

LA NECESIDAD DE MEJORAR LA POLÍTICA VICTIMAL EN EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LA ENTIDAD PÚBLICA

THE NEED TO IMPROVE VICTIM-FOCUSED POLICIES ON WORKPLACE SEXUAL HARASSMENT IN PUBLIC INSTITUTIONS

Lizet Zavala Van Oordt

<https://orcid.org/0009-0006-2711-6830>

Asociación Peruana de Criminología AMAUCHA

Ljzv@hotmail.com

Perú

<https://doi.org/10.24265/voxjuris.2025.v43n2.08>

Recibido: 28 de setiembre del 2024.

Aceptado: 2 de diciembre del 2024.

SUMARIO

1. Introducción
2. El grave problema de la violencia contra la mujer
3. Confluencia de los derechos humanos, la criminología y la victimología
4. Derechos de la víctima de hostigamiento sexual laboral
5. El desafío persistente del hostigamiento sexual laboral
6. Conclusiones y recomendaciones
7. Fuentes de información

RESUMEN

La autora analiza la política estatal que menoscaba la protección a la mujer víctima de hostigamiento sexual laboral en el sector público en el Perú, regulada por la Ley N° 27942, diferenciándola de la Ley N° 30364, que establece mayor cobertura en aspectos como valoración del riesgo, medios probatorios, derechos laborales y eliminación del estereotipo de género. Concluye que esta desigualdad deja a las víctimas del sector público con menor protección, generando discriminación que vulnera su dignidad y derechos fundamentales.

PALABRAS CLAVE

hostigamiento sexual laboral, discriminación, dignidad, política victimal, violencia de género

ABSTRACT

The author critically analyzes the differentiated state policy under Law No. 27942, which

undermines the protection of women victims of workplace sexual harassment in the public sector. This law offers less comprehensive protection compared to Law No. 30364, which includes risk assessment, broader evidence criteria, unrestricted labor rights, and prohibition of gender stereotypes. The author concludes that this disparity leaves public-sector victims with insufficient protection, creating discrimination that violates their dignity and fundamental rights.

KEYWORDS

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

INTRODUCCIÓN

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 Peruanos¹, esta situación se traduce en violencia (específicamente hacia la mujer 34.5%)², criminalidad (30.9% en ciudades con más de 20,000 habitantes)³ 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

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

2 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>

3 Ver estadísticas de seguridad ciudadana a octubre 2023, INEI, en: https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/boletin_seguridad_1.pdf

social. De tal forma que este problema social de la inseguridad tiene una responsabilidad común y nos concierne y debe interesar a todos.

La Ley N° 27942, que regula el hostigamiento sexual laboral, ofrece menos protección que la Ley N° 30364, orientada a prevenir y sancionar todo tipo de violencia contra la mujer. Esta última incluye criterios de valoración de riesgo, medios probatorios adecuados y prohibición de estereotipos de género, elementos ausentes en la regulación del sector público, generando discriminación y vulnerando derechos fundamentales.

El problema requiere atención prioritaria para formular propuestas que mejoren las políticas victimales y eliminen discriminaciones en situaciones similares. Este análisis, con un enfoque criminológico y victimológico, busca comprender las causas del fenómeno para plantear soluciones efectivas.

En el Perú, la Ley N° 27942, promulgada en 2003, regula la prevención y sanción administrativa del hostigamiento sexual en relaciones de autoridad o dependencia, aplicando tanto a centros laborales públicos y privados como a instituciones educativas, militares y policiales. En 2022, el 91.29% de los 1056 casos reportados correspondió a mujeres, según datos del Ministerio de Trabajo. Por otro lado, la Ley N° 30364, promulgada en 2015, aborda la prevención, sanción penal y erradicación de la violencia contra las mujeres, alineándose con compromisos internacionales como la CEDAW y la Convención de Belem Do Pará.

Ambas leyes presentan diferencias significativas. La Ley N° 30364 incluye criterios de valoración de riesgo, medios probatorios adecuados y la prohibición de estereotipos de género, elementos ausentes en la Ley N° 27942 para procedimientos administrativos en el sector público. Esta situación podría constituir una discriminación de *jure* que vulnera la dignidad y derechos de las mujeres trabajadoras públicas víctimas de hostigamiento sexual. Además, en el ámbito laboral público, las víctimas suelen recurrir al empleador en busca de medidas disciplinarias y protección, evitando denuncias penales por temor a perder su empleo.

Cabe entonces reflexionar si 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.

A partir de ese punto, la situación problemática motiva a discernir si 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.

Del mismo modo, importa analizar si la Ley N° 27942 y su reglamento son instrumentos suficientes e idóneos para una eficiente protección a la víctima de hostigamiento sexual; cuál sería el efecto social de subsanar la desigualdad de protección existente entre la Ley N° 30364 y la Ley N° 27942; y si el legislador ha sido 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.

Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado, el artículo busca 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.

Asimismo, pretender 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.

De esta manera, se persigue conocer si 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; y 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.

EL GRAVE PROBLEMA DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

Es necesario comenzar con el concepto de violencia contra la mujer, que está definida 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).

El Texto Único Ordenado de la Ley N° 30364, para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar. Decreto Supremo N° 004-2020-MIMP de 2020, en su artículo 5, señala que:

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.

El acoso sexual laboral

La Recomendación General núm. 19. de la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres- CEDAW de 1992 en su artículo 11 señala que el hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tales como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho. Ese 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 le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil.

El hostigamiento sexual

No existe una única definición de hostigamiento sexual laboral. Desde una perspectiva psicológica, se trata de comportamientos de naturaleza sexual no deseados que afecten el bienestar de la víctima (Giuffre y Williams, Konrad y Gutek). En términos conductuales, se considera hostigamiento independientemente de la percepción individual, enfocándose en comportamientos objetivamente ofensivos. Según Inmujeres (2004), el hostigamiento sexual es un mecanismo de control dentro del sistema patriarcal, que perpetúa la dominación masculina en el ámbito laboral.

Este fenómeno está estrechamente relacionado con relaciones desiguales de poder y estructuras jerárquicas, donde las dinámicas laborales refuerzan la subordinación de las mujeres, vinculándolas con la sexualidad y consolidándolas como objetos de deseo. En este contexto, las prácticas de hostigamiento sexual reflejan una cultura patriarcal que prioriza el poder masculino sobre la voluntad femenina.

Las teorías organizacionales destacan que las dinámicas laborales y las culturas organizacionales perpetúan las desigualdades de género. Las prácticas interrelacionadas en las organizaciones, influenciadas por la estructura social y cultural, facilitan el hostigamiento sexual. Por otro lado, las teorías centradas en el individuo analizan cómo características como el género, la antigüedad laboral o la educación pueden influir en la vulnerabilidad al hostigamiento.

El hostigamiento sexual es difícil de probar debido a la normalización de estas conductas y al temor de las víctimas a represalias. En este sentido, es esencial flexibilizar las exigencias probatorias en

casos de hostigamiento sexual, permitiendo que la prueba indiciaria y las consecuencias demostrables sean suficientes para proteger los derechos de las víctimas (Domínguez et al., 2014).

Finalmente, las estrategias para erradicar el hostigamiento sexual incluyen prevención, sanción, atención y reparación. Sin embargo, las denuncias enfrentan múltiples obstáculos, como la desconfianza en las instituciones y la falta de pruebas categóricas, lo que resalta la necesidad de mecanismos más eficaces y sensibles para atender estos casos.

La Convención de Belém do Pará define el hostigamiento sexual como violencia de género, instando a los Estados a implementar medidas legislativas, sensibilización, acceso a la justicia y reparación para las víctimas. En Perú, la Ley N° 27942 (2003) previene y sanciona el hostigamiento sexual laboral, mientras que la Ley N° 30364 (2015) amplía la protección contra la violencia hacia mujeres y grupos familiares.

Erradicar el hostigamiento sexual requiere fortalecer políticas nacionales e internacionales y fomentar una cultura de respeto e igualdad. Solo mediante esfuerzos conjuntos será posible garantizar ambientes libres de violencia y dignos para todos.

El hostigamiento sexual laboral

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

- *Violencia física*: golpes, empujones, estrangulamientos u otras agresiones físicas. Uso de armas u objetos para causar daño.
- *Violencia verbal y psicológica*: insultos, humillaciones, amenazas y manipulación emocional. Control y vigilancia constante.
- *Violencia sexual*: violación, coerción, acoso y hostigamiento sexual. Comentarios o avances no deseados, y obligar a la víctima a realizar actos sexuales contra su voluntad.
- *Violencia económica*: restricción al acceso de recursos económicos, empleo o educación. Robo o destrucción de bienes personales.
- *Violencia digital o cibernética*: ciberacoso, difusión no consentida de imágenes íntimas, y monitoreo de actividades en línea.
- *Violencia institucional*: discriminación de género en el trabajo, educación o atención médica, y falta de medidas para prevenir la violencia.

El hostigamiento sexual está relacionado con el abuso de poder y la perpetuación de desigualdades de género. Afecta desproporcionadamente a las mujeres debido a normas culturales que lo han normalizado. Este tipo de violencia incluye comentarios ofensivos, gestos obscenos, tocamientos no deseados y chantaje sexual, que violan la autonomía y dignidad de la víctima.

El hostigamiento sexual también reproduce patrones culturales que perpetúan la desigualdad de género, socavando el principio de igualdad consagrado en los derechos humanos. Para erradicarlo, es necesario implementar políticas organizacionales sólidas, sensibilización y educación que promuevan el respeto y la igualdad.

Las conductas típicas de hostigamiento sexual incluyen prometer beneficios a cambio de favores sexuales; amenazar para obtener conductas no deseadas; usar términos de connotación sexual, insinuaciones, gestos obscenos o mostrar imágenes sexuales ofensivas; realizar tocamientos u otras acciones físicas no deseadas; tratar de manera hostil a la víctima por rechazar estas conductas; y otras conductas definidas en el artículo 4 de la Ley N° 27942.

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).

Las cifras y porcentajes precedentes se dan pese a que existe una 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.

Procedimiento de denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual para funcionarios, directivos y servidores civiles

La investigación y sanción de casos de hostigamiento sexual cometidos por servidores civiles del Estado peruano se lleva a cabo a través del procedimiento administrativo disciplinario (PAD) regulado por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su reglamento, siguiendo además las directrices específicas establecidas en la Ley N° 27942 y su reglamento. El PAD por hostigamiento sexual debe completarse en un máximo de treinta (30) días calendario. De manera excepcional, y considerando la complejidad del caso, el procedimiento puede prolongarse por quince (15) días adicionales, siempre que exista una justificación adecuada. Los plazos establecidos para las acciones de las autoridades dentro del procedimiento administrativo disciplinario están diseñados para garantizar la rapidez necesaria en este tipo de procesos. El incumplimiento de estos plazos y su extensión conlleva responsabilidad administrativa, aunque no provoca la extinción del procedimiento.

Interposición de la denuncia/queja

La denuncia por actos de hostigamiento sexual puede presentarse ante la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario (STPAD) o la Oficina de Recursos Humanos (ORH), ya sea de manera verbal, escrita, o a través de otros medios habilitados por la entidad. Si la denuncia se presenta por escrito, es preferible utilizar el formato predeterminado. En caso de que se realice de forma verbal, el servidor encargado deberá registrar la información proporcionada por el denunciante

en dicho formato. La denuncia puede ser presentada por la presunta víctima, por terceros o iniciarse de oficio cuando la ORH o la STPAD tomen conocimiento, por cualquier medio, de hechos que puedan constituir hostigamiento sexual. Las denuncias anónimas deben contener al menos la identificación de la víctima, del agresor, y el contexto de los hechos en que ocurrió el hostigamiento; estas denuncias se consideran como el inicio de las investigaciones de oficio a cargo de la STPAD.

La ORH es responsable de recibir las denuncias de hostigamiento sexual, debiendo identificar claramente a las personas encargadas de atenderlas, incluyendo sus nombres completos y medios de contacto, información que debe ser actualizada según sea necesario como parte de las medidas preventivas. La ORH debe remitir la denuncia a la STPAD en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas desde que se tenga conocimiento del hecho. Si la STPAD toma conocimiento directo del hecho, debe informar a la ORH en el mismo plazo para que se adopten las medidas de protección necesarias. En caso de que el presunto agresor sea el titular de la ORH o el secretario técnico, la denuncia debe ser presentada ante su superior inmediato o quien lo reemplace. El presunto agresor debe abstenerse de participar en la investigación, y la abstención se tramita conforme a lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. Para iniciar la investigación preliminar de oficio, es suficiente con la declaración del denunciante, pudiendo presentarse pruebas adicionales como declaraciones de testigos, documentos públicos o privados, grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto, fotografías, objetos, cintas de grabación, peritajes psicológicos, psiquiátricos, forenses, grafotécnicos, análisis biológicos, químicos, cualquier otro medio probatorio adecuado.

Atención a la víctima de hostigamiento sexual

La ORH debe poner a disposición de la víctima, en un plazo máximo de un (1) día hábil, los servicios de atención médica y/o psicológica que tenga disponibles. Si no cuenta con dichos servicios, la víctima será derivada a los centros de salud públicos o privados a los que tenga acceso. Entre los servicios públicos que deben ser comunicados a la víctima se incluyen, como mínimo, los siguientes: Centros de Emergencia Mujer (CEM), Centros de atención de EsSalud y Centros de atención del Ministerio de Salud.

El informe resultante de la atención médica y/o psicológica podrá ser incluido en el procedimiento y considerado como evidencia, pero únicamente si la víctima lo autoriza.

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 hostigador u hostigadora 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.

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.

CONFLUENCIA DE LOS DERECHOS HUMANOS, LA CRIMINOLOGÍA Y LA VICTIMOLOGÍA

Los derechos humanos, basados en la dignidad inherente al ser humano, son esenciales para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual laboral, protegiendo a las víctimas y exigiendo justicia sin degradar al infractor. La Criminología y la Victimología complementan esta doctrina, proporcionando un enfoque integral para comprender y abordar estas violaciones.

La Victimología actúa como un puente entre los principios éticos de los derechos humanos y la realidad vivida, analizando las experiencias de las víctimas y garantizando justicia y reparación. La convergencia entre derechos humanos, Criminología y Victimología constituye una alianza estratégica para corregir injusticias y prevenir futuras violaciones.

Enfrentar estas problemáticas requiere colaboración interdisciplinaria, razón por la cual la unión de expertos fortalece la capacidad de abordar la victimización desde un enfoque ético y práctico, promoviendo una justicia integral y una sociedad más equitativa.

La preocupación del ser humano por entender los elementos que contribuyen a comportamientos perjudiciales y desviados hacia los demás es de larga data y germinó en la disciplina científica denominada Criminología, que estudia el crimen, al infractor, la víctima y el control social, para identificar las causas y factores criminógenos de modo tal de neutralizarlos y evitar que se presenten, con la finalidad de prevenir las conductas desviadas y no conformes.

La Victimología, por su parte, 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 evitación de 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.

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 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”⁴, “Eyvi Ágreda”⁵, “prenda íntima de color rojo”⁶, y el más reciente ocurrido en octubre de 2021, “Manada en Surco”⁷, 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

4 <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2023/01/Expediente-75-2018-4-0901-SP-PE-01-LPDerecho.pdf>

5 https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/f32b90004a12d93f8897cabdcb1aaffc/D_Sentencia_Hualpa_Vacas_280519.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=f32b90004a12d93f8897cabdcb1aaffc

6 <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/10/Exp.-002822-2019-LP.pdf>

7 <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/11/Expediente-06265-2020-LPDerecho.pdf>

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 digital de relaciones interpersonales.

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; y 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, según 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 N° 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, pueden 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 se suspendería de acuerdo al numeral 2 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, según el cual son principios y derechos de la función jurisdiccional, la independencia en el ejercicio de la función jurisdiccional, por lo que ninguna autoridad puede avocarse a causas pendientes ante el órgano jurisdiccional ni interferir en el ejercicio de sus funciones; siendo esta 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 N° 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 siguiente se visualizan las diferencias considerables entre ambas leyes.

Ley N° 30364 de 2015. Modificada por el D.L 1386 y la ley N° 31715.	Ley N° 27942 de 2019. Modificada por la ley N° 29430 y por el D.L 1410
Art 28.- Valoración del riesgo. 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. 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.	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.
Art 22 (D. L) Criterios para dictar medidas de protección. El juzgado de familia dicta las medidas de protección teniendo en cuenta lo siguiente: Los resultados de la ficha de valoración de riesgo y los informes sociales emitidos por entidades públicas. 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. La relación entre la víctima con la persona denunciada. La diferencia de edades y la relación de dependencia entre la víctima y la persona denunciada. La condición de discapacidad de la víctima. La situación económica y social de la víctima. La gravedad del hecho y la posibilidad de una nueva agresión. Otros aspectos que denoten el estado de vulnerabilidad de la víctima o peligrosidad de la persona denunciada.	No se establecen criterios objetivos para dictar medidas de protección. 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. Como se aprecia, no existen criterios objetivos para dictar medidas de protección, como sí se establece en la Ley N° 30364.
Ley N° 30364 modificada por el D.L 1386 y la ley N° 31715	Ley N° 27942 modificada por la ley N° 29430 y por el D.L 1410

Artículo 18. Actuación de los operadores de justicia (...) Se debe evitar, en todo momento, la aplicación de criterios basados en estereotipos que generan discriminación. Reglamento de la Ley N°.30364 “Artículo 12.- Declaración de la víctima (...) 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	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. 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. 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 7.3.4.1 Investigación Preliminar: 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: 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. Coherencia y solidez del relato: debe observarse la uniformidad en la declaración, sin ambigüedades o contradicciones. Durante la investigación preliminar, la STPAD puede incluir las declaraciones de 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.
---	--

Artículo 11. Derechos laborales El trabajador o trabajadora que es víctima de la violencia a que se refiere la presente Ley tiene los siguientes derechos: A no sufrir despido por causas relacionadas a dichos actos de violencia. 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. 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. 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.	REGLAMENTO DE LA LEY N° 27942 Artículo 16.- Inicio del procedimiento 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 la asisten en el marco del procedimiento, utilizando formatos físicos como virtuales. 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 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.
---	---

Fuente: Legislación y normatividad citada en el cuadro.
Elaboración: propia.

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.

Por ello, es necesario y urgente rediseñar la política victimal, a fin brindar la misma protección a las mujeres trabajadoras víctimas de hostigamiento sexual laboral del sector público, que como se ha demostrado no gozan del mismo amparo que las mujeres víctimas de hostigamiento sexual en general.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

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.

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.

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.

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.

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.

Subsistencia del patrón cultural machista

Todavía subsiste un patrón cultural machista sistemático en las actuaciones relacionadas con conductas 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.

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.

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.

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.

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.

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

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>

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 de Hostigamiento Sexual. https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgind/normatividad/27942_Ley_de_Preven_Hostiga.pdf

Domínguez, Álvaro; 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_WALTER_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

El Peruano (2023) sección derecho: <https://www.elperuano.pe/noticia/206499-sunafil-atendio-230-denuncias-por-hostigamiento-sexual-laboral-en-lo-que-va-del-ano#:~:text=Si%20desea%20acceder%20a%20m%C3%A1s,el%20aplicati%20vo%20%E2%80%9CSunafil%20Responde%E2%80%9D>

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

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

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?v=1530899763>

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/>

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

Copyright of Revista Vox Juris is the property of Universidad de San Martin de Porres and its content may not be copied or emailed to multiple sites or posted to a listserv without the copyright holder's express written permission. However, users may print, download, or email articles for individual use.