ingeniero para el apoyo del monitoreo, recolección y levantamiento de datos de información estadística y otras actividades.

Para mayor ilustración se muestran algunas notas de prensa en donde se puede apreciar que con el trabajado realizado por la Comisión de Justicia de Género del Poder Judicial se elaboró el protocolo de “Actuación de Juzgados de Paz para la aplicación de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar” que fuera aprobado con la Resolución Administrativa N° 000211-2022-CE-PJ, la cual señala que el protocolo es de obligatorio cumplimiento para los jueces y juezas de paz a nivel nacional, en el marco de sus competencias.

De igual manera, la siguiente nota de prensa comunica que se han dictado 80,016 medidas de protección a favor de las víctimas de violencia que estaban en situación de vulnerabilidad frente al agresor que dictaron las 34 Cortes Superiores de Justicia a nivel nacional, entre las medidas de protección dictadas se encuentran el retiro del agresor al domicilio y la prohibición de comunicarse a través de cualquier medio.

Por ello, es conveniente resaltar que, del resultado de dicho programa, el Poder Judicial creó además un Botón de Pánico para que las personas agredidas (víctimas de violencia) lo descarguen en su celular; y además implementó un servicio con el aplicativo denominado “Seguras” y sirve para que la víctima de violencia ubique los servicios que brinda el Poder Judicial y otras entidades públicas a través de la georreferencia.

Figura 7



Solo tienen competencia en los procesos de tutela y sanción, cuando en la localidad donde ocurrió el hecho no hay juzgados de familia o de paz letrado.



1 / 2 Fuente: Comisión de Justicia de Enfoque de Género

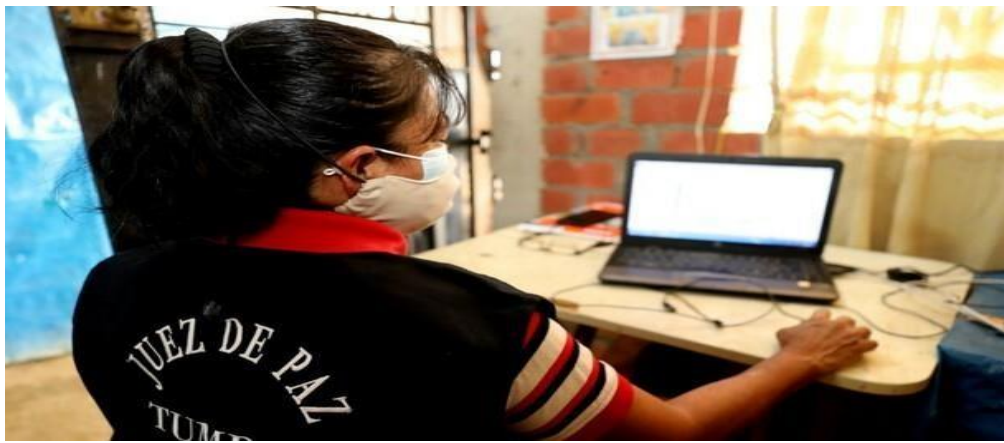


Figura 8

### **Nota de Prensa**

PODER JUDICIAL DICTÓ MÁS 80 MIL MEDIDAS DE PROTECCIÓN A FAVOR DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA

**Las cortes superiores de Lima Norte, Lima Sur, Lima Este y Arequipa otorgaron el mayor número de medidas.**



*Fuente Comisión de Justicia de Enfoque de género.*

## **CAPÍTULO VIII EL GRAVE PROBLEMA DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL**

### **8.1 El hostigamiento sexual y sus manifestaciones**

La violencia de género se manifiesta de diversas formas y puede ocurrir en diferentes contextos. Algunas de las manifestaciones más comunes de violencia de género son las siguientes:

- **Violencia Física:** Agresiones físicas como golpes, empujones, estrangulamientos o cualquier forma de contacto físico que cause daño. Utilización de armas u objetos para causar lesiones.
- **Violencia Verbal y Psicológica:** Insultos, humillaciones y menosprecios verbales. Amenazas, intimidación y manipulación emocional. Control y vigilancia constante de las actividades de la víctima.

- **Violencia Sexual:** Violación o coerción sexual. Acoso y hostigamiento sexual, incluyendo comentarios y avances no deseados. Obligar a la víctima a realizar actos sexuales no deseados.
- **Violencia Económica:** Controlar el acceso a recursos económicos. Restringir el acceso a empleo o educación. Robar o destruir bienes personales.
- **Violencia Digital o Cibernética:** Ciberacoso y acecho en línea. Difusión no consensuada de imágenes íntimas. Control y monitoreo de las actividades en línea de la víctima.
- **Violencia Institucional:** Discriminación de género en instituciones como el trabajo, la educación o la atención médica. Falta de medidas efectivas para abordar y prevenir la violencia de género en instituciones.
- **Relación con el poder y el control:** El hostigamiento sexual a menudo se vincula con el abuso de poder y control. En muchos casos, el agresor busca intimidar, humillar o tener poder sobre la víctima. Esto refleja una dinámica de género donde se utiliza el poder para subyugar a alguien de un género específico.
- **Manifestación de desigualdad de género:** El hostigamiento sexual es una manifestación de desigualdad de género arraigada en la sociedad. Es una manera de perpetuar roles y estereotipos de género.
- **Impacto desproporcionado en mujeres:** Aunque el hostigamiento sexual puede afectar a personas de cualquier género, las mujeres son desproporcionadamente afectadas. Esto se debe a normas culturales y sociales que han normalizado el acoso hacia las mujeres, considerándolo a veces como aceptable o menos grave.



- Contexto de Discriminación y Control Social: El hostigamiento sexual se enmarca en un contexto más amplio de discriminación y control social basado en el género. Refleja y perpetúa las normas culturales y las expectativas de cómo deben comportarse las personas según su género.
- Violación de la Autonomía y la Dignidad: El hostigamiento sexual implica la violación de la autonomía y la dignidad de la persona afectada. Al forzar avances no deseados o comentarios inapropiados, el agresor está violando los límites personales de la víctima y socavando su dignidad.
- Reproducción de Patrones Culturales y Sociales: El hostigamiento sexual a menudo reproduce patrones culturales y sociales que perpetúan la desigualdad de género. Al tolerar o normalizar el acoso, la sociedad está contribuyendo a la persistencia de estructuras que fomentan la violencia de género.

Es fundamental abordar el hostigamiento sexual desde una perspectiva de género para comprender y combatir sus raíces profundas en las desigualdades de poder y las expectativas basadas en el género. La lucha contra el acoso sexual forma parte de un esfuerzo más amplio para crear sociedades más equitativas y libres de violencia de género.

El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole. En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiteración de la conducta.

El hostigamiento sexual se refiere a comportamientos no deseados de naturaleza sexual que crean un ambiente hostil, intimidante o humillante para la víctima. Puede manifestarse de diversas formas, como comentarios ofensivos, insinuaciones, toques inapropiados, exhibicionismo y chantaje

sexual. Los dos tipos principales de hostigamiento sexual son el *quid pro quo*, como exigir favores sexuales a cambio de beneficios laborales o académicos; y el ambiente laboral u hostil, como crear un entorno ofensivo mediante comportamientos sexuales no deseados.

La Victimología, como disciplina que se adentra en el estudio de las experiencias de las víctimas, se revela esencial al abordar el hostigamiento sexual como una forma insidiosa de violencia de género. La realidad inequívoca es que el hostigamiento sexual no es simplemente una serie de comportamientos molestos o inapropiados en el ámbito laboral o social; es un acto de violencia que, cuando se dirige hacia individuos debido a su género, se convierte en un grave problema de derechos humanos.

El hostigamiento sexual, desde la perspectiva de la Victimología, se revela como una manifestación de poder y control arraigada en connotaciones de género. Este fenómeno va más allá de simples interacciones no deseadas; es un ataque a la autonomía y dignidad de quienes lo sufren. Desde comentarios lascivos y gestos inapropiados hasta avances no solicitados, el hostigamiento sexual busca instaurar una dinámica de sumisión, perpetuando estereotipos de género y desafiando la igualdad fundamental entre mujeres y hombres.

En su esencia, el hostigamiento sexual no es un acto aislado o fortuito, sino una expresión calculada de poder y control. A menudo, quienes perpetran estas acciones buscan someter a la víctima, utilizando la sexualidad como una herramienta para establecer dominio. Esta dinámica desigual se manifiesta en diversos contextos, desde el ámbito laboral hasta situaciones sociales, y está enraizada en estructuras sociales que históricamente han marginado y subordinado a ciertos grupos, principalmente a las mujeres.

El hostigamiento sexual no se limita a actos físicos o verbales; constituye un ataque directo a la autonomía y dignidad de la víctima. Al invadir el espacio personal y crear un ambiente de vulnerabilidad, se socava la capacidad de la persona para ejercer su libre albedrío y participar plenamente en la sociedad. Este ataque a la autonomía no solo deja cicatrices emocionales, sino que

también contribuye a la perpetuación de desigualdades de género al restringir las oportunidades y el desarrollo personal y profesional de la víctima.

La variedad de comportamientos asociados con el hostigamiento sexual es amplia y va desde comentarios lascivos hasta avances no solicitados. Los comentarios inapropiados, gestos obscenos y miradas invasivas son formas de violencia que buscan humillar y objetivar a la víctima. Los avances no deseados, ya sean verbales o físicos, refuerzan la dinámica de poder al ignorar los límites y deseos de la persona afectada. Esta gama de conductas refleja la complejidad del hostigamiento sexual y destaca la necesidad de abordar todas sus manifestaciones para erradicar eficazmente esta forma de violencia de género.

El hostigamiento sexual, al utilizar la sexualidad como un medio de control, contribuye a la perpetuación de estereotipos de género perjudiciales. La cosificación de las personas, especialmente de las mujeres, refuerza nociones arcaicas de roles de género y valoriza la apariencia sobre las habilidades y logros individuales. La sociedad, al tolerar o pasar por alto estas conductas, contribuye involuntariamente a la persistencia de estructuras patriarcales y desigualdades de género arraigadas en la cultura.

En última instancia, el hostigamiento sexual desafía la igualdad fundamental entre mujeres y hombres. Al crear un entorno donde algunos individuos se sienten con el derecho de ejercer poder sobre otros basándose en su género, se socava el principio mismo de igualdad consagrado en diversas declaraciones y tratados de derechos humanos. Este desafío a la igualdad fundamental no solo afecta a las víctimas directas, sino que también permea la sociedad en su conjunto, contribuyendo a la creación y perpetuación de un entorno hostil y desigual.

Para abordar efectivamente el hostigamiento sexual como violencia de género, es esencial implementar acciones integrales. Esto implica la creación y aplicación de políticas organizacionales sólidas que prohíban cualquier forma de hostigamiento, así como programas de sensibilización que eduquen

sobre las consecuencias del acoso sexual. Además, es crucial desafiar activamente los estereotipos de género a través de la educación continua y fomentar una cultura que promueva el respeto y la igualdad.

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

- a) Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
- c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.
- f) Otras conductas que encajen en el concepto regulado en el artículo 4 de la Ley 27942.

## **8.2 Estadísticas alarmantes**

La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR reveló que desde el 2020 a la fecha, 117 entidades públicas sancionaron e inhabilitaron por 5 años para trabajar en el Estado a 271 servidores civiles por actos de hostigamiento sexual laboral, además durante la pandemia por la COVID-19. De acuerdo con el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles – RNSSC en el 2020 fueron sancionadas 52 personas, en el 2021 se sancionó a 82, en el

2022 a 108 y hasta febrero del 2023 ya se registran 28 servidores sancionados (Servir, febrero 2023)

Según la información recopilada en el centro de emergencia mujer de enero a diciembre de 2021 se tiene 615 casos atendidos a nivel nacional liderando lima metropolitana con 35 % de los casos; además CEM ha interpuesto denuncia con 21%, medidas de protección 50.2% y otorgado patrocinio legal 81%. En esa misma línea en enero a diciembre de 2023 CEM atendió 438 casos de hostigamiento sexual. (Registro de casos del CEM, 2021 y 2023)

Por su lado, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, entre el 2020 y 2023, realizó 5,059 inspecciones en materia de hostigamiento sexual laboral a escala nacional y solo enero y febrero del 2023 se atendió 230 denuncias siendo las regiones más inspeccionadas Lima Metropolitana, La Libertad, Lambayeque y Arequipa (Diario Oficial El Peruano, 2023).

Figura 9

# HOSTIGAMIENTO SEXUAL

## CASOS ATENDIDOS EN LOS CEM

En Enero - Diciembre, 2021 se registraron:

**615 casos**

atendidos por los CEM a nivel Nacional.

Casos atendidos por hostigamiento sexual en los CEM por grupo de edad:

373 casos de 18 a 59 años **60,7%**

236 casos de 0 a 17 años **38,3%**

6 casos de 60 a más años **1,0%**

Ranking de los departamentos con mayor número en hostigamiento sexual



1/: Amazonas, Apurímac, Cajamarca, Huancavelica, Moquegua, Huanuco, Madre de Dios, Pasco, Callao, Ayacucho, Tarma y Tumbes.

**98,9%** de los agresores son hombres



**36,7%** de los casos son mujeres menores de 18 años



**35,0%** de los casos han sucedido en Lima Metropolitana



**9,8%** de los casos es ocasionado por el ex conviviente



**98,2%** de los casos son mujeres



En el **21,0%** de los casos el

**CEM ha interpuesto denuncia**

En el **50,2%** de los casos el

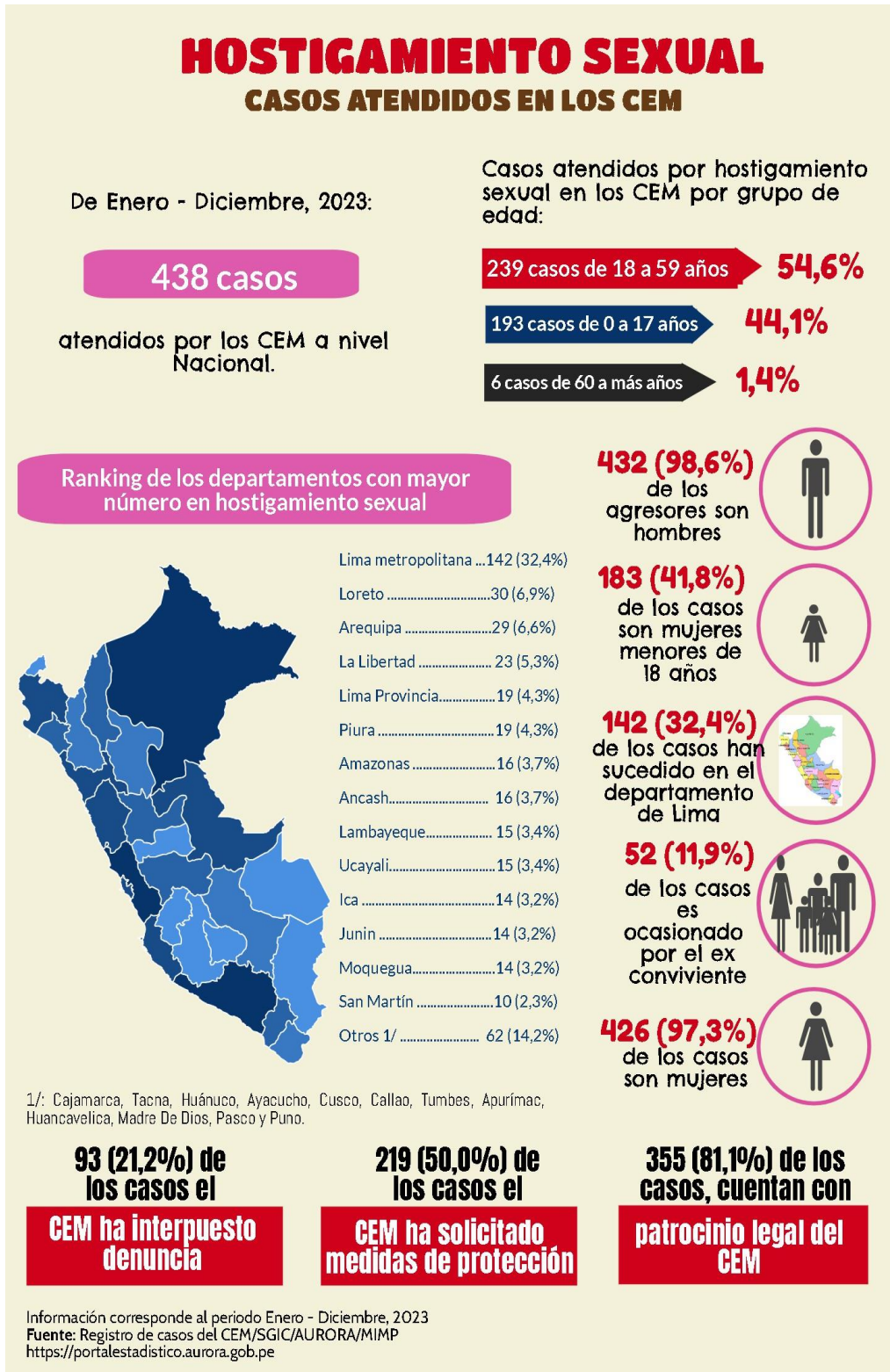
**CEM ha interpuesto medidas de protección**

El **81,0%** de los casos, cuentan con

**patrocinio legal**

Información corresponde al periodo Enero - Diciembre, 2021  
Fuente: Registro de casos del CEM/SGEC/AURORA/MIMP  
<https://portalestadistico.aurora.gob.pe>

Figura 10



### **8.3 Normatividad internacional y nacional en materia de hostigamiento sexual laboral**

El Perú ha ratificado importantes instrumentos internacionales que establecen medidas para prevenir y eliminar la discriminación y la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, y contribuyen a la protección de los derechos humanos de las mujeres en el país.

A continuación, se describe cronológicamente algunos de los principales instrumentos internacionales que han sido ratificados por el país:

#### **8.3.1 Normas Internacionales**

- 1970: Ratificación Convenio N° 111 de la OIT, que establece medidas para prevenir y eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo la discriminación basada en género. Mientras que la Recomendación N° 111 de la OIT proporciona orientación para la aplicación del Convenio N° 111.
- 1982: Ratificación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) por parte del Perú. Este instrumento internacional tiene como objetivo eliminar la discriminación contra la mujer en todas sus formas, incluyendo la violencia y el acoso sexual.
- 1985: Ratificación de la Recomendación N° 19 del Comité para la Eliminación de Discriminación contra la Mujer. Esta recomendación establece medidas para prevenir y eliminar la discriminación contra las mujeres en el empleo y la ocupación, incluyendo el acoso sexual en el lugar de trabajo. La Recomendación N° 19 de la CEDAW es un instrumento importante para guiar a los Estados en la elaboración de políticas y medidas para prevenir y abordar el acoso sexual en el lugar de trabajo y promover la igualdad de género en el ámbito laboral.



- 1995: Ratificación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como la Convención de Belém do Pará. Esta convención tiene como objetivo prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres en todas sus formas, incluyendo el acoso sexual y establece obligaciones para los Estados para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.
- 1997: El Perú ratifica la Recomendación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la Eliminación de la Discriminación en el Empleo y la Ocupación. Esta recomendación establece medidas para prevenir y eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo el acoso sexual en el lugar de trabajo.
- 2001: Ratificación por parte del Perú del Protocolo Facultativo de la CEDAW. Este protocolo establece un mecanismo de denuncia individual para las mujeres que han sufrido violaciones de sus derechos humanos bajo la CEDAW, incluyendo la violencia y el acoso sexual.
- 2003: Ratificación de la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares. Esta convención establece medidas para proteger a los trabajadores migrantes y sus familias de la violencia y la discriminación, incluyendo el acoso sexual.
- 2016: Ratificación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este convenio establece medidas para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, incluyendo el acoso sexual.

Como se puede apreciar, la comunidad internacional demuestra una preocupación por advertir y excluir la discriminación en el trabajo en todas sus formas, especialmente la basada en género, incluyendo la violencia y el acoso sexual, para lo cual insta a los Estados a que elaboren políticas y medidas para prevenir e intervenir el acoso sexual laboral y fomentar la igualdad de género.

### **8.3.2 Normativa Nacional**

A continuación, se describe cronológicamente las principales normas nacionales relacionadas con la prevención y sanción del hostigamiento sexual y la promoción de la igualdad de género en el Perú, así como su finalidad:

- Constitución Política del Perú: La Constitución de 1993 establece el derecho a la igualdad ante la ley y prohíbe la discriminación por razones de género u otras condiciones. Además, reconoce la protección especial que el Estado debe brindar a las mujeres en virtud de su condición.
- Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual: Esta ley, aprobada en 2003 y modificada en 2010 por la Ley N.° 29430, establece la obligación de los empleadores de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. Además, brinda mecanismos para la denuncia y protección de las víctimas de hostigamiento sexual.
- Ley N°28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres: Esta ley, aprobada en 2007, tiene como objetivo promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida, incluyendo el acceso al empleo y la eliminación de la discriminación de género en el ámbito laboral.

- Ley N°28806, Ley General de Inspección del Trabajo: Esta ley, aprobada en 2006, establece la obligación del Estado de fiscalizar y supervisar el cumplimiento de las normas laborales y de seguridad y salud en el trabajo, incluyendo la prevención del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.
- Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo: Esta ley, aprobada en 2011, tiene como objetivo garantizar el derecho de los trabajadores a un ambiente de trabajo seguro y saludable, y establece medidas para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, incluyendo la prevención del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.
- Ley N°29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo: Esta ley, aprobada en 2010, establece un nuevo régimen procesal para la solución de conflictos laborales, incluyendo aquellos relacionados con el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.
- Ley N°30364, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar: Esta ley, aprobada en 2015, tiene como objetivo prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, incluyendo el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.
- Decreto Legislativo N° 1386, que modifica la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, emitido el 03 de setiembre de 2018 modifica el literal c. del artículo 10; los artículos 14, 15, 16, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 26 y 28; y el numeral 14 del artículo 45 de la Ley N° 30364 e Incorporación de los artículos 15-A, 15-B, 15-C, 16-A, 16-B, 16-C, 16-D, 16-E, 17-A, 20-A, 22-A, 22-

B, 23-A, 23-B y 23-C, así como la Cuarta y Quinta Disposiciones Complementarias Finales a la Ley N° 30364.

- Ley N° 31715, que modifica la ley 30364, ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar emitido el 21 de marzo 2023, para eliminar obstáculos y fortalecer su ejecución, esta ley modifica los artículos 15, 16, 22, 23-A y 45 de la Ley 30364
- Decreto Legislativo N°276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público: Este decreto, emitido en 1984 y modificado en varias oportunidades, establece las bases para la carrera administrativa y las remuneraciones de los trabajadores del sector público, incluyendo la prohibición del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.
- Decreto Legislativo N° 728 “Ley de Productividad y Competitividad Laboral” en el régimen laboral privado.
- Decreto Legislativo N°1057, Régimen de Contratación Administrativa de Servicios: Este decreto, emitido en 2008, establece el régimen de contratación administrativa de servicios para el sector.
- Ley N°30057, Ley del Servicio Civil: Esta ley fue promulgada el 3 de julio de 2013 y su finalidad es establecer el régimen jurídico del servicio civil en el Perú, estableciendo los principios, normas y procedimientos para la gestión del empleo público y la profesionalización de los servidores civiles. Esta ley establece la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres en el acceso al empleo, así

como la prohibición de la discriminación en el empleo y la protección contra el hostigamiento sexual.

- Decreto Supremo N°009-2016-MIMP: Este decreto supremo fue promulgado el 24 de noviembre de 2016 y su finalidad es aprobar el reglamento de la Ley N°30364, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar. Este reglamento establece las disposiciones para la prevención, atención y sanción de la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, incluyendo el hostigamiento sexual en el ámbito laboral.
- Decreto Supremo N°010-2003-MIMDES: Este decreto supremo fue promulgado el 23 de mayo de 2003 y su finalidad es aprobar el reglamento de la Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Este reglamento establece las disposiciones para la prevención, sanción y erradicación del hostigamiento sexual en el ámbito laboral y en otros ámbitos de la vida social, así como las medidas para la protección de las víctimas de hostigamiento sexual.
- Ley N° 29430, Ley que modifica la ley 27942, Ley de Prevención y sanción del hostigamiento sexual de fecha 07 de noviembre del 2009, modifica los artículos 1, 4, 5, 6, 7 y 8 de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Legislativo 1410, de fecha 11 de setiembre de 2018, este decreto legislativo 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.

La normativa nacional pretende cumplir con la orientación de la comunidad internacional sobre la discriminación laboral por motivo de género y el empleo de la violencia contra la mujer, especialmente prohibiendo y sancionando el acoso sexual laboral.

#### **8.4 Procedimiento de Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual para funcionarios/as, directivos/as y servidores/as civiles.**

La investigación y sanción de actos de hostigamiento sexual cometidos por servidores/as civiles del Estado peruano se rige por el procedimiento administrativo disciplinario (PAD) establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento, y de acuerdo con las pautas específicas conforme a lo dispuesto por la Ley N° 27942 y su reglamento. El PAD por hostigamiento sexual no puede extenderse por un plazo mayor de treinta (30) días calendario. Excepcionalmente, y atendiendo a la complejidad del caso, el procedimiento disciplinario puede extenderse por un plazo adicional de quince (15) días calendario, con la debida justificación. Los demás plazos que se establecen para las actuaciones de las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario tienen la finalidad de salvaguardar la celeridad indispensable en este tipo de procedimientos. El incumplimiento del plazo de duración del procedimiento y su prórroga implica la responsabilidad administrativa correspondiente, pero no la caducidad del procedimiento.

##### **8.4.1 Interposición de la denuncia/queja**

La denuncia por actos de hostigamiento sexual puede presentarse ante la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario (STPAD) o ante la Oficina de Recursos Humanos (ORH) de forma verbal, escrita y/o a través de otro medio que la entidad habilite para tal fin. En el caso de que la denuncia sea presentada por escrito ésta debe realizarse en el formato predeterminado preferentemente. En caso se realice de

forma verbal, el/la servidor/a a cargo de su atención, deberá registrar la información del/la denunciante en dicho formato. La denuncia puede ser presentada por la presunta víctima, por terceros o de oficio cuando la ORH o STPAD toman conocimiento por cualquier medio de hechos que podrían constituir hostigamiento sexual. Las denuncias presentadas de manera anónima deberán contener al menos la identificación de la víctima, el/la agresor/a y el contexto de los hechos en el cual se habría producido el acto de hostigamiento; estas denuncias deberán entenderse como una forma de inicio de las investigaciones de oficio a cargo de la STPAD.

Corresponde a las ORH recibir las denuncias por hostigamiento sexual, debiendo identificarse a las personas responsables de atender las denuncias con sus nombres completos y los medios de contacto como parte del contenido que se difunda en las medidas de prevención, actualizando dichos datos cada vez que sea necesario. La ORH remitirá la denuncia a la STPAD en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas de conocido el hecho. En caso la STPAD tome conocimiento directo del hecho, informa dentro del mismo plazo a la ORH para que adopte las medidas de protección correspondientes. En caso de que el/la presunto/a hostigador/a sea titular de la ORH o el/la Secretario/a Técnico/a, la denuncia se interpone ante su inmediato superior o quien haga sus veces. El/la presunto/a hostigador/a debe abstenerse de participar en la investigación. La abstención se tramita de conformidad con lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. Para el inicio de la investigación preliminar de oficio basta con la declaración del/la denunciante complementariamente se pueden presentar las siguientes pruebas:

- Declaración de testigos
- Documentos públicos o privados
- Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros.

- Pericias psicológicas, psiquiátricas, forenses, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros
- Cualquier otro medio probatorio idóneo.

#### **8.4.2 Atención a la víctima de hostigamiento sexual**

##### a) Atención médica y psicológica

La ORH, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica y/o psicológica, con los que cuente. De no contar con dichos servicios, deriva a la víctima a los servicios públicos o privados de salud a los que esta tenga acceso. Los servicios públicos que son comunicados a la presunta víctima como mínimo son:

- Centros de Emergencia Mujer – CEM
- Centros de atención de EsSalud
- Centros de atención del Ministerio de Salud El informe que se emita como resultado de la atención médica y/o psicológica, podrá ser incorporado al procedimiento y considerado como parte de los medios probatorios, solo si la víctima lo autoriza.

#### **8.4.3 Comunicar a la víctima el estado de la denuncia**

Durante el proceso de denuncia, investigación y sanción es importante que la víctima conozca el adecuado procedimiento previsto en la Ley N° 27942 en concordancia con la Ley del Servicio Civil, del cual es importante destacar lo siguiente:

El secretario técnico del PAD brindará información al denunciante dentro de un plazo máximo de 30 días hábiles señalando el estado de la denuncia.

La presunta víctima tiene el derecho a ser escuchada, evitando la revictimización.



De encontrarse responsabilidad de los actos denunciados por hostigamiento sexual laboral, el /la hostigador/ra deberá recibir una atención especializada con enfoque de género para prevenir nuevos actos de hostigamiento sexual, con monitoreo por la Oficina de Recursos Humanos; sin embargo en la actualidad las entidades públicas no brindan dicho medio para la reparación del daño , asimismo muchas veces no capacitan a los trabajadores en enfoque de género para brindar dicho servicio a los responsables de hostigamiento sexual laboral.

### **8.5 Derechos de la víctima de hostigamiento sexual laboral**

La Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el ámbito laboral, modificada por la Ley N° 29430 y del D.L. N° 1410 establece una serie de derechos laborales para la víctima de hostigamiento sexual en el trabajo, entre los cuales se pueden destacar los siguientes:

- Derecho a denunciar: La víctima tiene derecho a denunciar el hostigamiento sexual ante las autoridades competentes, sin que esto genere represalias o discriminación en su contra.
- Derecho a la confidencialidad: La identidad de la víctima debe ser protegida y se debe mantener la confidencialidad en todo el proceso de investigación y sanción del hostigamiento sexual.
- Derecho a la protección: La víctima tiene derecho a recibir protección y medidas de seguridad para evitar la repetición del hostigamiento sexual.
- Derecho a la asistencia legal: La víctima tiene derecho a contar con asesoramiento y representación legal en todo el proceso de denuncia, investigación y sanción del hostigamiento sexual.
- Derecho a la no revictimización: Se debe garantizar que la víctima no sea revictimizada durante todo el proceso de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

- Derecho a la restitución: La víctima tiene derecho a que se restablezcan sus derechos laborales, económicos y profesionales afectados por el hostigamiento sexual.
- Derecho a la indemnización: La víctima tiene derecho a recibir una indemnización por los daños y perjuicios sufridos a causa del hostigamiento sexual.

Cabe señalar que la Ley N° 27942 se enfoca específicamente en la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el ámbito laboral, mientras que la Ley N° 30364 tiene un enfoque más amplio sobre la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, incluyendo el ámbito laboral. Esta mención del ámbito de la ley comprensiva del centro de trabajo se refiere al lugar de comisión del hostigamiento sexual cuya denuncia da lugar al procedimiento penal, no así al procedimiento administrativo disciplinario, siendo el caso que la víctima de hostigamiento sexual laboral suele acudir ante la autoridad del empleador, pero no ante la autoridad jurisdiccional, por lo que resulta necesario dotar de la misma protección a la víctima en ambos ámbitos.

En cuanto a los derechos laborales, la Ley N° 27942 establece que la víctima de hostigamiento sexual tiene derecho a:

- Solicitar medidas de protección para su integridad física, psicológica y sexual en el centro de trabajo.
- Ser protegida contra el despido, la suspensión o cualquier otra forma de represalia por haber presentado la denuncia o por haber colaborado en la investigación.
- Recibir el apoyo y asistencia necesarios por parte del empleador para hacer frente a la situación de hostigamiento sexual.

Por otro lado, la Ley N° 30364 establece que la víctima de violencia contra la mujer tiene derecho a:

- Solicitar medidas de protección para su integridad física, psicológica y sexual, incluyendo medidas de protección en el ámbito laboral.
- Presentar una denuncia ante las autoridades competentes, incluyendo el empleador en caso de que la violencia haya ocurrido en el ámbito laboral.
- Ser protegida contra cualquier forma de discriminación, represalia o violencia por haber presentado la denuncia o por haber colaborado en la investigación.
- Acceder a servicios de apoyo y asistencia, como asesoría legal, atención médica y psicológica, entre otros.
- Acceder a medidas de protección laboral, como la reubicación en otro puesto de trabajo en caso de que sea necesario para garantizar su seguridad.

Es importante mencionar que cada ley establece sus propias medidas de protección y asistencia para las víctimas, y aunque algunas medidas puedan ser similares, no todos los derechos laborales son iguales para ambas.

Como se evidencia en el artículo 11 de la Ley N° 30364 el cual el trabajador o trabajadora que es víctima de la violencia tiene los siguientes derechos como:

- a. A no sufrir despido por causas relacionadas a dichos actos de violencia.
- b. Al cambio de lugar de trabajo en tanto sea posible y sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría.

Lo mismo se aplica para el horario de trabajo, en lo pertinente.

- c. A la justificación de las inasistencias y tardanzas al centro de trabajo derivadas de dichos actos de violencia. Estas inasistencias no pueden exceder de cinco días laborables en un período de treinta días calendario o más de quince días laborables en un período de ciento ochenta días calendario. Para tal efecto, se consideran documentos justificatorios la denuncia que presente ante la dependencia policial o ante el Ministerio Público.
- d. A la suspensión de la relación laboral. El juez a cargo del proceso puede, a pedido de la víctima y atendiendo a la gravedad de la situación, conceder hasta un máximo de cinco meses consecutivos de suspensión de la relación laboral sin goce de remuneraciones. La reincorporación del trabajador o trabajadora a su centro de trabajo debe realizarse en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión de la relación laboral.

Estos derechos pueden ser aplicados supletoriamente a la mujer víctima de hostigamiento sexual en el trabajo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 16 del Reglamento de la Ley N° 27942 y modificado por el Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, publicado el 26 de julio de 2021, sin embargo, al analizar los literales c) y d) de los derechos reconocidos en el art 11 de la ley 30364, se puede apreciar que los derechos que tiene la víctima de violencia a la mujer con respecto a la justificación de inasistencia, tardanza y suspensión de la relación laboral sin goce, puede ser gozados siempre y cuando la trabajadora víctima de hostigamiento sexual laboral haya presentado una denuncia ante la PNP o Ministerio Público, lo cual no es razonable porque en este caso materia de investigación el Estado es el empleador y la denuncia que se presente en la policía Nacional del Perú y/o Ministerio Público se encuentra

en el ámbito jurisdiccional, momento en el cual el proceso de suspendería de acuerdo al numeral 2 del artículo 139° de la Constitución política del Perú, “Son principios y derechos de la función jurisdiccional” La independencia en el ejercicio de la función jurisdiccional. Ninguna autoridad puede avocarse a causas pendientes ante el órgano jurisdiccional ni interferir en el ejercicio de sus funciones, siendo una disposición perversa porque en la práctica anulan estos derechos para la trabajadora de hostigamiento sexual en el sector público.

Además de las diferencias mencionadas anteriormente en cuanto a los derechos laborales y la protección de la víctima, existen otras diferencias importantes entre la Ley N° 30364 y la Ley N° 27942:

- **Ámbito de aplicación:** La Ley N° 30364 se aplica a todas las formas de violencia contra las mujeres, incluyendo la violencia en el ámbito laboral, mientras que la Ley 27942 se enfoca específicamente en el hostigamiento sexual en el trabajo.
- **Sanciones:** Las sanciones previstas en ambas leyes son diferentes. En la Ley N° 27942, las sanciones van desde la amonestación hasta el despido del agresor, mientras que en la Ley N° 30364 se prevén sanciones más severas, como la prisión.
- **Prevención:** La Ley N° 30364 incluye medidas para prevenir la violencia contra las mujeres en diferentes ámbitos, como la educación y los medios de comunicación, mientras que la Ley N° 27942 se enfoca en la prevención del hostigamiento sexual en el ámbito laboral.

En resumen, aunque ambas leyes buscan proteger a las mujeres de diferentes formas de violencia y discriminación, existen diferencias en su enfoque, ámbito de aplicación, sanciones y medidas de prevención.

Para mayor ilustración, en el cuadro N° 1 se visualizan las diferencias considerables entre ambas leyes.

| <p><b>Ley N° 30364 modificada por el D.L 1386 y la Ley N° 31715</b></p>   | <p><b>Ley N° 27942 modificada por la Ley N° 29430 y por el D.L 1410</b></p>   |
|---|---|
| <p><b>Art 28.- Valoración del riesgo.</b></p> <p>En casos de denuncias por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, la Policía Nacional del Perú, el Ministerio Público o el Poder Judicial aplican la ficha de valoración del riesgo, que corresponda a cada caso. También deben aplicarla cuando toman conocimiento de hechos de violencia durante el desempeño de otras funciones.</p> <p>La Policía Nacional del Perú y el Ministerio Público deben remitir la ficha de valoración de riesgo al juzgado de familia, conforme al proceso regulado en la presente Ley, el cual la evalúa para su pronunciamiento sobre las medidas de protección o cautelares y debe ser actualizada cuando las circunstancias lo ameriten.</p> | <p>En el procedimiento de investigación en materia de hostigamiento sexual laboral no se cuenta con una ficha de valoración de riesgo para la víctima, que sirva para dictar medidas de protección.</p>   |
| <p><b>Art 22 (D. L) Criterios para dictar medidas de protección.</b></p> <p>El juzgado de familia dicta las medidas de protección teniendo en cuenta lo siguiente:</p> <p>Los resultados de la ficha de valoración de riesgo y los informes sociales emitidos por entidades públicas.</p>   | <p><b>No se establecen criterios objetivos para dictar medidas de protección.</b></p> <p>18.1 El órgano encargado dicta las medidas de protección en un plazo máximo de tres (3) días hábiles, contados desde que se interpuso la queja o denuncia. Las medidas de protección son otorgadas de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata.</p> |

|  |   |
|--|---|
| <p>b. La existencia de antecedentes policiales o sentencias en contra de la persona denunciada por actos de violencia contra la mujer e integrantes del grupo familiar, por delitos contra la vida, el cuerpo y la salud; la libertad sexual, el patrimonio y otros que denoten su peligrosidad.</p> <p>c. La relación entre la víctima con la persona denunciada.</p> <p>d. La diferencia de edades y la relación de dependencia entre la víctima y la persona denunciada.</p> <p>e. La condición de discapacidad de la víctima.</p> <p>f. La situación económica y social de la víctima.</p> <p>g. La gravedad del hecho y la posibilidad de una nueva agresión.</p> <p>h. Otros aspectos que denoten el estado de vulnerabilidad de la víctima o peligrosidad de la persona denunciada.</p> | <p>Como se aprecia, no existen criterios objetivos para dictar medidas de protección, como sí se establece en la Ley N° 30364.</p>  |
| <p><b>Ley N° 30364 modificada por el D.L 1386 y la Ley N° 31715</b></p>  | <p><b>Ley N° 27942 modificada por la Ley N° 29430 y por el D.L 1410</b></p>   |
| <p><b>Artículo 18. Actuación de los operadores de justicia</b></p> <p>(...)</p> <p>Se debe evitar, en todo momento, la aplicación de criterios basados en estereotipos que generan discriminación.</p>   | <p>Sobre las actuaciones del secretario técnico del PAD y el funcionario responsable en la oficina de recursos humanos, descritas en la Ley N° 27942, modificatoria y reglamento, no se contempla el criterio objetivo de estereotipo de género que origine discriminación durante la investigación administrativo-disciplinaria.</p> |

|  |  |
|--|--|
| <p><b>Reglamento de la Ley N°.30364 “Artículo 12.- Declaración de la víctima</b></p> <p>(...)</p> <p>a. La posibilidad de que la sola declaración de la víctima sea hábil para desvirtuar la presunción de inocencia, si es que no se advierten razones objetivas que invaliden sus afirmaciones. Para ello se evalúa la ausencia de incredibilidad subjetiva, la verosimilitud del testimonio y la persistencia en la incriminación</p> | <p>No se aprecia en la Ley N° 27942 sus modificatorias, así como el reglamento de la referida ley, disposiciones que prevean la ausencia de medios probatorios y cuando exista la sola declaración de la víctima en la denuncia por hostigamiento sexual laboral.</p> <p>No obstante, en los Lineamientos de SERVIR aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE (norma inferior) se indica en el punto <b>7.3.4.1 Investigación Preliminar:</b></p> <p>La declaración de la víctima constituye un elemento esencial de suma relevancia cuando se investiguen hechos que podrían constituir actos de hostigamiento sexual, con la finalidad de esclarecer las investigaciones y, de ser el caso, sancionar al infractor o, de lo contrario, evitar la imposición de sanciones injustificadas. Para la valoración de la declaración de la víctima, y para que esta genere indicio razonable sobre la comisión de los hechos denunciados, al menos deberán considerarse los siguientes criterios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Que exista una mínima corroboración con otras acreditaciones indiciarias en contra del denunciado/a, que incorporen algún hecho, dato o circunstancia externa, aún de carácter periférico, que consolide su contenido.</li> <li>• Coherencia y solidez del relato: debe observarse la uniformidad en la declaración, sin ambigüedades o contradicciones.</li> </ul> <p>Durante la investigación preliminar, la STPAD puede incluir las declaraciones de</p> |
|--|--|



|  |   |
|--|---|
|  | <p>compañeros/as de trabajo, así como considerar, de ser el caso, el informe psicológico de la víctima. La ausencia de medios probatorios adicionales a la declaración de la víctima en ningún caso justifica el archivo de la denuncia durante la investigación preliminar.</p>  |
| <p><b>Artículo 11. Derechos laborales</b></p> <p>El trabajador o trabajadora que es víctima de la violencia a que se refiere la presente Ley tiene los siguientes derechos:</p> <p>a. A no sufrir despido por causas relacionadas a dichos actos de violencia.</p> <p>b. Al cambio de lugar de trabajo en tanto sea posible y sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría. Lo mismo se aplica para el horario de trabajo, en lo pertinente.</p> <p><b>c. A la justificación de las inasistencias y tardanzas al centro de trabajo derivadas de dichos actos de violencia.</b></p> <p><b>Estas inasistencias no pueden exceder de cinco días laborables en un período de treinta días calendario o más de quince días laborables en un período de ciento ochenta días calendario.</b></p> <p><b>Para tal efecto, se consideran documentos justificatorios la denuncia que presente ante la dependencia policial o ante el Ministerio Público.</b></p> <p><b>d. A la suspensión de la relación laboral. El juez a cargo del proceso puede, a pedido de la víctima y atendiendo a la</b></p> | <p><b>REGLAMENTO DE LA LEY N° 27942, Artículo 16.- Inicio del procedimiento</b></p> <p>16.1 (...) Al momento de la denuncia, se procede a dar lectura al “Acta de derechos de la persona denunciante”, si se trata de la víctima, en la cual constan los derechos que le asisten y que están reconocidos en el presente Reglamento y, de manera supletoria, en la Ley N° 30364 y su Reglamento. Esta acta debe ser firmada por la persona denunciante, si se trata de la víctima, para hacer constar que ha sido debidamente informada de los derechos que le asisten en el marco del procedimiento, utilizando formatos físicos como virtuales.</p> <p>Sin embargo, al momento de emplear supletoriamente los derechos reconocidos en el art 11 de la Ley N° 30364, se puede apreciar en los literales c) y d) que estos derechos (inasistencia, tardanza y suspensión sin goce de haber) pueden ser gozados siempre y cuando la víctima haya presentado una denuncia y esté en proceso por violencia a la mujer ante la PNP o Ministerio Público, lo cual no es razonable porque en este caso el Estado es el empleador y la denuncia que se presente en la PNP y Ministerio Público cuando esté judicializada el proceso se suspendería de</p> |

|   |   |
|---|---|
| <p><b>gravedad de la situación, conceder hasta un máximo de cinco meses consecutivos de suspensión de la relación laboral sin goce de remuneraciones.</b></p> <p>La reincorporación del trabajador o trabajadora a su centro de trabajo debe realizarse en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión de la relación laboral.</p> | <p>acuerdo con lo dispuesto por el art. 139 numeral 2 de la Constitución Política del Perú, según el cual ninguna autoridad puede avocarse a causas pendientes ante el órgano jurisdiccional ni interferir en el ejercicio de sus funciones, resultando ser una disposición perversa porque en la práctica se anulan estos derechos para la trabajadora víctima de hostigamiento sexual en el sector público.</p> |
|---|---|

## **8.6 El derecho a la paz en el contexto laboral y su afectación por el hostigamiento sexual**

El hostigamiento sexual laboral emerge como una problemática que afecta de manera significativa el bienestar y la integridad de los individuos en el ámbito laboral. Es una forma insidiosa de violencia que se manifiesta a través de comportamientos no deseados de naturaleza sexual, afectando profundamente la dignidad y el bienestar de la persona en el entorno de trabajo. Estos actos contribuyen a la creación de un ambiente laboral hostil basado en el género. Los avances no deseados, más allá de lo físico, invaden la integridad psicológica y emocional de la víctima, generando sentimientos de vulnerabilidad, ansiedad y angustia. Los comentarios inapropiados, menos evidentes, pero igualmente perjudiciales, pueden socavar la confianza y la seguridad en uno mismo, afectando la calidad de vida laboral. Los chistes ofensivos, aparentemente inofensivos para algunos, contribuyen a la normalización de conductas inaceptables, trivializando la gravedad del hostigamiento.

El hostigamiento sexual laboral no se limita a incidentes aislados; puede contribuir a la creación de un ambiente laboral hostil basado en el género. Este fenómeno sistémico requiere un enfoque integral para abordar las estructuras organizativas y culturales que permiten la perpetuación del hostigamiento.

Es necesario comprender la profundidad del impacto del hostigamiento sexual laboral. El sufrimiento psicológico puede manifestarse en forma de estrés postraumático, depresión y ansiedad, mientras que las consecuencias emocionales pueden afectar las relaciones personales y la calidad de vida en general. Además, el impacto social puede llevar a la marginación y al aislamiento de la víctima en el entorno laboral.

En resumen, el hostigamiento sexual laboral revela la complejidad y gravedad de sus consecuencias. Para abordar eficazmente este problema, es esencial considerar la amplitud de los comportamientos involucrados y adoptar un enfoque integral que promueva la prevención, la intervención y el apoyo a las víctimas en el ámbito laboral, con la finalidad de que su derecho a la paz y la tranquilidad sea efectivo.

El derecho a la paz en el contexto laboral es un principio fundamental que garantiza a cada individuo la posibilidad de vivir y trabajar en un entorno exento de violencia y hostilidades. Este derecho, respaldado por diversos instrumentos internacionales de derechos humanos, establece la premisa de que las personas tienen el derecho inherente de llevar a cabo sus actividades diarias en un espacio libre de temores relacionados con el hostigamiento o la discriminación.

Este derecho se encuentra consagrado en tratados y convenciones internacionales que buscan salvaguardar la dignidad humana y promover condiciones laborales justas y equitativas. A través de estas normativas, se establece la obligación de los Estados y las instituciones de crear un ambiente laboral que respete la integridad de los trabajadores y fomente la convivencia pacífica.

Cuando se habla del derecho a la paz en el trabajo, se aborda no solo la ausencia de violencia física, sino también la eliminación de cualquier forma de hostigamiento o discriminación, incluyendo aquellas basadas en género, raza, religión u orientación sexual. Este derecho reconoce la importancia de garantizar que cada individuo, independientemente de sus características

personales, pueda desarrollar sus actividades laborales en un ambiente libre de tensiones y conflictos.

En este sentido, la promoción del derecho a la paz en el ámbito laboral implica la implementación de políticas y prácticas que prevengan y aborden el hostigamiento y la discriminación. Esto no solo beneficia a los trabajadores individualmente, sino que también contribuye a la construcción de entornos laborales más productivos, inclusivos y respetuosos.

Además, el derecho a la paz en el trabajo reconoce la interconexión entre la esfera laboral y la calidad de vida en general. Un entorno laboral pacífico no solo tiene un impacto positivo en la productividad y el bienestar de los trabajadores, sino que también contribuye al desarrollo de sociedades más justas y cohesionadas.

En resumen, el derecho a la paz en el contexto laboral no solo se trata de la ausencia de violencia física, sino también de la erradicación del hostigamiento y la discriminación. Este derecho, respaldado por la normativa internacional de derechos humanos, subraya la importancia de crear y mantener entornos laborales que promuevan la convivencia pacífica, la igualdad y el respeto a la dignidad de cada individuo.

### **8.7 El derecho a la tranquilidad en el marco del hostigamiento sexual laboral**

El hostigamiento sexual laboral no solo afecta la integridad física de las víctimas, sino que también vulnera su derecho a vivir y trabajar en un entorno libre de presiones indebidas. Desde la perspectiva de la victimología, es crucial examinar en detalle el impacto psicológico de estas conductas, destacando cómo el hostigamiento compromete no solo el bienestar inmediato, sino también la capacidad de las personas para desenvolverse en su entorno laboral de manera saludable y productiva.

Hay una erosión de la autoestima y confianza. El hostigamiento sexual laboral actúa como un corrosivo silencioso, desgastando la autoestima y la confianza

de las víctimas. Comentarios inapropiados, gestos ofensivos y situaciones intimidatorias socavan la percepción positiva que las personas tienen de sí mismas, generando dudas sobre su valía y capacidad profesional. Este impacto no se limita al ámbito laboral, sino que también afecta la autoimagen y el desarrollo emocional en otros aspectos de la vida.

Asimismo, la amenaza constante del hostigamiento sexual laboral crea un ambiente de ansiedad y estrés continuo. Las víctimas viven con el temor constante de encontrarse en situaciones incómodas o de ser blanco de comentarios humillantes. Este estado de alerta permanente no solo agota mentalmente a las víctimas, sino que también afecta su rendimiento laboral y su capacidad para concentrarse en sus responsabilidades diarias.

También se produce un aislamiento social y profesional porque el hostigamiento sexual laboral a menudo conlleva una carga de vergüenza y estigmatización. Las víctimas pueden sentirse avergonzadas de compartir sus experiencias, lo que conduce a un aislamiento social y profesional. Este distanciamiento puede tener consecuencias devastadoras, afectando las relaciones interpersonales y limitando las oportunidades de desarrollo profesional, ya que las víctimas pueden retirarse de actividades sociales y evitar el contacto con colegas.

Los trastornos psicológicos a largo plazo aparecen por la persistencia del hostigamiento sexual laboral. La exposición continua a situaciones traumáticas puede desencadenar condiciones como el trastorno de estrés posttraumático (TEPT), depresión y ansiedad crónica, afectando la salud mental y el bienestar general de las víctimas a lo largo del tiempo. Este impacto a largo plazo resalta la importancia de abordar de manera integral el hostigamiento sexual en el entorno laboral para prevenir consecuencias graves en la salud mental de quienes lo sufren.

De igual manera, las víctimas de hostigamiento sexual laboral sufren una profunda y constante tensión emocional, que revela las complejidades psicológicas involucradas en este fenómeno. Este estado de constante

ansiedad va más allá de un simple temor ocasional; es una carga emocional sostenida que tiene impactos significativos en la salud mental y en la calidad de vida de quienes lo sufren.

Por otra parte, el temor al acoso sexual en el entorno laboral se convierte en una sombra persistente que acompaña a las víctimas. Este miedo, muchas veces basado en experiencias previas o en la observación de casos similares, genera una hipervigilancia constante. Las víctimas se ven obligadas a anticipar situaciones potencialmente peligrosas, lo que contribuye a un estado de alerta que consume su energía emocional.

En esa misma línea, la amenaza de represalias por parte de los agresores o de la misma institución laboral añade una capa adicional de tensión. Las víctimas pueden temer perder su empleo, ser excluidas socialmente o enfrentar consecuencias profesionales negativas si denuncian el hostigamiento. Esta amenaza constante de repercusiones genera una ansiedad continua, afectando no solo su desempeño laboral, sino también su bienestar general.

La humillación y estigmatización manifestada a través de situaciones humillantes y comentarios denigrantes, muchas veces hace necesario anticiparlas, lo cual genera un estado de alerta permanente que contribuye al incremento de la constante tensión emocional. La sensación de vulnerabilidad ante la posibilidad de ser objeto de burlas o discriminación afecta profundamente la autoestima y contribuye a un estado de ansiedad generalizado.

Como la constante tensión emocional no se limita al ámbito personal, se aprecia que todo lo anterior tiene un impacto en el desempeño laboral. La dificultad para concentrarse, el miedo a cometer errores debido a la distracción emocional y la preocupación constante afectan la productividad y la calidad del trabajo. Esta espiral descendente puede tener consecuencias a largo plazo en la carrera profesional de la víctima.

Desde otro ángulo, la calidad de vida resulta afectada pues la persistente tensión emocional mina la vida en su totalidad. Las víctimas pueden experimentar dificultades en las relaciones personales, insomnio, problemas de salud física y emocional, y una disminución general en su bienestar. La inseguridad constante contribuye a la creación de un ambiente tóxico que va más allá de lo laboral, permeando en todas las esferas de la vida de la persona afectada.

La constante tensión emocional en el contexto del hostigamiento sexual laboral no solo es una manifestación de ansiedad ocasional, sino un estado emocional sostenido que afecta profundamente la salud mental y la calidad de vida de las víctimas. La comprensión de estos aspectos es esencial para abordar de manera integral el impacto psicológico del hostigamiento y trabajar hacia entornos laborales seguros y saludables.

El hostigamiento sexual laboral no consiste simplemente en incidentes aislados, sino que constituye un patrón de comportamiento insidioso que va más allá de la singularidad de los eventos. Este patrón repetitivo no solo afecta a la víctima en el momento específico de la agresión, sino que crea un ambiente tóxico que pervive en el tiempo, distorsionando la percepción de la víctima sobre su entorno laboral y perpetuando la violación continua de su derecho a la tranquilidad, toda vez que cada incidente no es simplemente un evento aislado, sino un eslabón en una cadena de comportamientos ofensivos que socavan la seguridad y la paz mental de la persona afectada de manera constante.

La repetición de conductas de hostigamiento crea un impacto acumulativo en la víctima. Cada experiencia negativa se suma a la anterior, generando un efecto acumulativo que va más allá de lo que podría causar un único incidente. Este impacto sostenido puede tener consecuencias duraderas en la salud mental y emocional de la víctima, contribuyendo a la creación de un estado de ansiedad crónica.

El resultado negativo no se deja esperar, pues se crea un ambiente laboral tóxico a partir del hostigamiento repetitivo, porque la presencia constante de este patrón de comportamiento afecta la cultura organizacional y la dinámica entre los empleados, generando un clima de desconfianza y miedo que puede afectar a toda la comunidad laboral.

La víctima, al verse sometida a un patrón persistente de hostigamiento, experimenta una distorsión en su percepción del entorno laboral. La normalización de estas conductas inapropiadas puede hacer que la víctima llegue a aceptarlas como parte inevitable de su ambiente de trabajo, lo que dificulta la identificación y denuncia de las agresiones.

De esta manera, el hostigamiento continuo crea barreras para establecer relaciones laborales saludables y dificulta el establecimiento de relaciones laborales saludables, pues la víctima puede experimentar dificultades para confiar en colegas y superiores, lo que afecta negativamente la colaboración y el trabajo en equipo. La presencia constante de un patrón de hostigamiento puede hacer que la víctima se sienta aislada, socavando aún más su bienestar emocional.

El hostigamiento sexual laboral como patrón de comportamiento es un fenómeno complejo que va más allá de incidentes individuales. Entender este patrón es esencial para abordar de manera efectiva el problema, implementar medidas preventivas y trabajar hacia la creación de entornos laborales seguros y respetuosos.

El fenómeno del hostigamiento sexual laboral es endémico y hace necesario e imperativo implementar políticas organizacionales efectivas para prevenirlo y sancionarlo. Estas políticas no solo deben ser un requisito formal, sino que deben abrazar un enfoque integral que incluya medidas de prevención, sensibilización y sanción. Solo a través de esta combinación estratégica se puede construir y mantener entornos laborales respetuosos y protectores.



La prevención de la conducta no conforme que enlaza al agresor y a la víctima, es un pilar fundacional; en este caso específico, lo es por supuesto para abordar el hostigamiento sexual laboral. Las políticas organizacionales deben ir más allá de las respuestas reactivas y centrarse en la creación de culturas empresariales que desalienten activamente el comportamiento inapropiado. Esto implica la implementación de programas de formación y orientación que eduquen a los empleados sobre los estándares de conducta aceptables, fomentando un ambiente de respeto mutuo desde el principio.

Precisamente, el carácter endémico de este fenómeno problemático y su arraigo en nuestra cultura exige cambiar la mentalidad no solo del varón sino también de la mujer, para lo cual es clave la sensibilización. Las políticas organizacionales deben incluir campañas de sensibilización que no solo informen sobre qué constituye el hostigamiento sexual, sino que también promuevan una cultura de empatía y apoyo. La creación de espacios seguros para la discusión y la reflexión fomenta la comprensión de las consecuencias del hostigamiento y motiva a los empleados a actuar como agentes de cambio dentro de la organización.

Otro aspecto importante es el sancionador. Es necesario contar con sanciones claras y aplicables para aquellos que incurren en actos de hostigamiento. Las políticas organizacionales deben establecer procedimientos transparentes para la presentación de denuncias y garantizar que las investigaciones se realicen de manera imparcial. La aplicación coherente de sanciones efectivas envía un mensaje claro de que el hostigamiento no será tolerado y contribuye a la creación de un ambiente en el que todos los empleados se sientan seguros y respetados.

### **8.8 El derecho al trabajo en el marco del hostigamiento sexual laboral**

En la intersección entre el derecho fundamental al trabajo y la insidiosa realidad del hostigamiento sexual laboral, se revela la necesidad imperante de analizar cómo este fenómeno contamina las dinámicas laborales y

compromete la calidad del empleo, por lo que es indispensable ofrecer soluciones y estrategias que vayan más allá de las manifestaciones superficiales.

A medida que se exploran manifestaciones del hostigamiento sexual laboral, se revela su naturaleza insidiosa que afecta no solo la esfera profesional, sino también la psicológica, emocional y física de las víctimas. Desde comportamientos inapropiados hasta represalias laborales, el espectro de conductas nocivas destaca la urgencia de abordar este problema desde una perspectiva amplia y comprensiva.

Es crucial reconocer que el hostigamiento sexual laboral no discrimina género, afectando tanto a hombres como a mujeres. En este sentido, es necesario abogar por un enfoque inclusivo que comprenda y aborde las experiencias de todas las víctimas, sin importar su identidad de género.

Este análisis detallado no solo se limita a la descripción de la problemática, sino que también destaca la importancia de la prevención y atención integral. Desde la implementación de políticas organizacionales hasta la creación de entornos propicios para la denuncia, cabe sugerir un camino hacia la erradicación efectiva del hostigamiento sexual laboral. Además, la atención a las víctimas, tanto desde una perspectiva psicológica como jurídica, se erige como un pilar fundamental para su recuperación y reinserción efectiva en el ámbito laboral.

En última instancia, es de subrayar la necesidad de un compromiso colectivo de la organización toda para erradicar esta forma de violencia de género e iluminar el camino hacia entornos laborales justos, equitativos y libres de violencia sexual.

El hostigamiento sexual laboral constituye una manifestación pérfida de violencia de género que permea el tejido mismo de los entornos laborales. Se trata de un fenómeno complejo que va más allá de la esfera individual,

afectando la dinámica colectiva y la integridad emocional de quienes lo experimentan.

En su esencia, el hostigamiento sexual laboral engloba una serie de comportamientos no solicitados de connotación sexual que generan un entorno de trabajo perjudicial y desfavorable para la víctima. Este tipo de conductas va desde los comentarios lascivos y gestos inapropiados hasta manifestaciones más directas de acoso, como avances no deseados o represalias laborales como consecuencia de la negativa de la víctima a participar en interacciones de índole sexual.

Es crucial comprender que el hostigamiento sexual laboral no se limita únicamente a las interacciones físicas; también puede manifestarse de manera verbal, visual o a través de medios electrónicos. Esto incluye mensajes inapropiados, imágenes ofensivas o insinuaciones que crean un ambiente laboral tóxico y perjudicial para el desarrollo profesional y personal de la víctima.

El impacto del hostigamiento sexual laboral no se restringe al ámbito profesional; se extiende a la esfera psicológica, emocional y física de la víctima. Las consecuencias pueden incluir ansiedad, depresión, disminución de la autoestima y trastornos del sueño. Además, el rendimiento laboral y la capacidad de concentración pueden deteriorarse, afectando negativamente la carrera y el bienestar general de la persona afectada.

Es esencial reconocer que el hostigamiento sexual laboral no solo afecta a las mujeres, aunque su prevalencia sea más común en este grupo. Los hombres también pueden ser víctimas, y la Victimología destaca la importancia de abordar este fenómeno desde una perspectiva de género inclusiva.

En última instancia, la lucha contra el hostigamiento sexual laboral requiere un enfoque holístico que combine la implementación de políticas organizacionales sólidas, la sensibilización continua, y la promoción de una cultura laboral basada en el respeto y la igualdad de género. La Victimología

desempeña un papel crucial en este proceso al proporcionar herramientas y perspectivas para comprender, prevenir y abordar de manera efectiva este tipo de violencia en el entorno laboral.

El derecho al trabajo, considerado un pilar fundamental en el ámbito de los derechos humanos, establece el principio de que toda persona tiene el derecho inalienable a realizar una labor en condiciones equitativas y satisfactorias. Este derecho, plasmado en numerosos instrumentos internacionales y refrendado por constituciones nacionales, busca garantizar que el trabajo sea un espacio de desarrollo humano, dignidad y realización personal. Sin embargo, cuando nos enfrentamos al hostigamiento sexual laboral, este principio se ve amenazado, generando una disonancia entre los ideales de igualdad laboral y la realidad de quienes sufren esta forma de violencia de género.

El hostigamiento sexual laboral no solo atenta contra la integridad y bienestar psicológico de las víctimas, sino que también socava los cimientos del derecho al trabajo. La calidad y equidad del empleo se ven directamente comprometidas cuando un entorno laboral se contamina con conductas inapropiadas de naturaleza sexual. La víctima, en lugar de experimentar un espacio laboral seguro y respetuoso, se ve forzada a lidiar con una atmósfera hostil, que mina su capacidad para desempeñarse de manera efectiva y alcanzar su máximo potencial profesional.

La victimización de quienes sufren hostigamiento sexual laboral se manifiesta en dos niveles cruciales. En primer lugar, la víctima experimenta una victimización directa al ser objeto de conductas inapropiadas, que van desde insinuaciones ofensivas hasta formas más graves de acoso. Este nivel de victimización impacta de manera profunda en la salud mental y emocional de la persona afectada, generando angustia, miedo y, en muchos casos, afectando su autoestima y bienestar general.

En segundo lugar, se produce una victimización indirecta al ver amenazado el derecho al trabajo en un entorno seguro y libre de discriminación. La víctima

se ve confrontada no solo con las secuelas psicológicas del acoso, sino también con la posibilidad de perder su fuente de sustento y desarrollo profesional. Este doble impacto puede tener consecuencias devastadoras en la estabilidad emocional y financiera de la persona afectada, creando barreras significativas para su recuperación y reinserción efectiva en el ámbito laboral.

Es imperativo reconocer que estas consecuencias van más allá de lo meramente individual, extendiéndose a la sociedad en su conjunto. La pérdida de talento y potencial humano debido al hostigamiento sexual laboral constituye una afrenta a la equidad y justicia social, obstaculizando el avance hacia entornos laborales inclusivos y respetuosos.

Deben abordarse no solo las manifestaciones evidentes del hostigamiento sexual laboral, sino también sus implicancias en la realización plena del derecho al trabajo. Solo a través de un enfoque integral y acciones coordinadas se podrá construir un entorno laboral donde la dignidad, la igualdad y el respeto prevalezcan sobre la violencia de género.

### **8.9 El derecho de defensa de la víctima en casos de hostigamiento sexual laboral**

En el entramado complejo de las relaciones laborales, el hostigamiento sexual se alza como una problemática que afecta a numerosas personas, dejando un impacto negativo tanto a nivel individual como colectivo. En este contexto, la atención se dirige hacia un elemento crucial: el derecho de defensa de la víctima. Este aspecto esencial se encuentra en el centro de la victimología, una disciplina dedicada al estudio científico de las víctimas y sus derechos, que busca arrojar luz sobre las complejidades de estas experiencias y abogar por la protección integral de aquellos que han sufrido hostigamiento sexual laboral.

El hostigamiento sexual laboral se revela como una realidad compleja, trascendiendo las meras definiciones para manifestarse de múltiples maneras. Este fenómeno no solo compromete la integridad de las víctimas, sino que también crea un entorno laboral tóxico y perjudicial. Desde comentarios

ofensivos hasta la creación de un ambiente hostil, el hostigamiento sexual laboral se manifiesta en diversas formas, afectando profundamente la vida laboral de quienes lo experimentan.

En resumen, el hostigamiento sexual laboral adopta diversas formas, desde gestos aparentemente inofensivos hasta acciones más directas y agresivas. Comprender la amplitud de estas conductas es esencial para abordar eficazmente el derecho de defensa de la víctima y trabajar hacia la erradicación de esta problemática en los entornos laborales.

En este escenario, se debe asumir un papel central al abordar el hostigamiento sexual laboral. Más allá de simplemente identificar a las víctimas, esta disciplina se enfoca en comprender las complejidades de su sufrimiento y abogar por la protección integral de sus derechos fundamentales. Adoptando un enfoque integral, la victimología reconoce la unicidad de las experiencias de las víctimas, considerando las consecuencias a largo plazo en la salud mental, el bienestar emocional y la calidad de vida de quienes han sido afectados.

La defensa de los derechos fundamentales de las víctimas de hostigamiento sexual laboral implica salvaguardar derechos humanos básicos como la dignidad, la igualdad y la integridad personal. La victimología aboga por la creación y aplicación de leyes y políticas que reconozcan y respeten estos derechos, construyendo así un entorno laboral donde la violencia y la discriminación sean inaceptables.

Se debe buscar establecer medidas y políticas que fomenten entornos laborales saludables y respetuosos, incluyendo programas de concientización, capacitación para prevenir el acoso y la promoción de una cultura organizacional que fomente el respeto y la igualdad de género. Además, debe buscarse empoderar a las víctimas proporcionándoles conocimiento y recursos, contribuyendo así a la construcción de entornos laborales más justos, seguros y respetuosos.

Los aspectos más resaltantes en el derecho de defensa de la víctima son:

- Acceso a la Justicia:

El acceso a la justicia es un derecho fundamental de la víctima de hostigamiento sexual laboral. Esto va más allá de la mera posibilidad de presentar una denuncia; implica asegurar que los mecanismos legales sean accesibles, comprensibles y eficaces; facilitar el proceso de denuncia y garantizar la confidencialidad durante las investigaciones son aspectos cruciales para empoderar a la víctima y fomentar un entorno donde la justicia sea una realidad tangible.

- Apoyo Psicológico:

El derecho a recibir apoyo psicológico es esencial para la víctima de hostigamiento sexual laboral. El trauma causado por estas experiencias va más allá de las implicaciones legales; afecta profundamente la salud mental y emocional de la persona. Por lo tanto, asegurar el acceso a servicios de apoyo psicológico especializado se convierte en una parte integral del derecho de la víctima. Esto no solo busca aliviar el sufrimiento inmediato, sino también promover una recuperación integral y sostenible.

- No Represalias:

El derecho de la víctima a no sufrir represalias por denunciar el hostigamiento sexual laboral es crucial, de tal modo que establecer medidas de protección se vuelve imperativo para salvaguardar la integridad laboral de la persona afectada. Además, disuadir cualquier forma de represalia, ya sea por parte de los perpetradores o de terceros en el entorno laboral, es esencial para crear un ambiente donde denunciar el acoso no conlleve consecuencias negativas para la víctima.

- Participación en el Proceso Judicial:

La participación de la víctima en el proceso judicial es un pilar fundamental del derecho de defensa. Se debe permitir y fomentar la presencia y participación de la víctima en las distintas etapas del proceso legal. Esto incluye la escucha activa de la experiencia de la víctima durante las audiencias y la promoción de un enfoque empático por parte de los actores judiciales. Permitir que la voz de la víctima sea escuchada y considerada en igualdad de condiciones fortalece la integridad del proceso y refuerza la percepción de justicia.

En resumen, el derecho de defensa de la víctima en casos de hostigamiento sexual laboral abarca desde el acceso a la justicia y el apoyo psicológico hasta la protección contra represalias y la participación activa en el proceso judicial. Estos elementos forman un marco integral que busca garantizar la justicia y el bienestar de quienes han sufrido este tipo de violencia en el entorno laboral.

#### **8.10 Acciones preventivas del empleador en el sector público en materia de hostigamiento sexual laboral**

En el caso del sector público, las acciones preventivas se encuentran establecidas en el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Ámbito del Sector Público, aprobado por el Decreto Supremo N° 013-2020-MIMP.

Entre las acciones preventivas señaladas en dicho reglamento, podemos destacar las siguientes:

- Diseñar e implementar políticas y planes de prevención del hostigamiento sexual.
- Realizar campañas informativas y de sensibilización para prevenir el hostigamiento sexual.
- Capacitar a los servidores públicos en temas de hostigamiento sexual y género.



- Difundir las manifestaciones de hostigamiento sexual
- Promover la igualdad de género en el ámbito laboral.
- Implementar canales de denuncia y/o quejas en el ámbito laboral para la recepción y atención de denuncias por hostigamiento sexual.
- Realizar investigaciones internas y sancionar a los responsables de cometer hostigamiento sexual en el ámbito laboral.
- Brindar apoyo y asistencia a las víctimas de hostigamiento sexual en el ámbito laboral.
- Realizar seguimiento y evaluación periódica de las acciones preventivas implementadas para combatir el hostigamiento sexual en el ámbito laboral del sector público.

#### **8.11 Evidencias de política de prevención de actos de hostigamiento sexual que realiza el Estado-Poder Judicial como empleador**

Figura 11

**CAPACITACIÓN**  
**“HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS”**  
DE CARACTER OBLIGATORIO



Corte Superior de Justicia de Apurímac



**PONENTES**

**JHOSETH HUAMAN SARMIENTO**  
Especialista en Derechos Fundamentales de la DRTPE-APURÍMAC

**BRAYAN HUAMANI BRAVO**  
Psicólogo de Bienestar Social CSJAP

**JESÚS MEDINA LOBÓN**  
Responsable de Secretaría técnica de Proceso Administrativo CSJAP

Dirigido al personal administrativo y jurisdiccional de la CSJAP, SEGUN RA: 000368-2023-P-CSJAP-PJ

*Te esperamos*

**LUGAR:** AUDITORIO JOSÉ MARÍA ARGUEDAS ALTAMIRANO DE LA CSJAP

**29** | **HORA** | **2023**  
SETIEMBRE | **16:00**

**ORGANIZA**  
COORDINACION DE RRHH DE LA CSJAP

Fuente: Corte Superior de Justicia de Apurímac

Figura 12



Fuente: Corte Superior de Justicia de Piura

Figura 13



Fuente: Corte Superior de Justicia de Piura

Figura 14



Fuente: Corte Superior de Justicia de Piura.

Figura 15



Fuente: Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar de la Gerencia General del Poder Judicial.

Figura 16



Fuente: Corte Superior de Sullana

Figura 17



Fuente: Corte Superior de Justicia del Callao.

Figura 18

Poder Judicial

**Boletín Laboral N° 2**

Gerencia General | Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar | Subgerencia de Relaciones Laborales

---

**27 de febrero**

**"Día de la Lucha contra el Hostigamiento Sexual en el Ámbito Laboral"**

**¿Qué es?**

El hostigamiento o acoso sexual es una conducta negativa de connotación sexual o sexista que acontece en el lugar de trabajo, produce que la persona aquejada se sienta ofendida, humillada y/o intimidada, afectando derechos fundamentales. Puede darse entre trabajadores/as que tienen una relación laboral jerárquica o entre aquellas personas con cargos del mismo nivel jerárquico.

**CONDUCTA SEXUAL:**

Actos físicos, verbales, gestuales u otros, tales como comentarios e insinuaciones; miradas lascivas; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras.

**CONDUCTA SEXISTA:**

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

**LEGISLACIÓN NACIONAL**

- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su modificatoria.
- Texto Único Ordenado de la Ley N.° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, "Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas".
- Resolución Ministerial N° 223-2019-TR, Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el sector privado y público, aprobado por R.M. N° 223-2019-TR.
- D.L. N° 1410, que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal.

**Efectos para el trabajador/a**

- ▶ Efectos psicológicos, como sentimientos de tristeza, ansiedad, temor, culpa, vergüenza, rabia, inestabilidad emocional, estrés entre otros.
- ▶ Efectos físicos, como problemas de salud funcionales y/o orgánicos como insomnio, taquicardias, cefaleas, migrañas o alteraciones digestivas.

Poder Judicial

**MEDIDAS PREVENTIVAS DEL EMPLEADOR EN MATERIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

1. Comunicar a todo el personal de la entidad y aquellas personas que se incorporen a esta, sobre la existencia de una política de prevención y sanción del hostigamiento sexual, brindando información completa, asequible y comprensible.
2. Realizar campañas de detección, prevención y difusión del hostigamiento sexual en todas las Cortes Superiores a nivel nacional y dependencias de la entidad, tales como encuestas de clima laboral, buzón de sugerencias, entre otras.
3. Colocar en lugares visibles de las Cortes Superiores y dependencias de la entidad, información sobre el procedimiento para denunciar y sancionar el hostigamiento sexual.
4. Sensibilizar a las personas que prestan servicios o realizan labores bajo cualquier modalidad contractual, sobre las normas y el procedimiento sancionador por hostigamiento sexual.
5. Incluir en los contratos laborales las cláusulas de obligación del empleador y trabajador en materia de hostigamiento sexual de acuerdo a la Resolución N° 144-2019-SERVIR-PE

**¿Cómo puedo denunciar un acto de Hostigamiento Sexual?**

1. Presenta la denuncia ante la Oficina de Recursos Humanos o Secretaria Técnica del PAD.
2. La Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces dicta medidas de protección.
3. La Secretaria Técnica del PAD, emite el informe de precalificación.
4. El órgano instructor inicia el PAD, e informa al Ministerio Público.
5. ST PAD notifica la resolución que impone sanción o archiva.

Asimismo, podrás obtener el formato de denuncia escaneando el QR.

▶ De igual manera, para mayor información mira el video del procedimiento del flujo de denuncia realizado por la Oficina de Estado sin Acoso de la Autoridad Nacional de Servicio Civil - Servir, disponible en [https://storage.servir.gob.pe/multimedia/Video\\_EstadoSinAcoso\\_FlujoDenuncias.m4](https://storage.servir.gob.pe/multimedia/Video_EstadoSinAcoso_FlujoDenuncias.m4).

Fuente: Subgerencia de Relaciones Laborales de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar de la Gerencia General del Poder Judicial.

Figura 19



Fuente: Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar de la Gerencia General del Poder Judicial.

Figura 20

PODER JUDICIAL DEL PERÚ

Lima Norte  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA

### ¿QUÉ ES EL ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL?

SON CONDUCTAS DE NATURALEZA SEXUAL O SEXISTA NO DESEADAS POR LA PERSONA A QUE SE DIRIGE.

### ¿CÓMO SE MANIFIESTA?

- 1 TRATO PREFERENTE A CAMBIO DE FAVORES SEXUALES.
- 2 USO DE TÉRMINOS DE CONNOTACIÓN SEXUAL O SEXISTA.
- 3 INSINUACIONES SEXUALES, PROPOSICIONES Y/O GESTOS OBSCENOS.
- 4 EXHIBICIÓN DE CONTENIDO SEXUAL.
- 5 ACERCAMIENTOS CORPORALES NO DESEADOS POR LA VÍCTIMA.
- 6 CUALQUIER OTRA MANIFESTACIÓN DE CARÁCTER SEXUAL NO CONSENSUADA.

Coordinación de Recursos Humanos

Fuente: Corte Superior de Justicia de Lima Norte.

Figura 21



Fuente. Corte Superior de Justicia de Lima Sur.

Figura 22

**CONFERENCIA**

**LIZET JACKELINE ZAVALA VAN OORDT**  
Analista Legal de la Subgerencia de Relaciones Laborales de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial

**PREVENCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL CENTRO DE TRABAJO**

**ORGANIZADO POR:**  
La Coordinación de Recursos Humanos de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur.

**DIRIGIDO A:**  
Magistrados/as, Servidores/as Jurisdiccionales y Administrativos de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur.

**FECHA**  
Viernes, 11 de agosto

**HORA**  
De 04:00 p. m. a 05:00 p. m.

**Vía Google Meet**

**CERTIFICACIÓN GRATUITA**

Fuente. Corte Superior de Justicia de Lima Sur.



Figura 23



Fuente: Corte Superior de Justicia de Lima Sur

Figura 24



Fuente: Corte Superior de Justicia de Lima

Figura 25



Fuente: Corte Superior de Justicia de Lima

Figura 26



Fuente: Corte Superior de Justicia de Piura.

Figura 27



Fuente: Corte Superior de Justicia de Piura

Figura 28



Emoticones para los grupos WhatsApp de trabajo elaborados por informáticos de la Corte Superior de Sullana y la Gerencia General

### **8.12 El desafío persistente del hostigamiento sexual laboral**

No obstante, las normas legales emitidas y las campañas de difusión, capacitación y prevención, el hostigamiento sexual laboral persiste como un desafío significativo que afecta la integridad y bienestar de las personas en el ámbito profesional y laboral. Se manifiesta a través de una variedad de comportamientos no deseados de naturaleza sexual, que van más allá de simples insinuaciones y comentarios inapropiados, extendiéndose hacia situaciones que crean un ambiente laboral hostil e intimidante. Este fenómeno, lamentablemente, afecta de manera desproporcionada a las mujeres, quienes enfrentan una amplia gama de situaciones incómodas, desde comentarios ofensivos hasta avances no deseados y, en ocasiones, represalias profesionales como consecuencia de rechazar tales conductas.

Las mujeres que experimentan hostigamiento sexual en el trabajo se encuentran en una posición vulnerable, enfrentando desafíos que van más allá de lo superficial. Los comentarios inapropiados y los gestos ofensivos no

solo menoscaban la profesionalidad del entorno laboral, sino que también generan un impacto negativo en la salud mental, emocional y física de las mujeres afectadas. La victimología se posiciona como un recurso esencial para entender la complejidad de estas experiencias y proporcionar el apoyo necesario.

El componente psicológico de estas situaciones es particularmente significativo. Las mujeres que son víctimas de hostigamiento sexual laboral a menudo experimentan niveles elevados de ansiedad, estrés y, en casos más graves, síntomas de trastorno de estrés postraumático. La constante exposición a un ambiente laboral hostil puede erosionar la autoestima y la confianza en sí mismas, generando un impacto duradero en su bienestar psicológico.

Además, el hostigamiento sexual también tiene repercusiones emocionales significativas. La víctima puede experimentar una gama de emociones, desde vergüenza y culpa hasta ira y frustración. Estos sentimientos pueden afectar las relaciones interpersonales y la calidad de vida fuera del entorno laboral, contribuyendo a la complejidad de la experiencia de la víctima.

A nivel físico, el estrés constante asociado con el hostigamiento sexual laboral puede manifestarse en síntomas físicos, como dolores de cabeza, problemas gastrointestinales y trastornos del sueño. La salud general de la persona puede deteriorarse, creando una interrelación entre el aspecto físico y el emocional que exacerba la complejidad del impacto del hostigamiento sexual.

En este contexto, la Victimología desempeña un papel crucial al reconocer la necesidad de un enfoque integral que aborde tanto las consecuencias inmediatas como las a largo plazo de estas experiencias. La comprensión profunda de los efectos psicológicos, emocionales y físicos permite diseñar estrategias de apoyo que no solo mitiguen los síntomas, sino que también empoderen a las mujeres para superar el trauma y recuperar el control sobre sus vidas profesionales y personales.

Las repercusiones psicológicas derivadas del hostigamiento sexual laboral constituyen un aspecto crítico que demanda una atención cuidadosa y comprensiva. Al profundizar en estas complejas dimensiones, resalta la necesidad e importancia de no solo reconocer, sino también abordar los efectos a largo plazo que impactan profundamente en el bienestar mental de las mujeres afectadas.

El hostigamiento sexual en el entorno laboral puede desencadenar un deterioro significativo en la salud psicológica de las mujeres. La ansiedad, como resultado de la constante anticipación de comportamientos hostiles, se convierte en un acompañante constante, generando un estado de alerta y tensión perjudicial para el equilibrio emocional. Cabe destacar cómo este nivel de ansiedad puede afectar no solo el desempeño laboral, sino también la calidad de vida en general.

La depresión, otro componente crítico de las consecuencias psicológicas, puede manifestarse como una sensación abrumadora de desesperanza, tristeza y desinterés en actividades cotidianas. Las mujeres que enfrentan hostigamiento sexual laboral a menudo experimentan una pérdida de la alegría y la motivación en sus vidas, contribuyendo a un círculo negativo que afecta tanto su bienestar emocional como su rendimiento laboral.

El estrés postraumático es una consecuencia particularmente severa y persistente del hostigamiento sexual en el trabajo. Las experiencias traumáticas pueden generar recuerdos intrusivos, pesadillas y una respuesta emocional intensificada a situaciones cotidianas, creando un impacto duradero en la estabilidad psicológica de la víctima. La victimología destaca cómo la identificación temprana y el tratamiento adecuado son cruciales para mitigar los efectos a largo plazo del estrés postraumático.

La disminución de la autoestima es otra faceta preocupante de las repercusiones psicológicas. Las mujeres que enfrentan hostigamiento sexual pueden desarrollar una percepción negativa de sí mismas, afectando su confianza y autoimagen. La victimología subraya la necesidad de

intervenciones que promuevan la autoaceptación y la reconstrucción de la autoestima, ayudando a las víctimas a recuperar un sentido saludable de identidad y valía personal.

El estigma y el miedo asociado a ser señalada pueden actuar como barreras significativas para la denuncia y búsqueda de ayuda. La victimología reconoce que la cultura de silencio en torno al hostigamiento sexual laboral puede exacerbar las consecuencias psicológicas al aislar a las víctimas y hacer que sientan que la denuncia podría empeorar su situación. Superar estas barreras implica no solo la implementación de políticas organizativas y legales efectivas, sino también un cambio cultural que promueva la empatía y el apoyo hacia las mujeres que han sufrido hostigamiento sexual en el trabajo.

Más allá de las implicaciones individuales, el hostigamiento sexual laboral proyecta sombras considerables sobre el tejido social y laboral, generando consecuencias que se extienden a lo largo de las interacciones profesionales y el desempeño laboral. La victimología resalta la importancia de reconocer y abordar estas dimensiones sociales y laborales para comprender completamente el impacto del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

El aislamiento en el entorno laboral es una de las consecuencias sociales más notables del hostigamiento sexual. Las mujeres víctimas a menudo se enfrentan a una dinámica de trabajo que les impone la carga emocional de sufrir este tipo de conductas, lo que puede llevar al distanciamiento gradual de sus colegas. Este aislamiento puede ser tanto autoimpuesto, como una medida de autoprotección, como también puede ser el resultado de actitudes y percepciones negativas por parte de los compañeros de trabajo o superiores. La victimología destaca cómo este aislamiento afecta las relaciones profesionales, creando barreras para la colaboración efectiva y generando un ambiente laboral tenso y poco saludable.

Las consecuencias laborales del hostigamiento sexual son igualmente significativas. La víctima puede experimentar un declive en su rendimiento laboral debido al estrés y la ansiedad asociados con la situación, lo que puede

afectar negativamente su capacidad para concentrarse y producir resultados de manera eficiente. Además, las represalias profesionales, como la asignación de tareas menos significativas o la negación de oportunidades de desarrollo, pueden convertirse en obstáculos para el avance profesional de la víctima. La victimología subraya cómo estas consecuencias pueden crear un ciclo destructivo que perpetúa la desigualdad de género en el ámbito laboral y socava la igualdad de oportunidades.

En este contexto, la necesidad de cambiar la cultura organizacional se convierte en un aspecto clave de la intervención desde la perspectiva de la victimología. Crear entornos de trabajo seguros implica no solo la implementación de políticas anti-acoso efectivas, sino también el fomento de una cultura que promueva la diversidad, la equidad de género y el respeto mutuo. Es necesario promover la sensibilización en los lugares de trabajo, educando a los empleados sobre el impacto del hostigamiento sexual y promoviendo la importancia de un entorno laboral inclusivo y respetuoso.

Fomentar la denuncia sin temor a represalias es un elemento clave para erradicar el hostigamiento sexual. Es importante establecer canales seguros y confidenciales para la presentación de quejas, así como la implementación de procedimientos transparentes y justos para abordarlas. Al empoderar a las víctimas para que denuncien sin temor a consecuencias adversas, se crea un ambiente donde el hostigamiento sexual es menos tolerado y más propenso a ser erradicado.

### **8.13 Desafíos en la denuncia y el procedimiento disciplinario administrativo**

Al explorar los desafíos inherentes a la denuncia y el procedimiento disciplinario administrativo en casos de hostigamiento sexual laboral, cabe destacar la complejidad y las barreras que las víctimas a menudo enfrentan al buscar justicia en su centro de trabajo en el sector público. Estos desafíos no solo involucran obstáculos emocionales y psicológicos, sino también estructurales y sistémicos que pueden dificultar el acceso a procedimientos efectivos.



Uno de los desafíos más significativos es el miedo a represalias por parte de los perpetradores o incluso por parte de la propia institución. Las víctimas pueden temer perder su empleo, enfrentar consecuencias profesionales negativas o experimentar un trato hostil por parte de colegas. Este temor a menudo actúa como un freno para denunciar el hostigamiento, perpetuando un ciclo de silencio que puede permitir que el comportamiento inapropiado persista.

La falta de apoyo institucional es otro desafío crucial. Las víctimas pueden sentir que sus quejas no serán tomadas en serio o que la institución no tomará medidas adecuadas para abordar el hostigamiento. Al respecto es necesario establecer estructuras institucionales sólidas que brinden apoyo a las víctimas, garantizando que se sientan respaldadas y protegidas al dar el paso de denunciar.

La posible revictimización durante los procesos legales es también un factor crítico. El proceso de denuncia y el sistema legal en sí mismo pueden representar una experiencia traumática adicional para las víctimas. La exposición pública en su entorno laboral, el escrutinio detallado de sus acciones y la confrontación con el perpetrador en un entorno de trabajo pueden tener un impacto significativo en la salud mental y emocional de la víctima.

Esencialmente, abordar estos desafíos requiere enfoques holísticos que vayan más allá de la simple implementación de medidas normativas. Es indispensable crear entornos que fomenten la confianza y la confidencialidad al denunciar; implementar medidas de protección efectivas para prevenir represalias; y ejecutar programas de apoyo integral que acompañen a las víctimas a lo largo del procedimiento administrativo disciplinario, proporcionándoles recursos emocionales y psicológicos.



## **CAPÍTULO IX POLÍTICA VICTIMAL**

### **9.1 Concepto y principios de política victimal**

La política victimal es el conjunto de medidas, técnicas, estrategias, recursos, normas y conocimientos que está orientada a la prevención de la victimidad y permite proporcionar instrumentos a la víctima en aras de descartar o reducir los efectos de la victimización e impedir futuras victimizaciones.

Como política pública coloca a las víctimas en el centro del sistema legal y busca brindarles apoyo, empoderamiento y reparación. Este enfoque ha ganado relevancia en las últimas décadas como respuesta a las deficiencias percibidas en los sistemas penales tradicionales.

Evidentemente, es preciso identificar previamente las causas de la conducta hostil sexual laboral contra la mujer, de lo que se encarga la Criminología; en ese sentido y una vez identificadas las causas la política victimal se orienta a

impedir que esos comportamientos se realicen y las medidas que puede adoptar son de capacitación de sensibilización, empoderamiento de autoestima de la mujer trabajadora y también a nivel de procedimientos claro y expeditivos no que rodeen de garantías procedimentales a la mujer que denuncia estos actos en su contra.

Uno de los principios fundamentales de la política victimal es el reconocimiento de las víctimas como actores principales en el proceso penal y en el procedimiento disciplinario administrativo. En lugar de tratar a las víctimas como simples testigos o espectadores, este enfoque les otorga un papel activo y les permite participar en el proceso legal. Esto no solo les brinda un sentido de justicia y validación, sino que también puede mejorar la calidad de la información disponible para el tribunal.

La política victimal va más allá de la simple búsqueda de castigo para los agresores. Busca reparar el daño causado a las víctimas, a la comunidad en general y al centro de trabajo. Esto implica un enfoque en la restauración, donde se busca la reconciliación entre las partes involucradas y la reparación del daño tanto como sea posible. Esto puede incluir la restitución de bienes, servicios de asesoramiento y apoyo emocional para las víctimas.

La participación de las víctimas en el proceso penal es otro pilar crucial de la política victimal. Esto implica dar a las víctimas la oportunidad de expresar sus preocupaciones, necesidades y deseos en las decisiones legales. Al hacerlo, se les da voz y se les reconoce como individuos con derechos legales y una perspectiva valiosa sobre el delito y su impacto.

La política victimal tiene el potencial de hacer que el sistema de justicia penal y disciplinario administrativa sea más equitativo y efectivo. Al poner el enfoque en las víctimas y sus necesidades, se pueden lograr varios beneficios, tales como:

- Mejora de la satisfacción de las víctimas: Las víctimas se sienten más respaldadas y comprendidas, lo que puede reducir su trauma y aumentar su satisfacción con el sistema legal.
- Reducción de la reincidencia: Al abordar las necesidades de las víctimas y trabajar en la reparación del daño, la política victimal puede ayudar a prevenir futuros delitos.
- Mayor transparencia y confianza en el sistema: Al permitir la participación de las víctimas, se mejora la transparencia y se genera una mayor confianza en la justicia penal.

### **9.1.1 Principios de la política victimal en el contexto laboral**

Prevención activa:

La prevención activa dentro de la política victimal implica un compromiso constante con la educación y la concienciación en el entorno laboral. Más allá de simplemente informar a los empleados sobre el respeto y la igualdad de género, esta medida debería integrar programas de formación continuada que aborden de manera proactiva los factores culturales y sociales que perpetúan el hostigamiento sexual. Las campañas de sensibilización no solo deberían enfocarse en la identificación de comportamientos inapropiados, sino también en promover una cultura de respeto y tolerancia, estableciendo así cimientos sólidos para un ambiente laboral seguro y equitativo.

Protección de la víctima:

La creación de canales de denuncia seguros y confidenciales es esencial, pero va más allá de una simple formalidad. La implementación de un sistema de apoyo integral implica la capacitación de profesionales especializados en manejar denuncias de hostigamiento sexual de manera empática y efectiva. Garantizar que las víctimas no enfrenten represalias por denunciar es crucial, y esto va acompañado de medidas concretas de protección, como restricciones de contacto cuando sea necesario. La confidencialidad debe ser

una prioridad, asegurando que las víctimas se sientan seguras al denunciar sin temor a consecuencias negativas.

#### Investigación imparcial:

Una política victimal sólida requiere la realización de investigaciones imparciales y exhaustivas. La participación de profesionales capacitados en la gestión de casos de hostigamiento sexual es esencial para garantizar que las investigaciones sean llevadas a cabo de manera justa y eficiente. La transparencia en este proceso no solo fortalece la confianza en el sistema, sino que también contribuye a la obtención de pruebas más sólidas, sentando así las bases para una resolución justa y equitativa.

#### Reparación y apoyo:

La implementación de medidas de reparación debe ir más allá de una respuesta superficial. Además de proporcionar asesoramiento psicológico y apoyo legal, es esencial realizar ajustes en el entorno laboral para asegurar que la víctima pueda reintegrarse de manera efectiva. Fomentar una cultura de empatía entre los compañeros de trabajo es clave para contrarrestar el estigma asociado a ser víctima de hostigamiento sexual. Esto implica la promoción de un ambiente de apoyo donde las víctimas se sientan respaldadas en su proceso de recuperación, contribuyendo así a la construcción de un entorno laboral saludable y libre de violencia de género.

#### Sensibilización continua y cultura de respeto:

La consolidación de una política victimal efectiva en el ámbito laboral va más allá de la simple implementación de medidas; implica un compromiso constante con la sensibilización y la promoción de una cultura arraigada en el respeto mutuo. La sensibilización continua no se limita a eventos aislados, sino que implica la integración de actividades educativas de manera regular y sostenida en el tiempo.

Estas actividades educativas deben abordar de manera integral temas relacionados con el hostigamiento sexual, ofreciendo información detallada sobre sus diversas manifestaciones y sus consecuencias perjudiciales tanto a nivel individual como organizacional. La comprensión profunda de estos temas se convierte en la base para la construcción de una cultura de empatía y respeto.

La promoción de la empatía es esencial en la prevención del hostigamiento sexual. Al fomentar la comprensión de los impactos psicológicos y emocionales que puede tener el hostigamiento en las víctimas, se busca generar una conexión más profunda entre los miembros de la organización. La empatía no solo refuerza la solidaridad entre los colegas, sino que también motiva a los individuos a asumir una responsabilidad colectiva en la erradicación de comportamientos inapropiados.

La iniciativa de sensibilización continua no solo tiene como objetivo prevenir incidentes futuros, sino también fortalecer la identidad corporativa. Al hacer que la intolerancia hacia el hostigamiento sexual sea parte integral de los valores y principios de la organización, se establece una norma clara de conducta. Esto implica la incorporación de estos principios en manuales de conducta, códigos éticos y programas de orientación para nuevos empleados.

La construcción y mantenimiento de una cultura de respeto no solo se limitan a la condena de comportamientos inadecuados, sino que buscan activamente transformar las actitudes arraigadas que perpetúan el hostigamiento. Esto puede lograrse mediante la creación de espacios seguros para el diálogo abierto, la revisión constante de políticas internas y la implementación de medidas correctivas cuando sea necesario.

La cultura de respeto, por ende, se convierte en un pilar fundamental para la transformación organizacional. Al promover valores de igualdad, dignidad y tolerancia, se establecen las bases para un entorno laboral seguro y equitativo. La participación de todos los miembros de la organización en la construcción de esta cultura contribuye a la creación de una comunidad

laboral donde la diversidad es celebrada, y donde cada individuo se siente valorado y protegido.

Es menester mencionar la urgencia de crear entornos laborales que promuevan la seguridad, la igualdad y el respeto. La comprensión profunda de las manifestaciones del hostigamiento sexual, desde las formas más sutiles hasta las más explícitas, subraya la necesidad de políticas preventivas que aborden la raíz cultural y social de esta problemática.

Los principios de la política victimal, desde la prevención activa hasta la reparación y apoyo, delinean un marco integral para abordar el hostigamiento sexual laboral. La importancia de la educación continua, la creación de canales seguros de denuncia, la imparcialidad en las investigaciones y la implementación de medidas de reparación resalta la necesidad de un enfoque holístico que trascienda la mera identificación y sanción de comportamientos inapropiados.

En última instancia, la integración de la Victimología en la formulación de políticas victimales busca no solo erradicar el hostigamiento sexual laboral, sino también construir entornos laborales donde la empatía, el apoyo y la justicia prevalezcan. Este enfoque no solo contribuye a la protección de los derechos y la dignidad de las víctimas, sino que también fortalece la cultura organizacional, promoviendo lugares de trabajo saludables y libres de violencia de género. De esta manera, no solo se fortalece la prevención sino también se transforma la organización.

Noel (s/f) , ONU Mujeres sostiene que:

A lo largo de las últimas décadas, América Latina y el Caribe ha progresado considerablemente hacia el empoderamiento de las mujeres mediante importantes innovaciones sociales. Los logros han sido notables en áreas clave como el acceso a ingresos propios, al empleo y a la protección social.



Sin embargo, las mujeres de la región todavía continúan experimentando desigualdades estructurales que, en mayor o menor medida, permean a lo largo de sus vidas. La inequidad en los salarios, la discriminación, el acoso sexual y la violencia o la sobrecarga en el trabajo de cuidados se erigen como obstáculos tanto para el empoderamiento económico como para el disfrute de sus derechos en igualdad de condiciones.

Por su parte, Rodríguez (1998) manifiesta sobre prevención victimal:

En el renglón educativo es prioritario en la prevención víctimas deben iniciarse planes dirigidos a la educación en los primeros años de vida por lo que es conveniente una actualización permanente de los libros de texto fortaleciendo las enseñanzas tempranas sobre derechos humanos manejo adecuado de su agresividad el rol del varón y la mujer en igualdad de derechos y obligaciones reforzando en las mujeres su autoestima para que puedan emprender sus tareas con la expectativa de que serán bien recibidas emprender sus tareas con expectativa de ser bien recibidas y tendrá éxito y puedan mantenerla a un nivel relativamente alto y aceptable.

Y por último considerando que los dos problemas victimales más generalizados a nivel mundial son, como las Naciones Unidas han concluido, la violencia contra la mujer y malos tratos en el hogar; y el tratamiento inequitativo de la mujer dentro del sistema de Justicia, importa tener presente las recomendaciones que para este último se acordaron:

1. Que se elaboren estrategias adecuadas para garantizar el trato justo de las mujeres como delincuentes, como víctimas y como encargadas de la administración de la justicia penal y promuevan la cooperación con los servicios sociales, médicos y de salud mental.
2. Que se otorgue a la mujer igualdad de oportunidades en cuanto a su contratación, capacitación y carrera en todos los sectores del sistema de justicia penal.
3. Que se intensifiquen los esfuerzos en las esferas de la capacitación el intercambio de personal la investigación y la formulación y evaluación de políticas, así como en la de la asistencia técnica en todo lo relativo al tratamiento equitativo de la mujer en el sistema de justicia penal.

Lima (2019) manifiesta que:

El cambio de política organizacional en las entidades del sector público, con la finalidad de prevenir el hostigamiento sexual laboral, implica la adopción y ejecución de una política victimal sustentada en la Victimología, que como ciencia aplicable en esta problemática social, por razón de la materia, se encarga de la planeación implementación y evaluación de acciones que en conjunto disminuyan los niveles de riesgo a personas y grupos que ya han sido victimizadas o que son víctimas potenciales. La experiencia nacional demuestra que en la administración de personal se suele abordar la prevención victimal con ideas que no están sustentadas en estudios científicos empíricos y

especializados que evidencien hacia dónde debe encaminarse el problema. Resulta claro que para diseñar un programa de prevención victimal se debe elaborar primero un diagnóstico de campo que indique de manera precisa quiénes son las víctimas de un determinado delito; dónde, cómo y cuándo sucedieron los hechos; cuál es el perfil de la víctima y los agresores; por qué son elegidas ellas más que los varones; cómo actúan las víctimas; cómo proceden los agresores; se conocían; denuncian las víctimas; entre otros aspectos.

Sobre el particular, Rodríguez Manzanera (1998) sostiene que, al interior del círculo de la política criminológica, que es consecuencia de otro círculo concéntrico mayor de política social general, es necesario desarrollar una política víctimológica que centre los esfuerzos de prevención en la víctima. En ese sentido, la Victimología aparece como una ciencia para la libertad y la liberación moral y material de todo tipo de víctimas, toda vez que “la sociedad tiene más odio contra el criminal que piedad para el ofendido” sentencia el maestro brasileiro Moura Bittencourt, con lo cual se refleja el drama de la víctima como la gran olvidada de las ciencias penales.

Ocurre que el Estado castiga y de esta forma busca prevenir a la colectividad contra el criminal a base de intimidación y ejemplificación, pero no asume el deber de resguardar en alguna forma la víctima, pese a que tiene el deber de hacer prevención victimal simplemente porque se la debe a los contribuyentes, de ahí surge una obligación directa de reparar el daño

a la víctima, aunque sea en forma subsidiaria, cuando ha fallado en su política prevencionista. Lo anterior no implica desde luego que toda la responsabilidad de la prevención debe recaer sobre el Estado, es necesario también además de la prevención estatal la prevención comunitaria y la prevención individual

En consecuencia, la doctoranda puede concluir que la política victimal representa un cambio significativo en la forma en que se aborda la justicia penal y la administrativa. Al centrarse en las víctimas y sus necesidades, este enfoque busca lograr una justicia más completa, restaurativa y equitativa. A medida que se continúe desarrollando y adaptando nuestros sistemas legales, la política victimal se posiciona como un camino prometedor hacia una sociedad más justa y compasiva.

El hostigamiento sexual laboral, una realidad que afecta a numerosas personas en el ámbito laboral, se ha convertido en una problemática social y laboral de gran envergadura. Sus consecuencias, tanto para las víctimas como para el entorno laboral en general, han despertado la necesidad imperante de implementar políticas victímales que aborden de manera integral esta forma de violencia de género.

La definición del hostigamiento sexual laboral nos lleva más allá de simples interacciones incómodas, adentrándonos en una diversidad de comportamientos no deseados que contribuyen a la creación de un ambiente laboral hostil y perjudicial. Desde comentarios inapropiados hasta formas más insidiosas de coacción sexual, el alcance de esta problemática exige respuestas fundamentadas en un profundo entendimiento de sus manifestaciones y consecuencias.

Más allá de la mera identificación de culpables, es indispensable sumergirse en las dinámicas psicológicas, emocionales y sociales que rodean a las víctimas, impulsando así un enfoque integral en la formulación de políticas victímales. Es preciso reconocer la singularidad de cada experiencia de victimización y tener en consideración las circunstancias específicas que rodean cada caso de hostigamiento sexual laboral, para promover de esa manera una respuesta adaptada a las necesidades individuales de las víctimas.

La aplicación de la Victimología impulsa la creación de políticas que no solo buscan responsabilizar al perpetrador y castigar conductas inaceptables, sino que también contribuyen significativamente a crear un entorno de trabajo más seguro y solidario, donde las víctimas encuentren el respaldo necesario para superar las secuelas del hostigamiento sexual; y permiten brindar apoyo y reparación a la víctima, lo cual se traduce en la implementación de programas de asesoramiento psicológico, apoyo legal, y medidas concretas que contribuyan a la restauración del bienestar de la persona afectada.

Este enfoque holístico contribuye enormemente a la construcción de lugares de trabajo que priorizan la justicia y la protección de los derechos y la dignidad de todos sus miembros.

## **9.2 La necesidad de la prevención victimal en el hostigamiento sexual laboral**

La Victimología, como disciplina científica, se sumerge en la comprensión de las complejas ramificaciones que los delitos tienen en las víctimas, con el objetivo de arrojar luz sobre las consecuencias psicológicas, emocionales y sociales que pueden derivarse de experiencias traumáticas. Cuando se aplica al contexto del hostigamiento sexual laboral, se convierte en una herramienta esencial para desentrañar los impactos profundos que este tipo de conductas tienen en la vida de las personas afectadas.

Así, es preciso examinar de manera detallada cómo estas experiencias impactan la salud mental de las víctimas, no solo explorar los síntomas

superficiales, sino también comprender la complejidad de las respuestas psicológicas a largo plazo. El estrés postraumático, la ansiedad y la depresión son solo algunas de las posibles consecuencias que pueden surgir como resultado del hostigamiento sexual laboral, y la victimología busca desentrañar la interacción de estos factores para ofrecer una visión más completa.

Además, importa evaluar cómo el hostigamiento sexual laboral afecta la productividad laboral de las personas que lo experimentan. La disminución en la eficiencia, la falta de concentración y el ausentismo son posibles manifestaciones de la influencia negativa que el hostigamiento puede tener en el desempeño laboral. Al entender estas dinámicas, la victimología contribuye a resaltar la importancia de abordar el hostigamiento no solo desde una perspectiva ética, sino también desde la óptica de la eficiencia y la productividad en el entorno laboral.

Asimismo, se deben analizar las consecuencias en las relaciones interpersonales de las víctimas. El hostigamiento sexual laboral puede provocar un distanciamiento en las relaciones familiares, amistades y otras conexiones sociales, ya que la víctima puede experimentar dificultades para confiar en los demás o puede tener problemas para expresar sus emociones. Entender estas dinámicas sociales es crucial para diseñar intervenciones y apoyos adecuados que ayuden a las víctimas a reconstruir sus redes de apoyo.

Es necesario adoptar una perspectiva integral que es esencial para diseñar estrategias efectivas de prevención, intervención y apoyo a las víctimas de hostigamiento sexual en el entorno laboral.

### **9.2.1 El papel de la prevención y la intervención**

El papel de la prevención y la intervención en el hostigamiento sexual laboral adquiere una relevancia crucial en la construcción de entornos laborales seguros, respetuosos y equitativos. La prevención se presenta como un componente esencial para abordar las raíces del problema, mientras que la

intervención temprana se convierte en una herramienta fundamental para mitigar los impactos y garantizar la justicia para las víctimas.

En el ámbito de la prevención, las empresas y organizaciones deben implementar políticas claras y medidas preventivas. Esto implica no solo la creación de documentos formales que prohíban el hostigamiento sexual laboral, sino también la promoción de una cultura organizacional que fomente el respeto, la igualdad y la tolerancia. La sensibilización a todos los niveles de la jerarquía organizacional, así como la educación continua sobre el tema, son herramientas esenciales en la prevención del hostigamiento sexual laboral.

La intervención temprana es vital para abordar casos de hostigamiento de manera efectiva. La identificación temprana de conductas inapropiadas y la respuesta inmediata ante las denuncias son elementos clave. Es importante establecer canales de denuncia seguros, confidenciales y accesibles, así como brindar apoyo emocional y psicológico a las víctimas. Al mismo tiempo, la sanción de los agresores es esencial para enviar un mensaje claro de que el hostigamiento sexual no será tolerado y será castigado con seriedad.

La intervención no solo debe centrarse en la resolución de casos individuales, sino también en abordar las estructuras y las culturas organizacionales que pueden propiciar el hostigamiento. La revisión y mejora constante de las políticas internas, la capacitación regular del personal y la promoción de la diversidad e inclusión son medidas que contribuyen a crear un entorno laboral más saludable y seguro para todos.

La prevención y la intervención efectivas son esenciales para erradicar el hostigamiento sexual laboral. Estas acciones no solo protegen a las víctimas y sancionan a los perpetradores, sino que también contribuyen a transformar las estructuras culturales y organizativas, promoviendo entornos de trabajo donde la dignidad y el respeto sean fundamentales.

Además de las medidas preventivas y sancionadoras, las políticas organizacionales deben incorporar sistemas de apoyo robustos para las víctimas.

Las políticas organizacionales deben ser dinámicas y estar en constante evolución. La evaluación continua de la efectividad de las políticas, junto con la disposición a adaptarse a medida que evolucionan las dinámicas laborales y sociales, es esencial. Esta adaptabilidad asegura que las políticas sigan siendo relevantes y efectivas en la prevención y abordaje del hostigamiento sexual laboral a lo largo del tiempo.

La implementación de políticas organizacionales debe combinar la prevención, la sensibilización y la sanción. Solo a través de estos elementos interconectados se puede construir y mantener entornos laborales que sean verdaderamente respetuosos, protectores y libres de hostigamiento sexual, pues el complejo problema social del hostigamiento sexual laboral es pluri ofensivo, y sus patrones y las graves consecuencias que acarrea a nivel individual y social subrayan la necesidad urgente de abordar este fenómeno de manera integral. Por tanto, es imperativo reconocer la magnitud de estas consecuencias y la necesidad de intervenciones que aborden no solo el bienestar inmediato, sino también la salud mental a largo plazo de las víctimas.

Se debe comprender que el hostigamiento sexual laboral no es un incidente aislado, sino un patrón de comportamiento repetitivo destaca la importancia de abordar las raíces sistémicas de este fenómeno. La creación de ambientes laborales tóxicos y la distorsión de la percepción del entorno laboral por parte de las víctimas requieren enfoques preventivos que cambien las normas culturales y promuevan la tolerancia cero hacia el hostigamiento.

Las políticas organizacionales son herramientas fundamentales en la lucha contra el hostigamiento sexual laboral. La prevención, la sensibilización y las sanciones transparentes son elementos interconectados que deben abordarse de manera integral. La creación de culturas empresariales que



fomenten el respeto mutuo desde su base, junto con sistemas de apoyo sólidos y en constante evolución, es esencial para construir y mantener entornos laborales seguros y protectores.

Además de las medidas preventivas y sancionadoras, las políticas organizacionales deben incorporar sistemas de apoyo robustos para las víctimas.

Las políticas organizacionales deben ser dinámicas y estar en constante evolución. La evaluación continua de la efectividad de las políticas, junto con la disposición a adaptarse a medida que evolucionan las dinámicas laborales y sociales, es esencial. Esta adaptabilidad asegura que las políticas sigan siendo relevantes y efectivas en la prevención y abordaje del hostigamiento sexual laboral a lo largo del tiempo.

La prevención del hostigamiento sexual laboral implica una combinación de cambios culturales, educación y aplicación efectiva de políticas organizacionales.

### **9.2.2 La prevención del hostigamiento sexual y el empoderamiento de la mujer**

La prevención del hostigamiento sexual, entendido éste como una forma de violencia de género, requiere una aproximación integral que abarque desde políticas organizacionales hasta el empoderamiento activo de las víctimas. Este enfoque busca no solo evitar la ocurrencia de situaciones de acoso, sino también transformar las dinámicas culturales y organizativas que permiten la persistencia de esta violencia.

La base de la prevención radica en la implementación de políticas organizacionales sólidas y claras que prohíban el hostigamiento sexual en todas sus manifestaciones. Estas políticas deben ser comunicadas de manera transparente a todos los miembros de la organización, estableciendo un marco claro de lo que constituye comportamiento inaceptable. Además, es crucial que estas políticas incluyan procedimientos claros para la denuncia y

la investigación imparcial, creando un ambiente donde las víctimas se sientan respaldadas al reportar situaciones de acoso.

La sensibilización es una herramienta vital en la prevención del hostigamiento sexual. Programas educativos y de sensibilización dirigidos a todos los miembros de la organización son esenciales para crear una cultura de respeto y igualdad de género. Estos programas deben abordar no solo las formas evidentes de acoso, sino también los estereotipos de género y las actitudes que pueden contribuir al ambiente propicio para el hostigamiento. La sensibilización continua y obligatoria contribuye a mantener estos temas en la conciencia de los empleados, fomentando un cambio cultural a largo plazo.

La promoción de una cultura organizacional basada en el respeto y la igualdad de género es fundamental en la prevención del hostigamiento sexual. Esto implica no solo la adopción de políticas, sino también la integración de estos principios en la vida diaria de la organización. Líderes y empleados deben ser agentes activos en la creación de un entorno donde se desaliente cualquier forma de comportamiento inapropiado y se celebre la diversidad. La creación de una cultura que respete la igualdad de género se convierte en una barrera natural contra el hostigamiento sexual.

El empoderamiento de las víctimas desempeña un papel crucial en la prevención y abordaje del hostigamiento sexual. Esto va más allá de brindar apoyo emocional y jurídico; implica involucrar activamente a las víctimas en la formulación de políticas y programas. Al darles voz y poder de decisión, se rompe el ciclo de victimización y se contribuye a la construcción de entornos laborales donde las víctimas no solo son protegidas, sino también reconocidas como agentes de cambio. Incluir a las víctimas en procesos de toma de decisiones no solo fortalece la respuesta institucional, sino que también desafía la cultura de silencio que rodea al hostigamiento sexual.

El hostigamiento sexual, en su esencia, no puede ser reducido a meras interacciones molestas; es una manifestación insidiosa de violencia de género que atenta contra la autonomía y dignidad de quienes lo sufren. Al explorar

este fenómeno desde la perspectiva de la victimología, se revela como una expresión calculada de poder y control, enraizada en connotaciones de género arraigadas.

En resumen, erradicar el hostigamiento sexual como manifestación de violencia de género requiere un compromiso colectivo. Las acciones integrales, respaldadas por políticas organizacionales, programas de sensibilización y el empoderamiento de las víctimas, son fundamentales para construir un futuro donde la igualdad y el respeto sean la norma, no la excepción. La victimología, como guía en este proceso, destaca la importancia de comprender, transformar y prevenir para construir una sociedad equitativa y libre de violencia de género.

### **9.2.3 Rompiendo la utilización de la sexualidad como instrumento de dominación y control**

El hostigamiento sexual se revela como una manifestación de poder y control arraigada en connotaciones de género. Este fenómeno va más allá de simples interacciones no deseadas; es un ataque a la autonomía y dignidad de quienes lo sufren. Desde comentarios lascivos y gestos inapropiados hasta avances no solicitados, el hostigamiento sexual busca instaurar una dinámica de sumisión, perpetuando estereotipos de género y desafiando la igualdad fundamental entre mujeres y hombres.

En su esencia, el hostigamiento sexual no es un acto aislado o fortuito, sino una expresión calculada de poder y control. A menudo, quienes perpetran estas acciones buscan someter a la víctima, utilizando la sexualidad como una herramienta para establecer dominio. Esta dinámica desigual se manifiesta en diversos contextos, desde el ámbito laboral hasta situaciones sociales, y está enraizada en estructuras sociales que históricamente han marginado y subordinado a ciertos grupos, principalmente a las mujeres.

El hostigamiento sexual no se limita a actos físicos o verbales; constituye un ataque directo a la autonomía y dignidad de la víctima. Al invadir el espacio personal y crear un ambiente de vulnerabilidad, se socava la capacidad de la

persona para ejercer su libre albedrío y participar plenamente en la sociedad. Este ataque a la autonomía no solo deja cicatrices emocionales, sino que también contribuye a la perpetuación de desigualdades de género al restringir las oportunidades y el desarrollo personal y profesional de la víctima.

La variedad de comportamientos asociados con el hostigamiento sexual es amplia y va desde comentarios lascivos hasta avances no solicitados. Los comentarios inapropiados, gestos obscenos y miradas invasivas son formas de violencia que buscan humillar y objetivar a la víctima. Los avances no deseados, ya sean verbales o físicos, refuerzan la dinámica de poder al ignorar los límites y deseos de la persona afectada. Esta gama de conductas refleja la complejidad del hostigamiento sexual y destaca la necesidad de abordar todas sus manifestaciones para erradicar eficazmente esta forma de violencia de género.

El hostigamiento sexual, al utilizar la sexualidad como un medio de control, contribuye a la perpetuación de estereotipos de género perjudiciales. La cosificación de las personas, especialmente de las mujeres, refuerza nociones arcaicas de roles de género y valoriza la apariencia sobre las habilidades y logros individuales. La sociedad, al tolerar o pasar por alto estas conductas, contribuye involuntariamente a la persistencia de estructuras patriarcales y desigualdades de género arraigadas en la cultura.

En última instancia, el hostigamiento sexual desafía la igualdad fundamental entre mujeres y hombres. Al crear un entorno donde algunos individuos se sienten con el derecho de ejercer poder sobre otros basándose en su género, se socava el principio mismo de igualdad consagrado en diversas declaraciones y tratados de derechos humanos. Este desafío a la igualdad fundamental no solo afecta a las víctimas directas, sino que también permea la sociedad en su conjunto, contribuyendo a la creación y perpetuación de un entorno hostil y desigual.

### **9.3 Estrategias de prevención en casos de hostigamiento sexual**

La prevención del hostigamiento sexual y la provisión de apoyo a las víctimas exige enfocarse en estrategias clave que pueden ser adoptadas desde la perspectiva de la Victimología para prevenir el hostigamiento sexual y brindar el apoyo necesario a las víctimas. Las estrategias pertinentes pueden ser las siguientes:

**Educación y sensibilización:** La prevención comienza con la educación y la sensibilización. Campañas de concientización pueden informar a las personas sobre qué constituye el hostigamiento sexual, sus formas y efectos. La educación también puede promover una cultura de respeto mutuo y equidad de género, ayudando a prevenir el comportamiento hostil.

**Políticas y protocolos claros:** Las organizaciones y las instituciones deben establecer políticas y protocolos claros contra el hostigamiento sexual. Estas políticas deben incluir mecanismos de denuncia confidenciales, procedimientos de investigación imparciales y consecuencias claras para los perpetradores, para lo cual hay que centrarse en las necesidades y los derechos de las víctimas.

**Apoyo a la víctima:** Es esencial proporcionar apoyo a las víctimas de hostigamiento sexual. Los servicios de asesoramiento psicológico y legal pueden ayudar a las víctimas a lidiar con los efectos emocionales y a navegar por el proceso de denuncia. Las necesidades específicas de las víctimas guían el desarrollo de programas de apoyo efectivos.

**Capacitación y formación:** La capacitación de empleados, educadores y líderes en la identificación y prevención del hostigamiento sexual es crucial. La creación de programas de capacitación que aborden la dinámica del hostigamiento sexual, las señales de advertencia y las mejores prácticas para intervenir, son informados por una perspectiva victimológica.

Promoción de la denuncia: Fomentar un ambiente en el que las víctimas se sientan seguras al denunciar es esencial. Es preciso identificar las barreras que impiden la denuncia y desarrollar estrategias para superarlas. Esto incluye abordar el miedo a las represalias, la estigmatización y la falta de confianza en el sistema de justicia ya que a menudo las víctimas temen represalias, como la pérdida de empleo o el aislamiento social. La falta de pruebas concretas y la desconfianza en el sistema legal y organizacional también disuaden la denuncia.

Entorno laboral seguro: La educación y la sensibilización son fundamentales para crear una cultura de respeto y equidad. Las políticas claras y los protocolos de denuncia confidenciales deben ser implementados y comunicados de manera efectiva. La capacitación de empleados y líderes en la identificación y prevención del hostigamiento sexual es esencial para establecer un entorno laboral seguro.

Investigación Continua: La investigación victimológica debe ser constante para mantenerse al día con las tendencias y los cambios en el hostigamiento sexual. Esto permite la adaptación de estrategias preventivas y de apoyo en función de las necesidades cambiantes de las víctimas y las dinámicas sociales.

La estrategia de prevención victimal debe combinar la comprensión profunda de las experiencias de las víctimas con la evidencia, solo así será posible crear un entorno más seguro y equitativo. La colaboración entre la Victimología, las instituciones y la sociedad en general es esencial para lograr un cambio significativo en la prevención del hostigamiento sexual.

#### **9.4 Esquema de una correcta política victimal en los casos de hostigamiento sexual laboral para los empleadores del Sector Público**

Para diseñar una adecuada e idónea política victimal que haga frente, con resultados exitosos, al fenómeno criminal del hostigamiento sexual laboral, es necesario tener presente los siguientes aspectos:

- Definición clara del hostigamiento sexual:

Establecer una política clara que defina el hostigamiento sexual, incluyendo comportamientos inapropiados, comentarios ofensivos o avances no deseados.

- Canal de denuncias confidencial:

Crear un canal confidencial para que las víctimas puedan denunciar el hostigamiento sin temor a represalias. Puede ser a través de una línea directa, correo electrónico confidencial o una plataforma en línea.

- Capacitación y sensibilización:

Proporcionar capacitación periódica a todos los empleados sobre el hostigamiento sexual, sus consecuencias y cómo prevenirlo. Esto ayuda a crear conciencia y fomentar un entorno respetuoso.

- Investigación imparcial:

Establecer un proceso de investigación imparcial para abordar las denuncias de manera adecuada. Asegurarse de que los investigadores estén capacitados y sean imparciales.

- Apoyo a las víctimas:

Ofrecer apoyo a las víctimas, ya sea a través de asesoramiento psicológico, licencia pagada o cualquier otra forma de respaldo que pueda necesitar.

- Consecuencias para los acosadores:

Establecer consecuencias claras y proporcionadas para aquellos que sean encontrados culpables de hostigamiento sexual. Esto puede incluir acciones disciplinarias, capacitación obligatoria o incluso terminación del empleo.

- Promoción de la igualdad de género:

Fomentar un entorno que promueva la igualdad de género y respeto mutuo. Esto puede incluir políticas de igualdad salarial, oportunidades de desarrollo profesional equitativas y medidas para abordar cualquier discriminación de género.

- Monitoreo continuo:

Establecer un sistema de monitoreo continuo para evaluar la efectividad de las políticas y realizar ajustes según sea necesario.

Es esencial que el empleador garantice que las víctimas reciban el apoyo y la justicia que merecen. Esto implica reconocer a las víctimas, prevenir el hostigamiento, brindar apoyo, establecer procedimientos justos, buscar la restauración y la reparación, y permitir la participación de las víctimas. Al adoptar esta política, las organizaciones pueden contribuir a la creación de un entorno de trabajo seguro y respetuoso para todos sus empleados, promoviendo la igualdad de género y el respeto en el lugar de trabajo.



## **CAPÍTULO X: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **10.1 CONCLUSIONES**

#### **10.1.1 Trascendencia del hostigamiento sexual laboral (HSL)**

El hostigamiento sexual trasciende la esfera de lo inapropiado; es un ataque directo a la igualdad fundamental entre mujeres y hombres; es un acto de violencia alimentado por estereotipos de género; busca socavar la autonomía de la víctima perpetuando desigualdades históricas. Desde comentarios lascivos hasta avances no solicitados, todas las manifestaciones del hostigamiento sexual contribuyen a la complejidad de este fenómeno.

#### **10.1.2 Victimización por hostigamiento sexual laboral**

La victimización en casos de hostigamiento sexual se presenta en una dimensión directa, que afecta la salud mental y emocional de la víctima; y una dimensión indirecta, que amenaza el derecho al trabajo en un entorno seguro. Este doble impacto crea un ciclo perjudicial que trasciende al individuo,

afectando a toda la sociedad al perpetuar desigualdades de género y atentando contra la productividad laboral por el ambiente hostil que crea, de ahí la importancia de la denuncia para el control del hostigamiento sexual laboral, fenómeno que exige la sensibilización y concientización de toda la sociedad.

#### 10.1.3 Menor protección a la mujer trabajadora del sector público nacional víctima de HSL

La Ley N° 27942 establece una cobertura de protección a la mujer trabajadora del sector público que es víctima de hostigamiento sexual, que no es equiparable a la establecida por la Ley N° 30364, consistente en la inexistencia de criterios objetivos de valoración del riesgo y de criterios específicos de medios probatorios digitales, el otorgamiento de derechos laborales sin que estén supeditados a requisitos inconvenientes, la aplicación del enfoque de género y la interdicción del estereotipo de género.

#### 10.1.4 Necesidad de la ficha de valoración de riesgo por HSL en el sector público

En la investigación con motivo del procedimiento administrativo disciplinario por HSL en la entidad pública, no existe la posibilidad de emplear la ficha de valoración de riesgo para detectar y medir los niveles de vulnerabilidad a los que está expuesta la trabajadora víctima, porque la Ley N° 29742 y su reglamento no lo contempla, lo cual esteriliza la adopción de las medidas de protección a la presunta víctima, destinadas precisamente a prevenir la ocurrencia de nuevos actos de violencia que involucren la integridad y la vida de las mujeres denunciantes; asimismo dificulta la toma de decisión final del caso.

#### 10.1.5 Importancia de los medios probatorios digitales

El aumento de la violencia en línea contra la mujer plasmada en la perpetración de los delitos de género, tales como el feminicidio, acoso, hostigamiento y chantaje sexuales; ha generado que la prueba electrónica o

digital tenga gran importancia en la evidencia de la comisión y autoría de dichas conductas no deseadas, relegando en algunos casos a las pruebas testimoniales y otras pruebas, o en su defecto otorgándoles mayor credibilidad o verosimilitud.

#### 10.1.6 Criterios objetivos de valoración de los medios probatorios digitales

La prueba electrónica o digital exige ser valorada en su contenido por la autoridad administrativa a cargo del procedimiento disciplinario, como un medio de prueba conducente, pertinente, útil y lícito. Para poder demostrar la comisión y autoría de los delitos de género en el Perú, debe cumplir con los criterios objetivos siguientes: el juicio de fiabilidad, juicio de licitud y la perspectiva de género de forma equitativa.

#### 10.1.7 Juicio de fiabilidad de la prueba digital

El juicio de fiabilidad tiene por finalidad confirmar la autenticidad del contenido proporcionado por la prueba electrónica o digital, incluye el uso de la cadena de custodia, la aplicación del análisis digital forense del perito criminalístico de alta tecnología y la elaboración del dictamen pericial correspondiente.

#### 10.1.8 Juicio de licitud de la prueba digital

El juicio de licitud tiene por finalidad impedir que el contenido de la prueba electrónica o digital vulnere derechos fundamentales sin tener un fin legítimo que lo justifique, incluye la aplicación de los principios de legalidad, excepcionalidad o subsidiaridad, debido proceso, proporcionalidad y pertinencia.

#### 10.1.9 Perspectiva de género para la decisión del caso

La perspectiva de género de forma equitativa tiene por finalidad excluir la violencia de género que coloca especialmente a la mujer en una situación de vulnerabilidad, inferioridad y desigualdad respecto del varón, por lo que no afecta el derecho a la igualdad, porque busca otorgar protección a aquellas

personas que se encuentran en situación desigual frente a los demás, lo cual es independiente de su condición de mujer o varón. Es indispensable para decidir en los casos de HSL y debe normativizarse.

#### 10.1.10 Revictimización por la no interdicción del estereotipo de género

En el procedimiento administrativo disciplinario por HSL en la entidad pública, no se encuentra prevista la interdicción del principio de estereotipo de género, por lo que, en general, la mujer víctima trabajadora del sector público es revictimizada, pues en la actualidad, y a pesar de las altas corrientes que buscan generar un clima de protección especial a la mujer, aún se encuentra presente el excesivo cuestionamiento bajo un estereotipo de mujer culpable.

#### 10.1.11 Importancia de la decisión basada en la perspectiva de género equitativa

La perspectiva de género equitativa es un espacio de confluencia de las máximas de la experiencia para resolver los casos disciplinario-administrativos de hostigamiento sexual laboral donde se detecten situaciones de discriminación hacia la mujer o varón basadas en estereotipos de género.

#### 10.1.12 Trascendencia de una decisión objetiva en el procedimiento

Los tres criterios objetivos precedentes propuestos, tienen por finalidad que la trabajadora víctima de HSL en la entidad pública alcance una decisión imparcial, efectiva y objetiva.

#### 10.1.13 Ineficacia normativa sobre la valoración de la declaración de la víctima

En la Ley N° 27942 y su reglamento modificado por el D. S N° 021-2021-MIMP, se establece que, en ausencia de pruebas, se valorará la declaración de la víctima de HSL, siempre que genere indicios razonables sobre el hecho denunciado; lo que implica no reconocer el mayor valor intrínseco de la declaración de la víctima y supeditarla a la pre calificación de prueba indiciaria, la cual es una operación lógica, un razonamiento de la autoridad, que no

involucra ninguna actividad material; por lo que, en la praxis, la declaración de la víctima queda desvirtuada por la vigencia del estereotipo de género. Debe corregirse esta prescripción normativa estableciendo la obligatoriedad de evaluar la inexistencia de incredulidad subjetiva, la apariencia y posibilidad fáctica del hecho materia de la declaración y la persistencia en la incriminación.

#### 10.1.14 Derechos laborales de la víctima de HSL en la entidad pública

Debe normarse que los derechos laborales de la víctima de HSL en la entidad pública, tales como los de inasistencia, tardanza y suspensión sin goce de haber, deben constar en un acta firmada por ella y poder ser gozados sin necesidad de que haya presentado una denuncia por violencia contra la mujer ante la Policía Nacional o el Ministerio Público, a fin de no posibilitar la suspensión del procedimiento disciplinario administrativo al momento de que dicha denuncia sea judicializada, lo que ocurriría porque según el art. 139 numeral 2 de la Constitución Política del Perú, ninguna autoridad puede avocarse a causas pendientes ante el órgano jurisdiccional ni interferir en el ejercicio de sus funciones; de esta manera los mencionados derechos no serían meramente declarativos..

#### 10.1.15 Urgencia de la corrección normativa

La deficiente situación normativa y las negativas consecuencias sociales y humanitarias que se derivan de ella exigen su subsanación urgente a fin de que la mujer trabajadora del sector público víctima de hostigamiento sexual tenga el mismo modelo de cobertura de protección en el procedimiento administrativo que en el procedimiento penal, a fin de que se equipare con la protección a la mujer víctima de violencia.

#### 10.1.16 Incoherencia de la política pública victimal a favor de la mujer

La incongruencia normativa descubierta revela la incoherencia respecto de la finalidad que persigue la política pública de protección prevencionista y sancionadora del hostigamiento sexual a la mujer trabajadora del sector

público, debido a la condición desigual a que está sujeta la trabajadora víctima de hostigamiento sexual con relación a la mujer víctima de violencia de género e intrafamiliar.

#### 10.1.17 Medidas de protección a la víctima de HSL en entidades públicas

El Poder Judicial creó un Programa Nacional para la Implementación de la Ley N° 30364, dictando 80,000 medidas de protección para las víctimas a nivel nacional en el año 2022; sin embargo, no siempre en las entidades públicas aplican correctamente las medidas de protección a las víctimas de hostigamiento sexual laboral; sino que suelen desplazar a la víctima a otro lugar o dispone el uso de las vacaciones pese a estar prohibido.

#### 10.1.18 Medida a adoptar por las instituciones públicas a favor de la mujer víctima de HSL

Se ha creado además un botón de pánico para la mujer víctima de violencia y puede ser apoyada por la policía nacional; asimismo con el aplicativo “segura” cuenta con información de asistencia (CEM) más cercano mediante georreferencia. Dicho ejemplo debería ser replicado y adaptado de acuerdo con la normativa por todas las instituciones públicas del Estado para las víctimas de hostigamiento sexual laboral.

#### 10.1.19 Subsistencia del patrón cultural machista

Todavía subsiste un patrón cultural machista sistemático en las actuaciones relacionadas con inconductas de violencia de género contra la mujer, lo cual se traduce en impunidad en muchos casos, la que origina que otras víctimas desistan de su denuncia o no la interpongan.

#### 10.1.20 Necesidad de acabar con el desamparo de la mujer

Es indispensable terminar con el desamparo de la víctima porque el empleador no valora adecuadamente su testimonio, a cuyo efecto es necesario el control de la autoridad competente, la supervisión constante y

que el empleador participe en las capacitaciones, máxime si la víctima suele no denunciar por factores económicos y laborales que opacan su anhelo de justicia.

#### 10.1.21 Derecho como producto cultural

El derecho es un producto cultural que no solo está conformado por normas, sino también por creencias culturales de estereotipos de género, de tal modo que si no se eliminan estos actúan como máximas de la experiencia aplicables a las inconductas que tienen como víctima a la mujer y terminan normalizándolas.

#### 10.1.22 Confluencia de la Victimología y los derechos humanos para la lucha contra el HSL

El análisis detallado de la intersección entre la Victimología y la doctrina de los derechos humanos revela una conexión esencial que va más allá de la coexistencia de dos disciplinas y reconoce la utilidad social de una alianza estratégica que no solo busca corregir injusticias pasadas sino prevenir la victimización futura, construyendo así una sociedad fundamentada en principios éticos y sensibilidad contextual.

#### 10.1.23 Correlación entre la Criminología y la Victimología para la lucha contra el HSL

La convergencia entre la Criminología y la Victimología marca un hito significativo en la comprensión y el abordaje de la criminalidad contra la mujer y su impacto negativo, proporcionando una panorámica más rica y equitativa de la justicia penal y las experiencias de aquellas mujeres afectadas por actos delictivos; aporta beneficios sustanciales al tejer una comprensión más completa de la complejidad de dicho fenómeno criminal; y proporciona una visión integral de la criminalidad contra la mujer, lo cual permite el diseño de estrategias más efectivas en la prevención, sanción y rehabilitación de

infractor y víctima, así como en el manejo procedimental de la violencia de género.

#### 10.1.24 Fortalecimiento de los derechos de la mujer víctima

Uno de los aspectos más destacados de la política victimal en la lucha contra el hostigamiento sexual laboral es el fortalecimiento de los derechos de las víctimas. Este enfoque equitativo contrarresta la tradicional atención unilateral centrada en el infractor, reconociendo que la voz y los derechos de las víctimas son igualmente cruciales en el panorama de la justicia penal.

#### 10.1.25 Importancia del empoderamiento de la mujer víctima

El examen de la conducta de hostigamiento sexual laboral desde una perspectiva teórica victimológica materializa el compromiso activo en la creación de soluciones prácticas y eficaces para prevenir y abordar este fenómeno, reconociendo la importancia de empoderar a la mujer víctima y transformar las estructuras que perpetúan la violencia en el entorno laboral.

#### 10.1.26 Necesidad del conocimiento victimológico para una mejor política de protección

El conocimiento victimológico asume un papel proactivo al investigar y documentar patrones recurrentes de victimización, identificando tendencias específicas que son esenciales para informar estrategias preventivas y la implementación de políticas de igualdad de género, programas de sensibilización, capacitación para el personal y la creación de canales seguros de denuncia.

#### 10.1.27 Implicancias de una idónea política de prevención del HSL

La prevención del hostigamiento sexual laboral implica la implementación de políticas organizacionales sólidas y programas de sensibilización; empoderar a las víctimas más allá del apoyo emocional y jurídico; incluirlas activamente en la formulación de políticas y programas; en suma. la prevención efectiva



requiere no solo abordar las manifestaciones visibles, sino también desafiar activamente los estereotipos de género arraigados en la sociedad.

#### 10.1.28 Marco integral de protección de los derechos humanos vulnerados en el HSL

La protección del derecho a la paz, la tranquilidad, al trabajo en un entorno seguro y saludable, el derecho de defensa de la víctima en casos de hostigamiento sexual laboral debe abarcar desde el acceso a la justicia y el apoyo psicológico hasta la protección contra las represalias, con la finalidad de formar un marco integral que busca garantizar la justicia y el bienestar de quienes han sufrido este tipo de violencia en el entorno laboral.

#### 10.1.29 Principios de política victimal

Los principios de la política victimal, desde la prevención activa hasta la reparación y apoyo, delinean un marco integral para abordar el hostigamiento sexual laboral, en el que destaca, entre otros, la importancia de la educación continua, la creación de canales seguros de denuncia, la imparcialidad en las investigaciones y la implementación de medidas de reparación, lo que resalta la necesidad de un enfoque holístico que trascienda la mera identificación y sanción de comportamientos inapropiados.

#### 10.1.30 Necesidad de la modificación legislativa especial de HSL en el sector público

La legislación debe ser modificada para otorgar una protección adecuada a la víctima trabajadora del sector público, pues el esquema actual de protección es insuficiente porque no abarca todas las posibilidades a través de las cuales la mujer trabajadora puede verse afectada mediante actos de hostigamiento sexual, como es el caso de la valoración de los medios de prueba digital y de la declaración de la víctima, así como la no interdicción del estereotipo de género y la supeditación de derechos laborales a determinados requisitos.

#### 10.1.31 Necesidad de mejorar la política victimal contra el HSL

La mujer trabajadora del sector público que es víctima de hostigamiento sexual según la Ley N° 27942, no se encuentra adecuadamente protegida por el Estado, por ello es necesario mejorar la política victimal con la finalidad de mejor proteger a la víctima y disuadir al potencial infractor.

#### 10.1.32 Un mismo estándar de protección de la mujer resulta necesario

El mismo estándar de protección que para los casos de violencia de género, debe existir en el procedimiento disciplinario administrativo en caso de hostigamiento sexual en el trabajo en el sector público, a fin de superar la deficiencia normativa en la prevención y sanción del hostigamiento sexual, lo cual menoscaba la política pública del Estado.

#### 10.1.33 Utilidad social de la corrección normativa de la desigual protección

La subsanación de esta anomalía de desigual protección tendrá un efecto social positivo al reivindicar la dignidad y los derechos humanos, tales como, el derecho a la igualdad, a la libertad sexual y la libertad de trabajo de la mujer trabajadora del sector público víctima de hostigamiento sexual.

#### 10.1.34 Incongruencia entre la política estatal de protección del HSL y de la violencia de género

La política pública de protección prevencionista y sancionadora del hostigamiento sexual a la mujer, resulta incongruente con la política estatal de interdicción de la violencia de género, debido al menor estándar que tiene.

### **10.2 RECOMENDACIONES**

#### 10.2.1 Necesidad de modificación normativa para equiparar la protección de la mujer víctima de HSL

Que se expida una ley modificatoria que subsane la deficiencia normativa detectada y equipare la protección a la mujer trabajadora del sector público víctima de hostigamiento sexual laboral con la que tiene la mujer peruana víctima de violencia contra la mujer.

### 10.2.2 Necesidad de reforzar la política victimal contra el HSL

Que se refuerce la prevención activa dentro de la política victimal del Estado peruano a través de un compromiso constante con la capacitación y la concienciación en el entorno laboral, diseñándose programas de formación continuada que aborden de manera proactiva los factores culturales y sociales que perpetúan el hostigamiento sexual, con la finalidad de que las campañas de sensibilización no solo enfoquen la identificación de comportamientos inapropiados, sino también promuevan una cultura de respeto y tolerancia, que son cimientos sólidos para un ambiente laboral seguro y equitativo.

### 10.2.3 Implementación de dispositivo tecnológico

Que se implemente en todo el sector público nacional un dispositivo tecnológico en los ordenadores del centro de trabajo que cumpla la función de alertar acerca de los posibles casos de hostigamiento sexual a fin de posibilitar la inmediata intervención del funcionario encargado y la actuación de los canales de atención médica, psicológica y legal.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

Aparcana Reinoso, Verónica y Hilario Melgarejo, Ana (2023) *La denuncia en materia de hostigamiento sexual: El camino y sus posibles finales antes del proceso judicial.*

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4396853/Articulo%20principal%20%286%29%20%281%29.pdf?v=1680556704>

Aragón Davila, Sharon Carolina (2022). *Delito de acoso sexual y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional de Ucayali año 2022.* Universidad Nacional de Ucayali.

[http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/6066/B3\\_2023\\_UNU\\_DER ECHO\\_2022\\_T\\_SHARON-ARAGON-DAVILA\\_V2.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/6066/B3_2023_UNU_DER ECHO_2022_T_SHARON-ARAGON-DAVILA_V2.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Arévalo, J. (2016). *Tratado de derecho laboral.* Instituto Pacífico.

<https://www.pj.gob.pe/doc/etiinlptcurso/LECTURAS->

<U1/Los%20Principios%20del%20Derecho%20del%20Trabajo%20-JAV.pdf>

Arévalo, J. (2023). *El Hostigamiento sexual en el trabajo: aspectos procesales*. IX Congreso Nacional – Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 105-124 <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/IX-Congreso-Nacional-full-105-124.pdf>

Armenta Deu, Teresa (2011). *La prueba ilícita (un estudio comparado)*. Madrid: Editorial Marcial Pons.

Autoridad Nacional del servicio - Servir (2023) Subjefatura de Comunicaciones e Imagen Institucional, <https://www.gob.pe/institucion/servir/noticias/700943-servir-117-entidades-sancionaron-e-inhabilitaron-a-271-servidores-por-hostigamiento-sexual-laboral>

Bott, Sarah; Guedes, Alessandra; Goodwin, Mary; y Adams, Jennifer (2014). *Violencia contra las mujeres en América Latina y el Caribe: análisis comparativo de datos poblacionales de 12 países*. Colaboración entre la Organización Panamericana de la Salud y los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades de los Estados Unidos. <https://stacks.cdc.gov/view/cdc/22308>

Bourdieu, Pierre (2000) *La dominación masculina*. Traducción de Joaquín Jordá. Editorial Anagrama. <http://www.nomasviolenciacontramujeres.cl/wp-content/uploads/2015/09/Bondu-Pierre-la-dominacion-masculina.pdf>

Bustamante Alarcón, R (2015). *El derecho a probar como elemento esencial de un proceso justo*, 2° ed.

Cabanellas, Guillermo (1972) *Diccionario de Derecho Usual*. Editorial Heliasta.

Calle Chumacero, Gabriella Kassandra y Tinoco Ibáñez, Valeria de Fátima (2023). *Percepción del hostigamiento sexual laboral en trabajadoras administrativas del sector minero*. Universidad San Ignacio de Loyola. en: <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/9ef3346e-caa9-4601-939d-363e04833571/content>

Carrasco Mayans, S (2016). La alegalidad o limbo legal de la prueba electrónica. La Prueba Electrónica. Validez y Eficacia Procesal. España: Colección Desafíos Legales

Centro de Estudios para Graduados de la Pontificia Universidad Católica del Perú- CENTRUM PUCP (2020) *La Re-Evolución de las mujeres en el Perú ¿Somos las mismas en 10 años?* <https://centrum.pucp.edu.pe/centrum-news/noticias-institucionales/re-evolucion-de-las-mujeres/>

Chaparro, Amneris (2021) Acoso y hostigamiento sexual: una revisión conceptual a partir de #MeToo. *Gén Eros. Revista de investigación y divulgación sobre los estudios de género*. Número 29 / Época 2 / Año 28 / Marzo - Agosto de 2021. [http://bvirtual.ucol.mx/descargables/224\\_generos\\_29\\_articulo\\_9.pdf](http://bvirtual.ucol.mx/descargables/224_generos_29_articulo_9.pdf)

Congreso de la República del Perú (2013) *Constitución Política del Perú*. Edición del Congreso de la República, Oficialía Mayor, Oficina de Participación, Proyección y Enlace con el ciudadano.

Congreso de la República del Perú (2003) Ley N° 27942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. [https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgignd/normatividad/27942\\_Ley\\_de\\_Preven\\_Hostiga.pdf](https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgignd/normatividad/27942_Ley_de_Preven_Hostiga.pdf)

Congreso de la República del Perú (2023) Ley N° 31715 <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2162458-1>

**Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (1994). Convención de Belem do Pará.** <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

Cooper, Jennifer A. (2001). Hostigamiento sexual y discriminación: una guía para la investigación y resolución de casos en el ámbito laboral. México.

Consejo Ejecutivo del Poder Judicial (2016) Resolución Administrativa N° 139-2016-CE-PJ

<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/13b0fd804e2a6033aa72fa48a12af05b/FORMATO+DENUNCIA.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=13b0fd804e2a6033aa72fa48a12af05b>

Corte Suprema de Justicia de la República (2019) *Acuerdo Plenario N°10-2019-/CIJ-116.*

[https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/ab58a50049835a4ea0a6f49026c349a4/Acuerdo\\_Plenario\\_10\\_2019\\_CIJ\\_116.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ab58a50049835a4ea0a6f49026c349a4](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/ab58a50049835a4ea0a6f49026c349a4/Acuerdo_Plenario_10_2019_CIJ_116.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ab58a50049835a4ea0a6f49026c349a4)

Corte Suprema de Justicia de la República (2022). Casación 1762-2018-AREQUIPA. <https://www.gob.pe/institucion/pj/normas-legales/2919072-1762-2018-arequipa>

Corte Suprema de Justicia de la República (2024). Apelación 7-2023. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/970cc5004e4a327c89a699542f56fc7a/Apelacion+7-+2023+Suprema.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=970cc5004e4a327c89a699542f56fc7a>

Cruz Rodríguez, Karla Fiorella y Effio Pisfil, Maricielo (2021) *Ineficacia del rol del empleador en la valoración del testimonio de la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81874>

Cuenca, Cristina (2015) Factores precipitantes del acoso sexual laboral en España. *Revista Mexicana de Sociología*, vol.77 no.4 oct./dic. 2015. <https://www.scielo.org.mx/pdf/rms/v77n4/0188-2503-rms-77-04-00525.pdf>

Declaración de los derechos y deberes del Hombre y del ciudadano de Francia (1789). Disponible en: <https://democraciaparticipativa.net/documentos-data-a-referenda/documentos-en-espanol/documentos-sobre-derechos->

humanos/10371-declaracion-de-los-derechos-del-hombre-y-del-ciudadano-1789.html

Defensoría del Pueblo (2023) *Plan de Trabajo 2024-2025 sobre prevención y atención del hostigamiento sexual laboral en la Defensoría del Pueblo*. Disponible en: [https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2023/12/0012023205539\\_RADM\\_099\\_2023\\_DP\\_PLAN-DE-TRABAJO-2024-2026-PREVENCIÓN-Y-ATENCIÓN-HOSTIGAMIENTO-SEXUAL.pdf](https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2023/12/0012023205539_RADM_099_2023_DP_PLAN-DE-TRABAJO-2024-2026-PREVENCIÓN-Y-ATENCIÓN-HOSTIGAMIENTO-SEXUAL.pdf)

Díaz Colorado, F. (2006) Una mirada desde las víctimas: el surgimiento de la victimología. Ensayo. Umbral Científico (9), 141-159. <https://www.redalyc.org/pdf/304/30400915.pdf>

Domínguez, Alvaro; Mela, Patricio; y Walter, Teodoro (2014) El acoso en el trabajo: algunos aspectos doctrinarios, jurisprudenciales y legales del acoso moral y sexual en Chile. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Vol 5, N° 10, páginas.13-67. [https://www.academia.edu/40139483/DOMINGUEZ\\_A\\_MELLA\\_P\\_WALTE](https://www.academia.edu/40139483/DOMINGUEZ_A_MELLA_P_WALTE)  
[R R 2014 El acoso en el trabajo algunos aspectos doctrinarios jurisprudenciales y legales del acoso moral y sexual en Chile Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social 2014](https://www.academia.edu/40139483/DOMINGUEZ_A_MELLA_P_WALTE)

Elías Maldonado, Abel y Carballo Vivencias, María Luisa (2016) *Vivencias de mujeres víctimas de acoso sexual laboral que trabajan en instituciones públicas*. vol. 1. Disponible en: <https://revistascientificas.una.py/index.php/kerayvoty/article/view/4091>

Elsesser, K. y Peplau, LA (2006). La mampara de cristal: obstáculos para las amistades entre sexos en el trabajo. *Relaciones humanas*, 59 (8), 1077–1100. <https://doi.org/10.1177/0018726706068783>

El Peruano (2023) sección derecho : <https://www.elperuano.pe/noticia/206499-sunafil-atendio-230-denuncias-por-hostigamiento-sexual-laboral-en-lo-que-va-del->





González, J. (2021). La prueba pericial digital y la cadena de custodia. *Anales de la Facultad de Derecho*, 38, 43-79.  
[https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/25818/AFD\\_38\\_%282021%29\\_03.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/25818/AFD_38_%282021%29_03.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

González-Ascencio, Gerardo (1993) Políticas públicas y hostigamiento sexual. *Nueva Sociedad* N°.123 enero- febrero 1993, pp. 104-113.  
[https://static.nuso.org/media/articles/downloads/2204\\_1.pdf](https://static.nuso.org/media/articles/downloads/2204_1.pdf)

Gruber, James (1998) El impacto de los entornos laborales masculinos y las políticas organizativas en las experiencias de acoso sexual de las mujeres. *Género y Sociedad*, volumen 12 N° 3 Junio 1998 pp.301-320  
<https://www.semanticscholar.org/paper/The-Impact-of-Male-Work-Environments-and-Policies-Gruber/518722c7b8911804693377d24d8fa1794ec9880d>

Huamán Pérez, Katia Victoria y Beltrán Romero, Alex Germán (2019). *Acoso sexual y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa La Venturosa del Distrito de Surco 2019*. Universidad Peruana de los Andes.  
<https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1729/TESIS%20BELTRAN%20-%20HUAMAN.pdf?sequence=1>

Huaraca Sucasaca, Emperatriz (2021). *El acoso laboral por empleados de confianza en instituciones de gestión pública*. Universidad Andina de Cusco.  
[https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4374/Emperatriz\\_Tesis\\_bachiller\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4374/Emperatriz_Tesis_bachiller_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Instituto Nacional de las Mujeres-INMUJERES (2007) El impacto de los estereotipos y los roles de género en México.  
[http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100893.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100893.pdf)

Lima Malvido, M. d. (2012). *¿Qué aporta el conocimiento victimológico a la sociedad? ¿Y la sociedad al conocimiento victimológico?* (U. d. Vasco, Ed.) *Eguzkilore* (26), 87- 106.

Ledesma Narváez, M (2016). La prueba documental electrónica. *Revista de la Universidad Pontificia Católica del Perú*. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/19832>.

Llopis Behllocheh, J (2016). Prueba Electrónica y Notariado. La Prueba Electrónica. Validez y Eficacia Procesal. ¿En qué consiste la Prueba Electrónica? ¿Qué elementos debe reunir para que sea válida y eficaz en el Proceso? ¿Se puede manipular? España: Colección Desafíos Legales.

Instituto Nacional de Estadística e Informática del Perú (2020) Encuesta Demográfica y de Salud Familiar. [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1795/](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1795/)

López Pacheco, Diana Carolina; Portillo, Ana Cristina; y Ramírez Linares, Tatiana Gilda Melissa (2010). *El delito de acoso sexual en el ámbito laboral*. Universidad de El Salvador. <https://ri.ues.edu.sv/id/eprint/861/1/10136611.pdf>

Martínez García, Elena (2003). *Eficacia de la prueba ilícita en el proceso penal (a la luz de la STC 81 /98 de 2 de abril)*. Valencia: Tirant lo Blanch, Universitat de Valencia.

Mejía, K. & González, G. (2008). Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual en el Perú: propuesta para una regulación integral en el ámbito de las relaciones laborales. *Advocatus*, (017), 337-366. <https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Advocatus/article/view/2946>

Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (2011). Guía práctica sobre hostigamiento sexual. [https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgignd/documentos/guia\\_hostigamiento\\_sexual.pdf](https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgignd/documentos/guia_hostigamiento_sexual.pdf)

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2021) Decreto Supremo N° 016-2021-MIMP <https://www.gob.pe/institucion/mimp/normas-legales/2030373-016-2021-mimp>

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2022) Decreto Supremo N° 005-2022-MIMP <https://www.gob.pe/institucion/mimp/normas-legales/2893784-005-2022-mimp>

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2023) Decreto Supremo N° 006-2023-MIMP. <https://www.gob.pe/institucion/mimp/normas-legales/4168812-006-2023-mimp>

Miranda, G. (2004). Instituciones y perspectivas del derecho laboral público. *Derecho & Sociedad*, (23), 61-75. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/16848>

Miranda Hernández, E (2018). *Actividad Probatoria en el Proceso Penal. Énfasis en cuánto a la Prueba Indiciaria. La Prueba en el Proceso Penal peruano. Gaceta Jurídica S.A.*

Mueller, Charles; De Coster, Stacy; y Beth, Estes (2001) Acoso sexual en el lugar de trabajo: consecuencias imprevistas del control social moderno en las organizaciones. *Trabajo y ocupaciones*, 28 (4), 411–446. <https://doi.org/10.1177/0730888401028004003>

Organización de las Naciones Unidas (1948) Declaración Universal de Derechos Humanos. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Organización de las Naciones Unidas (1979) *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. [https://www.oas.org/dil/esp/convencion\\_sobre\\_todas\\_las\\_formas\\_de\\_discriminacion\\_contra\\_la\\_mujer.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/convencion_sobre_todas_las_formas_de_discriminacion_contra_la_mujer.pdf)

Organización de las Naciones Unidas (1985). Declaración sobre los principios fundamentales de justicia para las víctimas de delitos y del abuso de poder. Resolución 40/34. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/declaration-basic-principles-justice-victims-crime-and-abuse>

Organización de las Naciones Unidas Mujeres Buenas Prácticas Empresariales para Promover la Igualdad de Género

[https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documents/Publicaciones/2020/10/BBPP%20EMPRESAS%20OCT%206%20ver%20final%2020\\_Dayanara%20Salazar%20Med.pdf](https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documents/Publicaciones/2020/10/BBPP%20EMPRESAS%20OCT%206%20ver%20final%2020_Dayanara%20Salazar%20Med.pdf)

Ortíz, D. (2019). Juzgar con perspectiva de género. *Revista pensamiento penal*. <https://www.pensamientopenal.com.ar/doctrina/48828-juzgar-perspectiva-genero>

Presidencia de la República (2016). Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30364. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/30171/ds\\_009\\_2016\\_mimp.pdf?v=1530899763](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/30171/ds_009_2016_mimp.pdf?v=1530899763)

Presidencia del Consejo de Ministros (2023) *La mujer en el servicio civil peruano*.

[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4229152/La%20Mujer%20en%20el%20servicio%20civil%20peruano%202023\\_SERVIR.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4229152/La%20Mujer%20en%20el%20servicio%20civil%20peruano%202023_SERVIR.pdf)

Programa Nacional para la Implementación de la Ley N° 30364 del Poder Judicial (2022)

[https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/ley30364/l30364/as\\_estadistica](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/ley30364/l30364/as_estadistica)

Ribero, Rocío & Sánchez, Fabio (2004). Determinantes, efectos y costos de la violencia intrafamiliar en Colombia. *Documentos CEDE 2331*, Universidad de los Andes. <https://ideas.repec.org/p/col/000089/002331.html>

Rodríguez Manzanera, Luis (1998) *Victimología. Estudio de la Víctima*. Editorial Porrúa.

Rodríguez Manzanera, Luis (2012) Derecho Victimal y Victimodogmática. *Eguzkilore* número 26. San Sebastián 2012 pp.131 – 141.

Sala Ordoñez, R (26 de febrero 2016). La Prueba Electrónica.  
<https://www.youtube.com/watch?v=Vms3gTRkUVQ>.

Sánchez Córdova, J (2018). Aproximación a la valoración de la prueba en el  
Proceso Penal peruano. La Prueba en el Proceso Penal peruano.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL (2023)  
<https://gestion.pe/blog/evidencia-para-la-gestion/2021/11/acoso-sexual-laboral-en-el-sector-publico-cuanto-hemos-avanzado-para-prevenirlo.html/>

Registro de casos del CEMSGEC/AURORA periodo 2021  
<https://portalestadistico.aurora.gob.pe/formas-de-la-violencia-2021/>

Registro de casos del CEMSGEC/AURORA periodo 2023  
<https://portalestadistico.aurora.gob.pe/formas-de-la-violencia-2023/>

Tauchen, H. V., Witte, A. D., & Long, S. K. (1991). Domestic Violence: A Nonrandom Affair. *International Economic Review*, 32(2), 491–511.  
<https://doi.org/10.2307/2526888>

Texto Único Ordenado de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar. Decreto Supremo N° 004-2020-MIMP. [https://spijweb.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2023/05/DECRETO\\_SUPREMO\\_004-2020-MIMP.pdf](https://spijweb.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2023/05/DECRETO_SUPREMO_004-2020-MIMP.pdf)

Tribunal Constitucional (2010). EXP N°00655-2010-PH/TC.  
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/00655-2010-HC.html>

Ugarte, J. (2020). *Acoso sexual y sexista en el trabajo: revisión desde la doctrina y jurisprudencia*. Poder Judicial de Chile.  
[https://secretariadegenero.pjud.cl/images/stignd/proyectos/AcosoSexual/Informe\\_AcosoSexual\\_sexismo\\_042021.pdf](https://secretariadegenero.pjud.cl/images/stignd/proyectos/AcosoSexual/Informe_AcosoSexual_sexismo_042021.pdf)

Vallecilla, L. (2018). *La relación laboral y el contrato de trabajo*. Editorial Universidad Católica de Colombia.

[https://repository.ucatolica.edu.co/entities/publication/0ff0fb22-761f-4c51-  
adb4-3bdb2d628db4](https://repository.ucatolica.edu.co/entities/publication/0ff0fb22-761f-4c51-<br/>adb4-3bdb2d628db4)

Welsh, S. (1999). Gender and sexual harassment. *Annual review of sociology*, 25(1), 169-190.

\*\*\*\*\*