

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**FACTORES DE VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA DIGNIDAD HUMANA
POR AUSENCIA DE DENUNCIAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE LOS
TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, AÑO 2022.**

TESIS

Presentado por:

BACH. CLAUDIA MENDOZA LAYME

Asesor:

Mgt. EDGARD DANIEL ARIAS CUTIPA

ORCID 0000-0002-6258-6962

Para Obtener el Título Profesional de:

ABOGADA

Tacna – Perú

2023

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**FACTORES DE VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA DIGNIDAD HUMANA
POR AUSENCIA DE DENUNCIAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE LOS
TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, AÑO 2022.**

TESIS

Presentado por:

BACH. CLAUDIA MENDOZA LAYME

Asesor:

Mag. EDGARD DANIEL ARIAS CUTIPA

ORCID 0000-0002-6258-6962

Para Obtener el Título Profesional de:

ABOGADA

Tacna – Perú

2023

PÁGINA DEL JURADO

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

TRABAJO DE TESIS

**FACTORES DE VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA DIGNIDAD HUMANA
POR AUSENCIA DE DENUNCIAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE LOS
TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, AÑO 2022.**

Presentada por:

BACH. CLAUDIA MENDOZA LAYME

Trabajo de Tesis, aprobado el día 05 de Octubre del año 2023; ante el siguiente jurado:

PRESIDENTE : Dr. Edgar Gonzalo Parihuana Travezaño

SECRETARIO : Mag. Edward Percy Vargas Valderrama

VOCAL : Mag. Javier Martin Neyra Salazar

ASESOR : Mag. Edgard Daniel Arias Cutipa

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, CLAUDIA MENDOZA LAYME, en calidad de Bachiller de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Privada de Tacna, identificado (a) con DNI 71647412. Soy autor (a) del texto titulado:

FACTORES DE VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA DIGNIDAD HUMANA
POR AUSENCIA DE DENUNCIAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE LOS
TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, AÑO 2022.

DECLARO BAJO JURAMENTO

Ser la única autora del texto entregado para obtener el Título Profesional de Abogada, teniendo como docente asesor(a) al MAG. EDGARD DANIEL ARIAS CUTIPA, y que tal texto no ha sido entregado ni total ni parcialmente para obtención de un grado académico en ninguna otra universidad o instituto, ni ha sido publicado anteriormente para cualquier otro fin.

Así mismo, declaro no haber trasgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni a las leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual.



Declaro, que después de la revisión de la tesis con el software Tumin se declara 26% de similitud, además que el archivo entregado en formato PDF corresponde exactamente al texto digital que presento junto al mismo.

Por último, declaro que para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva a la empresa u organización, evidenciándose que la información presentada es real y soy conocedor (a) de las sanciones penales en caso de infringir las leyes del plagio y de falsa declaración, y que firmo la presente con pleno uso de mis facultades y asumiendo todas las responsabilidades de ella derivada.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar como causa del trabajo presentado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontrasen causa en el contenido de la tesis, libro o invento.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Tacna.

Tacna, 24 de octubre de 2023

Claudia Mendoza Layme
DNI 71647412

DEDICATORIA

Con gratitud y humildad, dedico esta tesis a Dios, mi fuente de inspiración y guía constante en este camino académico. Tu presencia ha sido fundamental en cada paso, brindándome fortaleza y dirección. Este logro es un testimonio de tu amor incondicional y de mi devoción eterna hacia ti. Gracias por ser mi mayor motivación y por iluminar mi camino hacia el conocimiento, asimismo dedico esta tesis, en esta vida terrenal a mis padres Fermina Layme Cusi y Raymundo Mendoza Mendoza, al darme la oportunidad de estudiar esta hermosa carrera de Derecho y depositar toda su confianza en mí, son y serán siempre mis motores de inspiración. A mi hermano Juan Gabriel Mendoza Layme, por todo su apoyo incondicional y sus sabios consejos, por ser un hermano ejemplar digno de admirar. A mi hermanita Luz Thalia Mendoza Layme, por todo su apoyo incondicional.

RECONOCIMIENTO

Quiero expresar mi más sincero reconocimiento a todas las personas que contribuyeron de manera significativa en la realización de esta tesis. A mi asesor, Mgtr. Edgar Daniel Arias Cutipa cuya guía experta y sabia orientación fueron fundamentales para el éxito de este proyecto. Agradezco también a los profesores y académicos que compartieron sus conocimientos y experiencias, enriqueciendo mi aprendizaje. A mi familia y amigos, por su incondicional respaldo, comprensión y aliento en cada paso del camino. A mi estimada Cintya Milagros Arapa Maquera por todo su apoyo incondicional y emocional que me ha brindado. A mi amigo Evert Valencia, por toda la orientación brindada.

A todos los participantes de mi investigación, por su generosidad al compartir su tiempo y conocimiento. Agradezco también a todas las fuentes y referencias que utilicé para sustentar mi trabajo. Este reconocimiento se extiende a todos aquellos que, de una u otra manera, contribuyeron a mi crecimiento académico y personal. Estoy sinceramente agradecida a cada uno de ustedes.

RESUMEN

Esta investigación, tuvo como objetivo identificar los factores que vulneran el derecho a la dignidad humana debido a la falta de denuncias de hostigamiento sexual por parte de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna en 2022. En la metodología se utilizó un enfoque de investigación básica y un diseño no experimental de tipo transversal. La población consistió en 133 servidores públicos, y se obtuvo una muestra representativa de 99 participantes. Se utilizaron encuestas como técnicas de recolección de datos, empleando un cuestionario como instrumento. Los resultados mostraron que la mayoría de los casos analizados mostraron un nivel medio de hostigamiento sexual 56,57% y un nivel medio de derecho a la dignidad humana 65,66%, con la mayoría de los casos presentando un nivel medio de hostigamiento. se concluye que se determinó que las actitudes de las víctimas y la asistencia que reciben, así como la actitud del empleador y el factor organizacional de los trabajadores, están relacionados significativamente con el hostigamiento sexual en el Gobierno Regional de Tacna. Asimismo, no se encontró una correlación significativa entre el factor de prevención y sanción con el hostigamiento sexual laboral.

Palabras clave: Hostigamiento sexual, derecho a la dignidad humana y Gobierno Regional de Tacna.

ABSTRACT

This research aimed to identify the factors that violate the right to human dignity due to the lack of complaints of sexual harassment by workers of the Regional Government of Tacna in 2022. The methodology used a basic research approach and a non-experimental cross-sectional design. The population consisted of 133 public servants, and a representative sample of 99 participants was obtained. Surveys were used as data collection techniques, using a questionnaire as an instrument. The results showed that the majority of the cases analyzed showed an average level of sexual harassment 56.57% and an average level of the right to human dignity 65.66%, with the majority of cases presenting a medium level of harassment. It is concluded that it was determined that the attitudes of the victims and the assistance they receive, as well as the attitude of the employer and the organizational factor of the workers, are significantly related to sexual harassment in the Regional Government of Tacna. Likewise, no significant correlation was found between the prevention and sanction factor with workplace sexual harassment.

Keywords: Sexual harassment, right to human dignity, Regional Government of Tacna.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	vi
RECONOCIMIENTO.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
ÍNDICE.....	x
ÍNDICE DE TABLAS.....	xiii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xiv
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xv
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.1. Identificación y determinación del problema	3
1.2. Formulación del problema.....	11
1.2.1. Problema general.....	11
1.2.2. Problemas específicos	11
1.3. Objetivos: generales y específicos.....	12
1.3.1. Objetivo general	12
1.3.2. Objetivos específicos.....	12
1.4. Importancia y alcances de la investigación.	13
1.4.1. Importancia.....	13
1.5. Alcances y limitaciones en la investigación	14
1.5.1. Alcances	14
1.5.2. Limitaciones	14
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	15

2.1. Antecedentes del estudio	15
2.1.1.A nivel internacional.....	15
2.1.2.A nivel nacional	16
2.1.3.A nivel local.....	17
2.2. Bases teóricas - científicas.....	18
2.2.1. Hostigamiento sexual laboral	18
2.3. Definición de términos básicos.....	101
2.4. Sistema de hipótesis.....	103
2.5. Hipótesis general	103
2.6. Hipótesis específicas.....	103
2.7. Sistema de variables.	105
2.7.1. Variable 1: Hostigamiento sexual	105
2.7.2. Variable 2: Derecho a la dignidad humana	105
CAPÍTULO III METODOLOGÍA	106
3.1. Tipo de investigación.....	106
3.2. Diseño de investigación.....	106
3.3. Población y muestra.....	106
3.3.1. Muestra.....	107
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	108
3.4.1. Técnicas.....	108
3.4.2. Instrumentos	108
3.5. Técnicas de procesamiento de datos.....	108
3.6. Selección y validación de los instrumentos de investigación.	109
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN	110
4.1. Tratamiento estadístico e interpretación de cuadros.....	110

4.2. Presentación de resultados, tablas, gráficos, figuras, etc.	110
4.2.1. Resultados descriptivos de las dimensiones de la variable 1	110
4.2.2. Resultados descriptivos de la variable 1	117
4.2.3. Resultados descriptivos de las dimensiones de la variable 2	118
4.2.4. Resultados descriptivos de la variable 2	123
4.3. Contraste de hipótesis	125
4.3.1. Prueba de normalidad.....	125
4.3.2. Prueba de hipótesis general	126
4.3.3. Prueba de hipótesis específica 1	127
4.3.4. Prueba de hipótesis específica 2	128
4.3.5. Prueba de hipótesis específica 3	129
4.3.6. Prueba de hipótesis específica 4.....	130
4.3.7. Prueba de hipótesis específica 5	131
4.4. Discusión de resultados	132
CONCLUSIONES	148
RECOMENDACIONES	150
REFERENCIAS.....	152
ANEXOS	157

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Hostigamiento sexual	21
Tabla 2 Población de estudio	106
Tabla 3 Resultados descriptivos de temor de la víctima a denunciar el hecho por las represalias del empleador.....	110
Tabla 4 Resultados descriptivos de Orientación jurídica a la victima	111
Tabla 5 Resultados descriptivos de Regulación legal especifica	112
Tabla 6 Resultados descriptivos de Desidia del empleador frente a casos.....	113
Tabla 7 Resultados descriptivos de Políticas de prevención y sanción.....	115
Tabla 8 Resultados descriptivos de Ausencia de iniciativa organizativa de los trabajadores	116
Tabla 9 Resultados descriptivos de Hostigamiento sexual	117
Tabla 10 Resultados descriptivos de factor actitudinal de la victima	118
Tabla 11 Resultados descriptivos de factor asistencia de la victima.....	119
Tabla 12 Resultados descriptivos de factor actitudinal del empleador	120
Tabla 13 Resultados descriptivos de Factor de prevención y sanción	121
Tabla 14 Resultados descriptivos de factor organizacional de los trabajadores .	122
Tabla 15 Resultados descriptivos de derecho a la dignidad humana	123
Tabla 16 Pruebas de normalidad	125
Tabla 17 Prueba Rho de Spearman para la hipótesis general.....	127
Tabla 18 Prueba Rho de Spearman para la hipótesis especifica 1	127
Tabla 19 Prueba Rho de Spearman para la hipótesis especifica 2	128
Tabla 20 Prueba Rho de Spearman para la hipótesis especifica 3	129
Tabla 21 Prueba Rho de Spearman para la hipótesis especifica 4	130
Tabla 22 Prueba Rho de Spearman para la hipótesis especifica 5	131
Tabla 23 Matriz de consistencia del proyecto de investigación.....	157
Tabla 24 Operacionalización de variable independiente.....	159
Tabla 25 Operacionalización de variable dependiente.....	159

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Resultados descriptivos de Temor de la víctima a denunciar el hecho por las represalias del empleador.....	111
Figura 2. Resultados descriptivos de Orientación jurídica a la victima	112
Figura 3. Resultados descriptivos de Regulación legal especifica	113
Figura 4. Resultados descriptivos de Desidia del empleador frente a casos	114
Figura 5. Resultados descriptivos de Políticas de prevención y sanción	115
Figura 6. Resultados descriptivos de Ausencia de iniciativa organizativa de los trabajadores	117
Figura 7. Resultados descriptivos de Hostigamiento sexual	118
Figura 8. Resultados descriptivos de factor actitudinal de la victima	119
Figura 9. Resultados descriptivos de factor asistencia de la victima	120
Figura 10. Resultados descriptivos de factor actitudinal del empleador	121
Figura 11. Resultados descriptivos de Factor de prevención y sanción	122
Figura 12. Resultados descriptivos de factor organizacional de los trabajadores	123
Figura 13. Resultados descriptivos de derecho a la dignidad humana	124

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia	157
Anexo 2. Operacionalización de variables	159
Anexo 3. Instrumentos de investigación	160
Anexo 4. Validez y confiabilidad del instrumento de investigación	165
Anexo 5. Otros	167

INTRODUCCIÓN

En la presente tesis se aborda un tema de suma importancia: Los factores de vulneración del derecho a la dignidad humana por la ausencia de denuncias de hostigamiento sexual de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna durante el año 2022. El hostigamiento sexual constituye una forma de violencia que afecta profundamente la integridad y el bienestar de las personas, generando un ambiente laboral adverso y comprometiendo su dignidad. Sin embargo, se ha observado que existe una falta de denuncias por parte de las víctimas, lo cual puede estar vinculado a diversos factores que serán analizados en esta investigación. Entre ellos se encuentran el temor de la víctima a represalias por parte del empleador, la falta de orientación jurídica, la desidia del empleador frente a estos casos, la ausencia de políticas de prevención y sanción, así como la falta de iniciativa organizativa de los trabajadores. Asimismo, se explorarán los factores relacionados con el derecho a la dignidad humana, como la actitud de la víctima, su acceso a asistencia, la actitud del empleador, las medidas de prevención y sanción implementadas y la organización de los trabajadores. Mediante un análisis exhaustivo de estos factores, se busca identificar las barreras que impiden la denuncia y proponer medidas concretas para garantizar el pleno ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores, fomentando un entorno laboral seguro, respetuoso y digno para todos.

Esta tesis se estructura en los siguientes capítulos. En el Capítulo I, se realiza el planteamiento del problema, que incluye la identificación y determinación del problema, la formulación del problema y la presentación de los objetivos generales y específicos. Asimismo, se destaca la importancia y los alcances de la investigación.

En el Capítulo II, se presenta el marco teórico, el cual abarca los antecedentes del estudio, las bases teóricas-científicas relacionadas con el tema de investigación y la definición de los términos básicos utilizados. Además, se establece el sistema de hipótesis y el sistema de variables que se abordarán en el estudio.

El Capítulo III se enfoca en la metodología empleada para llevar a cabo la investigación. Aquí se especifica el tipo de investigación realizado, el diseño de investigación utilizado y la descripción de la población y muestra seleccionada. También se detallan las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como las técnicas de procesamiento de los mismos. Se aborda la selección y validación de los instrumentos de investigación utilizados en el estudio.

En el Capítulo IV, se presentan los resultados obtenidos y se lleva a cabo su respectivo análisis y discusión. Se realiza el tratamiento estadístico e interpretación de los cuadros, así como la presentación de los resultados a través de tablas, gráficos, figuras, entre otros. Además, se realiza el contraste de hipótesis y se lleva a cabo una discusión de los resultados obtenidos.

Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones derivadas de la investigación, así como las referencias bibliográficas utilizadas. Se incluyen los anexos que contienen la matriz de consistencia, la operacionalización de variables, los instrumentos de investigación utilizados y la validación y confiabilidad del instrumento.

Con esta estructura, se busca proporcionar una visión completa y ordenada de la investigación realizada, permitiendo al lector comprender de manera clara los pasos seguidos y los resultados obtenidos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Identificación y determinación del problema.

En el Marco internacional según MIMDES (2011) El "Sistema de Naciones Unidas" ha promulgado una serie de acuerdos internacionales, como la "Declaración de los Derechos Humanos", la "Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer" (CEDAW), la "Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer" conocida como "Belém do Pará", la "Recomendación General N° 19 de la CEDAW", y el "Convenio 111 de la OIT sobre Discriminación en el Empleo y la Ocupación (1958)". Este último forma parte de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, adoptados por unanimidad en 1998 por la comunidad internacional y los actores laborales (MIMDES, 2011).

La "Organización Internacional del Trabajo" - OIT define el acoso sexual como un comportamiento sexual que es incómodo u ofensivo para la persona en cuestión. En cuanto a incidencias de acoso sexual laboral, las mujeres son las principales víctimas y no realizan denuncias por temor a represalias. "En la Unión Europea entre 40 a 50% de mujeres refieren haber sido víctimas de insinuaciones y contactos físicos indeseados, y en Asia y Pacífico entre 30 a 40% de mujeres denunciaron acoso verbal, físico y/o sexual" según la (Defensoría del Pueblo, 2018, p. 6).

En Latinoamérica puede hallarse distintas realidades según un artículo de revisión sobre "Violencia Laboral" observo "un incremento progresivo de publicaciones mayormente en Estados Unidos e Italia donde la mayoría de profesiones de salud de hospitales,

evidenciaron violencia física y psicológica en 56.5% por la naturaleza del trabajo y los riesgos psicosociales existentes” (Palma et al., 2018, p. 6) .

El acoso sexual afecta a un gran número de trabajadoras en todo el mundo y se presenta en una variedad de ambientes laborales, siendo las mujeres las que más sufren este tipo de acciones (DPP, 2018), con algunas conductas propias del acoso sexual, gritos, presiones o bullying, establecer metas o proyectos con plazos que se sabe que son inalcanzables dentro de ese marco de tiempo, sobrecargar a la víctima con demasiado trabajo, amenaza constantemente, entre otros (MIMDES, 2011).

En relación a este tema, la "Conferencia Internacional del Trabajo" en 1985 reconoció que el acoso sexual tiene un impacto negativo en el empleo y las oportunidades de ascenso para aquellos que lo experimentan, y recomendó la implementación de medidas para abordarlo dentro de las políticas de igualdad. Por lo tanto, se sostiene que el acoso sexual perjudica la salud y la seguridad en el entorno laboral, constituyendo una forma de violencia contra las mujeres empleadas. Algunos países utilizan diferentes términos para referirse a esta problemática, tales como acoso, chantaje sexual, abuso sexual o invasión no deseada de la intimidad.

En el Perú, los legisladores han denominado esta conducta como Hostigamiento sexual. La legislación abarca la prevención y sanción del Hostigamiento sexual laboral en Instituciones tanto públicas como privadas, sin importar el tipo de empleo de las personas involucradas, e incluso se extiende a casos de voluntariado, instituciones educativas de todos los niveles y establecimientos militares y policiales. En nuestro país, el hostigamiento sexual está específicamente reconocido en la Ley N° 27942, "Ley de Prevención y

Sanción del Hostigamiento Sexual", modificada por la Ley N° 29430, junto con su reglamento D.S. N° 014-2019-MIMP, sin embargo respecto a los Capítulos referentes a faltas y sanciones y procedimiento disciplinario contemplados en la Ley N° 27942 y su Reglamento, son inaplicables para las Entidades en el Sector Público. Consecuentemente a ello, el Régimen Disciplinario y Procedimiento Administrativo sancionador son de aplicación común a todos los regímenes laborales de las entidades públicas, conforme a la Ley del Servicio Civil N° 30057 y su Reglamento (D.S. N° 040-2014-PCM y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC) y, a su vez la Entidad deberá contemplar implementación de medidas preventivas y sanciones para casos de hostigamiento sexual, en el Reglamento Interno de Servidores Civiles (RIS).

La ley reconoce que el hostigamiento sexual puede manifestarse de dos formas, en línea con lo establecido por la OIT: el hostigamiento sexual típico o chantaje sexual, que implica comportamientos físicos o verbales repetidos de naturaleza sexual no deseados o rechazados por una o más personas que se encuentran en una posición de autoridad, jerarquía u otra ventaja respecto a una o más personas que lo rechazan, y que afecta su dignidad y derechos fundamentales; y el hostigamiento sexual ambiental, que comprende conductas físicas o verbales de carácter sexual reiteradas por una o más personas hacia otras, sin importar su jerarquía, condición, rango, posición, cargo, nivel de remuneración u otros aspectos similares, creando así un ambiente de intimidación, humillación y hostilidad (Defensoría del Pueblo, 2018).

Según la OIT, el término "chantaje sexual" (o "quid pro quo" en latín, que significa "algo por algo") puede manifestarse de dos maneras. En primer lugar, de manera explícita, cuando se realiza una proposición directa y clara que involucra solicitudes sexuales o

coerción física para obtener algo a cambio. En segundo lugar, cuando una persona trabajadora se encuentra en una situación en la cual otras personas de su mismo sexo y en circunstancias profesionales similares obtienen mejoras en su categoría o salario al aceptar un chantaje sexual, incluso si no han recibido una solicitud sexual explícita. Esto implica que someterse a estas situaciones sea la única manera de obtener mejoras en las condiciones laborales.

En relación a los elementos constitutivos del acoso u hostigamiento sexual, las mujeres son las principales víctimas de estos actos. Sin embargo, generalmente no denuncian dichos ataques debido a la falta de conocimiento sobre cómo manejar las quejas. A esta mezcla de emociones, que incluye el miedo, la ira, la tristeza y la culpa, se suman los elementos del acoso sexual en el trabajo, como una relación de autoridad o dependencia, un acto de naturaleza sexual o con connotaciones sexuales, que puede ser físico, verbal, escrito o de naturaleza similar (Defensoría del Pueblo, 2018).

El Hostigamiento sexual tiene un impacto negativo en la dignidad humana, especialmente en relación a cuestiones de género, ya que excluye a las mujeres de la participación en la vida pública y les niega acceso a oportunidades laborales y educativas. Los estándares internacionales requieren que los estados miembros incluyan información sobre el acoso sexual en sus informes, así como las medidas adoptadas para proteger a las mujeres. Estas medidas pueden incluir disposiciones compensatorias destinadas a proteger a las mujeres de cualquier forma de violencia de género, incluido el acoso sexual, así como medidas preventivas que abarquen información y programas educativos para fomentar un cambio en las actitudes hacia los roles y el estatus de hombres y mujeres (Defensoría del Pueblo, 2018).

En el marco legal nacional, el Estado peruano ha alineado su legislación nacional con las normas internacionales. En este sentido, la Constitución Política de 1993 incluye la importancia de proteger a las personas y respetar su dignidad como el objetivo supremo de la sociedad y el Estado. Además, establece que todo ser humano tiene derecho a la integridad moral, psíquica y física, así como al libre desarrollo personal. Es evidente que el trabajo es tanto un deber como un derecho, siendo la base del bienestar social y un medio para la realización personal. La Constitución también enfatiza que todas las relaciones laborales deben respetar los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación y la inviolabilidad de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. Además, establece que en caso de una duda insuperable sobre el sentido de una disposición, la interpretación debe ser a favor del trabajador (MIMDES, 2011).

La Constitución Política establece los fundamentos para las políticas de género, incluyendo aquellas relacionadas específicamente con el hostigamiento sexual. Es importante destacar la inclusión de la "Ley N° 29430", que modifica la "Ley N° 27942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual", ya que alinea al país con la tendencia internacional de ampliar la definición del chantaje sexual típico al hostigamiento sexual ambiental. Ambas leyes, junto con su reglamento, se complementan mutuamente con el objetivo de prevenir y sancionar el hostigamiento entre los géneros.

El Estado peruano ha promulgado la "Ley N° 28983 de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres", lo que enfatiza la necesidad de tomar medidas para eliminar todas las formas de discriminación de género. Esto incluye garantizar el derecho al trabajo productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana, lo cual implica la protección contra el acoso sexual. Desde esta perspectiva, la "Ley N° 27942" y su reglamento, así como la "Ley

Nº 29430", norman la dignidad de la persona como bien jurídico y protegen a las personas que sufren hostigamiento en los entornos laborales tanto públicos como privados, así como a las trabajadoras del hogar. También abarcan los ámbitos educativos, desde la educación básica hasta la universitaria, y las instituciones policiales y militares. Además, se extienden a las relaciones de subordinación que no están reguladas por el Derecho Laboral.

Es importante destacar que junto con la identificación del hostigamiento sexual y sus manifestaciones, así como los procedimientos de denuncia, se establecen las sanciones correspondientes, así como las obligaciones preventivas de los empleadores e instituciones en esta materia. Las entidades involucradas en esta labor incluyen el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, el Ministerio de Educación y la Presidencia del Consejo de Ministros (MIMDES, 2011).

Por otro lado SERVIR (2020) respecto al informe expedido por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir), precisó sobre la falta disciplinaria de hostigamiento sexual en el régimen disciplinario de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil. En relación al concepto de Hostigamiento sexual en el ámbito de la Administración Pública, la Ley Nº 27815, conocida como Ley del Código de Ética de la Función Pública, establece en su artículo 8º, numeral 5, las prohibiciones éticas para los servidores públicos. Esta norma prohíbe a los servidores ejercer presiones, amenazas o acosos contra otros trabajadores o subordinados que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a acciones dolosas.

De acuerdo con las estadísticas del Servicio de Defensa y Asesoría Legal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el año 2015 se atendieron 235 consultas relacionadas con el

hostigamiento sexual, siendo la cifra más alta registrada en los últimos cinco años. Además, entre 2014 y 2016 se reportaron 40 casos según los registros de consultas telefónicas asistidas en la Línea 100 del Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual (MTPE, 2018).

El hostigamiento sexual se manifiesta a través de diversas conductas abusivas, como ofrecer trato preferencial o beneficios a cambio de favores sexuales, amenazar con consecuencias negativas si la víctima no accede a conductas inapropiadas, utilizar lenguaje o gestos de naturaleza sexual, mostrar imágenes ofensivas o sexuales, realizar insinuaciones físicas no deseadas, como tocamientos o frotamientos, y mostrar comportamiento abusivo u hostil basado en el descontento con el comportamiento denunciado, incluyendo comentarios sobre la apariencia o sexualidad de la víctima (MIMDES, 2011).

Por otro lado, el mobbing es el acoso por parte de compañeros de trabajo del mismo nivel jerárquico. El mobbing puede causar la pérdida del empleo así como graves daños psicológicos a la víctima. El acoso en el lugar de trabajo, a menudo se hace referencia con el término inglés mobbing ("bullying", "hosting", "corner in the group"), es el acto de uno o más acosadores, que provoca el miedo de la víctima. o miedo en el lugar de trabajo, así como el impacto o enfermedad que provoca en el trabajador. Esta persona o grupo de personas sufre acciones negativas y hostiles en el lugar de trabajo por parte de compañeros, subordinados (verticalmente hacia arriba) o superiores (verticalmente hacia abajo o superiores tradicionales), de manera regular y reiterada, durante un largo período de tiempo, meses o maltrato psicológico injustificado (FLS, 2022).

Por lo tanto, el hostigamiento sexual es una forma de violencia que se presenta en una relación jerárquica y de subordinación que

ocurre principalmente en el trabajo mientras que el acoso sexual ocurre entre personas del mismo nivel jerárquico ya sea en el trabajo o la escuela lugar el transporte público o en tu comunidad.

A nivel local, según la investigación de Jara (2019) se encontró que el 18,1% de los trabajadores que realizaban sus actividades en la empresa corporación ADC sufrían de un hostigamiento sexual alto, ello siendo una situación preocupante porque el hostigamiento sexual, es considerado como conducta tendenciosa que transgrede la dignidad del trabajador y demás derechos fundamentales, también podemos percibir y observar que existen muchos casos en distintas instituciones ya sean públicas o privadas; pero sin embargo se les considera con mucha negligencia como casos aislados, y muchas veces las víctimas, tienen temor a denunciar por recibir algún tipo de represalia laboral, por otra parte muchas veces las personas afectadas, no tienen respaldo por parte de las autoridades pertinentes, tanto en el ámbito administrativo como jurisdiccional.

En el Gobierno Regional de Tacna es importante brindar el respaldo que muchas veces se ha sido negado a los trabajadores que sufren este tipo de hostigamiento sexual, pero esto, se dará a partir de la puesta en marcha de la investigación que permitirá conocer y difundir, los números de casos de hostigamiento sexual no denunciados o algunos casos que aún no son reconocidos como tal, por los propios trabajadores de la institución, además de brindar conocimiento a los propios trabajadores del marco administrativo y jurídico sobre esta problemática que no solo existe en nuestra región, sino que se encuentra en todos los niveles y contextos laborales del país y del mundo, si bien el hostigamiento sexual es común, estas cifras no reflejan la magnitud del problema porque las víctimas a menudo no lo denuncian. Esta falta de imputación se explica por la falta de información sobre las normas aplicables, el desconocimiento

de cómo denunciarlas y el temor que existe entre las víctimas a un posible enjuiciamiento. Además de las razones que contribuyen al silencio, existen sentimientos de vergüenza o culpa por estigmatizar a las víctimas y cuestionar sus acciones.

Finalmente es necesario brindar posibles soluciones al problema planteado; además esto será beneficioso hacia el respeto de la dignidad del trabajador; se debe advertir la situación actual sobre este problema, cuya participación de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de Tacna, será clave para crear un antecedente, haciendo de esta forma respetar los derechos fundamentales que son reconocidos por la Constitución Política del Perú.

1.2. Formulación del problema.

1.2.1. Problema general

- a) ¿Cuáles son los factores de vulneración del derecho a la dignidad humana por ausencia de denuncias de hostigamiento sexual de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, año 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es el factor actitudinal de la víctima de vulneración del derecho a la dignidad humana por ausencia de denuncias de hostigamiento sexual de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, año 2022?
- b) ¿Cuál es el factor asistencia de la víctima de vulneración del derecho a la dignidad humana por ausencia de denuncias de hostigamiento sexual de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, año 2022?

- c) ¿Cuál es el factor actitudinal del empleador, de vulneración del derecho a la dignidad humana por ausencia de denuncias de hostigamiento sexual de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, año 2022?
- d) ¿Cuál es el factor de prevención y sanción, de vulneración del derecho a la dignidad humana por ausencia de denuncias de hostigamiento sexual de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, año 2022?
- e) ¿Cuál es el factor organizacional de los trabajadores, de vulneración del derecho a la dignidad humana por ausencia de denuncias de hostigamiento sexual de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, año 2022?

1.3. Objetivos: generales y específicos.

1.3.1. Objetivo general

- a) Determinar cuáles son los factores de vulneración del derecho a la dignidad humana por ausencia de denuncias de hostigamiento sexual de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, año 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

- a) Determinar cuál es el factor actitudinal de la víctima de vulneración del derecho a la dignidad humana por ausencia de denuncias de hostigamiento sexual de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, año 2022.
- b) Determinar cuál es el factor asistencia de la víctima de vulneración del derecho a la dignidad humana por ausencia de

denuncias de hostigamiento sexual de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, año 2022.

- c) Determinar cuál es el factor actitudinal del empleador, de vulneración del derecho a la dignidad humana por ausencia de denuncias de hostigamiento sexual de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, año 2022.
- d) Determinar cuál es el factor de prevención y sanción, de vulneración del derecho a la dignidad humana por ausencia de denuncias de hostigamiento sexual de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, año 2022.
- e) Determinar cuál es el factor organizacional de los trabajadores, de vulneración del derecho a la dignidad humana por ausencia de denuncias de hostigamiento sexual de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, año 2022.

1.4. Importancia y alcances de la investigación.

1.4.1. Importancia

Permitirá conocer el impacto del tema en cuestión, es decir, la situación actual de los servidores públicos de la sede central del Gobierno Regional de Tacna frente a la vulneración del derecho a la dignidad humana por ausencia de denuncias de hostigamiento sexual, además la presente investigación permitirá conocer y difundir el problema jurídico social y prevenir casos de hostigamiento sexual de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, a través de la difusión y capacitación de los trabajadores para que estén informados; y generar compromiso de las autoridades de la institución para actuar en el ejercicio de sus funciones investigando y sancionando administrativamente, sin perjuicio de las acciones penales y civiles a que hubiere lugar.

1.5. Alcances y limitaciones en la investigación

1.5.1. Alcances

La investigación comprende a los trabajadores de la sede Central del Gobierno Regional de Tacna.

1.5.2. Limitaciones

No presenta ninguna limitación.

2.1. Antecedentes del estudio.

2.1.1. *A nivel internacional*

Morales et al., (2021) en su tesis “Acoso psicológico laboral (Mobbing) y su impacto en el clima y desempeño laboral en maestros del sistema público de enseñanza del área sur de Puerto Rico”. Objetivo: Investigar cómo el Departamento de Educación de Puerto Rico maneja las situaciones de hostigamiento sexual desde la perspectiva de los maestros. Método: Se realizó el estudio utilizando una muestra representativa de 202 maestros del sistema de educación pública de Puerto Rico. Resultados: Los resultados indican que los maestros que experimentan acoso sexual tienden a percibir una disminución en su rendimiento laboral. Conclusiones: Se recomienda brindar asesoramiento legal a los maestros y proporcionar orientación a los directores escolares para abordar el hostigamiento sexual. Se sugiere que se realicen futuras investigaciones sobre el tema y que se apruebe una ley relacionada en Puerto Rico.

Aracena (2014) en su tesis “Acoso, su tratamiento en el ordenamiento jurídico chileno, jurisprudencia anterior y posterior a la promulgación de la ley N° 20607, antecedentes y normativa final”. Objetivo: Analizar el reconocimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores en el ámbito laboral y su relación con los principios constitucionales. Método: Se examinaron los conceptos de "ciudadanía en la empresa" y la tutela de los derechos fundamentales de los trabajadores en el contexto laboral. Resultados: Se constató el reconocimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores

dentro de las relaciones laborales, buscando conciliar los intereses privados con los principios constitucionales, como la integridad física y psíquica, el derecho a la intimidad y la libertad de expresión. Conclusiones: La aceptación de la "ciudadanía en la empresa" refleja la importancia de garantizar el respeto, la protección y el ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores en el ámbito laboral. Esto permite armonizar los intereses privados con los principios constitucionales, promoviendo un entorno laboral que respeta la dignidad y los derechos de los trabajadores.

2.1.2. A nivel nacional

Huaraca (2021) en la tesis "El Acoso laboral por empleados de confianza en instituciones de gestión pública" Objetivo: Determinar las afectaciones que sufre el trabajador al ser acosado por un empleado de confianza en las instituciones de Gestión Pública. Método: Se empleó una metodología cualitativa para llevar a cabo el estudio. Resultados: Se evidenció que el hostigamiento sexual tiene un impacto significativo en el desempeño laboral de los trabajadores en su lugar de trabajo, generando desinterés, incomodidad, miedo y otras repercusiones que afectan tanto su vida cotidiana como la de quienes los rodean. Conclusiones: El acoso sexual por parte de un empleado de confianza en instituciones de Gestión Pública tiene consecuencias negativas para los trabajadores, afectando su bienestar emocional, su rendimiento laboral y su calidad de vida. Es necesario implementar medidas de prevención y erradicación del acoso sexual en estos entornos laborales, promoviendo un ambiente seguro y respetuoso para todos los empleados.

Dámaso (2022) en su tesis "Acoso Laboral (Mobbing) y su relación con la procrastinación laboral en trabajadores del sector salud en Lima - provincia 2021" Objetivo: Determinar la relación entre el

mobbing y la procrastinación laboral en el personal del sector salud de Lima Provincia en 2021. Método: Se utilizó un enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, con un diseño no experimental. La muestra consistió en 360 trabajadores del sector salud, de ambos sexos y con edades comprendidas entre los 28 y los 65 años. Para recopilar la información se aplicaron dos instrumentos: el Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo Lipt-60 y la Escala de Procrastinación en el Trabajo PAWS. Resultados: Los resultados obtenidos revelaron una correlación significativa ($p < 0.05$) y de magnitud media entre las variables estudiadas. Esto indica que al aumentar una variable, la otra también tiende a aumentar, y viceversa. Asimismo, se identificó una correlación positiva y media entre el mobbing y las dimensiones de la procrastinación laboral. Conclusiones: Los hallazgos de la investigación indican que existe una relación significativa entre el mobbing y la procrastinación laboral en el personal del sector salud de Lima Provincia. Estos resultados resaltan la importancia de abordar el acoso laboral y promover entornos de trabajo saludables, ya que el mobbing puede tener un impacto negativo en la productividad y el bienestar de los trabajadores, manifestándose a través de conductas de procrastinación en el ámbito laboral.

2.1.3. A nivel local

Jara (2019) en su tesis “Acoso Laboral (Mobbing) y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa agroindustrial corporación ADC Tacna, 2018” Objetivo: Determinar el grado de relación entre el mobbing y el desempeño laboral. Método: Se realizó una investigación de tipo básica con enfoque cuantitativo. La muestra de estudio estuvo compuesta por 201 trabajadores. Se analizó el tipo de mobbing presente en la empresa agroindustrial Corporación ADC y se identificó que se trata de un mobbing descendente, es decir, manifestado por los jefes hacia los subordinados. Resultados: Los

resultados obtenidos indican la existencia de una relación entre el mobbing y el desempeño laboral. Específicamente, se observó que el mobbing descendente por parte de los jefes afecta negativamente el desempeño de los subordinados en la empresa. Conclusiones: La investigación evidencia que el mobbing descendente en la empresa agroindustrial Corporación ADC tiene un impacto adverso en el desempeño laboral de los trabajadores. Estos resultados resaltan la importancia de abordar el mobbing en el entorno laboral y promover un ambiente de trabajo saludable y respetuoso, donde se fomente el bienestar y el rendimiento de los empleados. Es necesario implementar medidas y políticas que prevengan y aborden el mobbing, con el fin de mejorar el desempeño laboral y promover un clima laboral positivo en la organización.

2.2. Bases teóricas - científicas.

2.2.1. *Hostigamiento sexual laboral*

2.2.1.1. *Definiciones y alcances.* Según la OIT (2013), el hostigamiento o acoso sexual es una conducta inapropiada y ofensiva de naturaleza sexual que se produce en el ámbito laboral y que puede tener un impacto negativo en la salud mental y emocional de la persona afectada, así como en su rendimiento laboral. El acoso sexual puede manifestarse de diversas formas, incluyendo insinuaciones, comentarios o chistes de carácter sexual, gestos o contactos físicos no deseados, y solicitudes o exigencias de favores sexuales a cambio de beneficios laborales.

Es importante destacar que el acoso sexual constituye una violación a los derechos fundamentales de la persona afectada y puede generar una situación de discriminación en el lugar de trabajo. Por esta

razón, muchas empresas y organizaciones han establecido políticas y medidas para prevenir y abordar el acoso sexual en el ámbito laboral, y es importante que los empleados y empleadores estén conscientes de estas políticas y se comprometan a respetarlas y aplicarlas en todo momento.

El hostigamiento sexual laboral en el Perú según Javier Arevalo Vela (Juez Supremo -Presidente de la Corte Suprema y del Poder Judicial del Perú), establece que en nuestra legislación se hace una diferenciación entre el hostigamiento y acoso sexual: a) El Hostigamiento sexual: Se caracteriza por darse en espacios institucionales, como un centro de trabajo, educativo entre otros, esta regulado por la Ley 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada por la Ley N° 29430 y su reglamento su decreto supremo numero 014 – 2019 – MIMP, sin embargo, el Régimen Disciplinario y Procedimiento Administrativo sancionador son de aplicación común a todos los regímenes laborales de las entidades públicas, conforme a la Ley del Servicio Civil N° 30057 y su Reglamento (D.S. N° 040-2014-PCM y la Directiva N° 02- 2015-SERVIR/GPGSC) y, a su vez la Entidad deberá contemplar implementación de medidas preventivas y sanciones para casos de hostigamiento sexual, en el Reglamento Interno de Servidores Civiles (RIS). Las formas de sancionarlo pueden ser con amonestación escrita o verbal, suspensión sin Goce de remuneración y destitución. b) El acoso sexual es un delito que esta regulado en el articulo 176-B del Código Penal y que puede darse en espacios institucionales o también en otro ámbitos (como por ejemplo: Los buses, la calle, etc). La sanción del acoso sexual va de tres (3) años a cinco (5) años de cárcel o, cuando se confluya ciertas circunstancias agravantes, la pena puede ser de cuatro (4) a ocho (8) años.

La ley peruana reconoce el derecho de todo trabajador y trabajadora a un ambiente laboral libre de Hostigamiento sexual y establece medidas para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual en el ámbito laboral. En caso de que se produzca un caso de hostigamiento sexual, la persona afectada tiene derecho a denunciar el hecho ante su empleador, sindicato o ante las autoridades competentes, y a recibir protección y apoyo durante el proceso de denuncia y investigación.

El hostigamiento sexual laboral puede incluir:

- Comentarios sexuales inapropiados, piropos, chistes y gestos obscenos.
- Insinuaciones sexuales no deseadas, proposiciones y solicitudes sexuales.
- Miradas lascivas, tocamientos, agarrones y otros contactos físicos no deseados.
- Comentarios ofensivos sobre la apariencia física o la vida sexual de la víctima.
- Exposición a material sexualmente explícito o pornográfico sin consentimiento.
- Amenazas, intimidación, chantaje o represalias por rechazar o denunciar el acoso.

En Perú el hostigamiento sexual laboral que se de en una institucion publica o privada es considerado como falta administrativa y está sancionado por la ley. Las empresas y empleadores tienen la obligación de tomar medidas para prevenir, detectar y sancionar el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo, y las víctimas tienen derecho a presentar una denuncia y recibir protección y apoyo legal.

Es importante destacar que el hostigamiento sexual laboral puede ocurrir entre empleados que tienen una relación laboral jerárquica, así como entre empleados que no tienen una relación contractual directa con el empleador, como es el caso de trabajadores enviados o transferidos a una empresa por medio de una agencia gubernamental o de empleados que comparten un mismo espacio físico pero tienen diferentes empleadores.

En cualquier caso, el hostigamiento sexual laboral es una conducta inapropiada que debe ser denunciada y sancionada, y es responsabilidad de los empleadores y empresas tomar medidas preventivas y educativas para evitar su ocurrencia en el lugar de trabajo.

El hostigamiento sexual sexual afecta lo siguiente:

Tabla 1
Hostigamiento sexual

	Afectación
Derechos fundamentales	“Dignidad humana”
	“Integridad personal”
	“No discriminación por motivos de género”
	“Libertad sexual”
	“Intimidad personal”
	“Salud y el derecho a trabajar en un ambiente seguro”

Fuente: (OIT, 2013a).

Según la OIT (2022), en su informe de 2022, define que el acoso sexual u hostigamiento sexual es una forma de discriminación por género y constituye una expresión de la violencia contra la mujer en el ámbito laboral. Este tipo de conducta puede generar una situación de vulnerabilidad y desigualdad para las mujeres en el lugar de trabajo y viola sus derechos fundamentales.

La OIT destaca que el acoso sexual tiene un impacto negativo en la salud física y emocional de las personas afectadas, y puede generar problemas de seguridad y condiciones laborales precarias. Asimismo, puede afectar el rendimiento y la productividad en el trabajo, generando un ambiente laboral hostil y poco saludable.

Por esta razón, la OIT y otras organizaciones internacionales han impulsado medidas para prevenir y erradicar el acoso sexual u hostigamiento sexual en el lugar de trabajo, y promover una cultura de respeto y equidad de género. Estas medidas incluyen la implementación de políticas y programas de prevención, la capacitación de los empleadores y empleados en el tema, y la promoción de un ambiente laboral inclusivo y libre de violencia y discriminación..

2.2.1.2. Marco normativo

2.2.1.2.1. Normativa internacional

- “Convención Interamericana para Prevenir y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belém do Pará, ratificada por el Perú con fecha 6 de abril de 1996” (MTPE, 2017, p. 11).
- “Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Cedaw), ratificada por el Perú con fecha 13 de setiembre de 1982” (MTPE, 2017, p. 11).
- “Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la discriminación (empleo y ocupación), ratificado por el Perú con fecha 10 de agosto de 1970” (MTPE, 2017, p. 11).

- “Recomendación N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo” (MTPE, 2017, p. 11).
- “Recomendación N° 19 del Comité para la Eliminación de Discriminación contra la Mujer” (MTPE, 2017, p. 11).

-

2.2.1.2.2. Otras normas internacionales

- “Convenio N° 155 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre seguridad y salud de los trabajadores” (MTPE, 2017, p. 11).
- “Convenio N° 161 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre los servicios de salud en el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo” (MTPE, 2017, p. 11).
- “Convenio N° 187, sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo” (MTPE, 2017, p. 11).

2.2.1.2.3. Normativa nacional

- “Constitución Política del Perú” (MTPE, 2017, p. 12).
- “Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento sexual Sexual, norma que fue modificada por la Ley N.º 29430” (MTPE, 2017, p. 12).
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- “Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres” (MTPE, 2017, p. 12).
- “Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo” (MTPE, 2017, p. 12).
- “Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo” (MTPE, 2017, p. 12).
- “Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo” (MTPE, 2017, p. 12).

- “Ley N° 30364, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar” (MTPE, 2017, p. 12).
- “Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público” (MTPE, 2017, p. 12).
- “Decreto Legislativo N° 1057, Régimen de Contratación Administrativa de Servicios” (MTPE, 2017, p. 12).
- “Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil” (MTPE, 2017, p. 12).
- “Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30364, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar” (MTPE, 2017, p. 12).
- “Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, que aprueba el Reglamento de la Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento sexual Sexual” (MTPE, 2017, p. 12).
- “Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral” (MTPE, 2017, p. 13).
- “Decreto Supremo N° 004-2014-TR, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del MTPE” (MTPE, 2017, p. 13).
- “Decreto Supremo N° 019-2006-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo” (MTPE, 2017, p. 13).
- “Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones” (MTPE, 2017, p. 13).
- “Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley del Servicio Civil” (MTPE, 2017, p. 13).
- “Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP, Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021” (MTPE, 2017, p. 12).

El hostigamiento sexual laboral en Perú está prohibido y sancionado por varias leyes y normativas. Algunas de las más relevantes son las siguientes:

- Ley N° 27942, Ley que crea el Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual: Esta ley establece el marco general para la prevención y sanción de la violencia contra las mujeres en el Perú, incluyendo el hostigamiento sexual laboral. La ley establece la obligación del Estado de prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia contra las mujeres, incluyendo el hostigamiento sexual en el ámbito laboral., advirtiéndose que el Régimen Disciplinario y Procedimiento Administrativo sancionador son de aplicación común a todos los regímenes laborales de las entidades públicas, conforme a la Ley del Servicio Civil N° 30057 y su Reglamento (D.S. N° 040-2014-PCM y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC).
- Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres: Esta ley establece la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y prohíbe toda forma de discriminación, incluyendo el hostigamiento sexual laboral. La ley establece que las empresas deben implementar medidas para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.
- Decreto Legislativo N° 1323, que modifica el Código Penal y tipifica el delito de acoso sexual: Este decreto legislativo establece el delito de acoso sexual en el Código Penal y establece las penas correspondientes. Se considera acoso sexual todo comportamiento indeseado de naturaleza sexual que afecte la dignidad de la

persona y que tenga como objetivo o resultado la creación de un ambiente intimidatorio, hostil o humillante. El delito de acoso sexual se aplica tanto en el ámbito laboral como en cualquier otro ámbito.

- Reglamento de la Ley N° 30709, Ley que regula la prevención, sanción y erradicación del hostigamiento sexual en el ámbito del Estado: Este reglamento establece las normas y procedimientos para prevenir, sancionar y erradicar el hostigamiento sexual en el ámbito del Estado, incluyendo en el ámbito laboral. El reglamento establece las obligaciones de las instituciones públicas y de los funcionarios públicos para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual. En consecuencia, existen diversas leyes y normativas en Perú que prohíben y sancionan el hostigamiento sexual laboral, y establecen las obligaciones de las empresas y empleadores para prevenir y sancionar este tipo de conductas.

2.2.1.3. Descripción y elementos

2.2.1.3.1. Sujetos. El hostigador o hostigadora es la persona que se involucra en un comportamiento de naturaleza o influencia sexuales hacia una víctima. Es importante destacar que el hostigador puede ser tanto hombre como mujer.

En la forma más común del Hostigamiento sexual, el hostigador ejerce una posición de poder, jerarquía o superioridad sobre la víctima, lo cual puede generar un ambiente de vulnerabilidad y desigualdad para la persona afectada. Este poder o jerarquía puede manifestarse en diferentes ámbitos laborales, como por ejemplo en el caso de un director, gerente, subdirector, líder, supervisor, coordinador, entre otros.

El hostigador no necesariamente tiene que tener una posición jerárquica o autoridad oficial para poder ejercer influencia sobre la situación laboral de la víctima. En algunos casos, el hostigador puede ser un empleado que actúe como "líder del equipo" o que tenga mayor responsabilidad en el lugar de trabajo debido a su antigüedad o experiencia.

En estos casos, la posición del hostigador en el equipo de trabajo puede darle cierta autoridad sobre la víctima, lo que hace que la persona afectada se sienta más vulnerable y susceptible a su comportamiento inapropiado o intimidatorio. Además, el hostigador puede utilizar su posición en el equipo para ejercer presión sobre la víctima y tratar de mantener su comportamiento en secreto, lo que dificulta la posibilidad de denunciar y prevenir el hostigamiento sexual. Por lo tanto, es importante que las empresas y organizaciones tomen medidas para prevenir y detectar el acoso sexual en todos los niveles y áreas de la organización.

Es fundamental resaltar que el acoso sexual u hostigamiento sexual representa una violación de los derechos esenciales de las personas y debe ser tratado con seriedad y determinación por parte de las empresas y organizaciones, sin importar su naturaleza o la posición del agresor. La víctima puede ser de cualquier género, estado civil, edad, origen étnico, raza, religión, situación económica, características físicas, orientación sexual, identidad de género o cualquier otra característica. El acoso sexual también constituye una forma común de violencia sexual en el entorno laboral, afectando en mayor medida a las mujeres. Por lo tanto, representa una manifestación de discriminación de género que socava significativamente el ejercicio de los derechos fundamentales de las mujeres (Cedaw, 2013).

Aunque tanto hombres como mujeres pueden ser víctimas de acoso sexual, se observa que las mujeres jóvenes, económicamente dependientes y solteras o divorciadas, especialmente aquellas que trabajan en empleos de menor edad (OIT, 2013).

Las mujeres enfrentan mayores posibilidades de experimentar discriminación y acoso sexual en el ámbito laboral en comparación con los hombres, especialmente cuando se desempeñan en sectores tradicionalmente dominados por hombres (OIT, 2009). Además, aquellas que pertenecen a grupos étnicos minoritarios, son lesbianas o transgénero se encuentran en una situación aún más desfavorable. Entre las mujeres, se ha observado que las trabajadoras del hogar son las más propensas a sufrir acoso sexual en su lugar de trabajo. Esto se debe a diversos factores, como la falta de supervisión, la pobreza asociada al empleo y la discriminación racial, que hacen a estas trabajadoras más vulnerables.

También es importante destacar que la orientación sexual y la identidad de género son factores que aumentan la susceptibilidad de hombres y mujeres al acoso sexual, especialmente las mujeres lesbianas y los hombres gay. Estas personas enfrentan un mayor riesgo de acoso sexual debido a los estereotipos y prejuicios discriminatorios que persisten en la sociedad (OIT, 2015).

2.2.1.3.2. Bien jurídico protegido. Cifuentes (2021) En general se conceptualiza como “bien jurídico” a los derechos fundamentales y de mayor importancia que el Estado asegura a la persona humana en sociedad, cuya prevalencia es conocida por el sistema jurídico y son objeto y mayor protección por el Derecho penal. Este es justamente el fundamento de la actual visión y contenido del “Derecho penal garantista”.

En la teoría penal moderna se reconoce que los bienes jurídicos no se limitan únicamente a los derechos subjetivos de un individuo o del público. Los bienes jurídicos también pueden referirse a valores sociales, éticos y morales, como la convivencia pacífica y la protección de la dignidad humana. Es importante destacar que la protección de los derechos fundamentales, como la integridad física y moral de las personas, es un bien jurídico fundamental y debe ser protegido por la ley penal. En consecuencia, cualquier conducta que atente contra estos derechos y valores es considerada delito y debe ser sancionada por la ley.

2.2.1.3.3. Conductas de hostigamiento sexual laboral

MIMDES (2003) “La Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento sexual Sexual (Ley N° 27942, en sus artículos 4 y 5, y el artículo 5 de su reglamento (aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES)”, establecen que para que se configure el “hostigamiento sexual” debe presentarse lo siguiente:

- **La conducta, comportamiento o acto de carácter o connotación sexual:**

El comportamiento del acosador puede tomar muchas formas, incluyendo mensajes y declaraciones verbales, como cartas, correos electrónicos, mensajes de texto, mensajes instantáneos (chats), llamadas telefónicas, acercamientos físicos no deseados, tocamientos o incluso asaltos sexuales. Todas estas acciones tienen como objetivo intimidar, humillar o crear un ambiente hostil para la víctima. Además, estas acciones pueden tener un impacto negativo en la salud mental y física de la víctima, lo que puede afectar su capacidad para realizar su trabajo y su calidad de vida en general.

La conducta, comportamiento o acto de carácter o connotación sexual es cualquier acción o gesto, verbal o no verbal, que implique insinuaciones, comentarios, chistes, propuestas, miradas, gestos, caricias, tocamientos, exhibición de material pornográfico o cualquier otra acción de naturaleza sexual que resulte indeseada o no consentida por la otra persona. Es importante destacar que lo que puede considerarse como comportamiento sexualmente inapropiado varía según las circunstancias y la percepción de cada individuo, por lo que es importante prestar atención a los límites y las señales de incomodidad que pueda expresar la otra persona.

- **El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual:**

Condición donde la víctima acceda, mantenga o cambie de empleo, educación, policía, militar, contractual u otro. en el trabajo y durante el trabajo. Este es el caso del típico acoso sexual o chantaje sexual, donde se considera una conducta sexualmente explícita fuera del lugar de trabajo (por ejemplo, en un almuerzo o reunión social).

El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual se refiere a la situación en la que la víctima se ve obligada a soportar el comportamiento sexual no deseado de otra persona en el entorno laboral. Esto puede incluir la realización de actos de naturaleza sexual, la realización de comentarios inapropiados, la realización de insinuaciones sexuales, la presión para participar en actividades sexuales no deseadas, entre otras situaciones. El sometimiento a estos actos puede tener un efecto profundo en la salud mental y física de la víctima, así como en su capacidad para desempeñar su trabajo de manera efectiva.

- **Acto no deseado o rechazado manifiestamente por la víctima:**

Con base en este elemento, se toman decisiones que afectan la situación profesional, educativa, policial, militar, contractual u otra de la víctima. Para que constituya acoso sexual, es importante que el comportamiento ofensivo sea indeseable o inapropiado; Esto significa que el interesado no da su consentimiento.

Por lo tanto, para que constituya acoso sexual, basta que la conducta tuviera ciertos elementos que interfirieron con la capacidad de la víctima para consentir libre y voluntariamente. Por ejemplo, cuando se enfrenta a la amenaza de terminación, la víctima puede estar tan sorprendida que inicialmente se involucra en un comportamiento sexual; pero luego, si persiste, recházalo. Este clima de amenaza, a través de la amenaza de despido, influye en el consentimiento de la víctima, que nunca fue libre ni voluntario.

Por ejemplo, en el caso del acoso sexual ambiental, una serie de comentarios sexualmente explícitos realizados por el abusador y tomados como una "broma" pueden incluso ser vistos como hostiles u ofensivos para la víctima. Por ello, es importante transmitir desagrado o rechazo ante comportamientos ofensivos.

Todo esto significa que la conducta que constituye acoso no es deseable, incluso si la víctima ha tolerado e incluso participado en ciertas acciones. Para repetir, no es importante ser acosado sexualmente. Sin embargo, puede ser un elemento indicador que ayude a confirmar su existencia real.

El comportamiento de acoso puede ser regulado por un comportamiento único o repetido. Por tanto, es necesario prestar

atención a algunas conductas que por sí solas no constituyen una situación humillante para la víctima - acoso sexual; Sin embargo, debido a que son repetitivos y persistentes, finalmente crean un ambiente hostil, abusivo y violento para la víctima. (Por ejemplo, ciertos comentarios sobre la apariencia de una persona que pueden parecer inocuos pero que se vuelven sexualmente acosadores si se repiten).

2.2.1.4. Elementos del hostigamiento sexual:

- Conducta de carácter sexual: La Ley y el Reglamento no hacen mención a las conductas consideradas como "violencia de género".
- Relación de autoridad o dependencia: La relación de autoridad o dependencia se refiere a un vínculo en el cual una persona tiene poder de dirección sobre las actividades de otra o se encuentra en una posición ventajosa.
- Conducta no bienvenida: La conducta no deseada y rechazada de naturaleza sexual, realizada por personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía, se considera como hostigamiento sexual según el artículo 4 de la Ley 27942.
- Reiterancia: El Reglamento aborda la dificultad de la reiterancia en su artículo 5, mencionando que no es relevante para constituir el acto de hostigamiento sexual, pero puede ser un elemento que respalde su existencia. Según el artículo 15 del Reglamento, la concurrencia de dos o más actos de hostigamiento sexual constituye un agravante.

2.2.1.5. Enfoques en relación al hostigamiento sexual laboral. Según lo establecido por el REGLAMENTO DE LA LEY N°

27942, LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL:

TÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES - Artículo 5.-

Enfoques

En la aplicación e interpretación de la Ley y el presente Reglamento, se consideran los siguientes enfoques, sin perjuicio de otros vinculados a la materia regulada en el presente Reglamento:

- a. Enfoque de género: Es una herramienta de análisis que permite examinar críticamente las relaciones construidas entre hombres y mujeres en diferentes culturas y sociedades, así como identificar las causas de las desigualdades y asimetrías existentes. Este enfoque proporciona elementos fundamentales para la formulación de medidas que buscan superar la desigualdad de género, transformar las relaciones desiguales entre mujeres y hombres, y erradicar cualquier forma de violencia basada en el género, origen étnico, situación socioeconómica, edad, orientación e identidad sexual, entre otros factores. Además, se enfoca en asegurar el acceso equitativo de mujeres y hombres a recursos y servicios públicos, así como fortalecer su participación política y ciudadana en igualdad de condiciones.
- b. Enfoque de interculturalidad: Es una herramienta que busca reconocer y valorar las distintas visiones culturales, concepciones de bienestar y modelos de desarrollo presentes en los diferentes grupos étnico-culturales. Su objetivo es que las instituciones puedan desarrollar acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual de manera culturalmente pertinente, además de brindar una atención diferenciada a los pueblos indígenas y la población afroperuana. Este enfoque promueve el respeto y la inclusión de las diversas expresiones culturales, garantizando el

ejercicio de los derechos y el bienestar de todos los grupos, sin discriminación ni violencia.

- c. Enfoque de derechos humanos: Es una herramienta que busca asegurar la plena realización de los derechos humanos como objetivo principal de todas las intervenciones. Este enfoque identifica a las personas como titulares de derechos y reconoce lo que les corresponde en función de sus características y necesidades, garantizando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Asimismo, también identifica a los responsables u obligados para el cumplimiento de estos derechos, según corresponda.
- d. Enfoque de interseccionalidad: Es una herramienta que facilita un análisis completo de los desafíos que enfrentan las víctimas de hostigamiento sexual al considerar diversos factores que contribuyen a la violación de sus derechos. Estos factores pueden incluir el origen étnico, el género, la identidad de género, la orientación sexual, la discapacidad, entre otros. Este enfoque reconoce la intersección de estas características y busca implementar acciones específicas y diferenciadas para abordar las necesidades y situaciones particulares de cada individuo.
- e. Enfoque intergeneracional: Es una herramienta que busca analizar y valorar la relación entre personas de diferentes generaciones y grupos de edad, considerando los procesos que se desarrollan tanto entre ellas como dentro de cada grupo. Implica que las instituciones y los actores involucrados tengan en cuenta la edad como un criterio relevante en el análisis y la implementación de acciones.

- f. Enfoque centrado en la víctima: Es una herramienta que garantiza que todos los involucrados en la atención de casos de hostigamiento sexual den prioridad a los derechos, necesidades y deseos de la víctima. Este enfoque reconoce la importancia de escuchar y respetar la voz de la víctima, y orienta las acciones hacia su bienestar y recuperación.
- g. Enfoque de discapacidad: Es una herramienta que permite analizar las barreras actitudinales y ambientales que dificultan la inclusión social y el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. A través del fomento de los derechos y la dignidad de estas personas, así como la aplicación de principios de diseño universal y accesibilidad, se busca eliminar dichas barreras y garantizar su plena participación en la sociedad.

2.2.1.6. El hostigamiento sexual laboral y su intervención en el sistema normativo

El hostigamiento sexual en el lugar de trabajo es una forma de violencia que viola los derechos fundamentales de dignidad e integridad de los trabajadores. Por esta razón, es responsabilidad del Estado y sus instituciones públicas desarrollar políticas destinadas a prevenir, erradicar y sancionar este tipo de comportamiento.

Un ejemplo destacado de esta iniciativa es la promulgación del Decreto Legislativo N° 1410 por parte del Poder Ejecutivo el 12 de septiembre de 2018. Este decreto incorporó al Código Penal los delitos de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual. Esta acción se llevó a cabo antes de la publicación del Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el centro de

trabajo, demostrando el compromiso del Estado en abordar y combatir esta problemática.

Nuestro sistema jurídico ha implementado un conjunto de normativas destinadas a prevenir, proteger y sancionar el hostigamiento sexual en el entorno laboral. Estas normativas principales son la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual - Ley N° 27942 y el Reglamento de la Ley - Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP. La Ley N° 27942 se publicó en el año 2003, y en ese mismo año se emitió el reglamento correspondiente, el Decreto Supremo N° 010-2003-MINDES. Sin embargo, después de dieciséis años, se derogó este reglamento y se promulgó el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, el cual introduce cambios necesarios para fortalecer las medidas de prevención y sanción del hostigamiento sexual en el ámbito laboral.

Es importante destacar que este sistema normativo no se limita únicamente a estas dos normas principales, sino que también incluye aquellas emitidas por las instituciones públicas especializadas en el sector laboral. Estas normativas adicionales brindan un mayor respaldo para alcanzar el objetivo de erradicar esta conducta que vulnera los derechos a la dignidad e integridad de los trabajadores.

En septiembre de 2019, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) estableció el programa "Trabaja Sin Acoso", el cual consiste en un portal virtual y una línea telefónica de atención para recibir denuncias de hostigamiento sexual en el ámbito laboral. En noviembre de 2019, esta institución pública aprobó los lineamientos del servicio de orientación y acompañamiento para los casos de hostigamiento sexual en el trabajo que son reportados a través del programa "Trabaja Sin Acoso".

El objetivo principal de este programa es brindar orientación e intervención oportuna y adecuada para proteger a las víctimas de hostigamiento sexual en el ámbito laboral. A través de este servicio, el personal del MTPE recibe consultas y dudas relacionadas con el hostigamiento sexual laboral, ofreciendo asistencia legal pertinente. Si el trabajador da su consentimiento y muestra disposición, el personal también puede llevar a cabo las siguientes acciones:

- Preparar y presentar la denuncia formal o queja ante el empleador utilizando los formularios aprobados por el MTPE.
- Realizar un seguimiento de cada fase del proceso de investigación llevado a cabo por el empleador, incluyendo la presentación de descargos, la implementación de medidas de protección y los plazos para la emisión de una resolución final.
- Asegurarse de que durante la etapa de investigación, el empleador cumpla con brindar las medidas de protección adecuadas y tomar las acciones necesarias para salvaguardar los derechos de la víctima en caso de irregularidades por parte del empleador, su personal o el agresor.
- Si el personal encargado de la asistencia legal del MTPE identifica algún incumplimiento por parte del empleador, se comunicará esta situación a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), la cual tomará las medidas correspondientes de acuerdo con la normativa vigente.

El éxito en la atención de consultas o denuncias de hostigamiento sexual a través del programa "Trabaja Sin Acoso" requiere una coordinación efectiva entre el MTPE y la SUNAFIL. El MTPE puede brindar asesoramiento al trabajador y, si es necesario, derivar la denuncia a la SUNAFIL. Sin embargo, si la SUNAFIL no cumple adecuadamente con sus responsabilidades asignadas, el

objetivo del programa y las funciones de ambas instituciones estatales no se estarían cumpliendo plenamente. Esto plantea la cuestión de si el Estado está protegiendo de manera efectiva la dignidad e integridad de los trabajadores.

Por otro lado, la SUNAFIL ha emitido un Protocolo de fiscalización en materia de hostigamiento sexual en octubre de 2019, con el objetivo de asegurar una ejecución adecuada de los instrumentos normativos principales durante las inspecciones de investigación. Para la calificación de denuncias laborales relacionadas con actos de hostigamiento sexual, que pueden ser presentadas directamente por los trabajadores ante la SUNAFIL o derivadas por el programa "Trabaja Sin Acoso", se han establecido tres supuestos sobre los cuales se realizará la atención y se generarán las órdenes de inspección para iniciar el procedimiento de investigación:

- Que la institución denunciada no tuviera conocimiento del presunto acto de hostigamiento debido a que no se presentó ninguna queja o denuncia ante su departamento de Recursos Humanos.
- Que la institución denunciada recibiera la queja o denuncia mencionada pero no iniciara el procedimiento de investigación requerido por la normativa correspondiente.
- Que la institución denunciada recibiera la queja o denuncia mencionada y pusiera en marcha el procedimiento de investigación establecido por la normativa. En este caso, el inspector de trabajo debe verificar que el área de Recursos Humanos de la empresa denunciada haya tomado y ejecutado, dentro de un plazo de tres días hábiles desde la presentación de la queja o denuncia, alguna de las siguientes medidas: En cuanto a las medidas que se deben tomar en caso de denuncias laborales por actos de hostigamiento sexual, se establecen tres posibles situaciones: si la institución denunciada

no tenía conocimiento del supuesto acto de hostigamiento, si recibió la queja o denuncia pero no inició el procedimiento de investigación, o si inició dicho procedimiento. En el último caso, el inspector de trabajo debe verificar que el área de Recursos Humanos de la empresa haya tomado y ejecutado, dentro de tres días hábiles desde la presentación de la queja o denuncia, medidas como la rotación o cambio de lugar del presunto hostigador, la suspensión temporal de éste, la rotación o cambio de lugar de la víctima si así lo solicitó, la solicitud de una orden de impedimento de acercamiento o comunicación con la víctima, u otras medidas correspondientes a los actos de hostigamiento sexual. Además, se debe asegurar que se brinde atención médica y psicológica adecuada a la presunta víctima, algo que los inspectores deberán verificar.

El inspector deberá constatar que el área de Recursos Humanos haya emitido una resolución en un plazo máximo de diez días calendario después de recibir el informe del Comité de intervención frente al hostigamiento sexual. Además, se verificará que dicho informe contenga la sanción correspondiente a aplicar y las medidas necesarias para prevenir futuros casos.

2.2.1.7. Clases de hostigamiento sexual laboral. Están descritos en el artículo 4 de la “Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento sexual - Ley N° 27942”:

2.2.1.7.1. Chantaje sexual/hostigamiento sexual típico.

Cuando un empleador exige a un empleado que proporcione favores sexuales para obtener o mantener ciertos beneficios laborales, o cuando se le permite negarse a proporcionarlos, se configura una solicitud sexual. Esto sucede cuando el empleador, sus agentes, gerentes, supervisores, contratistas, proveedores u otros terceros que

no son propiedad de la empresa o dependencias gubernamentales, condicionan el acceso a prestaciones laborales a cambio de favores sexuales por parte del empleado, o al permitir que este rechace dicha oferta (Balta, 2005).

Se manifiesta a través de comportamientos físicos o verbales de naturaleza sexual no deseados o rechazados, llevados a cabo por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad, jerarquía u otra situación favorable en relación a la víctima u otras personas. Este tipo de conducta puede ocurrir de forma individual o repetida, pero siempre se considera como acoso sexual. Uno de los elementos clave del acoso sexual o chantaje sexual es el poder o influencia que tiene el acosador sobre la víctima, utilizando su posición para someterla y obligarla a tolerar o aceptar comportamientos o insinuaciones de carácter sexual inapropiados. Otro elemento distintivo es cuando el abusador, de manera directa o indirecta, induce a la víctima a acceder a peticiones de índole sexual mediante promesas de mejoras laborales o amenazas de perjuicio en relación a su situación y expectativas en el entorno laboral. El chantaje sexual se configura cuando se causa un daño real a la víctima a través de amenazas; en caso contrario, se considera acoso sexual, creando un ambiente de trabajo hostil.

El chantaje sexual puede afectar el acceso al empleo, las condiciones laborales, la formación profesional, la duración del contrato, la promoción, el salario y otros aspectos de la relación laboral. Tanto el chantaje sexual como el hostigamiento sexual son formas de acoso sexual, aunque difieren en algunos aspectos. El chantaje sexual implica que el acosador utiliza información o evidencia comprometedoras de la víctima, como fotografías o mensajes íntimos, para obligarla a realizar actos sexuales o conceder beneficios. Puede ser perpetrado por cualquier persona, no necesariamente un

empleador o colega en el lugar de trabajo. Por otro lado, el hostigamiento sexual se refiere a comportamientos no deseados de naturaleza sexual, como tocamientos, insinuaciones, comentarios ofensivos o proposiciones, con el objetivo de intimidar, humillar o discriminar a la víctima. Puede ocurrir tanto en el entorno laboral como fuera de él y puede ser llevado a cabo por cualquier persona, no solo por superiores o compañeros de trabajo. El "sexting" o intercambio de contenido íntimo también puede constituir una forma de acoso sexual, ya que puede ser utilizado para chantajear o acosar a la víctima. Es importante tener en cuenta que todas estas formas de acoso sexual son ilegales y están penalizadas por la ley en muchos países, incluido Perú. Si eres víctima de alguna forma de acoso sexual, es fundamental que busques ayuda y asesoramiento legal para protegerte tus derechos y tomar las medidas necesarias para detener esta conducta acosadora.

2.2.1.7.2. Acoso ambiental/hostigamiento sexual por ambiente hostil de trabajo. Ocurre cuando se detectan conductas físicas o verbales de carácter sexual en el lugar de trabajo que pueden crear un ambiente de amenaza, acoso u hostilidad que interfiere con el trabajo del individuo. A diferencia del chantaje sexual o el acoso sexual típico, el acoso sexual puede ocurrir por parte de compañeros de trabajo, clientes, supervisores y terceros que pueden intervenir en el entorno laboral. Asimismo, no es necesario que la víctima sufriera un accidente de trabajo o pérdida de ingresos como consecuencia de la conducta sexual.

El acoso ambiental es una forma de hostigamiento laboral en la que se crea un ambiente hostil de trabajo a través de conductas discriminatorias, humillantes o intimidatorias por parte de los compañeros de trabajo o los superiores. Esta conducta puede incluir insultos, burlas, exclusión social, marginación, discriminación o

cualquier otra forma de comportamiento que cree un ambiente de trabajo incómodo, hostil o intimidatorio.

Cuando el acoso ambiental tiene una connotación sexual, se convierte en hostigamiento sexual por ambiente hostil de trabajo. Esta forma de hostigamiento se produce cuando un ambiente laboral se vuelve hostil debido a conductas sexuales no deseadas, como comentarios sexuales, insinuaciones, bromas de mal gusto, miradas lascivas, tocamientos inapropiados, entre otras formas de acoso sexual.

En Perú, existe una prohibición y penalización del hostigamiento sexual por ambiente hostil de trabajo de acuerdo a diferentes leyes, como la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, la Ley que establece el Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual, y el Código Penal. Estas normativas establecen medidas para prevenir, sancionar y erradicar el hostigamiento sexual en el entorno laboral. Si te encuentras siendo víctima de acoso ambiental o de hostigamiento sexual por ambiente hostil de trabajo, es fundamental que informes de inmediato la situación a los responsables de recursos humanos, a tus supervisores o jefes directos, y consideres buscar asesoramiento legal para proteger tus derechos y tomar las acciones adecuadas para detener esta situación acosadora.

2.2.1.8. Afectaciones en el empleo que genera el hostigamiento sexual

2.2.1.8.1. Acceso a un puesto de trabajo o extinción de la relación de trabajo

- No tienes acceso a las opciones de trabajo.

- No recibe calificaciones satisfactorias en ninguna prueba o en ninguna etapa del proceso de selección.
- No te van a contratar.
- No estará empleado bajo un contrato permanente ("permanente").
- Su contrato no puede ser renovado.
- Serás despedido o incluido en la lista de trabajadores despedidos.
- No has superado el periodo de prueba.

2.2.1.8.2. Promociones o ascensos

- No podrá participar en ningún proceso de promoción o ascenso.
- No obtiene un puntaje satisfactorio en ninguna prueba en el proceso de ascenso.
- No obtienes el ascenso.
- Recibe una mala calificación en el proceso de evaluación de desempeño.

2.2.1.8.3. Remuneración o los complementos remunerativos

- No accedes a una mejora remunerativa.
- No gozas de un complemento remunerativo.

2.2.1.8.4. Otras condiciones de trabajo

- Se le negarán beneficios y/o condiciones de trabajo.
- Se modifican algunas condiciones de trabajo que interfieren o interfieren con el desempeño normal de su trabajo.
- Se le asignará una mayor carga de trabajo.

- Se le niegan permisos, licencias o licencias. Las horas de trabajo se le cobrarán a usted.
- Se le han asignado tareas que no coinciden con el puesto y/o el perfil del puesto.
- Su trabajo será cambiado.
- Estás vetado de la actividad institucional.
- Crear un ambiente de trabajo intimidante u hostil.
- Tu carrera profesional es limitada.

2.2.1.9. Consecuencias del hostigamiento sexual laboral. El hostigamiento sexual o acoso sexual no es solo un problema para el empleado en cuestión, sino también para el lugar de trabajo y la sociedad en su conjunto. Veremos algunos de estos efectos y los fenómenos que nos permiten reconocerlos. El hostigamiento sexual laboral puede tener graves consecuencias para las víctimas, tanto a nivel personal como laboral. Algunas de las consecuencias del hostigamiento sexual laboral incluyen:

- Impacto en la salud mental: El hostigamiento sexual puede provocar ansiedad, depresión, trastornos del sueño, estrés postraumático y otros problemas de salud mental.
- Problemas físicos: Las víctimas pueden experimentar dolores de cabeza, dolor de estómago, tensión muscular, problemas digestivos y otros problemas físicos relacionados con el estrés.
- Pérdida de autoestima y confianza: El hostigamiento sexual puede hacer que las víctimas se sientan avergonzadas, culpables y con baja autoestima, lo que puede afectar su confianza en sí mismas y en su capacidad para desempeñar su trabajo.
- Problemas laborales: Las víctimas de hostigamiento sexual pueden tener dificultades para desempeñar su trabajo, pueden perder su empleo o sufrir represalias en el trabajo si denuncian la situación.

- Problemas en las relaciones interpersonales: El hostigamiento sexual puede afectar las relaciones interpersonales de la víctima, incluyendo sus relaciones familiares, amistades y relaciones románticas.
- Pérdida de oportunidades laborales: El hostigamiento sexual puede afectar la capacidad de la víctima para avanzar en su carrera, ya que puede perder oportunidades de formación o promoción.

Es importante tener en cuenta que el hostigamiento sexual laboral es una forma de violencia y discriminación de género, y que las consecuencias pueden ser graves. Es importante tomar medidas para prevenir y erradicar el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo y brindar apoyo y asistencia a las víctimas.

2.2.1.9.1. Efectos sobre los trabajadores y trabajadoras:

- Experimentar una variedad de efectos psicológicos negativos, como tristeza, miedo, ansiedad, vergüenza, ira, estrés, depresión, irritabilidad, fatiga y baja autoconfianza.
- Sufrir efectos físicos, como problemas de salud funcionales u orgánicos, tales como insomnio, taquicardia, dolores de cabeza, migrañas o trastornos digestivos. Además, el acoso puede generar cambios en la vida emocional y familiar de la víctima.
- Impactar negativamente en su situación laboral y obstaculizar su desarrollo profesional y carrera.

2.2.1.9.2. Efectos para el empleador

- Provoca un incremento en la ausencia y la tardanza de los empleados afectados.

- Reduce la eficiencia y productividad de los trabajadores afectados cuando asisten al trabajo, lo cual se conoce como "presentismo", ya que se ven afectados por la situación de acoso en lugar de enfocarse en sus tareas laborales. Esto puede resultar en pérdidas económicas para la empresa y la sociedad.
- Crea un ambiente laboral hostil tanto para la víctima como para otras personas en el lugar de trabajo.
- Genera costos adicionales relacionados con los trámites administrativos y las indemnizaciones que puedan surgir como resultado de los procedimientos laborales de los empleados afectados.
- Puede llevar al abandono voluntario del empleo por parte de la víctima, lo cual implica la contratación de nuevo personal y los costos asociados a la capacitación de estos nuevos empleados.
- Presenta dificultades para cubrir las vacantes en puestos relacionados con el acoso sexual sufrido por la víctima, como el caso de una secretaria que trabaja para un supervisor abusivo.

2.2.1.9.3. Efectos para la sociedad

- Mantiene la discriminación en el entorno laboral y sus efectos negativos, como la disminución de la productividad de los afectados.
- Contribuye a la propagación de actos de discriminación y violencia sexual en otros espacios públicos.
- Genera gastos a largo plazo para la rehabilitación de las víctimas.
- Incrementa la incidencia de violencia sexual.

- Presenta desafíos para las mujeres en el acceso a empleos bien remunerados que históricamente han estado asociados con los hombres.

2.2.1.10. Obligaciones del empleador

Prevención: El reglamento de la Ley N.º 27942, aprobado mediante el Decreto Supremo N.º 010-2003-MIMDES, establece en sus artículos 63 y 64 la relevancia de la prevención del acoso como política en los entornos laborales tanto públicos como privados. Estos artículos también delimitan el rol de los departamentos de recursos humanos y las acciones que deben tomar para prevenir y difundir información sobre el acoso. Corresponde al departamento de recursos humanos implementar las siguientes medidas:

2.2.1.10.1. Brindar información completa, accesible y comprensible a todos los empleados de la institución ya todos los que se integran a ellos sobre la existencia de la política de prevención y sanción del acoso sexual.

- Realizar campañas de sensibilización y difusión en la institución para identificar, prevenir y abordar el acoso sexual, mediante métodos como encuestas y buzones de denuncia.
- Publicar información clara y visible sobre los procedimientos para denunciar y sancionar el acoso sexual dentro de la organización.
- Organizar talleres de capacitación y actividades educativas que fomenten la toma de conciencia y promuevan cambios en los patrones socioculturales que toleran o legitiman el acoso sexual.
- Coordinar acciones con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales para implementar medidas preventivas relacionadas con la prevención de la violencia y el acoso sexual.

- Además de estas medidas, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) recomienda considerar las siguientes estrategias preventivas contra el acoso sexual:
- Incluir políticas contra el acoso sexual dentro de las políticas de igualdad y seguridad y salud en el trabajo.
- Desarrollar estrategias que aborden la construcción de la masculinidad y su relación con comportamientos que pueden considerarse acoso sexual.
- Considerar el acoso sexual como un problema de salud y seguridad laboral e incluirlo en las medidas preventivas requeridas para garantizar un entorno laboral seguro.
- Incluir el abuso sexual como un factor de riesgo psicosocial que se evalúe junto con otros riesgos en el entorno laboral.
- Incorporar indicadores de salud que permitan identificar riesgos mediante la monitorización de parámetros sanguíneos, especialmente a través de investigaciones y exámenes médicos.
- Establecer en el plan de prevención una serie de medidas preventivas que fomenten un ambiente de trabajo saludable y respetuoso, promoviendo la igualdad de género.
- Realizar investigaciones en empresas y entidades públicas para determinar la frecuencia de problemas, utilizando criterios basados en el respeto a los derechos fundamentales, igualdad de oportunidades y salud laboral. Esto se aplica tanto a proveedores del sector privado como público.
- Promover e implementar medidas para prevenir y sancionar el acoso sexual en el lugar de trabajo, estableciendo y manteniendo políticas internas que prohíban y sancionen el acoso sexual mediante políticas, normativas internas u otros documentos similares. Es importante que los empleadores publiquen su compromiso con la tolerancia cero hacia el acoso sexual y cualquier forma de discriminación contra las mujeres en general.

- Brindar capacitación y sensibilización a los empleados sobre las normas y políticas internas contra el acoso sexual en el trabajo, promoviendo un ambiente laboral seguro y fomentando cambios de comportamiento para prevenirlo. Puede ser útil que los empleadores ofrezcan cursos de formación y sensibilización, especialmente dirigidos a mandos intermedios que tienen un mayor contacto con los empleados y pueden identificar rápidamente este tipo de comportamiento, así como a responsables de recursos humanos encargados de investigar posibles denuncias de acoso.
- Tomar las medidas adecuadas para detener las amenazas abusivas o represalias, siguiendo los procedimientos legales para establecer un proceso sancionador por acoso. Esto implica contar con un procedimiento interno que permita a los empleados presentar denuncias en caso de ser víctimas de acoso sexual.
- Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) sobre los casos de hostigamiento sexual y las investigaciones realizadas.

2.2.1.11. Mecanismos frente al hostigamiento sexual laboral - Procedimiento en el sector privado y público. Se encuentra regulado en los siguientes dispositivos legales:

- “Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento sexual Sexual, modificada por la Ley N° 29430”. (MTPE, 2017).
- “Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, reglamento de la Ley N° 27942”. (MTPE, 2017).
- “Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad Laboral”. (MTPE, 2017).
- “Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo”. (MTPE, 2017).

- “Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”. (MTPE, 2017). “Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, reglamento de la Ley N° 30057”. (MTPE, 2017).
- “Directiva N.º 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil” (MTPE, 2017).

2.2.1.11.1. Procedimiento en el sector privado. La víctima de hostigamiento sexual en el régimen laboral privado puede optar por:

- Solicitar la terminación de la relación laboral mediante la presentación de una queja ante el Gerente de Recursos Humanos, el Departamento de Recursos Humanos o la autoridad que actúe en su nombre, quienes iniciarán los procedimientos de investigación interna correspondientes. Bajo ninguna circunstancia se puede obligar a una víctima a denunciar un presunto acoso. A su vez, la autoridad competente deberá orientar a la víctima para la elaboración de la referida denuncia, en caso de solicitar información sobre cómo atender casos de acoso sexual.
- Cancelar la obra y pedir al juzgado una indemnización.

2.2.1.11.2. Procedimiento en el sector público

Según el Decreto Legislativo N° 1023, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir) es responsable de regular el sistema de recursos humanos en todas las entidades de la administración pública, de acuerdo con la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.

Dentro de las funciones de Servir, se encuentra la planificación y formulación de políticas nacionales relacionadas con recursos humanos, organización del trabajo, gestión del empleo, rendimiento, evaluación, compensación, desarrollo y capacitación, así como

relaciones humanas en el servicio civil. Estas funciones son ejercidas por el directorio de Servir, que tiene la facultad de emitir normas técnicas, directivas de aplicación nacional y otras disposiciones legales relacionadas con la gestión de recursos humanos del Estado, en el ámbito de su competencia. También se encarga de la supervisión, mediante la cual puede supervisar la implementación de políticas y normas del sistema, recomendar la revisión de decisiones y acciones, y proponer medidas correctivas para fortalecer los departamentos de personal y dar seguimiento a su desempeño.

Bajo estas atribuciones, cualquier funcionario que enfrente sospechas de acoso sexual en el lugar de trabajo del sector público, sin importar su condición laboral, cuenta con los siguientes cursos de acción disponibles:

- **Ruta de la queja ante Recursos Humanos:**

En primer lugar, se puede presentar una denuncia, la cual será investigada y seguida de una advertencia y acción correctiva o refuerzo de medidas preventivas. Los términos de este procedimiento deben ser establecidos por cada organismo a través de sus propias regulaciones o normativas internas aplicables a los servidores. Estos términos no deben exceder los criterios de sanción disciplinaria.

Es importante destacar que este proceso de denuncia ante la Dirección de Recursos Humanos no es un requisito previo para iniciar un proceso disciplinario, ya que el servidor afectado tiene la facultad de presentar la denuncia directamente a la Secretaría Técnica en casos graves o en situaciones en las que los hechos se repiten, con el fin de informar sobre los procedimientos administrativos disciplinarios.

- **Ruta del procedimiento disciplinario**

A partir del 14 de septiembre de 2014, las disposiciones del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador establecidas en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se aplican a los servidores de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057. De acuerdo con el artículo 85 de la ley, el "hostigamiento sexual" cometido por una persona que ejerza autoridad sobre otra constituye una falta disciplinaria, la cual puede ser sancionada con suspensión temporal o destitución, previo a un procedimiento administrativo disciplinario.

Los funcionarios que hayan sido víctimas de actos o conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual, independientemente de su régimen laboral o contractual (siempre y cuando desempeñen una función pública), tienen la opción de presentar una denuncia ante la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios para reportar la violencia y detener el abuso y acoso sexual. Las autoridades competentes pueden tomar medidas de precaución para evitar daños mayores a los servidores, tales como:

- Retirar al presunto acosador de su puesto y ponerlo a disposición del departamento de recursos humanos o de una agencia actuando en su nombre.

- Eximir a la víctima de posibles represalias por su participación en el lugar de trabajo.

- Rotar a la víctima de lugar de trabajo, a solicitud de esta última.

2.2.1.11.3. Pruebas a tomar en cuenta en la investigación de actos de hostigamiento sexual o acoso sexual

En situaciones donde el acoso sexual ha ocurrido en lugares donde solo estaban presentes la víctima y el agresor, puede resultar difícil contar con pruebas suficientes para determinar la veracidad de las denuncias. Por ejemplo, en casos graves de acoso sexual, como acceso inapropiado, chantaje sexual o agresión sexual, los perpetradores tienden a llevar a cabo estos actos en lugares sin testigos y evitan dejar evidencias como mensajes de texto o correos electrónicos, lo que dificulta aún más la obtención de pruebas.

Sin embargo, el Acuerdo Plenario N° 02-2005/CJ-116 ha establecido que, al tratarse de las declaraciones de una persona agraviada, incluso si es el único testigo de los hechos, estas declaraciones pueden considerarse como una prueba válida para debilitar la presunción de inocencia del agresor. En este sentido, es importante tener en cuenta los siguientes elementos:

- Evitar un enfoque sesgado al evaluar el testimonio de la víctima. No se debe asumir que estas declaraciones se hicieron por enemistad, malicia o venganza contra los acusados.

- Confiar en la credibilidad del testimonio de la víctima. Se debe evaluar el testimonio de la víctima en relación con otra información que respalde dicha declaración, como corroborar la coincidencia de los horarios de ambos involucrados si el incidente ocurrió fuera del horario laboral.

- Considerar la persistencia de la víctima en su acusación. En estos casos, se debe tener en cuenta si la denuncia ha sido consistente, oportuna y sin conflictos. Si la persona investigada ocupa una posición jerárquica influyente, puede ser necesario recabar el testimonio de otros empleados, quienes podrían mostrarse renuentes a declarar contra el sospechoso debido al temor a represalias.

2.2.1.11.4. Demanda de indemnización.

La víctima de acoso sexual tiene la opción de dejar de trabajar y buscar una compensación mediante la presentación de una demanda por despido injustificado. El plazo para presentar esta demanda de indemnización por despido arbitrario es de treinta (30) días naturales, contados a partir del día siguiente al último acto de acoso o prueba del mismo. Si el juez determina que la demanda es justificada, se otorgará la correspondiente indemnización sin tener en cuenta las prestaciones de seguridad social. Además, el trabajador afectado puede solicitar una indemnización por daño moral, siendo el juez competente en este caso el juez ordinario del trabajo.

2.2.1.11.5. Consecuencias de la falsa queja.

Si durante el proceso judicial se determina que la denuncia de acoso sexual es infundada y se comprueba que el denunciante actuó de mala fe, el acusado tiene el derecho de presentar una denuncia correspondiente ante el tribunal. En este caso, la presunta víctima está obligada a pagar la indemnización determinada por el juez competente.

Es relevante señalar que la posibilidad de que una denuncia sea infundada y que la presunta víctima actúe de mala fe puede ocurrir en cualquier tipo de denuncia, no solo en casos de acoso sexual. Es fundamental que se realice una investigación exhaustiva de cada denuncia y que se respeten los derechos de todas las partes involucradas. Además, si se demuestra que la denuncia fue presentada de manera malintencionada, el denunciante también podría enfrentar consecuencias legales.

No obstante, es importante tener en cuenta que la gran mayoría de las denuncias de acoso sexual son legítimas y deben ser tratadas con seriedad para proteger los derechos y la seguridad de las víctimas.

2.2.1.11.6. *Presencia del estado.*

La víctima de acoso sexual en el ámbito laboral de una empresa privada puede presentar una denuncia ante la "Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral" (SUNAFIL) o la "Dirección de Inspección del Trabajo" correspondiente, que tenga jurisdicción sobre la entidad en cuestión.

En efecto, el artículo 25 del Reglamento de la Ley N° 28806, conocida como Ley General de Inspección del Trabajo, establece que constituye una falta muy grave en materia de relaciones laborales "el incumplimiento por parte del empleador de la obligación de prevenir y sancionar el acoso sexual, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 27942 y su Reglamento, o de no llevar a cabo una investigación adecuada respecto a una denuncia de acoso sexual presentada por un trabajador". De esta manera, se establece una clara responsabilidad directa del empleador en la prevención y sanción del acoso sexual en el lugar de trabajo.

2.2.1.12. *Mecanismos frente al Vulneración del derecho a la dignidad humana*

2.2.1.13. Aspectos Generales. La naturaleza humana es compleja y multifacética, con aspectos físicos, intelectuales, emocionales, espirituales y sociales que interactúan entre sí. La filosofía y la teología han debatido durante siglos acerca de la naturaleza del ser humano y su propósito en la vida. En términos generales, se puede decir que el ser humano busca la felicidad y el

significado en su existencia, y que esto puede lograrse a través del desarrollo de su potencial y la realización de sus capacidades en la interacción con los demás y con el mundo que lo rodea.

En efecto, la persona humana tiene en común una sustancia material (cabeza, cuerpo, miembros), una composición multicelular y un sistema de órganos (sangre, bebida, respiración, digestión, endocrino, excretor, nervioso y muscular), que está relacionado a la capacidad lógica de percepción. conocer el mundo circundante y uno mismo; autodeterminación para tomar decisiones sobre cosas que afectan su vida; además de la capacidad de recibir emociones, pasión y creatividad; y la sociología, que, más allá de fines defensivos, es potenciar sus oportunidades en la sociedad de su especie. Es una entidad independiente, única, distinta y diferente a las demás; está abierta a la experiencia cultural y moral de la belleza, la justicia, en el ámbito de la aplicación de la libertad y la razón.

Es importante tener en cuenta que cada persona es única e irrepetible, con una combinación única de características físicas, intelectuales, emocionales y espirituales. Cada individuo tiene su propio valor intrínseco y su propia dignidad, independientemente de su género, raza, orientación sexual, religión u otra característica personal.

Es necesario respetar y proteger la dignidad humana y los derechos humanos en todas las esferas de la vida, incluyendo el trabajo, la educación, la política y las relaciones personales. Esto implica tratar a los demás con respeto y consideración, y garantizar que se les brinden oportunidades y condiciones justas e igualitarias para desarrollarse plenamente como seres humanos.

Es importante reconocer la dignidad y el valor intrínseco de cada persona, independientemente de su raza, género, orientación sexual, religión u origen socioeconómico. Esta visión holística de la

persona nos invita a respetar y valorar la vida humana en todas sus formas y a trabajar juntos para promover la justicia social y la igualdad de oportunidades para todos.

Las cualidades naturales de una persona forman la base de su dignidad. A través de ellos se alcanza la verdad de las cosas; Tienes la oportunidad de elegir algo bueno; ya que se trata tanto del interés propio como del bien común. Hay ciertos derechos fundamentales a su naturaleza, que son la capacidad o autoridad sobre todo lo necesario para el cumplimiento de su destino; es decir, comprenderse a uno mismo como ser humano. Por lo tanto, se requiere obediencia a uno mismo y al estado, respeto y honestidad. Dado que estos derechos nacen únicamente de la calidad de ser miembro del género humano, se ejercen ante la sociedad y el Estado, a fin de que cada uno de ellos alcance su plena y completa realización.

Estas cualidades mencionadas se encuentran en un estado formal incompleto y están en constante desarrollo en el ámbito social, cultural, político y jurídico, con el propósito de construir un camino hacia una humanidad más perfecta. Es decir, están vinculadas a la base ontológica o fundamentos de la existencia que se pueden describir como tales. La doctrina destaca que su existencia no depende de su reconocimiento o concesión en las normas político-jurídicas que rigen la convivencia. Por lo tanto, la necesidad de su reconocimiento y protección legal se basa en la aspiración de preservar, desarrollar y perfeccionar al ser humano en el cumplimiento de los propósitos de su existencia y unidad.

Es importante transmitir estos valores y acciones para que las personas puedan desarrollarse plenamente y vivir en condiciones adecuadas y dignas. La educación y la formación son fundamentales para que las personas puedan comprender sus derechos y

responsabilidades como seres humanos, y para que puedan desarrollar su personalidad de manera plena y en armonía con los demás. Además, es importante que el Estado y la sociedad en su conjunto respeten y protejan estos derechos y valores fundamentales.

La dignidad humana implica que todas las personas tienen derecho a ser tratadas con respeto y consideración, a ser protegidas de cualquier forma de trato degradante o humillante, y a desarrollar su personalidad de manera libre y autónoma. El hostigamiento sexual y el acoso en el lugar de trabajo atentan contra la dignidad humana al crear un ambiente intimidatorio, ofensivo y humillante para la víctima, y al afectar su capacidad para desarrollarse y desempeñarse de manera plena y autónoma en su trabajo. Por lo tanto, es importante que las empresas adopten medidas efectivas para prevenir y combatir estas conductas, y para proteger el derecho a la dignidad de todas las personas que trabajan en su entorno.

Además, el hostigamiento sexual puede tener un impacto negativo en la productividad y el rendimiento laboral de las víctimas, lo que a su vez puede afectar la eficacia y eficiencia de la empresa o institución en la que trabajan. Por lo tanto, es importante que se tomen medidas adecuadas para prevenir y combatir el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo, y que se fomente un ambiente laboral respetuoso y libre de discriminación y acoso.

La lucha contra el hostigamiento sexual y cualquier forma de acoso en el lugar de trabajo no solo es una cuestión de protección de los derechos humanos fundamentales, sino que también es una responsabilidad social y empresarial. Las empresas y organizaciones deben implementar políticas claras y efectivas para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual, y promover una cultura laboral inclusiva y respetuosa. Además, es fundamental fomentar la educación

y concienciación sobre este tema en todos los ámbitos de la sociedad para lograr un cambio cultural que permita erradicar estas conductas nocivas.

2.2.1.14. La dignidad de la persona y los derechos humanos. La dignidad humana es una cualidad inherente a todo miembro de la especie humana y es uno de los valores más importantes en la filosofía y en los derechos humanos. La dignidad humana se refiere a la idea de que todas las personas tienen un valor intrínseco que no puede ser medido o comparado con nada más y que merecen ser tratadas con respeto y consideración en todas las situaciones y circunstancias. Por lo tanto, el respeto y la promoción de los derechos humanos son fundamentales para proteger la dignidad humana y garantizar una sociedad justa y equitativa para todas las personas. Van Wintrich se cita en Bander (1996) que la dignidad consiste en el hecho de que una persona "como entidad moral-espiritual por su propia naturaleza puede consciente y libremente definir, moldear e influir en el mundo que la rodea".

De esta manera, se establece como un estado moral duradero y unificado. Además, Juan José Mosca y Luis Pérez Aguirre explican que este concepto "constituye el centro de toda la experiencia moral de la humanidad, ya que de ese núcleo se origina y hacia él convergen todas las posibles formas de la moral humana" (Mosca & Pérez Aguirre, 1985).

La dignidad humana implica el reconocimiento de la existencia individual de cada persona, su valor intrínseco y su capacidad para asumir la responsabilidad de su propia vida. Además, se trata de un derecho inalienable que no puede ser negado ni limitado por ningún poder político, social o económico. Por tanto, todas las estructuras y sistemas jurídicos deben proteger y garantizar la dignidad humana,

para asegurar que las personas puedan vivir en condiciones de libertad, igualdad y justicia.

La condición humana es la más alta e inviolable, ya que las personas tienen derechos inherentes y una dignidad que no puede ser violada. El honor y la reputación son una parte integral de la dignidad humana, ya que están vinculados a la forma en que las personas son percibidas por los demás y cómo se relacionan en sociedad. La garantía del respeto por la dignidad humana es esencial para el funcionamiento adecuado de una sociedad justa y equitativa, y se debe promover y proteger en todo momento.

La dignidad es un derecho inalienable e inherente a toda persona, que no puede ser negado ni perdido, incluso en situaciones en las que la conducta personal de alguien pueda ser cuestionable o repugnante para la sociedad. Es un valor fundamental que pertenece a todos los miembros de la especie humana, sin excepción, y que debe ser protegido y respetado por la sociedad y el Estado en todo momento. La dignidad se relaciona con la capacidad de las personas para desarrollarse plenamente como seres humanos, vivir en condiciones adecuadas y convivir con la dignidad que les es natural, y no debe ser objeto de violación o discriminación. Por ser específico y exclusivo de todas las personas, tiene el siguiente significado:

- Habilidad para tomar decisiones libres y racionales.
- Igualdad y similitud interna con todos los individuos de la especie humana.
- Capacidad para definir la propia identidad y establecer metas personales: Requiere respeto, protección, promoción y tutela de cada individuo.

- La necesidad de justificar la organización y funcionamiento de la sociedad y el Estado para asegurar el pleno desarrollo de sus miembros.

En este sentido, la inclusión de este concepto en la constitución tiene las siguientes implicancias:

- El respeto a la dignidad humana legitima el ejercicio del poder político.
- El respeto a la dignidad humana contribuye a la construcción de una sociedad justa.
- La constitucionalización de la dignidad humana ayuda a eliminar relaciones que afecten la calidad y condición de la persona.
- La constitucionalización de la dignidad humana implica que sea reconocida como fuente de derecho y como principio para la elaboración de políticas legislativas.
- La declaración de reconocimiento justifica establecer un alto estándar para cubrir las lagunas de la ley.
- Su inclusión en el texto constitucional sirve para establecer una lista de derechos fundamentales.
- Su calificación constitucional contribuye a mejorar la legislación de los derechos fundamentales y a su correcta interpretación.

Como un principio fundamental que orienta y dirige la acción tanto del Estado como de la sociedad, la dignidad humana influye en todos los aspectos de convivencia. En este sentido, esta premisa se manifiesta en diversos aspectos, como:

- La legitimación: La protección y promoción del honor se convierte en la base de la actividad estatal y pública. Por lo tanto, la definición de la acción de estos es necesaria. La dignidad en el orden de organización, actividades y fines de los seres superiores significa que el poder político y las relaciones

de convivencia sólo tienen sentido y validez si se basan en su protección y promoción.

- La realización: La protección y promoción de la dignidad requiere que el Estado y la sociedad traten a cada persona como tal; implementar plenamente sus propuestas y planes de autodeterminación en estas condiciones; significa que pueden diseñar, construir e implementar su proyecto de vida. La protección y promoción de la dignidad sugiere que la existencia de normas de protección y promoción debe ser reconocida tanto en el contexto de las relaciones estatales como en las puramente sociales.

Así tenemos lo siguiente:

- Reglas preventivas, a favor de tomar medidas para identificar, predecir y prevenir acciones y hechos peligrosos para la defensa y el honor.
- Reglas correctivas, a favor de tomar medidas correctivas, corregir o sancionar las acciones y hechos que lesionen la protección o realce de la dignidad. Esas reglas, a su vez, incluyen los conceptos de absolutidad e inmutabilidad; es decir, entienden a una persona en las cinco cualidades de autodeterminación, racionalidad, fiscalidad, espiritualidad y sociedad; también se persigue constante y continuamente su estatus sui generis.

La dignidad humana no es una invención o creación del Estado o la sociedad, sino que es un valor inherente a toda persona, independiente de cualquier circunstancia o condición externa. Por tanto, tanto el Estado como la sociedad tienen la obligación de respetar

y proteger este valor intrínseco de cada ser humano, y de propiciar las condiciones necesarias para que todas las personas puedan desarrollar su potencial y alcanzar una vida plena y digna. Esto implica, entre otras cosas, garantizar el acceso a los derechos fundamentales, la igualdad de oportunidades, la no discriminación, y la promoción del bienestar general.

Estos son universales porque incluyen por igual a todos los que comparten la condición humana; por lo tanto, con dignidad. Por ser creados únicamente como miembros de la especie humana, son exigibles por la sociedad y el Estado, para que cada miembro de ellos alcance su plena y completa realización. Son consistentes con su matriz ontológica. La singularidad de estos derechos es que excluyen cualquier otra cualidad, como la idiosincrasia, el género u otros hechos extraños que no tengan relación con la pertenencia categórica a este tipo particular de capacidad mental, deseo, esperanza, desesperación, creencia o expresión de conciencia ellas hacen, aunque parezca contradictorio, esta condición humana es inevitable porque, como decía Ernesto Sábato, "vive tanto en lo sagrado como en el tormento".

La referencia a los derechos fundamentales implica el reconocimiento y la protección de la dignidad humana como un valor supremo y universal, y su interrelación con la historia humana se debe a que el concepto de dignidad humana ha evolucionado a lo largo del tiempo y ha sido moldeado por las experiencias históricas de las sociedades y culturas. Además, los derechos fundamentales están estrechamente relacionados con las necesidades y aspiraciones de las personas en su búsqueda de una vida digna y plena, lo que a su vez influye en el desarrollo de la historia humana y en la construcción de sociedades más justas y equitativas.

Como han dicho Rubio, Eguiguren y Bernalez, la lista de estos derechos difiere y suele ampliarse a lo largo de la historia en función

de los valores y principios políticos, ideológicos, morales y religiosos del imperio o regla en un determinado realidad histórica social (PUCP, 2010).

Desde una perspectiva histórica se refieren a todos aquellos requisitos relacionados con las necesidades de una vida digna; y puede o no ser aprobado en diferentes ordenamientos jurídicos (Hernández, 2006). Esta visión tan positiva implica la acción del Estado y la sociedad para asumir la responsabilidad permanente e irrevocable de reafirmar su plenitud en la realidad. Por su parte, Nikken (1994) señala que las actividades de los órganos sociales y políticos no pueden utilizarse para causar daños arbitrarios.

Efectivamente, la idea de los derechos fundamentales y la dignidad humana surge en un contexto histórico específico, relacionado con el surgimiento de la Ilustración y las revoluciones francesa y americana en el siglo XVIII. Estas corrientes de pensamiento y eventos históricos contribuyeron a la consolidación de un nuevo paradigma político y jurídico que puso al ser humano en el centro de la reflexión sobre la organización de la sociedad y del Estado.

En este contexto, la dignidad humana y los derechos fundamentales han surgido como principios esenciales que orientan la acción política y jurídica, estableciendo la obligación tanto para el Estado como para la sociedad de respetar y proteger la libertad, igualdad y dignidad de todas las personas. A lo largo del tiempo, estos principios se han convertido en fundamentos clave en la mayoría de las constituciones modernas y en los sistemas internacionales de protección de los derechos humanos.

En consecuencia, a través de decisiones de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) que involucran la aprobación de declaraciones, cartas y acuerdos multilaterales, se ha aceptado la universalización de los derechos derivados de la dignidad humana bajo la "Carta de universalización".

Es importante destacar que la expresión "derechos humanos" puede considerarse incorrecta desde una perspectiva jurídica, ya que implica una redundancia, dado que los derechos ya son inherentes a los seres humanos y no se aplican a otras entidades como plantas o animales. Es necesario señalar que el término "derechos fundamentales" se utiliza con mayor frecuencia en el ámbito del derecho constitucional.

Históricamente, la acuñación de esta expresión se atribuye al monje Bartolomé de las Casas en su obra "Sobre los esclavos" (1552), donde defendía los derechos de los pueblos indígenas en América Latina.

García (2012) El término "derecho fundamental" se originó en Alemania, específicamente con la invención de Polkirsche en Frankfurt, donde una parte del reglamento se denominó "Derechos básicos del pueblo alemán". Desde entonces, hemos sido testigos de su amplio reconocimiento, convirtiéndose en parte del lenguaje común. Los derechos fundamentales se definen como aquellos derechos humanos que están garantizados y protegidos, ya sea de manera expresa o implícita, por la estructura constitucional de un país. Su denominación se debe a su importancia y relevancia dentro del sistema jurídico establecido por el cuerpo político.

En este sentido, los derechos fundamentales son aquellos reconocidos y regulados por el Estado, a través de los cuales las personas pueden elegir y ejercer su comportamiento en diferentes

ámbitos de la vida social, siempre dentro de los límites establecidos por el ordenamiento jurídico (Hernández, 1999) .

Aguilera, (2011) expone que “los derechos fundamentales son el pilar básico a través del cual debe ser interpretado todo ordenamiento jurídico”. Esta frase contiene la moral básica y el derecho que sustenta la causa del cuerpo social y político en un determinado espacio y tiempo. Además, UCAB (1989) expone que tras dicho reconocimiento estatal, a la persona no se le puede despojar de su goce y ejercicio, además, si se produce tal situación, el derecho "suprimido" adquiere la calidad del derecho en cuestión; por tanto, debe continuar siendo objeto de la tutela de la jurisdicción constitucional. Su inclusión en el derecho positivo estatal tiene las siguientes consecuencias:

- Se respetan como derechos subjetivos que garantizan a sus titulares la condición de humanidad.
- Que se conviertan en responsabilidad teleológica del Estado.
- Se convierten en los valores objetivos del ordenamiento jurídico; por tanto, no hay relación jurídica que no los permita.

La dignidad humana es considerada como un valor fundamental y universal que se encuentra en todas las personas, y que se reconoce como tal en la mayoría de los sistemas jurídicos y morales. Es un concepto que trasciende las diferencias culturales y es considerado como un elemento esencial de la naturaleza humana. La dignidad de la persona implica que todas las personas tienen un valor y una importancia intrínsecos, y deben ser tratadas con respeto y consideración en todo momento. Los derechos humanos están diseñados para proteger y garantizar la dignidad humana, y asegurar que todas las personas tengan acceso a las condiciones necesarias para una vida digna.

Los derechos humanos son esenciales para garantizar la dignidad de todas las personas y se consideran universales porque se aplican a todas las personas sin excepción, inalienables porque no pueden ser quitados o renunciados, interdependientes porque están relacionados entre sí y su cumplimiento depende de la protección de todos ellos, e indivisibles porque no se pueden dividir o separar entre sí. Además, estos derechos son reconocidos por el derecho internacional y por muchos sistemas jurídicos nacionales, y su violación puede ser objeto de reclamación y reparación ante los tribunales y organismos internacionales competentes.

La salvaguarda y el respeto a la dignidad humana y los derechos humanos son elementos esenciales en una sociedad equitativa y justa. Todas las personas tienen el derecho de ser tratadas con dignidad y respeto, y de vivir libres de discriminación, violencia y abuso.

Es crucial que los Estados promulguen leyes y políticas que salvaguarden los derechos humanos, y que estas normativas sean implementadas de manera efectiva. Asimismo, las organizaciones y las personas desempeñan un papel fundamental en la promoción y protección de los derechos humanos. Esto incluye acciones como la educación y concienciación sobre los derechos humanos, la promoción de la igualdad y la inclusión, y la defensa de los derechos de aquellos que se encuentren en situaciones de vulnerabilidad.

En última instancia, es responsabilidad de todos trabajar conjuntamente para construir una sociedad en la cual se respeten los derechos humanos y la dignidad de todas las personas, sin excepción.

El derecho a un entorno laboral libre de violencia y acoso sexual es un derecho humano fundamental que debe ser protegido y respetado en

todo momento. Todas las personas tienen derecho a trabajar en un ambiente seguro, saludable y libre de acoso, ya que esto es esencial para preservar su dignidad e integridad en el lugar de trabajo.

Es esencial que los empleadores implementen políticas y procedimientos eficaces para prevenir y abordar el acoso sexual y otras formas de hostigamiento en el entorno laboral. Esto implicaría llevar a cabo capacitaciones sobre la prevención del acoso para todos los empleados, establecer canales para reportar y abordar las situaciones de acoso, y aplicar sanciones efectivas a los responsables.

Asimismo, es importante fomentar una cultura de respeto y de intolerancia hacia el acoso y la discriminación en el ámbito laboral. Todos debemos ser conscientes de nuestras propias actitudes y comportamientos, y trabajar en conjunto para crear un entorno laboral seguro y saludable para todos.

En conclusión, la protección y el respeto a los derechos humanos, incluyendo el derecho a un entorno laboral libre de violencia y de Hostigamiento sexual, son fundamentales para garantizar la justicia, la igualdad y la libertad en la sociedad. Es responsabilidad de todos trabajar juntos para proteger y respetar estos derechos en todo momento, prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación, violencia o abuso en el lugar de trabajo.

2.2.1.14.1. Los derechos básicos de la persona y sus diferencias terminológicas.

Dentro del campo de las fuentes legislativas, jurídicas y doctrinales, se utilizan los términos derechos humanos, derechos básicos y derechos fundamentales. A fin de comprender sus distinciones conceptuales, analicemos lo siguiente:

Los derechos humanos se presentan como la expresión "oficial" que reconoce y obliga a respetar y promover los acuerdos internacionales. Estas cualidades son de carácter universal, absoluto, indivisible e inalienable, y se fundamentan en la naturaleza humana. Los derechos humanos son universales, inherentes e inalienables, y existen independientemente de la existencia y voluntad del Estado. Su reconocimiento en el ámbito del derecho internacional confirma su plena validez en todo el mundo, y su protección es una responsabilidad compartida por todos los países y la comunidad global en general.

Los derechos humanos fundamentales deben ser protegidos y respetados en todos los niveles del Estado, incluso en las disposiciones constitucionales y legales. Sin embargo, la protección de los derechos humanos no se limita únicamente a la protección que brinda la ley, sino que también requiere una serie de medidas y prácticas que aseguren su plena realización en la vida cotidiana de todas las personas.

Por lo tanto, es crucial que los Estados implementen medidas efectivas para proteger los derechos humanos y garantizar su cumplimiento en todas las áreas de la vida, incluyendo la prevención de la discriminación, la violencia y el abuso. Esto puede implicar la promoción de la educación y la concienciación sobre los derechos humanos, la formulación de políticas y programas para prevenir y abordar las violaciones de los derechos humanos, y el fortalecimiento de las instituciones y mecanismos encargados de la protección de los derechos humanos.

En consecuencia, los derechos humanos fundamentales son indispensables para proteger la dignidad y la integridad de todas las personas, y deben ser respetados y protegidos en todo momento. Su protección no se limita únicamente al ámbito legal, sino que requiere

la implementación de una serie de medidas y prácticas que promuevan su plena realización en la vida diaria de todas las personas.

Como refiere Arroyo (2015), "Los derechos fundamentales son declaraciones que expresan la comprensión de la dignidad humana y están garantizados por la Ley Fundamental". Según el autor mencionado, los derechos humanos y los derechos fundamentales comparten la misma esencia, significado y contenido en términos de protección. Sin embargo, los derechos fundamentales obtienen su última garantía de reconocimiento y aplicación en el ordenamiento jurídico interno del Estado, mientras que los derechos humanos son reconocidos principalmente a nivel internacional.

Además, Robert Alexy ha identificado las siguientes características de los derechos fundamentales:

Gozan del rango más alto: Son creaciones de la jurisdicción constitucional y tienen plena validez y obligatoriedad. Pueden estar consagrados en textos de rango constitucional o superior, lo que les otorga una posición normativa superior a otras normas.

Tienen el estatus legal más elevado: Esto implica que los derechos fundamentales no deben interpretarse de manera simbólica o programática, sino que deben ser observados, protegidos y promovidos tanto por los órganos judiciales, legislativos y administrativos, como por la acción privada.

Poseen una importancia final en cuanto a su objeto: No regulan asuntos individuales e insignificantes, sino que se ocupan de elementos estructurales de la sociedad y de la vida humana, como la vida, la libertad, la propiedad, entre otros.

Presentan un alto grado de indeterminación: Las disposiciones de los derechos fundamentales suelen ser amplias y flexibles, lo que implica que su aplicación puede variar según las circunstancias y el contexto. Esto permite que los derechos sean interpretados y adaptados a cada momento y situación.

Castillo (2005) señala también que no existe coincidencia plena entre las nociones derechos fundamentales y constitucionales. Es decir, cuando algunos derechos están reconocidos dentro de la constitución de una persona y solo algunos de ellos son calificados como “fundamentales”. De hecho, en el caso del texto constitucional español de 1978, que para nosotros es muy influyente, se hizo una división entre derechos fundamentales y derechos no fundamentales.

En nuestra nación, la Constitución utiliza el término "derechos humanos" en los artículos 14, 44, 56 y en la Cuarta Disposición Final y Transitoria. Asimismo, emplea la expresión "derechos fundamentales" en los artículos 1, 2, 3, 32, 74, 137, y utiliza el término "derechos constitucionales" en los artículos 23, 137. En consecuencia, la Constitución utiliza de manera intercambiable expresiones provenientes de diferentes fuentes jurídicas.

Es fundamental reconocer y respetar la diversidad de cualidades, habilidades, privilegios y competencias que se originan en la dignidad humana. Cada persona es única e irrepetible, y tiene el derecho a vivir su vida de acuerdo con sus propias características y necesidades.

Este respeto a la diversidad se manifiesta en diferentes ámbitos de la vida, incluyendo el deber de hacer, el deber de abstenerse de hacer, y el deber de otorgar o reconocer. El deber de hacer se refiere a la obligación de tomar medidas activas para proteger y respetar los

derechos humanos, incluyendo la eliminación de barreras y obstáculos que impiden el ejercicio pleno de estos derechos.

Por otro lado, el deber de abstenerse de hacer se refiere a la obligación de no realizar acciones que puedan dañar o violar los derechos humanos de las personas. Esto incluye la eliminación de prácticas y políticas que promuevan la discriminación, la violencia o el abuso.

Finalmente, el deber de otorgar o reconocer se refiere a la obligación de reconocer y garantizar los derechos humanos de todas las personas, independientemente de su origen, género, raza, orientación sexual, identidad de género, discapacidad u otras características. Esto puede incluir la provisión de servicios y apoyos adecuados para garantizar el pleno ejercicio de los derechos humanos, así como la eliminación de barreras y obstáculos que impiden este ejercicio.

En consecuencia, el respeto y protección de la diversidad humana es fundamental para garantizar el ejercicio pleno de los derechos humanos. Esto implica un deber de hacer, un deber de abstenerse de hacer, y un deber de otorgar o reconocer, que deben ser asumidos por todos los individuos y las instituciones para garantizar el pleno respeto y protección de los derechos humanos de todas las personas.

2.2.1.14.2. *La estructura de los derechos fundamentales.* El Tribunal Constitucional, en el Expediente N° 01471-2005-AA/TC, ha formulado una pluralidad de distinciones en torno a los derechos fundamentales:

- Las disposiciones de un derecho fundamental: Nos referimos a los textos o declaraciones escritas que establecen requisitos constitucionales. En términos estrictos, consisten en una serie de

expresiones sintácticas, una estructura organizada de palabras que tiene relevancia jurídica y requiere interpretación.

- Las normas de un derecho fundamental: Estas deben entenderse como conceptos interpretativos que pueden aplicarse a las disposiciones de la constitución. En este contexto, se refieren al conjunto de garantías, facultades y posibilidades de acción, junto con el ámbito de aplicación que la Constitución otorga directamente a los titulares de esos derechos.” (Medina, 1997).

El derecho subjetivo se refiere a un interés individual reconocido y respaldado por el ordenamiento jurídico, y que puede ser exigido legalmente. Bernal (2003), este tipo de derecho presenta un alto grado de indeterminación normativa, lo que significa que su interpretación puede variar y tener múltiples significados.

García (2012) las normas y los estándares son resultado de la actividad interpretativa y que representan un conjunto de significados prescritos. Las normas son un conjunto de reglas establecidas por una persona jurídica para regular la conducta de las personas en una determinada sociedad o comunidad. Estas reglas pueden estar codificadas en leyes, decretos, reglamentos, entre otros instrumentos jurídicos.

Por otro lado, los estándares se refieren a los criterios o niveles de calidad que se establecen para la evaluación o medición de un producto, servicio o proceso. Estos estándares pueden ser establecidos por organizaciones, instituciones o gobiernos, y se utilizan para evaluar y comparar diferentes productos, servicios o procesos.

Es cierto que la interpretación juega un papel fundamental en la elaboración de normas y estándares. La interpretación permite

establecer el significado y alcance de las palabras y conceptos utilizados en los instrumentos jurídicos, lo que a su vez determina su aplicabilidad y efectividad. Además, la interpretación puede ser un proceso continuo y dinámico, ya que las normas y estándares pueden ser revisados y actualizados en función de los cambios en la sociedad y en las necesidades de la comunidad.

En consecuencia, las normas y los estándares son el resultado de la actividad interpretativa y representan un conjunto de significados prescritos. Sin embargo, las normas se refieren a reglas establecidas por una persona jurídica para regular la conducta de las personas, mientras que los estándares se refieren a criterios o niveles de calidad establecidos para la evaluación o medición de productos, servicios o procesos. La interpretación es fundamental en la elaboración y aplicación de las normas y estándares, y puede ser un proceso continuo y dinámico.

Bernal (2003) las relaciones jurídicas constan de un sujeto activo, un sujeto pasivo y un objeto. El sujeto activo o autorizado es la persona que posee un derecho subjetivo, es decir, una facultad que le permite actuar de una determinada manera o exigir que se actúe de una determinada manera. El sujeto pasivo u obligado es la persona que está sujeta a una obligación subjetiva, es decir, una carga que le impone la obligación de actuar de una determinada manera o de abstenerse de hacerlo.

El objeto de la relación jurídica es aquello sobre lo que recae el derecho subjetivo del sujeto activo y la obligación subjetiva del sujeto pasivo. Por ejemplo, en una relación laboral, el objeto de la relación jurídica es el trabajo realizado por el trabajador y la remuneración pagada por el empleador.

En cuanto a la demanda del uso del derecho por parte del sujeto activo, es cierto que puede dar lugar a la responsabilidad de satisfacer ese deseo a través de la tutela judicial. En caso de que el sujeto pasivo no cumpla con su obligación subjetiva, el sujeto activo puede recurrir a la tutela judicial para exigir el cumplimiento de su derecho subjetivo. En este sentido, la tutela judicial es una herramienta importante para garantizar el respeto y protección de los derechos subjetivos de las personas en una sociedad.

El sujeto de posición implica certeza, ya que este sujeto es la persona autorizada para buscar la confirmación práctica por parte del sujeto pasivo de un derecho subjetivo ya definido de antemano en el estándar. La certeza es esencial en el ámbito jurídico, ya que permite que las personas tengan claridad y seguridad respecto a sus derechos y obligaciones.

En este sentido, la implementación de "algo" que está definido de antemano en el estándar es importante porque establece las reglas del juego y define los límites y alcances de los derechos y obligaciones de las partes involucradas. Así, el sujeto de posición puede buscar la confirmación práctica de su derecho subjetivo a través de la acción u omisión del sujeto pasivo, de manera que se garantice su protección y respeto.

En consecuencia, la certeza y la claridad en la definición de los derechos y las obligaciones subjetivos son fundamentales para que las personas puedan ejercer y exigir el cumplimiento de sus derechos de manera efectiva y justa.

Bernal (2003) ha clasificado las posiciones de la manera siguiente:

- Posiciones de defensa: Son la persona natural o jurídica como entidad activa o autorizada y el Estado como entidad pasiva u

obligada. Representan el comportamiento de las restricciones estatales, en estas el sujeto activo pide a la autoridad estatal de la autoridad estatal como sujeto pasivo que se abstenga de hacer algo o se abstenga de hacer algo. Tal es lo dispuesto por el artículo 2, inciso 2 inciso d) de la Constitución, que señala: "Nadie puede ser procesado ni condenado por acción u omisión en el momento de su comisión, no existía previamente clara y distintamente como un delito penal; ni será castigado con pena no prescrita por la ley".

- Posiciones de prestación: Estos son como entidad activa una persona natural o jurídica y como entidad pasiva es el Estado u otra persona natural o jurídica. Representan conductas prácticas, en ellas el sujeto activo exige la realización de una determinada conducta. Tales son las disposiciones del artículo 17 de la Constitución, que establece que la educación es gratuita en beneficio de los alumnos que estudian en los centros educativos públicos; o la prevista en el artículo 28, si se establece que el Estado fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales.
- Posiciones de garantías institucionales: Son una persona natural o jurídica como entidad activa o autorizada y el Estado u otra persona natural o jurídica como entidad pasiva u obligada. Proporcionan limitaciones o disposiciones para proteger el funcionamiento eficaz y eficiente de una institución jurídica que está claramente definida en la Constitución como esencial para la realización humana. Es lo mismo en el matrimonio o la familia.

García (2012) En este caso, se destaca que representan la relación jurídica existente entre el titular del derecho principal (sujeto activo), quien tiene el derecho a confirmar (objeto), y el Estado y los

particulares (sujeto tributario), quienes observan determinadas conductas. El sustento de una posición es un criterio que establecemos a través de la interpretación, es decir, la legitimidad de nuestra pretensión o de lo que se requiere de nosotros está condicionada por la justificación en la clasificación de la revelación hermenéutica; es decir, si el objeto es un objeto válido o un objeto ajeno al derecho fundamental aprobado.

2.2.1.14.3. La eficacia de los derechos fundamentales. A partir de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Federal de Alemania se ha elaborado la tesis del efecto irradiador, García (2012) Señaló que representa la eficacia de la parte dogmática de la Constitución a los puntos sub constitucionales. Estas son condiciones importantes para la implementación de ciertos derechos (restricción de derechos mediante la resolución de conflictos) y el ejercicio de los poderes estatales. En este contexto, todas las actividades privadas y públicas (incluida la función legislativa) deben realizarse de conformidad con ellas, e incluso la obligatoria lectura periódica de las normas pertinentes de la materia que ejercerán conforme a los derechos fundamentales.

Prieto (2004) los derechos fundamentales tienen una fuerza expansiva que impregna todo el sistema jurídico. Esta fuerza se debe en gran medida a que los derechos fundamentales están basados en principios y valores universales, que trascienden las fronteras de un país o una cultura específica.

Además, los derechos fundamentales tienen un carácter vinculante y obligatorio para todos los poderes públicos y privados, lo que implica que todas las normas y acciones deben ser compatibles con ellos. En este sentido, los derechos fundamentales funcionan como un límite para el poder y la acción del Estado y de los particulares, y

como una garantía para la protección de la dignidad humana y la libertad individual.

Es importante destacar que los derechos fundamentales no son absolutos y pueden estar sujetos a limitaciones y restricciones en casos excepcionales y debidamente justificados. Sin embargo, estas limitaciones deben ser proporcionales y estar justificadas por motivos legítimos, como la protección de los derechos de terceros o el interés general de la sociedad.

En conclusión, los derechos fundamentales tienen una fuerza expansiva y un carácter vinculante que impregna todo el sistema jurídico, y su protección y promoción son esenciales para garantizar la dignidad humana y la libertad individual.

García (2012) El efecto recíproco al que se refiere es una idea que se relaciona con la tensión entre dos derechos fundamentales en conflicto. En este sentido, cuando se establece una disposición que limita el ejercicio de un derecho fundamental, esta disposición también debe ser restringida en virtud del derecho fundamental que está siendo limitado. Es decir, debe haber un equilibrio y una ponderación entre los derechos en conflicto para asegurar que se respeten ambos. Por ejemplo, si una ley restringe la libertad de expresión para proteger el derecho al honor, esta restricción debe ser proporcionada y estar justificada por el interés público, de modo que no limite excesivamente el derecho a la libertad de expresión.

"Los límites impuestos por las leyes a los derechos fundamentales deben a su vez ser limitados por el propio derecho, a través de una ponderación que, en el caso concreto, evalúe en qué medida el propósito al que sirve el límite legal justifica una restricción específica del derecho fundamental" (Rodríguez, 2000).

Este enfoque destaca la importancia de la ponderación o equilibrio entre el fin perseguido por el límite impuesto por la ley y la protección del derecho fundamental en cuestión. En otras palabras, se busca determinar si la restricción del derecho es necesaria y proporcional para alcanzar el objetivo legítimo perseguido por la ley. Este proceso de ponderación requiere de un análisis cuidadoso de las circunstancias específicas de cada caso, y debe ser llevado a cabo con el máximo respeto a los derechos fundamentales involucrados.

En relación con esto, el Tribunal Constitucional, en el caso Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú (Expediente N° 01124-2001-AA/TC), ha afirmado que "La Constitución es la norma de suprema jerarquía en el sistema legal y, como tal, obliga al Estado y a la sociedad en general. De acuerdo con el artículo 38 de la Constitución, 'Todos los peruanos tienen el deber [...] de respetar, cumplir [...] la Constitución [...]'. Esta disposición establece que la obligatoriedad de la Constitución se aplica erga omnes, es decir, no solo en el ámbito de las relaciones entre los individuos y el Estado, sino también en las relaciones entre los propios individuos".

Debe tenerse en cuenta según Landa (2010), Los principios constitucionales son enunciados normativos de carácter general que orientan la interpretación y aplicación del ordenamiento jurídico en su conjunto. Por su parte, las reglas constitucionales son normas específicas que establecen de forma clara y precisa las conductas que se permiten o se prohíben, y que tienen un ámbito de aplicación más limitado. Ambas categorías son importantes en la protección de los derechos fundamentales, ya que los principios establecen los criterios generales que deben guiar la actuación de los poderes públicos, mientras que las reglas establecen los límites y las condiciones específicas para la protección de esos derechos. En consecuencia, la protección efectiva de los derechos fundamentales requiere una

combinación adecuada de principios y reglas, en función de las circunstancias y necesidades específicas de cada caso.

Alexy (1993) Según la cita mencionada, la distinción crucial entre reglas y principios radica en que los principios son normas que ordenan realizar algo en la mayor medida posible, teniendo en cuenta las posibilidades tanto jurídicas como fácticas. Los principios son mandatos de optimización y se caracterizan por poder ser cumplidos en diferentes grados, ya que la medida de su cumplimiento no depende solo de las posibilidades fácticas, sino también de las posibilidades jurídicas. Por otro lado, las reglas son normas que solo pueden ser cumplidas o no. Si una regla es válida, entonces se debe hacer exactamente lo que exige, sin más ni menos. Por lo tanto, las reglas contienen determinaciones en el ámbito de lo factible tanto jurídica como fácticamente. En resumen, la diferencia entre reglas y principios es de naturaleza cualitativa y no simplemente de grado.

2.2.1.15. La fundamentación iusfilosófica de los derechos fundamentales. Se acredita la existencia de tres grandes fuentes de fundamentación:

2.2.1.15.1. La fundamentación historicista. Esto evita supuestos abstractos y se refugia en consideraciones retrospectivas que adquieren significado concreto en un espacio determinado. Los derechos personales no se basan en el mundo de la teoría, sino en la expresión de los hechos sociales; por lo tanto, necesitan la aprobación de los hombres que influyen en sus vidas. Burke (2000) plantea la idea de ciertas libertades regularmente perpetuadas como derecho hereditario. En el contexto histórico, hay reconocimiento de muchos privilegios, cuyo título es un grupo de personas unidas en un cierto estatus.

Peirano y Ansuategui (1998), destacan la importancia de la tradición en la construcción de la identidad de una persona y su

relación con la vida colectiva. Según ellos, la tradición es el resultado de la convivencia y el poder a lo largo de la historia, y su legitimidad proviene de esa historia colectiva. Desde una perspectiva jurídica, la tradición también es un producto histórico que influye en la construcción del ordenamiento jurídico y en la interpretación de las normas y principios que lo componen.

Laporta (2006) Es importante aclarar que la afirmación de Laporta sobre los derechos entre los siglos XI y XVIII como concesiones otorgadas por el poder real a ciertos grupos sociales es discutible y puede ser matizada. Si bien es cierto que en muchos casos los derechos se han conquistado a través de luchas y acuerdos políticos, también es cierto que algunos derechos se han considerado inherentes a la condición humana y han sido reconocidos y protegidos por los sistemas jurídicos, incluso antes de la era moderna. Por ejemplo, el derecho a la vida y la prohibición de la tortura son principios que se encuentran en textos jurídicos antiguos, como el Código de Hammurabi y la Ley Mosaica.

Bastida (2004), la reivindicación de la libertad y el derecho al voto no son conceptos aislados de la cultura y las costumbres de cada nación, sino que están arraigados en ellas y su significado puede evolucionar a lo largo del tiempo. Al reinterpretar y actualizar estos conceptos a la luz de los valores y necesidades actuales, se puede mantener una continuidad en la lucha por los derechos y la libertad en cada sociedad.

2.2.1.15.2. La fundamentación iusracionalista. Esto se basa en la ley natural; Es decir, se refiere a un conjunto de habilidades o atributos derivados de una norma superpositiva que puede derivarse de la esencia de la naturaleza humana. Su presencia bajo la constitución del estado significa que actúa como un pilar de

justificación para el propósito del establecimiento y un marco para la acción.

Es importante tener en cuenta que la idea de una ley natural universal es objeto de debate en la filosofía y la teología. Mientras algunos defienden la existencia de una ley natural que es inherente a la naturaleza humana y que establece ciertos valores y principios morales universales, otros argumentan que esta idea puede estar influenciada por la cultura y la época histórica en la que se encuentra cada sociedad. En cualquier caso, la discusión sobre la existencia y la naturaleza de la ley natural sigue siendo un tema de reflexión y análisis en diversas áreas del conocimiento.

La idea de que todas las habilidades o poderes inherentes a una persona se pueden encontrar en la ley natural se basa en la creencia de que existe un orden natural en el universo que es accesible a través de la razón humana. En otras palabras, la ley natural se refiere a un conjunto de principios universales que rigen el comportamiento humano y que se pueden descubrir a través de la reflexión y la contemplación.

Según esta perspectiva, la sabiduría es la capacidad de comprender y aplicar estos principios universales en la vida cotidiana. Al aprender a vivir de acuerdo con la ley natural, una persona puede maximizar su potencial y lograr la felicidad y la realización personal.

Immanuel Kant es uno de los filósofos que ha desarrollado una teoría de la ley natural en la que se enfatiza la importancia de la razón en la comprensión de los principios universales. Según Kant, la ley natural es el principio fundamental que rige las leyes de causa y efecto en el universo, y que es accesible a través de la razón.

En su obra "Crítica de la razón pura", Kant argumenta que la ley natural es necesaria para describir las relaciones causales en el mundo. A través de la razón, podemos llegar a conclusiones razonadas sobre las causas y los efectos de los eventos en el mundo, lo que nos permite comprender mejor el funcionamiento del universo.

Además, según Kant, la ley natural también es un requisito absoluto para la acción práctica. Es decir, antes de actuar, debemos considerar si nuestras acciones son coherentes con los principios universales que rigen el universo. Si nuestras acciones van en contra de estos principios, entonces no son moralmente justificables.

En consecuencia, la idea de que todas las habilidades o poderes inherentes a una persona se pueden encontrar en la ley natural se basa en la creencia de que existe un orden universal que se puede descubrir a través de la razón. Al aprender a vivir de acuerdo con estos principios universales, una persona puede maximizar su potencial y lograr la felicidad y la realización personal.

El concepto de transferibilidad de los derechos naturales se refiere a que estos derechos no son otorgados por ninguna institución o ley positiva en particular, sino que son inherentes a la condición humana y por lo tanto aplicables a cualquier individuo, sin importar su origen, estatus social, género, entre otros aspectos. En este sentido, la ley natural es vista como un fundamento universal y objetivo para la protección de los derechos humanos.

El Jusracionalismo, por su parte, se basa en la idea de que la ley positiva debe estar en armonía con la ley natural, y que cualquier ley o regulación que viole los derechos naturales es ilegítima. Esta corriente de pensamiento ha sido influenciada por filósofos como Kant

y Hegel, y ha tenido un gran impacto en la evolución del derecho constitucional moderno.

En cuanto al estado de naturaleza, se refiere a una situación hipotética en la que los seres humanos no están sujetos a ninguna autoridad o ley positiva, y en la que cada individuo tiene libertad para hacer lo que quiera. Según la teoría del contrato social, los seres humanos aceptan renunciar a parte de su libertad individual en beneficio de un gobierno que garantice su protección y bienestar en sociedad. De esta forma, el estado constitucional liberal se convierte en el garante de los derechos naturales y su protección se convierte en una de sus principales funciones.

2.2.1.15.3. *La fundamentación positivista.*

Es importante tener en cuenta que los derechos del individuo no surgen necesariamente de la voluntad proteccionista del Estado, sino que pueden ser reconocidos y protegidos por éste en virtud de su existencia previa en la persona humana. En este sentido, algunos enfoques jurídicos sostienen que los derechos fundamentales tienen un carácter pre-estatal y que, por lo tanto, no dependen de la voluntad del Estado para su existencia, sino que son inherentes a la persona humana en razón de su dignidad.

En cuanto a la autoridad y el deber frente a la decisión del órgano estatal, es cierto que las normas jurídicas que reconocen y protegen los derechos fundamentales tienen una fuerza vinculante y obligatoria para todos los órganos del Estado y para los particulares. Sin embargo, el hecho de que una decisión sea emitida por un órgano estatal no la hace necesariamente correcta o justa desde el punto de vista de los derechos fundamentales. Es por eso que existe la posibilidad de impugnar decisiones estatales que vulneren los derechos

fundamentales, ya sea mediante la interposición de recursos judiciales o por otros medios de defensa.

En cuanto a la formulación de los derechos fundamentales como requisitos morales, políticos y sociales que se convierten en normas jurídicas, es importante señalar que existen diversas teorías y enfoques que explican la naturaleza y el fundamento de los derechos fundamentales. Algunos sostienen que se trata de derechos naturales que tienen una existencia previa y que son reconocidos y protegidos por el derecho positivo. Otros sostienen que se trata de derechos creados por el derecho positivo en virtud de una decisión política y social. En cualquier caso, es cierto que los derechos fundamentales tienen una dimensión moral y política que se refleja en su reconocimiento y protección por parte del ordenamiento jurídico.

Esta lógica afirma que sólo existe el derecho estatal; Por lo tanto, rechaza la idea de ley natural e ignora cualquier “subordinación” o “encadenamiento” que provenga de la historia. La voluntad del Estado se convierte en el único criterio de corrección de los derechos individuales. Por tanto, esta elección política se expresa a través de la Constitución; sobre la base del consentimiento de los representantes del pueblo. En definitiva, no estamos hablando de los derechos previos en el estado, sino de las manifestaciones de la ley creadas por él. Por tanto, la fundamentación positivista afirma que el individuo sólo tiene los derechos que le otorga la corporación.

2.2.1.15.4. La bidimensionalidad de los derechos fundamentales.

La dimensión subjetiva de los derechos se refiere a la capacidad de una persona para actuar y ejercer su libertad de manera plena y efectiva, y es una expresión de su dignidad y autonomía como ser humano. Los derechos subjetivos son aquellas facultades o poderes

que tienen las personas para hacer valer sus intereses y reclamar el respeto de los demás.

En este sentido, los derechos subjetivos otorgan a las personas la posibilidad de ejercer sus libertades fundamentales, tales como la libertad de expresión, de asociación, de culto, de pensamiento, entre otras. También les permiten proteger sus intereses en el ámbito laboral, económico, social y cultural.

La dimensión objetiva, por otro lado, se refiere al valor que tienen los derechos como principios que deben ser respetados y protegidos por el Estado y la sociedad en su conjunto. Esta dimensión de los derechos implica que éstos son normas o principios que establecen límites y deberes para el comportamiento humano, y que tienen como objetivo garantizar el bienestar y la protección de todos los miembros de la sociedad.

En consecuencia, la perspectiva subjetiva de los derechos se enfoca en la capacidad de las personas para actuar y ejercer su libertad, mientras que la perspectiva objetiva se enfoca en el valor y la importancia de los derechos como principios y normas que deben ser protegidos y respetados por todos.

La dimensión objetiva de los derechos se refiere a su importancia como valores fundamentales en una sociedad determinada, y se relaciona con el papel que desempeñan en la organización y funcionamiento de la vida pública e institucional. En este sentido, los derechos tienen una función política, y son esenciales para garantizar una convivencia justa y digna para todos los miembros de una sociedad.

Además, la dimensión objetiva de los derechos implica que su protección y garantía debe extenderse a todas las esferas de la vida

pública, incluyendo las instituciones y prácticas políticas, las relaciones económicas y sociales, y la cultura y los valores de la sociedad en su conjunto. Esto significa que los derechos no son meramente una cuestión individual, sino que tienen una dimensión colectiva y social que debe ser protegida y promovida por el Estado y por la sociedad en su conjunto.

En este sentido, la medida objetiva de los derechos implica no sólo garantizar su respeto y protección en la esfera individual, sino también promover políticas y prácticas que permitan la realización efectiva de estos derechos en todas las esferas de la vida pública y social. Esto puede incluir medidas como la educación y la concientización sobre los derechos humanos, la eliminación de barreras económicas y sociales que limiten el acceso a estos derechos, y la promoción de políticas públicas que fomenten la igualdad y la dignidad para todos los miembros de la sociedad.

En conjunto, ambas dimensiones corresponden a los elementos constitutivos del ordenamiento jurídico, en tanto son los valores materiales o institucionales sobre los que se construye la convivencia. Porque se convierten en conceptos importantes para la formación del ordenamiento jurídico y la paz social. La primera requiere que el Estado, a través de la acción legislativa, judicial o administrativa, implemente una medida específica que permita optimizar las facultades contenidas en las disposiciones generales; y por lo tanto se manifiesta significativamente a nivel de la realidad. Las personas también están involucradas en este trabajo.

Los efectos expansivos se expresan concretamente en lo siguiente:

a) Requieren una acción activa para implementar requisitos legales específicos (a través de normas estándar, ya sean públicas o privadas).

b) Se requiere una acción activa para la formación de políticas económicas, sociales y culturales.

c) Requieren una acción activa para diseñar lineamientos de rendición de cuentas.

d) Exigir acciones activas para facilitar la actuación de los ciudadanos encaminada a la realización de los derechos.

2.2.1.15.5. El contenido esencial de los derechos fundamentales

Cada derecho fundamental tiene un contenido prescrito por la ley, el cual no puede modificarse si es necesario para la realización y vigencia del derecho fundamental aplicar normas inconstitucionales. Esto significa que el legislador ordinario no puede influir en su contenido temático cuando es necesario regular su implementación. El "artículo" de la ley; que no existe sin ellos (Villaseñor, 2003). Esta nota alta de estándar le da una distinción privada y clara de los demás. En esta línea de pensamiento, el contenido principal se convierte en una parte obligatoria e intangible que permite al titular del derecho gozar de las cualidades, facultades y ventajas por él reclamadas. El impacto del desarrollo legislativo o normativo conduce a la transformación del derecho propuesto en otra categoría de derechos; salvo en los casos de imposibilidad o extrema dificultad para ejercer el derecho.

Villaseñor (2003) Por un lado, un plan negativo que muestra los límites de la regulación de los derechos fundamentales. Por otro lado, un plan positivo que muestre el valor material de los derechos fundamentales se vuelve importante e insustituible. De hecho, hay dos departamentos en cada derecho fundamental: el material, que

constituye su contenido principal y en el que se prohíbe cualquier injerencia legislativa, y el cualitativo o inmaterial, en el que la acción normativa es ejecutada por el parlamento. está permitido. Cabe decir que este último está sujeto a la condición de que se implemente de acuerdo con los principios de racionalidad, racionalidad y proporcionalidad. Asegurar el contenido principal es el criterio para limitar el poder legislativo del estado. Se convierte en una "frontera minada" que no se puede cruzar sin una acción inconstitucional de la legislatura.

La teoría que define los derechos como capacidades subjetivas e instituciones jurídicas objetivas se conoce como la teoría de las capacidades. Esta teoría sostiene que los derechos humanos son las capacidades que tienen los individuos para llevar a cabo diferentes acciones o lograr diferentes resultados, y que estas capacidades deben ser protegidas y promovidas por las instituciones jurídicas objetivas.

En esta teoría, el contenido de los derechos humanos está determinado por el marco general de la Constitución y de los valores, bienes y beneficios que ella prevé. Sin embargo, la identificación del contenido de los derechos humanos es un proceso que requiere un análisis detallado y riguroso, ya que es necesario identificar el núcleo mínimo e inevitable que se encuentra en el conjunto de valores y bienes protegidos por la Constitución.

En general, la teoría de las capacidades sostiene que los derechos humanos son una parte integral de la dignidad humana, y que deben ser protegidos y promovidos por las instituciones jurídicas objetivas para asegurar una sociedad justa y equitativa para todos los individuos.

En la determinación del contenido principal de los derechos constitucionales, es importante tener en cuenta los principios de unidad y armonía práctica. El principio de unidad se refiere a la necesidad de mantener la conexión y la interdependencia de varios elementos normativos con las principales decisiones de la Constitución. Esto significa que los derechos constitucionales no deben ser considerados de manera aislada, sino en relación con otros derechos y valores constitucionales.

El principio de armonía práctica, por otro lado, asegura que todos los derechos, valores y beneficios constitucionales conserven su identidad y adecuada retribución. Esto implica que los derechos constitucionales deben ser interpretados y aplicados de manera coherente con los demás derechos y valores constitucionales, de manera que no se produzcan conflictos entre ellos.

En la práctica, la determinación del contenido principal de los derechos constitucionales requiere un proceso de ponderación y equilibrio entre los diferentes valores y bienes protegidos por la Constitución. Este proceso debe tener en cuenta las circunstancias concretas de cada caso y las necesidades e intereses de la sociedad en su conjunto.

2.2.1.15.6. *Las garantías institucionales.* Esta frase se refiere al requisito constitucional, escrito en el texto anterior, de que el Estado cumpla con el deber positivo de proteger ciertas instituciones jurídicas. Es una institución jurídica dispuesta por la Corte Constitucional para que las autoridades parlamentarias no la desvirtúen y la desvirtúen al momento de regular el tema o la institución mencionada en el texto anterior.

A través de estas instituciones se fortalece el efecto normativo del complejo normativo sistémico; Esto va más allá de la protección abstracta o de las simples prohibiciones estatales y va más allá de la exigencia de cierto comportamiento normativo de los órganos políticos para la protección concreta y real de los valores, principios, consecuencias jurídicas y fines de convivencia existentes. en dicho complejo regulatorio.

La garantía institucional es un concepto que se refiere a la obligación del Estado de proteger y respetar las instituciones que son esenciales para el funcionamiento de la democracia y la protección de los derechos humanos. Esto implica que el Estado debe garantizar que estas instituciones tengan la capacidad y los recursos necesarios para cumplir con sus funciones de manera efectiva.

En el contexto del procedimiento supletorio de la Constitución, la garantía institucional se refiere a la obligación del Estado de garantizar que el procedimiento supletorio no sea utilizado de manera que socave los derechos y las garantías que están establecidos en la Constitución. Esto significa que el Estado debe asegurarse de que cualquier procedimiento supletorio que se utilice sea compatible con sus obligaciones de lealtad a la Constitución y que no sea utilizado para socavar o debilitar las instituciones o los valores fundamentales que se encuentran en la Constitución.

Por ejemplo, si el Estado utiliza un procedimiento supletorio para tratar un asunto que se relaciona con los derechos humanos, debe asegurarse de que el procedimiento sea compatible con los valores y principios que se encuentran en la Constitución. Esto puede implicar la necesidad de tomar medidas para garantizar que los derechos humanos sean respetados y protegidos durante el procedimiento, o para

asegurarse de que se brinden las garantías procesales necesarias para proteger los derechos de las partes involucradas.

En consecuencia, la garantía institucional es un principio fundamental que se refiere a la obligación del Estado de proteger y respetar las instituciones y los valores que son esenciales para el funcionamiento de la democracia y la protección de los derechos humanos. En el contexto del procedimiento supletorio de la Constitución, esto implica que el Estado debe garantizar que cualquier procedimiento supletorio sea compatible con sus obligaciones de lealtad a la Constitución y que no socave los derechos y las garantías que se encuentran en ella.

En efecto, la Constitución establece un conjunto de instituciones jurídicas que regulan diversas relaciones en la sociedad y el Estado. Estas instituciones pueden ser explícitas, como las mencionadas en el texto constitucional, o implícitas, derivadas de los principios y valores consagrados en la Constitución.

Algunas de las instituciones jurídicas más importantes establecidas en las constituciones modernas incluyen la familia, el matrimonio, la educación, la autonomía universitaria, el derecho al trabajo, la propiedad privada, la libertad de expresión, la igualdad ante la ley, la libertad de asociación, la protección de los derechos humanos, entre otras.

Cada una de estas instituciones tiene una importancia específica en el ordenamiento jurídico y político del país, y su regulación y protección son responsabilidad del Estado y de las autoridades encargadas de aplicar la ley. Además, la interpretación y aplicación de estas instituciones pueden variar según el contexto y la realidad social y política del país en cuestión.

Las garantías institucionales se refieren a las normas y principios que protegen las instituciones establecidas en la Constitución, tales como el poder judicial, el poder legislativo y el poder ejecutivo. Estas garantías buscan asegurar la autonomía, independencia y eficacia de estas instituciones en su función de garantizar la protección de los derechos fundamentales y la justicia en un Estado de derecho.

En este sentido, las garantías institucionales son una forma de protección de los derechos fundamentales, ya que sin instituciones sólidas y autónomas, la protección de estos derechos estaría en riesgo. Las garantías institucionales incluyen, por ejemplo, la independencia del poder judicial, la protección de los derechos de minorías, la protección de la libertad de expresión y de prensa, y la existencia de un sistema de control y equilibrio de poderes.

Las garantías institucionales son esenciales para garantizar la estabilidad y la continuidad del Estado de derecho y de la democracia. Sin estas garantías, las instituciones podrían ser vulnerables a la manipulación política y a la interferencia indebida en su funcionamiento, lo que pondría en peligro la protección de los derechos fundamentales y la justicia.

Las garantías institucionales tienen como finalidad proteger y preservar la existencia y funcionamiento de las instituciones jurídicas establecidas en la Constitución. Por tanto, estas garantías se convierten en mecanismos de defensa constitucional que permiten asegurar el cumplimiento y respeto de los parámetros regulatorios establecidos en la Carta Magna.

En este sentido, la referencia a la garantía institucional como mecanismo de defensa constitucional se utiliza para defender la

existencia y funcionamiento de estas instituciones jurídicas, en caso de que alguna norma o actuación del Estado pueda afectar su estructura o funcionamiento. Por ejemplo, en el caso de la familia, una garantía institucional puede ser utilizada para proteger su estructura y funciones ante una posible norma o actuación del Estado que pueda afectarla negativamente.

Es importante destacar que la garantía institucional no se limita a la protección de instituciones jurídicas específicas, sino que se extiende a todas aquellas instituciones que sean necesarias para la protección y garantía de los derechos fundamentales y la democracia en un Estado de derecho.

Bastida (2004) señala que las garantías institucionales permiten realizar lo siguiente:

a) Desempeña la función de auditoría de una institución jurídica; lo mismo que el mandato de la constitución con el derecho fundamental.

b) Debe encomendarse al Estado la ejecución de la estructura normativa subconstitucional, cuya existencia es necesaria para la eficacia política y jurídica de la constitución.

2.2.1.15.7. Principios

El Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, establece los siguientes principios para las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual: El principio de dignidad y defensa de la persona, el principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso, el principio de igualdad y no discriminación por razones de género, el principio de respeto de la integridad personal, el principio de intervención inmediata y oportuna, el principio de confidencialidad, el principio del debido procedimiento, el principio de impulso de oficio, el principio de informalismo, el principio de celeridad, el principio de interés superior del niño, niña y adolescente,

y el principio de no revictimización, el artículo completo y sus principios pueden consultar en el (Ver Anexo 5).

2.2.1.15.8. Aspectos normativos y fácticos de la delimitación y la limitación de los derechos fundamentales. La demarcación normativa se refiere a aquellas "áreas jurisdiccionales" que la constitución prevé directa o indirectamente. Así, la jurisdicción constitucional logra determinar la propiedad, objeto y contenido del derecho fundamental a través de métodos interpretativos. Este criterio surge porque la propia constitución determina el alcance de su regulación. Al respecto, Bastida (2004) afirma que lo que un derecho fundamental garantiza o no garantiza se deriva directa o indirectamente del texto anterior.

La limitación normativa alude a aquellos menguamientos o reducciones establecidas por el legislador ordinario, previa y expresa habilitación constitucional, pueden ser establecidas por:

a) Límites expresos. Son las que provienen directamente de la Constitución; por tanto, operan sin la intervención de los legisladores ordinarios.

b) Límites implícitos. Son las que se derivan de la esencia y diseño normativo del propio derecho fundamental; por tanto, funcionan con la intervención de los órganos legislativos ordinarios.

c) Límites habilitados. Son aquellas que deben ser determinadas por la legislatura ordinaria por mandato constitucional especial.

d) Límites inmanentes. Estos son derechos que operan sobre la base de ciertos derechos fundamentales que son reconocidos, pero no legalmente vinculantes; sin embargo, se les imponen restricciones legales, porque en la práctica su implementación ha generado un "fenómeno de colisión" con otros derechos o valores constitucionales.

En efecto, estos límites son establecidos como resultado de los siguientes factores:

a) Restricciones establecidas en la propia Constitución, como, por ejemplo, los impedimentos para postular a un cargo legislativo por parte de altos funcionarios públicos (artículo 91) o para participar en actividades partidarias, manifestaciones o actos de proselitismo (artículo 34).

b) Restricciones derivadas de la Constitución con el fin de preservar otros derechos fundamentales, como es el caso de la libertad de trabajo (inciso 15 del artículo 2).

c) Restricciones derivadas de la Constitución en aras de preservar valores o bienes constitucionales, como, por ejemplo, el ejercicio de los derechos políticos a través de organizaciones políticas (artículo 35). Por lo tanto, se justifica la prohibición de aquellas organizaciones políticas con creencias antidemocráticas.

García (2012) resume dicho test en los puntos siguientes:

a) Idoneidad. Esto significa que la injerencia en el derecho fundamental de una persona debe ser adecuada para cumplir con los objetivos propuestos por el legislador. Tal evento existe si hay una conexión causal demostrable entre la acción tomada y la situación en la que se mejora (o se dificulta) el logro del objetivo; es decir, es una prueba eficaz. También prevé la evaluación de la legalidad constitucional de la acción realizada, lo que significa que no está prohibida por los votantes.

b) Necesidad. Esto significa que la compatibilidad, una vez reconocida, debe evaluarse frente a otras medidas alternativas para determinar si existe otra opción aceptable, pero menos lesiva para el derecho fundamental. Es una prueba de efectividad al mostrar que no hay otras buenas alternativas.

c) Proporcionalidad en sentido estricto. Esto quiere decir que luego de determinar la conveniencia y necesidad de la medida, se le

presenta al perito, en la cual, por un lado, se formulan los principios constitucionales que inciden en el peso y por otro lado, quienes están satisfechos con ellos. eso tener igual peso.

De esta manera, la evaluación del grado de intervención y satisfacción, el peso abstracto (el significado material de cada principio en una sociedad específica) y la certeza de las premisas empíricas en las que se basan los argumentos a favor y en contra de la intervención, implica el uso de un método para determinar el valor de principios opuestos.

En función de lo anterior:

- El grado de limitación del principio no se cumple cuando la norma exige la acción o incide cuando la restricción es necesaria.

- Se hacen referencias axiológicas al final de cada principio, que se deducen de los objetivos y valores del modelo en el que se aplica la regulación. En nuestro país, se otorga mayor importancia a la democracia, la vida, la libertad, la igualdad, entre otros.

- El grado de certeza que brindan las premisas empíricas basadas en la realidad. La aplicación de esta fórmula debería determinar en última instancia el nivel de limitación como grave, moderada o leve.

Las limitaciones se establecen en aras de preservar el orden público, la moral social o los derechos de terceros:

- El orden público: Este término hace referencia a la aplicación legal de ideas sociales, políticas y morales consideradas fundamentales dentro del Estado. Implica establecer límites a las acciones y comportamientos humanos en pos del funcionamiento social. Se puede dividir en orden público constitucional y orden público administrativo.

- La moral social: Se refiere a comportamientos que el Estado recoge en base a la educación y formación generada en la sociedad para garantizar una "moral mínima" necesaria para la convivencia humana.

- Los derechos de terceros: Hace referencia a comportamientos diseñados para cumplir con nuestras obligaciones legales en relaciones jurídicas, incluyendo la prohibición de conductas ilegales que amenacen, dañen o irrespeten el ejercicio legítimo de los derechos otorgados por la Constitución.

En cuanto a los aspectos fácticos, es importante señalar que estos derechos pueden verse "limitados" en su disfrute efectivo por las siguientes razones:

a) La insuficiente protección legal establecida por el Estado.

b) La débil estructura institucional del Estado y el nivel de desarrollo económico deficiente.

2.2.1.15.9. *La titularidad de los derechos fundamentales.*

La historia prueba que el reconocimiento del titular de los derechos fundamentales apareció en la Edad Media. Tenía el carácter o expresión de conceder privilegios en base a la decisión discrecional del monarca. Es decir, eran reconocidos como nobles, sacerdotes, comerciantes o nativos de un pueblo o ciudad donde se hacía "algo" según el gusto del gobernante.

Fioravanti (1996) el concepto de persona ha evolucionado a lo largo del tiempo y esto ha llevado a una transformación en la concepción y definición de los derechos. La idea de que los derechos tienen carácter contractual y personal proviene de la Ilustración y de las revoluciones civiles de finales del siglo XVIII, donde se consideraba que los derechos debían ser protegidos por el Estado frente a las intromisiones de otros individuos o del propio Estado.

Sin embargo, a medida que ha avanzado la historia, se ha producido un cambio en la forma de entender los derechos. En lugar de considerarlos como algo que se negocia o se acuerda mediante un contrato, se han empezado a entender como algo inherente a la persona, como una manifestación de su dignidad y de su propia

condición humana. En este sentido, la protección de los derechos se ha convertido en una obligación moral y ética, más allá de cualquier consideración contractual o legal.

Esta transformación en la concepción de los derechos ha llevado a una ampliación de su alcance y a una mayor complejidad en su definición y configuración. Hoy en día, se reconocen no solo derechos civiles y políticos, sino también derechos económicos, sociales y culturales, así como derechos de tercera generación, como el derecho al medio ambiente y el derecho a la paz. En general, se ha producido una ampliación en el ámbito de los derechos, que ha llevado a una mayor protección de la dignidad humana y de los valores fundamentales que deben regir cualquier sociedad justa y democrática.

Los derechos fundamentales son considerados como derechos individuales y colectivos porque, por un lado, protegen la autonomía y la dignidad de cada persona y, por otro lado, protegen a grupos de personas que tienen una conexión o interés común en el ejercicio de esos derechos.

En cuanto al titular de los derechos fundamentales, es importante destacar que estos derechos son universales y se reconocen a todas las personas, sin distinción alguna. Los derechos fundamentales reconocen y protegen la dignidad de la persona, como valor supremo y fundamento de los derechos humanos.

Por lo tanto, los derechos fundamentales tienen como fin proteger las libertades individuales, la integridad personal, el derecho a la vida, a la igualdad, a la no discriminación, a la privacidad, a la libertad de expresión, entre otros, pero también protegen intereses colectivos como el derecho a la educación, a la salud, a un ambiente sano, a la cultura, entre otros.

Por lo tanto, existe una conexión inseparable entre los bienes constitucionalmente reconocidos y la personalidad humana. La propiedad humana como sujeto de derecho se forma en dos niveles:

a) Capacidad de goce. Esto puede entenderse como la conformidad reconocida por el sistema constitucional como titular de los llamados derechos fundamentales.

b) Capacidad de ejercicio. Esto significa el reconocimiento de la conformidad de la estructura constitucional, que el titular del derecho fundamental pueda sentir su realización en el marco de su convivencia.

La posibilidad de beneficiarse puede verse limitada o condicionada por razones de edad, salud física o psíquica, privación de bienes, recursos judiciales civiles derivados de procesos penales por rechazo político. Sin embargo, la falta de práctica no elimina el derecho a un examen práctico, pues la estructura constitucional asegura su ejercicio por parte de los titulares de la patria potestad y tutela.

La capacidad procesal es un concepto clave en el ámbito de la protección de los derechos fundamentales. En términos generales, se refiere a la capacidad que tiene una persona para iniciar un proceso judicial con el objetivo de defender sus derechos.

En el contexto de la protección de los derechos fundamentales, la capacidad procesal adquiere una importancia especial, ya que permite a las personas afectadas por una vulneración o amenaza de sus derechos exigir la protección de los mismos a través del proceso judicial correspondiente.

Cabe destacar que, aunque todas las personas tienen derecho a la protección de sus derechos fundamentales, no todas tienen la misma capacidad procesal para exigir esa protección. Por ejemplo, en algunos casos puede ser necesario contar con un abogado o cumplir con ciertos requisitos formales para presentar una demanda.

En este sentido, es importante que las normas y procedimientos relacionados con la protección de los derechos fundamentales sean accesibles y estén diseñados de manera que las personas puedan ejercer su capacidad procesal de manera efectiva y sin barreras indebidas.

2.3. Definición de términos básicos.

- a. Derecho a la dignidad humana: Es un principio fundamental que reconoce la igualdad y el valor intrínseco de todas las personas. Se refiere al derecho inherente a ser tratado con respeto, autonomía y consideración, sin discriminación ni maltrato.
- b. Vulneración: Se refiere a la acción o situación en la cual se viola o afecta negativamente un derecho o principio fundamental. En este contexto, la vulneración se refiere a las circunstancias en las que se vulnera el derecho a la dignidad humana debido a la falta de denuncias de hostigamiento sexual.
- c. Hostigamiento sexual: Consiste en cualquier conducta no deseada de naturaleza sexual que afecta la dignidad de una persona y crea un entorno laboral intimidante, hostil o humillante. Puede incluir comentarios, gestos, insinuaciones, solicitudes o acciones de naturaleza sexual no consentida.

- d. Denuncias: Son los informes formales o informales realizados por una persona que ha sido objeto de hostigamiento sexual, con el propósito de poner en conocimiento de las autoridades competentes los hechos ocurridos.
- e. Ausencia de denuncias: Se refiere a la falta de reportes o comunicaciones oficiales sobre casos de hostigamiento sexual por parte de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna en el año 2022. Indica que no se han realizado denuncias formales o que son escasas en relación con la realidad de los casos.
- f. Factores de vulneración: Son los elementos, circunstancias o condiciones que contribuyen a violar o infringir el derecho a la dignidad humana. Estos factores pueden incluir actitudes, prácticas, normas o estructuras que propician o permiten el hostigamiento sexual.
- g. Trabajadores del Gobierno Regional de Tacna: Son las personas que desempeñan funciones laborales en el Gobierno Regional de Tacna sede central durante el año 2022. Pueden ser empleados públicos, contratistas o cualquier persona vinculada a la institución.
- h. Medidas de prevención: Son acciones y políticas implementadas para evitar o reducir la incidencia de situaciones de hostigamiento sexual. Estas medidas pueden incluir la promoción de la conciencia y la capacitación sobre el tema, la implementación de políticas de igualdad y respeto, y la creación de canales de denuncia seguros y confidenciales.
- i. Conciencia y sensibilización: Se refiere al conocimiento y la comprensión de la problemática del hostigamiento sexual, así

como a la empatía y la disposición para abordarla de manera adecuada. La conciencia y sensibilización son fundamentales para fomentar un entorno laboral seguro y respetuoso.

- j. Responsabilidad institucional: Se refiere a la obligación de la institución, en este caso el Gobierno Regional de Tacna, de tomar medidas para prevenir, abordar y erradicar el hostigamiento sexual en su ámbito laboral. Esto implica establecer políticas, protocolos y mecanismos de denuncia efectivos, así como promover una cultura organizacional basada en el respeto y la igualdad.

2.4. Sistema de hipótesis.

2.5. Hipótesis general

- a) Los factores de vulneración del derecho a la dignidad humana por ausencia de denuncias de hostigamiento sexual de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2022, son el temor de la víctima del hostigamiento sexual a denunciarel hecho por las represalias del empleador; falta de orientación jurídica a la víctima del hostigamiento sexual; desidia del empleador frente a casos de hostigamiento sexual; ausencia por parte del empleador de políticas de prevención y sanción del hostigamiento sexual; y ausencia de iniciativa organizativa de los trabajadores para exigir la prevención y sanción frente al hostigamiento sexual.

2.6. Hipótesis específicas

- a) El factor actitudinal de la víctima, de vulneración del derecho a la dignidad humana por ausencia de denuncias de hostigamiento sexual de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, año 2022, es el temor de la victima de hostigamiento sexual a denunciar el hecho por las represalias del empleador.

- b) El factor asistencia de la víctima de vulneración del derecho a la dignidad humana por ausencia de denuncias de hostigamiento sexual de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, año 2022, es la falta de orientación jurídica a la víctima del hostigamiento sexual.
- c) El factor actitudinal del empleador, de vulneración del derecho a la dignidad humana por ausencia de denuncias de hostigamiento sexual de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, año 2022, es la desidia del empleador frente a casos de hostigamiento sexual.
- d) El factor de prevención y sanción, de vulneración del derecho a la dignidad humana por ausencia de denuncias de hostigamiento sexual de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, año 2022, es la ausencia por parte del empleador, de políticas de prevención y sanción del hostigamiento sexual.
- e) El factor organizacional de los trabajadores, de vulneración del derecho a la dignidad humana por ausencia de denuncias de hostigamiento sexual de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, año 2022, es la ausencia de iniciativa organizativa de los trabajadores para exigir la prevención y sanción frente al hostigamiento sexual.

2.7. Sistema de variables.

2.7.1. Variable 1: Hostigamiento sexual

Indicadores

- Temor de la víctima a denunciar el hecho por las represalias del empleador
- Orientación jurídica a la víctima
- Regulación legal específica
- Desidia del empleador frente a casos
- Políticas de prevención y sanción
- Ausencia de iniciativa organizativa de los trabajadores

2.7.2. Variable 2: Derecho a la dignidad humana

Indicadores

- Factor actitudinal de la víctima
- Factor asistencia de la víctima
- Factor actitudinal del empleador
- Factor de prevención y sanción
- Factor organizacional de los trabajadores

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación.

El tipo de investigación que se utilizó es básica o pura, según argumentaron Hernández et al., (2014), quienes señalaron que se denomina investigación básica cuando "la investigación estaba orientada a lograr un nuevo conocimiento de manera sistémica y metódica, con el único objetivo de ampliar el conocimiento.

3.2. Diseño de investigación.

La investigación se llevó a cabo utilizando un diseño no experimental de tipo transversal, donde se recolectaron los datos en un único momento y en un periodo de tiempo específico (Bernal, 2010).

3.3. Población y muestra.

Tabla 2

Población de estudio

N o	Dependencias	F	%
1	Gerencia Regional	4	1%
2	Gerencia Regional de Planeamiento Presupuesto y Acondicionamiento Territorial	9	3%
3	Gobernación regional	11	1%
4	Sub Gerencia de Abastecimiento	9	2%
5	Sub Gerencia de Contabilidad	7	2%
6	Sub Gerencia de Recursos Humanos	11	5%
7	Sub Gerencia de Tesorería	6	1%
8	Gerencia Regional de Administración	16	8%
9	Gerencia Regional de Asesoría Jurídica	6	1%

N ^o	Dependencias	F	%
10	Oficina de secretaria Técnica - PAD	8	2%
11	Programación e información - oficina ejecutiva de logística y servicios auxiliares	7	2%
12	Sub gerencia de desarrollo organizacional	12	1%
13	Sub gerencia de presupuesto	11	3%
14	Sub Gerencia de Planeamiento y acondicionamiento territorial	8	1%
15	Unidad de Administración Documentaria y Archivo Institucional	8	1%
	Total	13	100%

Nota. Área de RR. HH. del Gobierno Regional de Tacna.

3.3.1. Muestra

Para el cálculo de la muestra o muestreo se aplicará, el muestreo aleatorio simple cuya formula es la siguiente:

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}$$

Marco muestral	N =	133
Alfa (Máximo error tipo I)	$\alpha =$	0,050
Nivel de Confianza	$1 - \alpha/2 =$	0,975
Z de (1-$\alpha/2$)	$Z (1 - \alpha/2)$	1,960
	=	
P	$p =$	0,500
Q	$q =$	0,500
Precisión	$d =$	0,050
Tamaño de la muestra	$n =$	98,99

Aplicando la formula se obtuvo un tamaño de muestra representativo de 99 servidores públicos.

3.3.1.1. Criterios de elegibilidad o de selección

Criterio de inclusión: Trabajadores del Gobierno Regional de Tacna que laboran en las Oficinas de la Sede Central, independientemente del régimen laboral al que pertenecen.

Criterio de exclusión: Trabajadores de las dependencias o unidades ejecutoras, que no se encuentran en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.4.1. Técnicas

Bernal (2010), la encuesta fue utilizada como método para recopilar información proporcionada por un grupo o muestra de individuos sobre sí mismos o sobre un tema específico.

3.4.2. Instrumentos

Se empleó el cuestionario como herramienta, el cual es una variante de encuesta que se lleva a cabo por escrito utilizando un formato en papel que contiene una serie de preguntas. Se denomina cuestionario autoadministrado porque debe ser completado por el encuestado sin la participación del encuestador (Bernal, 2010).

3.5. Técnicas de procesamiento de datos.

En el análisis de los datos se utilizaron técnicas estadísticas como la elaboración de distribuciones de frecuencia y cálculo de intervalos de confianza. La comprobación de la hipótesis se realizó mediante pruebas estadísticas paramétricas o no paramétricas, según la distribución de los datos obtenidos en el estudio. Se empleó el

software SPSS versión 26 en su versión en español. Los resultados se presentaron de acuerdo con los objetivos establecidos y los hallazgos obtenidos.

3.6. Selección y validación de los instrumentos de investigación.

Para medir la primera variable se seleccionó el Instrumento de Hostigamiento Sexual que obtuvo una muy alta confiabilidad de 0,968; en cuanto a la segunda variable se utilizó el instrumento de vulneración del derecho a la dignidad humana que obtuvo una muy alta confiabilidad de 0,873.

Respecto a la validación por juicio de expertos del primer instrumento fueron validados por 2 expertos, que dieron su decisión favorable y aplicable, para aplicar los instrumentos de recolección de datos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Tratamiento estadístico e interpretación de cuadros.

Para el análisis de los datos, se utilizó una combinación de métodos descriptivos y análisis inferencial. En primer lugar, se presentan los resultados descriptivos que resumen las características generales de la muestra de estudio en frecuencias y porcentajes.

A continuación, se lleva a cabo un análisis inferencial para determinar la significancia estadística de las correlaciones entre las variables estudiadas. Se utilizan pruebas de hipótesis, como el Rho de Spearman, debido a que los datos no provienen en una distribución normal por lo tanto se usaron estadísticos no paramétricos.

Además de los análisis estadísticos, se presentan los resultados en forma de “Tablas” y “Figuras”. Cada “Tabla” se acompaña de una interpretación detallada de los resultados, destacando los hallazgos más relevantes y su relación con los objetivos de la investigación.

4.2. Presentación de resultados, tablas, gráficos, figuras, etc.

4.2.1. Resultados descriptivos de las dimensiones de la variable 1

Tabla 3

Resultados descriptivos de temor de la víctima a denunciar el hecho por las represalias del empleador

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18,00	18,18
Medio	77,00	77,78
Alto	4,00	4,04
Total	99,00	100,00

Según los resultados descriptivos de la Tabla 5, se puede observar que la mayoría de las víctimas analizadas muestran un nivel medio de temor a denunciar el hostigamiento sexual debido a las posibles

represalias del empleador, representando el 77,78% de los casos. Un porcentaje menor muestra un nivel bajo de temor (18,18%), mientras que una proporción muy pequeña indica un alto nivel de temor (4,04%). Estos hallazgos reflejan la preocupante realidad en la que muchas víctimas se encuentran, ya que el temor a las represalias puede ser un obstáculo significativo para denunciar el hostigamiento sexual y buscar justicia.

Es esencial abordar esta problemática implementando políticas y medidas que garanticen la protección de las víctimas y su derecho a denunciar sin temor a sufrir consecuencias negativas. Además, se deben brindar canales seguros y confidenciales para presentar denuncias, así como ofrecer apoyo emocional y legal a las víctimas durante todo el proceso.

Figura 1. Resultados descriptivos de Temor de la víctima a denunciar el hecho por las represalias del empleador

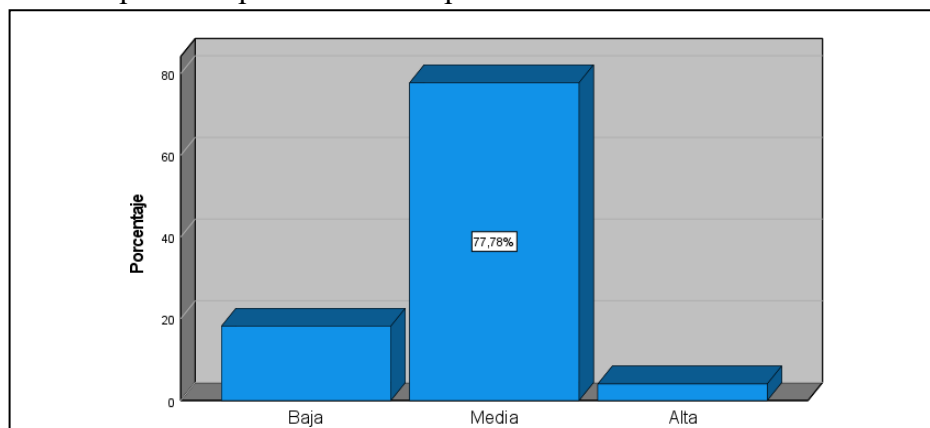


Tabla 4

Resultados descriptivos de Orientación jurídica a la víctima

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18,00	18,18
Medio	73,00	73,74
Alto	8,00	8,08
Total	99,00	100,00

Según los resultados descriptivos de la Tabla 6, se puede observar que la mayoría de las víctimas analizadas muestran un nivel medio de orientación jurídica, representando el 73,74% de los casos. Un porcentaje menor muestra un nivel bajo de orientación jurídica (18,18%), mientras que una proporción relativamente baja indica un alto nivel de orientación jurídica (8,08%). Estos resultados resaltan la necesidad de mejorar el acceso y la disponibilidad de orientación jurídica para las víctimas de hostigamiento sexual. La orientación jurídica adecuada es crucial para que las víctimas comprendan sus derechos, opciones legales y los pasos necesarios para buscar justicia y protección. Es fundamental fortalecer los servicios de orientación jurídica, proporcionar información clara y accesible sobre los recursos legales disponibles y promover la conciencia sobre la importancia de buscar apoyo legal en casos de hostigamiento sexual.

Figura 2. Resultados descriptivos de Orientación jurídica a la victima

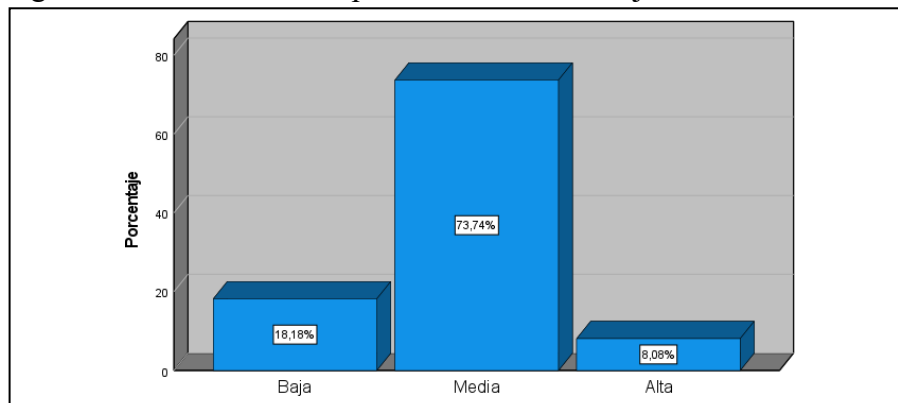


Tabla 5

Resultados descriptivos de Regulación legal específica

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	20,00	20,20
Medio	52,00	52,53
Alto	27,00	27,27
Total	99,00	100,00

De acuerdo con los resultados descriptivos de la Tabla 7, se observa que la mayoría de los casos analizados muestran un nivel

medio de regulación legal específica, representando el 52,53% de los casos. Un porcentaje menor muestra un nivel bajo de regulación legal (20,20%), mientras que una proporción significativa indica un alto nivel de regulación legal (27,27%). Estos hallazgos destacan la importancia de contar con una regulación legal específica que aborde de manera efectiva el hostigamiento sexual en el entorno laboral. Es fundamental fortalecer y hacer cumplir las leyes existentes, así como implementar políticas y medidas que promuevan un ambiente de trabajo seguro y libre de hostigamiento sexual. Además, se debe fomentar la conciencia sobre los derechos de los trabajadores y la responsabilidad de los empleadores de garantizar un entorno laboral respetuoso. La existencia de una regulación legal clara y efectiva es crucial para prevenir y abordar el hostigamiento sexual, así como para brindar protección y justicia a las víctimas.

Figura 3. Resultados descriptivos de Regulación legal específica

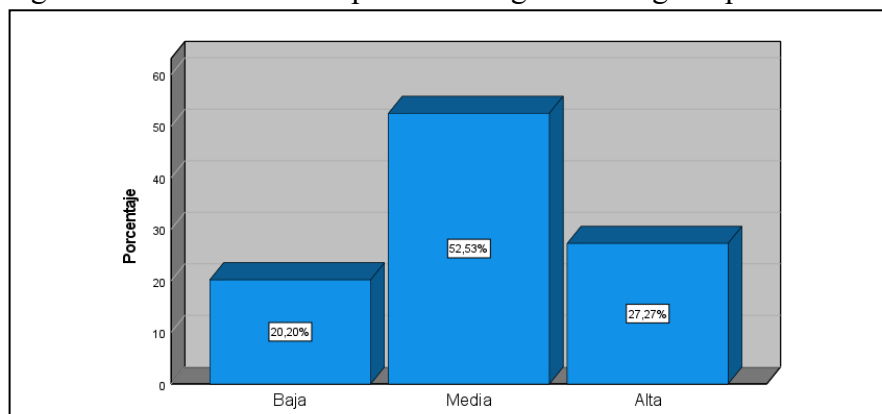


Tabla 6

Resultados descriptivos de Desidia del empleador frente a casos

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18,00	18,18
Medio	59,00	59,60
Alto	22,00	22,22
Total	99,00	100,00

Según los resultados descriptivos de la Tabla 8, se puede observar que la mayoría de los casos analizados muestran un nivel medio de desidia por parte del empleador frente a los casos de hostigamiento sexual, representando el 59,60% de los casos. Un porcentaje menor muestra un nivel bajo de desidia (18,18%), mientras que una proporción considerable indica un alto nivel de desidia por parte del empleador (22,22%). Estos resultados resaltan la preocupantefalta de acción y respuesta adecuada por parte de los empleadores frente a los casos de hostigamiento sexual en el entorno laboral. Es fundamental que los empleadores asuman su responsabilidad en laprevención, detección y abordaje de estas situaciones, implementando políticas claras, canales de denuncia seguros y mecanismos de sanción efectivos. La desidia por parte del empleador puede perpetuar un ambiente propicio para el hostigamiento sexual y puede desalentar alas víctimas a denunciar. Es necesario promover una cultura de tolerancia cero hacia el hostigamiento sexual y garantizar que losempleadores cumplan con su obligación de proteger la seguridad y el bienestar de sus empleados.

Figura 4. Resultados descriptivos de Desidia del empleador frente a casos

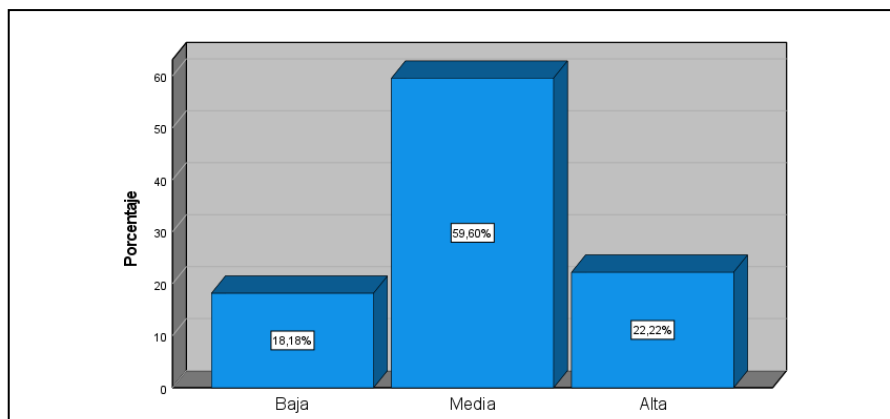


Tabla 7
Resultados descriptivos de Políticas de prevención y sanción

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	20,00	20,20
Medio	60,00	60,61
Alto	19,00	19,19
Total	99,00	100,00

Según los resultados descriptivos de la Tabla 9, se puede observar que la mayoría de los casos analizados muestran un nivel medio de implementación de políticas de prevención y sanción del hostigamiento sexual, representando el 60,61% de los casos. Un porcentaje menor muestra un nivel bajo de implementación (20,20%), mientras que una proporción considerable indica un alto nivel de implementación de dichas políticas (19,19%). Estos resultados resaltan la importancia de contar con políticas claras y efectivas que aborden y prevengan el hostigamiento sexual en el entorno laboral. Es fundamental que las organizaciones establezcan medidas preventivas, promuevan una cultura de respeto y tolerancia, brinden capacitación adecuada a los empleados y establezcan mecanismos de denuncia y sanción efectivos. La implementación de políticas de prevención y sanción es esencial para garantizar un entorno laboral seguro y libre de hostigamiento sexual, así como para enviar un mensaje claro de que este tipo de comportamiento no será tolerado.

Figura 5. *Resultados descriptivos de Políticas de prevención y sanción*

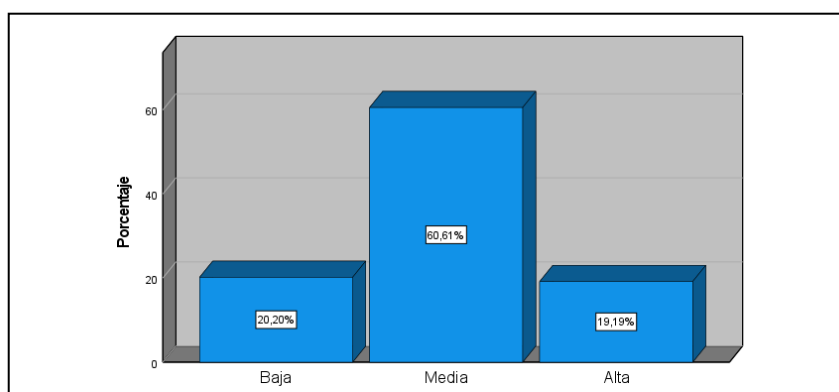
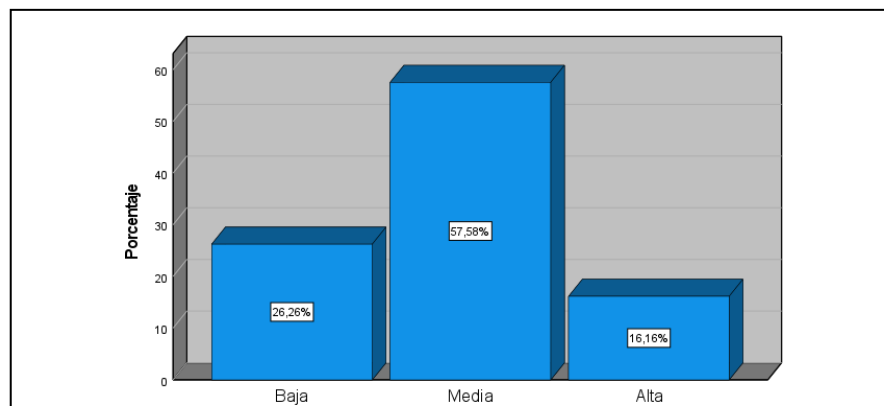


Tabla 8
Resultados descriptivos de Ausencia de iniciativa organizativa de los trabajadores

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	26,00	26,26
Medio	57,00	57,58
Alto	16,00	16,16
Total	99,00	100,00

De acuerdo con los resultados descriptivos de la Tabla 10, se puede observar que la mayoría de los trabajadores analizados muestran un nivel medio de ausencia de iniciativa organizativa, representando el 57,58% de los casos. Un porcentaje menor muestra un nivel bajo de ausencia de iniciativa organizativa (26,26%), mientras que una proporción relativamente baja indica un alto nivel de ausencia de iniciativa (16,16%). Estos hallazgos destacan la falta de participación activa y organizada por parte de los trabajadores en la prevención y el abordaje del hostigamiento sexual en el entorno laboral. La ausencia de iniciativa organizativa puede dificultar la implementación de cambios significativos y la promoción de un ambiente laboral seguro y respetuoso. Es importante fomentar la conciencia y la participación de los trabajadores, promoviendo la formación de comités o grupos de trabajo dedicados a abordar esta problemática, así como brindando capacitación y recursos para empoderar a los trabajadores a tomar medidas colectivas y abogar por un entorno laboral libre de hostigamiento sexual.

Figura 6. Resultados descriptivos de Ausencia de iniciativa organizativa de los trabajadores



4.2.2. Resultados descriptivos de la variable 1

Tabla 9

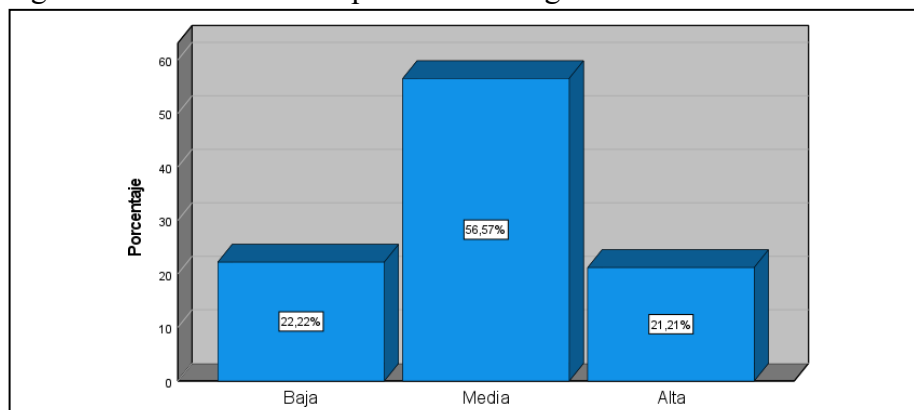
Resultados descriptivos de Hostigamiento sexual

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	22,00	22,22
Medio	56,00	56,57
Alto	21,00	21,21
Total	99,00	100,00

Según los resultados descriptivos de la Tabla 11, se observa que la mayoría de los casos analizados muestran un nivel medio de hostigamiento sexual, representando el 56,57% de los casos. Un porcentaje menor muestra un nivel bajo de hostigamiento sexual (22,22%), mientras que una proporción significativa indica un alto nivel de hostigamiento (21,21%). Estos resultados son preocupantes, ya que revelan la persistencia y prevalencia del hostigamiento sexual en el entorno laboral. Es crucial tomar medidas para prevenir y abordar este problema, promoviendo la sensibilización, la educación y la implementación de políticas y protocolos de denuncia y sanción. El hostigamiento sexual afecta la dignidad, la seguridad y el bienestar de las personas y no debe ser tolerado en ninguna circunstancia. Es fundamental brindar apoyo a las víctimas, así como crear un entorno laboral seguro, respetuoso e inclusivo donde todos los trabajadores

puedan desarrollarse y prosperar sin temor a sufrir hostigamiento sexual.

Figura 7. Resultados descriptivos de Hostigamiento sexual



4.2.3. Resultados descriptivos de las dimensiones de la variable 2

Tabla 10

Resultados descriptivos de factor actitudinal de la víctima

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18,00	18,18
Medio	65,00	65,66
Alto	16,00	16,16
Total	99,00	100,00

Según los resultados descriptivos de la Tabla 12, se puede observar que la mayoría de las víctimas analizadas muestran un nivel medio de actitud hacia el hostigamiento sexual, representando el 65,66% de los casos. Un porcentaje menor muestra un nivel bajo de actitud (18,18%), mientras que una proporción considerable indica un alto nivel de actitud (16,16%). Estos hallazgos sugieren que la mayoría de las víctimas tienen una actitud intermedia en relación con el hostigamiento sexual, lo cual puede reflejar una variedad de respuestas emocionales y cognitivas ante esta situación. Es importante tener en cuenta que la actitud de la víctima no debe justificar ni minimizar el hostigamiento sexual, ya que ninguna persona debe sufrir este tipo de abuso. Sin embargo, comprender las actitudes de las víctimas puede ayudar a desarrollar estrategias de apoyo adecuadas y promover una

mayor conciencia y empatía hacia las experiencias individuales. Es fundamental brindar un ambiente seguro y de apoyo a las víctimas, fomentando la denuncia, el acceso a recursos y la implementación de medidas preventivas en el lugar de trabajo.

Figura 8. Resultados descriptivos de factor actitudinal de la víctima

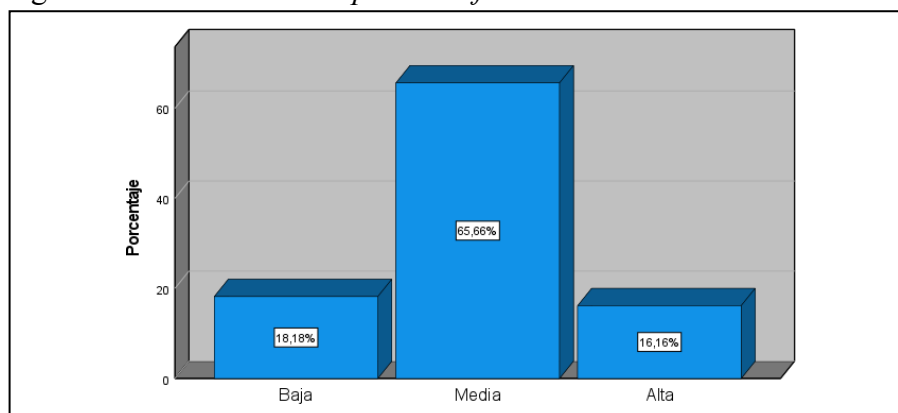


Tabla 11

Resultados descriptivos de factor asistencia de la víctima

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	22,00	22,22
Medio	38,00	38,38
Alto	39,00	39,39
Total	99,00	100,00

De acuerdo con los resultados descriptivos de la Tabla 13, se puede observar que la mayoría de las víctimas analizadas muestran un nivel alto de asistencia, representando el 39,39% de los casos. Un porcentaje considerable muestra un nivel medio de asistencia (38,38%), mientras que una proporción menor indica un nivel bajo de asistencia (22,22%). Estos hallazgos revelan que la mayoría de las víctimas buscan y reciben algún tipo de asistencia para hacer frente al hostigamiento sexual. La alta proporción de casos con nivel de asistencia alto es alentadora, ya que indica que las víctimas están tomando medidas para buscar apoyo y recursos para enfrentar esta problemática. Sin embargo, es importante seguir promoviendo y mejorando los servicios de asistencia disponibles, así como fomentar

un entorno seguro y de confianza donde las víctimas se sientan cómodas para buscar ayuda y denunciar el hostigamiento sexual. Además, se deben implementar medidas preventivas y de concientización para reducir la incidencia del hostigamiento sexual y garantizar la protección de los derechos y la dignidad de todas las personas en el ámbito laboral.

Figura 9. Resultados descriptivos de factor asistencia de la victima

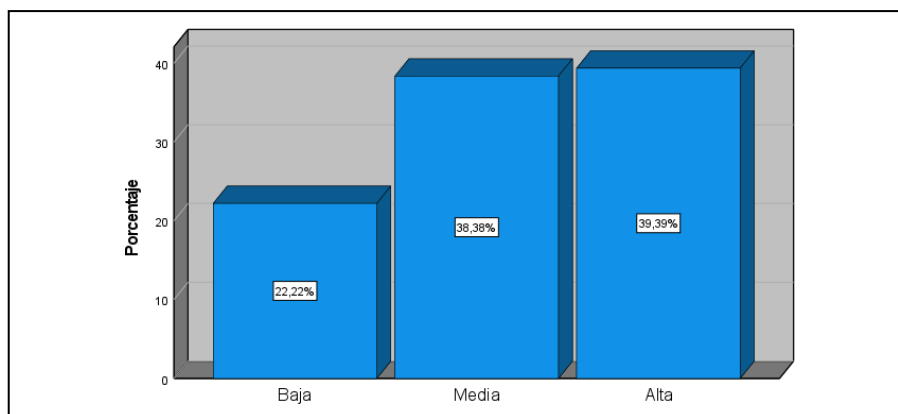


Tabla 12

Resultados descriptivos de factor actitudinal del empleador

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	22,00	22,22
Medio	61,00	61,62
Alto	16,00	16,16
Total	99,00	100,00

Según los resultados descriptivos de la Tabla 14, se puede observar que la mayoría de los empleadores analizados muestran un nivel medio de actitud hacia el hostigamiento sexual, representando el 61,62% de los casos. Un porcentaje menor muestra un nivel bajo de actitud (22,22%), mientras que una proporción significativa indica un alto nivel de actitud (16,16%). Estos hallazgos destacan la importancia de abordar la actitud de los empleadores hacia el hostigamiento sexual, ya que su respuesta y postura pueden tener un impacto significativo en la prevención y el manejo de esta problemática en el entorno laboral.

Es esencial promover una actitud de intolerancia hacia el hostigamiento sexual, implementar políticas claras y efectivas de prevención y sanción, así como brindar capacitación y concientización a los empleadores para fomentar un ambiente de trabajo seguro, respetuoso e inclusivo. Además, se deben establecer canales de denuncia confidenciales y accesibles para que las víctimas puedan informar el hostigamiento y recibir el apoyo necesario.

Figura 10. Resultados descriptivos de factor actitudinal del empleador

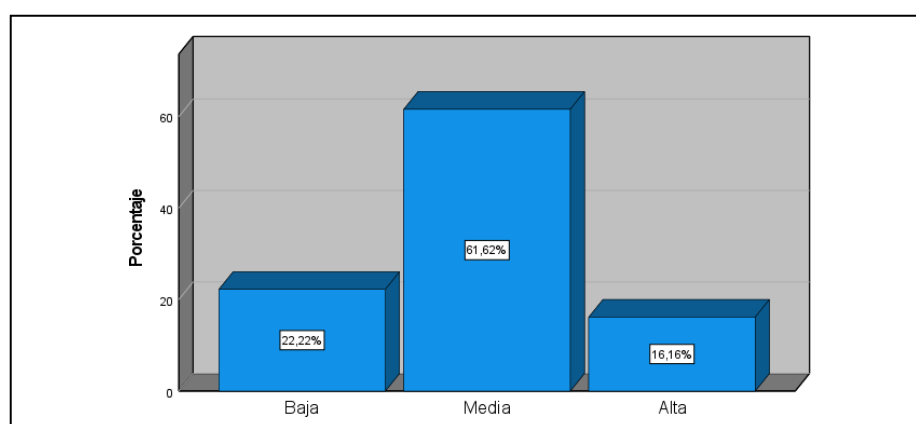


Tabla 13

Resultados descriptivos de Factor de prevención y sanción

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12,00	12,12
Medio	69,00	69,70
Alto	18,00	18,18
Total	99,00	100,00

Según los resultados descriptivos de la Tabla 15, se puede observar que la mayoría de los casos analizados muestran un nivel medio de factor de prevención y sanción, representando el 69,70% de los casos. Un porcentaje menor indica un nivel bajo de factor de prevención y sanción (12,12%), mientras que una proporción considerable muestra un nivel alto (18,18%). Estos hallazgos resaltan la importancia de fortalecer las medidas de prevención y sanción en el ámbito laboral para abordar el hostigamiento sexual de manera efectiva. Es fundamental implementar políticas claras y estrictas que

promuevan un ambiente de trabajo seguro y libre de hostigamiento, así como establecer consecuencias claras para aquellos que violen estas normas. Además, es necesario brindar capacitación y concientización sobre los derechos y las responsabilidades de los empleados y empleadores en relación con el hostigamiento sexual. Esto ayudará a crear una cultura organizacional que no tolere el hostigamiento y garantice la protección de la dignidad y los derechos de todos los trabajadores.

Figura 11. *Resultados descriptivos de Factor de prevención y sanción*

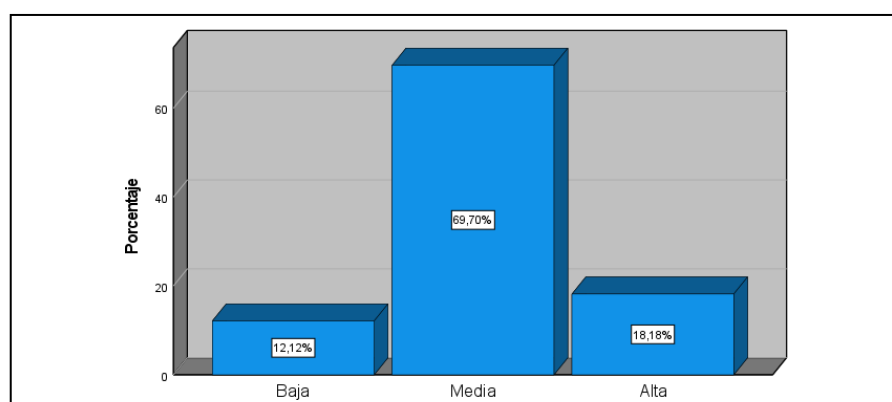


Tabla 14

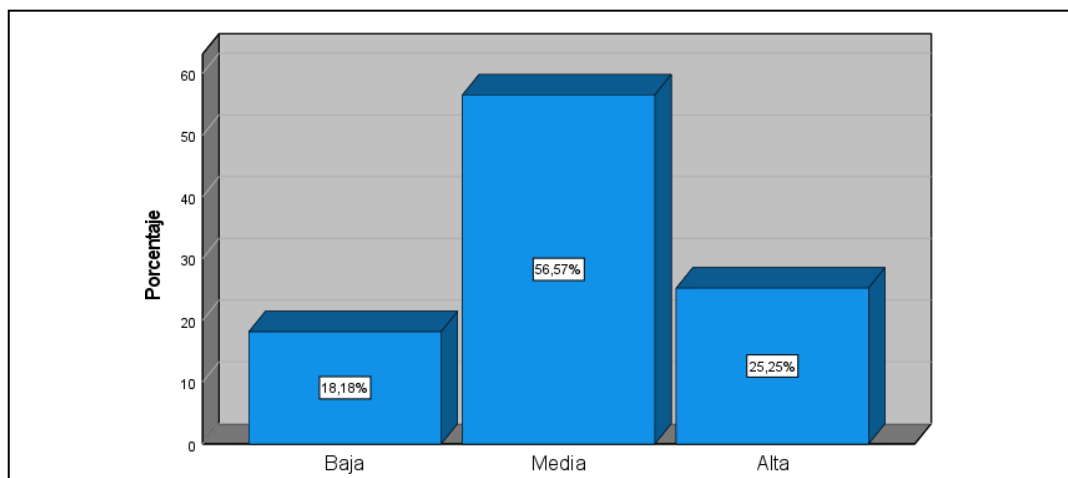
Resultados descriptivos de factor organizacional de los trabajadores

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18,00	18,18
Medio	56,00	56,57
Alto	25,00	25,25
Total	99,00	100,00

De acuerdo con los resultados descriptivos de la Tabla 16, se puede observar que la mayoría de los trabajadores analizados muestran un nivel medio de factor organizacional, representando el 56,57% de los casos. Un porcentaje menor indica un nivel bajo de factor organizacional (18,18%), mientras que una proporción significativa muestra un nivel alto (25,25%). Estos hallazgos destacan la importancia de promover un factor organizacional sólido entre los trabajadores para abordar de manera efectiva el hostigamiento sexual.

en el entorno laboral. Un factor organizacional sólido implica la existencia de canales de comunicación abiertos y seguros, la promoción de la participación activa de los trabajadores en la prevención y denuncia del hostigamiento, así como una cultura organizacional que fomente el respeto mutuo y la igualdad de género. Además, se deben implementar políticas claras y transparentes que respalden a las víctimas y sancionen a los acosadores. Fortalecer el factor organizacional puede contribuir a crear un entorno laboral más seguro y promover el respeto a la dignidad humana de todos los trabajadores.

Figura 12. *Resultados descriptivos de factor organizacional de los trabajadores*



4.2.4. *Resultados descriptivos de la variable 2*

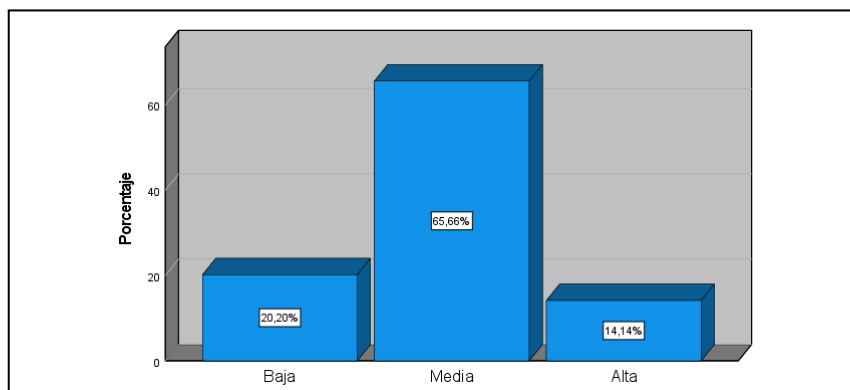
Tabla 15

Resultados descriptivos de derecho a la dignidad humana

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	20,00	20,20
Medio	65,00	65,66
Alto	14,00	14,14
Total	99,00	100,00

Según los resultados descriptivos de la Tabla 17, se puede observar que la mayoría de los casos analizados muestran un nivel medio de derecho a la dignidad humana, representando el 65,66% de los casos. Un porcentaje menor indica un nivel bajo de derecho a la dignidad humana (20,20%), mientras que una proporción más reducida muestra un nivel alto (14,14%). Estos hallazgos resaltan la importancia de proteger y promover el derecho a la dignidad humana en el ámbito laboral, especialmente en relación con la prevención y el abordaje del hostigamiento sexual. Es fundamental garantizar un entorno laboral libre de acoso y discriminación, donde se respeten los derechos fundamentales de todos los trabajadores. Para lograrlo, se deben implementar políticas y medidas eficaces que promuevan la igualdad de género, la prevención del hostigamiento y la protección de las víctimas. Además, es esencial fomentar una cultura organizacional que valore y respete la dignidad de cada individuo, brindando un entorno seguro y propicio para el desarrollo personal y profesional de todos los trabajadores.

Figura 13. *Resultados descriptivos de derecho a la dignidad humana*



4.3. Contraste de hipótesis.

4.3.1. Prueba de normalidad

Tabla 16

Pruebas de normalidad

		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
d1	Temor de la víctima a denunciar el hecho por las represalias del empleador	0,328	99	0,000	0,777	99	0,000
d2	Orientación jurídica a la víctima	0,280	99	0,000	0,789	99	0,000
d3	Regulación legal específica	0,219	99	0,000	0,849	99	0,000
d4	Desidia del empleador frente a casos	0,213	99	0,000	0,843	99	0,000
d5	Políticas de prevención y sanción	0,203	99	0,000	0,863	99	0,000
d6	Ausencia de iniciativa organizativa de los trabajadores	0,225	99	0,000	0,904	99	0,000
V1	Hostigamiento sexual	0,279	99	0,000	0,768	99	0,000
D1	Factor actitudinal de la víctima	0,224	99	0,000	0,918	99	0,000
D2	factor asistencia de la víctima	0,216	99	0,000	0,832	99	0,000
D3	factor actitudinal del empleador	0,249	99	0,000	0,830	99	0,000
D4	Factor de prevención y sanción	0,224	99	0,000	0,861	99	0,000
D5	factor organizacional de los trabajadores	0,216	99	0,000	0,841	99	0,000
V2	DERECHO A LA DIGNIDAD HUMANA	0,225	99	0,000	0,830	99	0,000

La tabla presenta los resultados del test de Kolmogorov-Smirnov para diversas variables. El estadístico de Kolmogorov-Smirnov se utiliza para evaluar la normalidad de una distribución. En este caso, se han aplicado los test a diferentes variables relacionadas con aspectos laborales y de derechos humanos. Los valores del estadístico son representados por "d1" a "V2", seguidos de los grados de libertad (gl) y el valor de significancia (Sig.). Los resultados muestran que, para todas las variables analizadas, el valor de significancia es igual a cero, lo que indica que las distribuciones no siguen una distribución normal. Estos resultados sugieren que las variables estudiadas presentan diferencias significativas en relación con una distribución normal. Esto puede tener implicaciones en el análisis y la interpretación de los datos, y se deben considerar en futuros estudios o análisis estadísticos.

4.3.2. Prueba de hipótesis general

Los factores de vulneración del derecho a la dignidad humana por ausencia de denuncias de hostigamiento sexual de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2022, son el temor de la víctima del hostigamiento sexual a denunciar el hecho por las represalias del empleador; falta de orientación jurídica a la víctima del hostigamiento sexual; desidia del empleador frente a casos de hostigamiento sexual; ausencia por parte del empleador de políticas de prevención y sanción del hostigamiento sexual; y ausencia de iniciativa organizativa de los trabajadores para exigir la prevención y sanción frente al hostigamiento sexual.

Tabla 17
Prueba Rho de Spearman para la hipótesis general

		Derecho a la dignidad humana	
Rho de spearman	Hostigamiento sexual	Coefficiente de correlación	0,494**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	99

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 19 presenta los resultados de la prueba de correlación de Spearman entre las variables "Derecho a la dignidad humana" y "Hostigamiento sexual". El coeficiente de correlación de Spearman es 0,494, lo que indica una correlación positiva moderada entre estas variables. El valor de significancia bilateral es 0,000, lo que sugiere que la correlación observada es estadísticamente significativa. La muestra utilizada en el análisis consta de 99 casos. Estos resultados respaldan la hipótesis general de que existe una relación significativa entre el derecho a la dignidad humana y el hostigamiento sexual.

4.3.3. *Prueba de hipótesis específica 1*

El factor actitudinal de la víctima, de vulneración del derecho a la dignidad humana por ausencia de denuncias de hostigamiento sexual de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, año 2022, es el temor de la víctima de hostigamiento sexual a denunciar el hecho por las represalias del empleador.

Tabla 18
Prueba Rho de Spearman para la hipótesis específica 1

		Hostigamiento sexual	
Rho de Spearman	Factor actitudinal de la víctima	Coefficiente de correlación	0,202*
		Sig. (bilateral)	0,045
		N	99

La tabla muestra los resultados de la prueba de correlación de Spearman para la hipótesis específica 1, que examina la relación entre el "Hostigamiento sexual" y el "Factor actitudinal de la víctima". El coeficiente de correlación de Spearman obtenido es de 0,202, lo que indica una correlación positiva débil entre estas variables. El valor de significancia bilateral es 0,045, lo que indica que la correlación observada es estadísticamente significativa a un nivel de significancia del 5%. La muestra utilizada en el análisis consiste en 99 casos. Estos resultados respaldan la hipótesis específica 1 al indicar que existe una asociación significativa entre el hostigamiento sexual y el factor actitudinal de la víctima, aunque la magnitud de la correlación es relativamente baja.

4.3.4. Prueba de hipótesis específica 2

El factor asistencia de la víctima de vulneración del derecho a la dignidad humana por ausencia de denuncias de hostigamiento sexual de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, año 2022, es la falta de orientación jurídica a la víctima del hostigamiento sexual.

Tabla 19
Prueba Rho de Spearman para la hipótesis específica 2

		Hostigamiento sexual
Rho de Spearman	factor asistencia de la víctima	0,253*
	Sig. (bilateral)	0,011
	N	99

La tabla presenta los resultados de la prueba de correlación de Spearman para la hipótesis específica 2, que examina la relación entre el "Hostigamiento sexual" y el "Factor asistencia de la víctima". El coeficiente de correlación de Spearman obtenido es de 0,253, lo que indica una correlación positiva moderada entre estas variables. El valor de significancia bilateral es 0,011, lo que indica que la

correlación observada es estadísticamente significativa a un nivel de significancia del 1%. La muestra utilizada en el análisis consta de 99 casos. Estos resultados respaldan la hipótesis específica 2 al indicar que existe una asociación significativa entre el hostigamiento sexual y el factor de asistencia de la víctima, aunque la magnitud de la correlación es moderada.

4.3.5. Prueba de hipótesis específica 3

El factor actitudinal del empleador, de vulneración del derecho a la dignidad humana por ausencia de denuncias de hostigamiento sexual de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, año 2022, es la desidia del empleador frente a casos de hostigamiento sexual.

Tabla 20
Prueba Rho de Spearman para la hipótesis específica 3

		Hostigamiento sexual
Rho de Spearman	factor actitudinal del empleador	0,415**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	99

La tabla muestra los resultados de la prueba de correlación de Spearman para la hipótesis específica 3, que examina la relación entre el "Hostigamiento sexual" y el "Factor actitudinal del empleador". El coeficiente de correlación de Spearman obtenido es de 0,415, lo que indica una correlación positiva moderada a fuerte entre estas dos variables. El valor de significancia bilateral es 0,000, lo que indica que la correlación observada es altamente significativa a un nivel de significancia del 1%. La muestra utilizada en el análisis consta de 99 casos. Estos resultados respaldan la hipótesis específica 3 y sugieren que existe una asociación significativa entre el hostigamiento sexual y el factor actitudinal del empleador, siendo que a medida que aumenta

el hostigamiento sexual, tiende a haber una actitud más negativa por parte del empleador.

4.3.6. Prueba de hipótesis específica 4

El factor de prevención y sanción, de vulneración del derecho a la dignidad humana por ausencia de denuncias de hostigamiento sexual de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, año 2022, es la ausencia por parte del empleador, de políticas de prevención y sanción del hostigamiento sexual.

Tabla 21

Prueba Rho de Spearman para la hipótesis específica 4

			Hostigamiento sexual
Rho de Spearman	Factor de prevención y sanción	Coefficiente de correlación	0,000
		Sig. (bilateral)	0,999
		N	99

La tabla presenta los resultados de la prueba de correlación de Spearman para la hipótesis específica 4, que investiga la relación entre el "Hostigamiento sexual" y el "Factor de prevención y sanción". El coeficiente de correlación de Spearman obtenido es de 0,000, lo que indica una correlación prácticamente nula entre estas dos variables. El valor de significancia bilateral es 0,999, lo que indica que la correlación observada no es significativa a ningún nivel de significancia convencional. La muestra utilizada en el análisis constade 99 casos. Estos resultados sugieren que no hay una asociación significativa entre el hostigamiento sexual y el factor de prevención y sanción, lo que implica que el nivel de hostigamiento sexual no se ve influenciado por la existencia o la efectividad de políticas o acciones de prevención y sanción en el contexto estudiado.

4.3.7. Prueba de hipótesis específica 5

El factor organizacional de los trabajadores, de vulneración del derecho a la dignidad humana por ausencia de denuncias de hostigamiento sexual de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, año 2022, es la ausencia de iniciativa organizativa de los trabajadores para exigir la prevención y sanción frente al hostigamiento sexual.

Tabla 22
Prueba Rho de Spearman para la hipótesis específica 5

			Hostigamiento sexual
Rho de Spearman	factor organizacional de los trabajadores	Coefficiente de correlación	,492**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	99

La tabla muestra los resultados de la prueba de correlación de Spearman para la hipótesis específica 5, que analiza la relación entre el "Hostigamiento sexual" y el "Factor organizacional de los trabajadores". El coeficiente de correlación de Spearman obtenido es de 0,492, lo que indica una correlación positiva y significativa entre estas dos variables. El valor de significancia bilateral es 0,000, lo que confirma que la correlación observada es estadísticamente significativa. La muestra utilizada en el análisis consta de 99 casos. Estos resultados sugieren que existe una asociación significativa entre el hostigamiento sexual y el factor organizacional de los trabajadores, lo que implica que la organización y las dinámicas laborales pueden influir en la ocurrencia de conductas de hostigamiento sexual en el contexto estudiado.

4.4. Discusión de resultados

La presente investigación se centró en determinar cuáles son los factores de vulneración del derecho a la dignidad humana por ausencia de denuncias de hostigamiento sexual de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, año 2022. Con el objetivo de profundizar en esta línea de investigación, es fundamental discutir los resultados obtenidos. A continuación, se presentan los hallazgos relevantes que surgieron del análisis de los datos recopilados:

En base a los resultados de la prueba de correlación de Spearman y considerando el coeficiente de correlación de 0,494, podemos concluir que existe una correlación positiva moderada entre las variables "Derecho a la dignidad humana" y "Hostigamiento sexual". Esto implica que a medida que aumenta el nivel de hostigamiento sexual también aumenta la vulneración al derecho a la dignidad humana. Uno de los factores que pueden explicar esta relación es el temor de la víctima a denunciar el hostigamiento sexual debido a las represalias del empleador. El temor a sufrir represalias, yasean abiertas o encubiertas, puede ser un obstáculo significativo para que las víctimas se atrevan a reportar los casos de hostigamiento sexual. Es comprensible que exista temor, ya que las consecuencias de denunciar el hostigamiento pueden implicar un aumento en el acoso sexual o incluso en otras formas de violencia que afecten los derechos fundamentales de la persona, como el derecho al trabajo, a la salud, a la educación y a la seguridad. Es importante destacar que el acoso sexual es una forma de violencia que viola el derecho a la dignidad humana, afectando tanto la integridad psicológica como física de las personas, así como su confianza y autoestima. Además, el hostigamiento sexual tiene un impacto negativo en el rendimiento de quienes lo experimentan. Diversos estudios y expertos en el tema han

identificado los derechos protegidos por la ley, los cuales incluyen la integridad física, psicológica y moral, la libertad sexual, la dignidad e intimidad personal, el derecho a un entorno saludable y el bienestar individual. Por lo tanto, el hostigamiento sexual no solo afecta la dignidad de las víctimas, sino que también vulnera otros derechos fundamentales. Todas las personas tienen derecho a desenvolverse en un entorno libre de intimidación, ridiculización e insultos discriminatorios. Es necesario abordar este problema y promover un entorno laboral seguro y respetuoso que garantice y proteja los derechos de todas las personas. En este sentido, los resultados de la prueba de correlación de Spearman respaldan la hipótesis de que existe una relación significativa entre el derecho a la dignidad humana y el Hostigamiento sexual. El temor de las víctimas a denunciar el hostigamiento sexual debido a las posibles represalias por parte del empleador es un factor importante que contribuye a esta relación. Por tanto, es de suma importancia adoptar medidas para prevenir y abordar el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo, protegiendo así la dignidad humana y promoviendo entornos laborales seguros y respetuosos.

En el marco de esta discusión, uno de los factores relevantes que influye en esta relación es la falta de asesoramiento jurídico para las víctimas. Con frecuencia, las personas que sufren hostigamiento sexual desconocen sus derechos o tienen dudas sobre los procedimientos que deben seguir para buscar justicia. Esta falta de conocimiento puede representar barreras significativas para denunciar y enfrentar el hostigamiento sexual. Es importante resaltar que la Constitución Política de Perú reconoce y garantiza la defensa de la dignidad y los derechos de la persona como el objetivo supremo de la sociedad y el Estado. Además, establece que todas las personas tienen derecho al respeto de su integridad moral, psicológica y física. Estos

derechos fundamentales están respaldados por el Estado, el cual tiene la responsabilidad de protegerlos. En el ámbito laboral, la Constitución establece que ninguna relación de trabajo puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni socavar la dignidad del trabajador. Aunque el derecho a la integridad personal no se menciona explícitamente, se puede inferir su protección a partir de la salvaguarda de la dignidad y los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución. Según el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, el hostigamiento sexual se configura como una forma de violencia de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada hacia una persona. Esta forma de violencia atenta contra la dignidad y la integridad personal, derechos fundamentales protegidos constitucionalmente. En cuanto a los Capítulos referentes a faltas y sanciones y procedimiento disciplinario contemplados en la Ley N° 27942 y su Reglamento, son inaplicables para las Entidades en el Sector Público, de modo que el Régimen Disciplinario y Procedimiento Administrativo sancionador son de aplicación común a todos los regímenes laborales de las entidades públicas, conforme a la Ley del Servicio Civil N° 30057 y su Reglamento (D.S. N° 040-2014-PCM y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC) y, a su vez la Entidad deberá contemplar implementación de medidas preventivas y sanciones para casos de hostigamiento sexual, en el Reglamento Interno de Servidores Civiles (RIS).

En el contexto de este debate, es relevante resaltar la necesidad de contar con una legislación específica que aborde el tema del hostigamiento sexual en el entorno laboral. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) reconoce que ser víctima de hostigamiento sexual afecta la integridad de las personas en el lugar de trabajo y puede tener consecuencias psicológicas que afectan las relaciones laborales y el rendimiento de la víctima. El hostigamiento

sexual en el ámbito laboral se considera una forma de violencia de género, ya que se basa en estereotipos que limitan y definen los comportamientos de hombres y mujeres. Es esencial considerar estos aspectos al establecer regulaciones legales para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual. El Reglamento de la Ley N° 27942, conocida como Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el centro de trabajo, establece objetivos claros relacionados con la prevención y sanción del hostigamiento sexual, teniendo en cuenta que para la aplicación y sanción del hostigamiento sexual laboral en Entidades públicas son conforme a la Ley del Servicio Civil N° 30057 y su Reglamento (D.S. N° 040-2014-PCM y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC) y, a su vez se advierte que la Entidad deberá contemplar implementación de medidas preventivas y sanciones para casos de hostigamiento sexual, en el Reglamento Interno de Servidores Civiles (RIS).

Estos objetivos se basan en principios que están estrechamente vinculados con los derechos protegidos constitucionalmente, como la dignidad e integridad de los trabajadores. El principio de dignidad y defensa de la persona establece que las autoridades y todas las personas involucradas en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben actuar considerando que la persona humana y el respeto a su dignidad son el objetivo supremo de la sociedad y el Estado. Esto implica garantizar la protección de las personas afectadas por el hostigamiento, ya que esta conducta puede generar un entorno laboral intimidante, hostil o humillante, que afecta la actividad o situación laboral de la persona acosada. Además, el principio de respeto a la integridad personal establece que las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben asegurar el respeto a la integridad física, psicológica y moral de las partes involucradas. Esto significa que se

deben proteger la integridad personal de las víctimas y tomar medidas para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual en el entorno laboral. Por lo tanto, la legislación específica, como el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el centro de trabajo, desempeña un papel fundamental en la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, incluido el derecho a la dignidad humana. Estos principios legales resaltan la importancia de actuar en defensa de la dignidad de las personas y garantizar el respeto a su integridad personal. Es necesario que las instituciones y autoridades correspondientes apliquen y hagan cumplir esta regulación para prevenir y abordar de manera efectiva el hostigamiento sexual en el entorno laboral.

Corresponde a los empleadores asumir la responsabilidad de mantener un ambiente respetuoso entre los trabajadores y tomar medidas efectivas para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual. De acuerdo con la Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, en su Artículo 15, se establece la responsabilidad solidaria del funcionario responsable en caso de tener conocimiento de actos de hostilidad y no haber tomado las acciones necesarias para investigar y sancionar los hechos. Además, tanto en el sector público como en el privado, los empleadores tienen la obligación de promover y establecer medidas de prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. Esto implica implementar y mantener una política interna que prevenga y castigue el hostigamiento sexual, a través de directivas, reglamentos internos u otros documentos similares. Es importante que los empleadores manifiesten públicamente su compromiso de no tolerar conductas de hostigamiento sexual en el lugar de trabajo y cualquier forma de discriminación contra las mujeres en general. También es necesario capacitar y sensibilizar a los trabajadores sobre las normas y políticas

internas contra el hostigamiento sexual, así como informar sobre las conductas que serán sancionadas en caso de ocurrir dicho hostigamiento. Estas medidas tienen como objetivo promover un ambiente laboral seguro y fomentar un cambio de comportamiento contrario al hostigamiento sexual.

Puede resultar beneficioso que los empleadores realicen programas de capacitación y sensibilización dirigidos a su personal, especialmente a los mandos intermedios y al personal encargado de Recursos Humanos o gestión del personal, ya que están en contacto directo con los trabajadores y pueden detectar más rápidamente comportamientos de hostigamiento.

Las obligaciones de los empleadores, tanto en el sector público como en el privado, se encuentran reguladas en varios documentos normativos, incluyendo la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y sus respectivos reglamentos. También se establece la necesidad de adoptar medidas para prevenir amenazas o represalias ejercidas por el hostigador, así como establecer un procedimiento interno para sancionar el hostigamiento sexual y permitir que los trabajadores presenten quejas en caso de ser víctimas. Asimismo, se debe informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre los casos de hostigamiento sexual y los resultados de las investigaciones realizadas para garantizar el cumplimiento de la ley y su reglamento.

Estas recomendaciones se encuentran detalladas en la guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo, tanto en el sector privado como en el público, proporcionada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).

Indudablemente, el Hostigamiento sexual es un tema que afecta la salud y la seguridad en el entorno laboral, y por lo tanto, debe considerarse e integrarse en las medidas preventivas. Según el "Manual de Asistencia Técnica en Políticas de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual", la prevención es la mejor herramienta para erradicar el acoso sexual en el lugar de trabajo. Por lo tanto, es importante alentar a los empleadores a tomar las medidas necesarias para evitar que esto ocurra. Un programa de prevención eficaz debe incluir una política explícita contra el acoso sexual, en la que se comuniquen claramente las normas que sancionan este comportamiento a los empleados.

Además de tener una política específica en la organización y los procedimientos de denuncia mencionados, es necesario: considerarlo como un factor de riesgo psicosocial y evaluarlo junto con otros riesgos; incluir indicadores de salud que permitan identificar el riesgo a través de la vigilancia de la salud, especialmente en encuestas y exámenes médicos; incorporar en el plan de prevención una serie de medidas que fomenten un entorno de trabajo saludable, respetuoso y promotor de la igualdad entre mujeres y hombres; fomentar la investigación, tanto a nivel empresarial y sectorial como a nivel nacional, para conocer la incidencia del problema, cómo se manifiesta y qué grupos se ven más afectados, y analizar la información obtenida desde una perspectiva de respeto a los derechos, igualdad de oportunidades y protección de la salud y el empleo. Asimismo, el acoso sexual está regulado por dispositivos legales aplicables a los trabajadores del sector público, como es el caso de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna.

A partir del 14 de septiembre de 2014, las disposiciones del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N°

30057, conocida como la Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, están en vigencia y se aplican a los empleados de los regímenes establecidos en los decretos legislativos N° 276, 728 y 1057. El literal k) del artículo 85 de la ley establece que el hostigamiento sexual cometido por una persona con autoridad sobre el servidor público, así como aquel cometido por otro servidor público, constituye una falta disciplinaria que puede ser sancionada mediante suspensión temporal o destitución, previo proceso administrativo disciplinario.

Según el Reglamento Interno de los Servidores Civiles, en su Artículo 129, todas las entidades públicas están obligadas a contar con un único Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS). Este documento tiene como objetivo establecer las condiciones en las que debe desarrollarse el servicio civil en la entidad, definiendo los derechos y obligaciones tanto del servidor público como de la entidad pública, así como las sanciones en caso de incumplimiento. El literal l) del artículo mencionado establece las medidas de prevención y sanción del acoso sexual, así como el procedimiento que debe seguirse en caso de una denuncia o queja relacionada con este tema.

De acuerdo con el Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS), en el TÍTULO VII: INSTRUMENTOS DE GESTIÓN, Artículo 136, las entidades públicas deben publicar en su portal institucional sus instrumentos de gestión. Además, también deben publicar el Código de Ética de la Función Pública, las normas sobre prevención y sanción del acoso sexual, normas sobre seguridad y salud en el trabajo y otras normas relevantes que todo servidor público debe conocer y que están relacionadas con el desarrollo de su relación laboral.

En el sector público, el Decreto Legislativo N° 1023 establece que la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir) es el organismo técnico especializado y el órgano rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado. Todas las entidades de la administración pública mencionadas en el Artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, están sujetas a este sistema. Las oficinas de Recursos Humanos de las entidades, o sus equivalentes, son responsables de la gestión descentralizada de recursos humanos y deben cumplir con las disposiciones emitidas por Servir. Entre las funciones de Servir se encuentran la planificación y formulación de políticas nacionales relacionadas con recursos humanos, organización del trabajo, distribución de tareas, gestión del empleo, rendimiento, evaluación, compensación, desarrollo y capacitación, así como las relaciones humanas en el servicio civil.

Servir también tiene atribuciones normativas, lo que le permite emitir normas técnicas, directivas de alcance nacional y otras normas relacionadas con la gestión de recursos humanos del Estado dentro de su competencia. Además, tiene atribuciones supervisoras para revisar el cumplimiento de políticas y normas del sistema mediante fiscalización posterior, recomendar revisiones de decisiones y actos de la entidad, y tomar medidas correctivas para fortalecer la Oficina de Recursos Humanos correspondiente, así como dar seguimiento a su implementación.

Basándose en estas facultades, cualquier servidor público, bajo cualquier régimen laboral, puede denunciar presuntos actos de Hostigamiento sexual en el ámbito laboral del sector público (Pág. 43-44 Guía práctica para la prevención y sanción del Hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público, MTPE).

En el ámbito público, el espacio público se entiende como un marco institucional y jurídico amplio de representación y control político, en el cual los ciudadanos encuentran garantía jurídica para ejercer sus derechos y deberes dentro del Estado de Derecho (Torres: 2001: 27, 28).

La iniciativa de organización de los trabajadores tiene como objetivo fomentar la toma de conciencia y el análisis de la realidad mediante el trabajo en grupo, con el fin de generar una nueva percepción y actuar como agentes de prevención del hostigamiento sexual. Además, busca promover el cambio personal y transformar las relaciones entre los géneros tanto en el ámbito privado como en el público, con el propósito de reducir y eliminar el acoso sexual. En este proceso, la acción educativa desempeña un papel crucial al motivar cambios en actitudes y comportamientos, y al desafiar ideas y conductas estereotipadas o discriminatorias. Es esencial reafirmar la visión de las mujeres como sujetos con derechos, reconociendo su derecho a no ser discriminadas y a ser tratadas con dignidad en el trabajo, dentro de un entorno de igualdad de oportunidades en el que se erradique el acoso sexual (Manual de Asistencia Técnica en Políticas de Prevención y Sanción del Acoso Sexual, pág. 24).

En este análisis, examinaremos los resultados de la prueba de correlación de Spearman para la hipótesis específica 1, que investiga la relación entre el "Hostigamiento sexual" y el "Factor actitudinal de la víctima". Los resultados muestran una correlación débil pero positiva entre estas variables, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,202. Es importante destacar que esta correlación es estadísticamente significativa a un nivel de significancia del 5%, con un valor de significancia bilateral de 0,045. Estos hallazgos respaldan la hipótesis específica 1 al demostrar que existe una asociación significativa entre el hostigamiento sexual y el factor actitudinal de la

víctima, aunque la magnitud de la correlación es relativamente baja. En el contexto de la Ley N° 30057 y su reglamento, así como la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, se establecen los procedimientos legales para abordar los casos de hostigamiento sexual en el entorno laboral. Los servidores civiles que sean víctimas de estos actos tienen el derecho de denunciar al acosador ante la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la entidad correspondiente. Este proceso busca poner fin a los actos de hostigamiento sexual, y proteger tanto a los servidores como a la entidad. En caso de presentarse una denuncia, las autoridades competentes pueden dictar medidas cautelares para prevenir mayores perjuicios a los servidores y a la entidad. Estas medidas pueden incluir la separación del presunto hostigador de su cargo y su remisión a la Oficina de Recursos Humanos. Además, el presunto hostigador puede quedar exonerado de la obligación de asistir al lugar de trabajo, según lo establecido en la Ley N° 27942 Ley de prevención y sanción del Hostigamiento Sexual, complementada por la Ley del Servicio Civil N° 30057 y su Reglamento (D.S. N° 040-2014-PCM y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC) y, a su vez en el Reglamento Interno de Servidores Civiles (RIS) que la Entidad deberá contemplar implementación de medidas preventivas y sanciones para casos de hostigamiento sexual.

. Estas disposiciones legales y medidas cautelares demuestran el compromiso de la legislación en abordar los casos de hostigamiento sexual en el ámbito laboral y proteger a las víctimas. Es fundamental que tanto los empleadores como las autoridades estén informados y cumplan con estas regulaciones para asegurar un entorno laboral seguro y libre de hostigamiento sexual. En conclusión, los resultados de la prueba de correlación respaldan la hipótesis específica 1 al indicar una asociación significativa, aunque débil, entre el

hostigamiento sexual y el factor actitudinal de la víctima. Además, las disposiciones legales establecidas en la Ley N° 30057 y su reglamento proporcionan un marco legal sólido para abordar los casos de hostigamiento sexual en el ámbito laboral y proteger a las víctimas. Es crucial que las autoridades competentes apliquen estas regulaciones y adopten las medidas cautelares adecuadas para garantizar la seguridad y el bienestar de los servidores civiles.

En este análisis, examinaremos los resultados de la prueba de correlación de Spearman para la hipótesis específica 2, que investiga la relación entre el "Hostigamiento sexual" y el "Factor asistencia de la víctima". Los resultados revelan una correlación moderada pero positiva entre estas variables, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,253. Además, se encontró que esta correlación es estadísticamente significativa a un nivel de significancia del 1%, con un valor de significancia bilateral de 0,011. Estos hallazgos respaldan la hipótesis específica 2 al indicar que existe una asociación significativa entre el hostigamiento sexual y el factor de asistencia de la víctima, aunque la magnitud de la correlación es moderada. El hostigamiento sexual en el entorno laboral tiene consecuencias negativas para la víctima, generando un ambiente de trabajo inseguro y hostil. Esta conducta afecta las condiciones laborales y el desempeño de la víctima. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el acoso sexual vulnera la igualdad en el trabajo, afectando la integridad, dignidad y bienestar de los trabajadores. Además, puede causar daños a la empresa al debilitar las bases de las relaciones laborales y perjudicar la productividad. La integridad personal está estrechamente ligada a la noción de dignidad humana. Según el Dr. Blancas, el Tribunal Constitucional ha establecido que el derecho a la integridad moral, psíquica y física, así como su libre desarrollo y bienestar, está consagrado en el artículo 2 de la Constitución Política

del Perú. La integridad personal solo puede ser alcanzada a través de una actividad que permita el pleno desarrollo de las capacidades mentales y psíquicas de una persona, y el trabajo cumple con ese propósito. Por lo tanto, el trabajo es considerado un deber y un derecho que es fundamental para el bienestar social y la realización personal. Es esencial destacar que la relación laboral debe respetar el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación, y no debe limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni socavar la dignidad del trabajador. Estos principios constitucionales resaltan la importancia de crear un entorno laboral seguro y libre de hostigamiento sexual, ya que el hostigamiento sexual viola la integridad personal y la dignidad de la víctima. En conclusión, los resultados de la prueba de correlación respaldan la hipótesis específica 2 al mostrar una asociación significativa, aunque moderada, entre el hostigamiento sexual y el factor de asistencia de la víctima. El hostigamiento sexual en el entorno laboral socava la integridad y la dignidad de los trabajadores, y atenta contra la igualdad en el trabajo. Es fundamental implementar políticas y medidas para prevenir y abordar el hostigamiento sexual, garantizando así un entorno laboral seguro y respetuoso donde los trabajadores puedan desarrollarse plenamente y sin temor.

En estas líneas, examinaremos los resultados de la prueba de correlación de Spearman para la hipótesis específica 3, que investiga la relación entre el "Hostigamiento sexual" y el "Factor actitudinal del empleador". Los resultados revelan una correlación moderada a fuerte y positiva entre estas variables, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,415. Además, se encontró que esta correlación es altamente significativa a un nivel de significancia del 1%, con un valor de significancia bilateral de 0,000. Estos hallazgos respaldan la hipótesis específica 3 al indicar que existe una asociación significativa

entre el hostigamiento sexual y el factor actitudinal del empleador, lo que sugiere que a medida que aumenta el hostigamiento sexual, es más probable que el empleador tenga una actitud negativa.

La existencia de una correlación significativa entre el hostigamiento sexual y el factor actitudinal del empleador resalta la importancia de contar con el conocimiento de la normativa legal Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del Hostigamiento Sexual para abordar este tema. El hostigamiento sexual en el lugar de trabajo puede tener efectos negativos tanto en las víctimas como en el clima laboral en general. Cuando los empleadores adoptan actitudes negativas o permiten la persistencia del hostigamiento sexual, se generan consecuencias perjudiciales para los trabajadores y la dinámica laboral. Esto puede afectar la moral, la motivación y el bienestar de los empleados, así como comprometer la productividad y la reputación de la empresa.

La correlación moderada a fuerte entre el hostigamiento sexual y el factor actitudinal del empleador indica que a medida que aumenta el hostigamiento sexual, es más probable que los empleadores muestren actitudes negativas o tolerantes hacia este comportamiento inaceptable. Estas actitudes pueden ser perjudiciales para las víctimas, ya que pueden experimentar falta de apoyo, temor a represalias o desconfianza en el sistema laboral.

En conclusión, los resultados de la prueba de correlación respaldan la hipótesis específica 3 al demostrar una asociación significativa entre el hostigamiento sexual y el factor actitudinal del empleador. El Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del Hostigamiento Sexual y estando la Entidad como empleadora, dicha institución mediante la Oficina de Recursos

Humanos- Secretaria Técnica deberá dar cumplimiento de las normas laborales y proteger los derechos de los trabajadores, que desempeñan una labor decisiva en la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el ámbito laboral.

En estas líneas, analizaremos los resultados de la prueba de correlación de Spearman para la hipótesis específica 4, que investiga la relación entre el "Hostigamiento sexual" y el "Factor de prevención y sanción". Los resultados revelan una correlación prácticamente nula entre estas variables, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,000. Además, se encontró que esta correlación no es significativa a ningún nivel de significancia convencional, con un valor de significancia bilateral de 0,999. Estos hallazgos sugieren que no existe una asociación significativa entre el hostigamiento sexual y el factor de prevención y sanción, lo que indica que la presencia o efectividad de políticas o acciones de prevención y sanción no afecta el nivel de hostigamiento sexual en el contexto estudiado.

El Estado y la sociedad tienen como objetivo primordial defender y promover los derechos constitucionales, lo que implica establecer reglas de protección y fomento. Estas reglas pueden ser preventivas, destinadas a evitar actos que pongan en peligro los derechos, o correctivas, que buscan corregir o sancionar actos que afecten dichos derechos. En el ámbito laboral, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) son las instituciones responsables de proteger a los trabajadores y garantizar el respeto de sus derechos laborales. El MTPE se encarga de formular políticas públicas en materia laboral y promover mejores condiciones de trabajo, mientras que la SUNAFIL supervisa y fiscaliza el cumplimiento de las normas laborales y sanciona su incumplimiento.

Es importante reflexionar sobre estas conclusiones y considerar posibles explicaciones. Es posible que las políticas y acciones implementadas no sean lo suficientemente efectivas o que no se estén aplicando adecuadamente en el entorno laboral analizado. También es posible que otros factores no considerados en esta investigación estén influyendo en el nivel de hostigamiento sexual. Por lo tanto, los resultados de la prueba de correlación indican que no hay una asociación significativa entre el hostigamiento sexual y el factor de prevención y sanción en el contexto estudiado. Sin embargo, es de suma importancia continuar investigando y evaluando las políticas y acciones implementadas para abordar el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo, con el objetivo de mejorar la protección de los trabajadores y promover un entorno laboral seguro y libre de hostigamiento.

En estas líneas, analizaremos los resultados de la prueba de correlación de Spearman para la hipótesis específica 5, que examina la relación entre el "Hostigamiento sexual" y el "Factor organizacional de los trabajadores". Los resultados revelan una correlación positiva y significativa entre estas variables, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,492. Además, se encontró que esta correlación es estadísticamente significativa, con un valor de significancia bilateral de 0,000. Estos hallazgos sugieren que hay una asociación significativa entre el hostigamiento sexual y el factor organizacional de los trabajadores, lo que implica que la forma en que la organización y las dinámicas laborales están estructuradas pueden influir en la ocurrencia de conductas de hostigamiento sexual en el contexto estudiado.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que las actitudes de las víctimas y la asistencia que reciben, así como la actitud del empleador y el factor organizacional de los trabajadores, están relacionados significativamente con el hostigamiento sexual en el Gobierno Regional de Tacna. Asimismo, no se encontró una correlación significativa entre el factor de prevención y sanción y el hostigamiento sexual.
2. Se determinó que el factor actitudinal de la víctima muestra una correlación positiva débil con el hostigamiento sexual. Esto implica que las actitudes de las víctimas pueden tener cierta influencia en la ocurrencia del hostigamiento sexual. Estos resultados subrayan la importancia de abordar las actitudes de las víctimas en los esfuerzos de prevención y sensibilización, y proporcionan una base para desarrollar programas de capacitación que promuevan actitudes de empoderamiento y resistencia frente al hostigamiento sexual.
3. Se determinó que el factor asistencia de la víctima revela una correlación positiva moderada con el hostigamiento sexual. Esto indica que una mayor asistencia proporcionada a las víctimas puede estar asociada a una menor incidencia de hostigamiento sexual. Estos hallazgos resaltan la necesidad de fortalecer los mecanismos de apoyo y protección para las víctimas, incluyendo la implementación de políticas de denuncia seguras y la provisión de recursos adecuados de asesoramiento y apoyo.
4. Se determinó que el factor actitudinal del empleador exhibe una correlación positiva fuerte con el hostigamiento sexual. Esto

sugiere que la actitud y el compromiso del empleador desempeñan un papel significativo en la ocurrencia del hostigamiento sexual en el Gobierno Regional de Tacna. Estos resultados respaldan la importancia de fomentar una cultura organizacional que promueva el respeto, la igualdad de género y la tolerancia cero frente al hostigamiento sexual. Asimismo, enfatizan la necesidad de que los empleadores adopten políticas claras y eficaces para prevenir y abordar el hostigamiento sexual en el entorno laboral.

5. Se determinó que el factor de prevención y sanción no muestra una correlación significativa con el hostigamiento sexual. Esto sugiere que el grado de prevención y sanción implementado no está directamente relacionado con la incidencia del hostigamiento sexual en el contexto analizado. Estos resultados destacan la necesidad de evaluar y mejorar las medidas de prevención y sanción existentes, garantizando su efectividad y promoviendo la rendición de cuentas en casos de hostigamiento sexual.
6. Se determinó que el factor organizacional de los trabajadores presenta una correlación positiva fuerte con el hostigamiento sexual. Esto indica que la forma en que los trabajadores se organizan puede influir en la ocurrencia del hostigamiento sexual. Estos resultados resaltan la importancia de promover entornos laborales equitativos, inclusivos y libres de violencia, donde se fomente la participación y el respeto mutuo entre los trabajadores.

RECOMENDACIONES

1. A partir de los resultados obtenidos, se recomienda implementar programas integrales de prevención y sensibilización sobre el hostigamiento sexual en el Gobierno Regional de Tacna, centrándose en abordar las actitudes de las víctimas, la asistencia que reciben, la actitud del empleador y el factor organizacional de los trabajadores. Estos programas deben estar respaldados por políticas claras y eficaces que promuevan el respeto, la igualdad de género y la tolerancia cero frente al hostigamiento sexual.
2. Es necesario desarrollar programas de capacitación que promuevan actitudes de empoderamiento y resistencia en las víctimas de hostigamiento sexual. Estos programas deben proporcionar herramientas y recursos para que las víctimas puedan enfrentar y denunciar el hostigamiento, fortaleciendo su confianza y capacidad para tomar acciones efectivas. Además, se recomienda difundir información sobre los derechos de las víctimas y los recursos disponibles para brindarles asistencia.
3. Dada la correlación positiva moderada entre la asistencia que reciben las víctimas y la incidencia de hostigamiento sexual, se sugiere fortalecer los mecanismos de apoyo y protección para las víctimas. Esto implica implementar políticas de denuncia seguras, donde se garantice la confidencialidad y se brinde apoyo adecuado a las víctimas, incluyendo recursos de asesoramiento y apoyo emocional. Además, se recomienda capacitar al personal encargado de brindar esta asistencia para asegurar una respuesta empática y efectiva.

4. Los resultados que indican una correlación positiva fuerte entre la actitud del empleador y el hostigamiento sexual resaltan la importancia de fomentar una cultura organizacional que promueva el respeto, la igualdad de género y la tolerancia cero frente al hostigamiento sexual. Se recomienda que los empleadores adopten políticas claras y eficaces que establezcan normas de comportamiento, canales de denuncia seguros y consecuencias para los perpetradores. Asimismo, se sugiere proporcionar capacitación obligatoria sobre el tema a todos los empleados y crear un ambiente seguro que promueva la comunicación abierta y la confianza.
5. A pesar de no haber encontrado una correlación significativa entre el factor de prevención y sanción y el hostigamiento sexual, se insta a evaluar y mejorar las medidas existentes. Se recomienda revisar y actualizar las políticas y protocolos de prevención, fortalecer los mecanismos de supervisión y rendición de cuentas, y promover una mayor conciencia sobre la importancia de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual en el contexto laboral. Además, se sugiere establecer mecanismos de seguimiento y evaluación para garantizar la efectividad de las medidas implementadas.
6. Para abordar la correlación positiva fuerte entre el factor organizacional de los trabajadores y el hostigamiento sexual, se recomienda promover entornos laborales equitativos, inclusivos y libres de violencia. Esto implica fomentar la participación de los trabajadores en la toma de decisiones, establecer canales de comunicación efectivos y promover el respeto mutuo. Además, se sugiere brindar capacitación sobre igualdad de género, diversidad e inclusión, y promover una cultura laboral que valore y respete la diversidad y la igualdad de oportunidades.

REFERENCIAS

- Aguilera Portales, R. (2011). *Teoría de los derechos humanos*. Alexy, R. (1993). *Teoría de los derechos fundamentales* (Centro de).
- Aracena Hormazábal, R. (2014). *Acoso laboral, su tratamiento en el ordenamiento jurídico chileno, jurisprudencia anterior y posterior a la promulgación de la ley no. 20.607, antecedentes y normativa final*. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/116555>
- Arroyo, B. E. (2015). *La estructura de los derechos fundamentales y su interpretación constitucional* (Thomson Re).
- Balta Varillas, J. (2005). *El acoso sexual en las relaciones laborales privadas* (Editores (ed.)).
- Bander, E. (1996). *Manual de Derecho Constitucional* (Madrid: Ediciones Jurídicas y Sociales).
- Bastida, F. (2004). *Teoría general de los derechos fundamentales en la Constitución española de 1978*.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Tercera). Pearson Educación .
- Bernal Pulido, C. (2003). *El principio de proporcionalidad y los derechos fundamentales* (Centro de).
- Burke, E. (2000). *Reflexiones sobre la Revolución Francesa* (Alianza Editorial (ed.)).
- Castillo Córdova, L. (2005). *Los derechos constitucionales. Elementos para una teoría general*.
- Cedaw. (2013). *Recomendación General N.º 19. La violencia contra la mujer*.
- CiFuentes Dávila, J. F. (2021). El Derecho del trabajo como objeto de protección jurídico-penal. *Miscelánea*, 1–16. <file:///C:/Users/EVERT/Downloads/5767-Texto del artículo-21040-1-10-20220301.pdf>

- Correa, M. R. (2005). *La interpretación de la Constitución según el Tribunal Constitucional*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Dámaso Flores, J. (2022). *Mobbing y su relación con la procrastinación laboral en trabajadores del sector salud en Lima - provincia 2021* [UCV]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87814?show=full&locale-attribute=es>
- Defensoría del Pueblo del Perú. (2018). *Aproximación a la problemática del Hostigamiento sexual Laboral contra mujeres*. <https://www.defensoria.gob.pe/%0Awp-content/uploads/2018/07/Informe-de-Adjuntia-%0A007-2018-DP-ADM-II.pdf>
- Fioravanti, M. (1996). *Los derechos fundamentales. Apuntes de historia de las constituciones*.
- FLS. (2022). *Qué es el mobbing o acoso laboral: síntomas, modalidades, consecuencias y cómo enfrentarlo*. Foro Latinoamericano de Seguridad.
- García, J. V. (2012). *El test de proporcionalidad y los derechos fundamentales*.
- García Yzaguirre, J. V. (2012). *El test de proporcionalidad y los derechos fundamentales* (Adrus).
- Hernández, R. (2006). *Derechos fundamentales y jurisdicción constitucional* (Jurista Ed).
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta, pp. 1– 634).
- Hernández Valle, R. (1999). *Derechos fundamentales. Concepto y garantía*.
- Huaraca Sucasaca, E. (2021). *El acoso laboral por empleados de confianza en instituciones de gestión pública*.

- https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4374/Emperatriz_Tesis_bachiller_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jara Soto, B. (2019). *Mobbing y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa groindustrial corporacion ADC Tacna*, 2018. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20500.12969/1237/Jara-Soto-Betty.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Landa Arroyo, C. (2010). *Los derechos fundamentales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*.
- Laporta, F. (2006). *Los derechos históricos en la Constitución* (Centro de).
- Medina Guerrero, M. (1997). *La vinculación negativa del legislador a los derechos fundamentales* (McGraw Hill (ed.)).
- MIMDES. (2003). *Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual*. Reglamento de La Ley de Prevención y Sanción Del Hostigamiento Sexual. https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/herramientas-recursos-violencia/contenedor-dgcvg-recursos/contenidos/Legislacion/Ley_de_preencion_y_sancion_del_hostigamiento_sexual_26-02-2003.pdf
- MIMDES - 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
- Morales Franceschi, J., Martín Ayala, J., Amutio Careaga, A., & Rosario Nieves, I. (2021). *Acoso psicológico laboral (Mobbing) y su impacto en el clima y desempeño laboral en maestros del sistema público de enseñanza del área sur de Puerto Rico*. <https://www.mlsjournals.com/Psychology-Research-Journal/article/view/642>

- Mosca, J. J., & Pérez Aguirre, L. (1985). *Derechos humanos: pautas para una educación liberatoria*.
- MTPE. (2017). *Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público* (pp. 1–56).
- MTPE. (2018). *Se declara el 27 de febrero de cada año como el “Día de la lucha contra el hostigamiento sexual en el ámbito laboral.”* Nota de Prensa. <https://www2.trabajo.gob.pe/prensa/notas-de-prensa/se-declara-el-27-de-febrero-de-cada-ano-como-el-dia-de-la-lucha-contra-el-hostigamiento-sexual-en-el-ambito-laboral/>
- Nikken, P. (1994). *Manual de las Fuerzas Armadas, “El concepto de derechos humanos”* (an José: I).
- OIT. (2009). *Seguridad y salud en el trabajo para hombres y mujeres. Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente*. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/%0Apublic/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_106520.pdf
- OIT. (2013a). *El hostigamiento o acoso sexual. Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja informativa núm. 4. Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana*. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf
- OIT. (2013b). *El hostigamiento o acoso sexual*.
- OIT. (2015). *Orgullo (PRIDE) en el trabajo: un estudio sobre discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina*.
- OIT. (2022). *El hostigamiento o acoso sexual*. In *Género, salud y seguridad en el trabajo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf
- Palma, A., Ansoleaga, E., & Ahumada, M. (2018). Workplace

violence among health care workers. *Revista Médica de Chile*, 146(2), 213–222. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872018000200213&lng=en&nrm=iso&tlng=en

Peirano Argüelles, J. R., & Ansuategui Roig, F. J. (1998). *Historia de los derechos fundamentales* (Dykinson).

Prieto Sanchés, L. (2004). El constitucionalismo de los derechos. *Revista Española de Derecho Constitucional*, 71(24).

PUCP. (2010). *Los derechos fundamentales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional* (Pontificia).

Rodríguez, J. M. (2000). *La ponderación de bienes e intereses en el derecho administrativo*.

SERVIR. (2020). Informe técnico N°-2020-SERVIR-GPGSC. *Sobre La Falta Disciplinaria Por Acoso Moral u Hostigamiento Labora*.

https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/InformeTcnico0701-2020-SERVIR-GPGSC_unlocked.pdf

UCAB. (1989). *El derecho internacional de los derechos humanos*. Universidad Católica Andrés Bello.

Villaseñor, C. (2003). *Contenido esencial de los derechos fundamentales y jurisprudencia del Tribunal Constitucional español*. Universidad Complutense.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Tabla 23

Matriz de consistencia del proyecto de investigación

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	MÉTODO
<p>Problema general</p> <p>a) ¿Cuáles son los factores de vulneración del derecho a la dignidad humana por ausencia de denuncias de hostigamiento sexual de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, año 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>a) ¿Cuál es el factor actitudinal de la víctima de vulneración del derecho a la dignidad humana por ausencia de denuncias de hostigamiento sexual de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, año 2022?</p> <p>b) ¿Cuál es el factor asistencia de la víctima de vulneración del derecho a la dignidad humana por ausencia de denuncias de hostigamiento sexual de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, año 2022?</p> <p>c) ¿Cuál es el factor actitudinal del</p>	<p>Objetivo general</p> <p>a) Determinar cuáles son los factores de vulneración del derecho a la dignidad humana por ausencia de denuncias de hostigamiento sexual de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, año 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a) Determinar cuál es el factor actitudinal de la víctima de vulneración del derecho a la dignidad humana por ausencia de denuncias de hostigamiento sexual de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, año 2022.</p> <p>b) Determinar cuál es el factor asistencia de la víctima de vulneración del derecho a la dignidad humana por ausencia de denuncias de hostigamiento sexual de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, año 2022.</p> <p>c) Determinar cuál es el factor actitudinal del</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>a) Los factores de vulneración del derecho a la dignidad humana por ausencia de denuncias de hostigamiento sexual de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2022, son el temor de la víctima del hostigamiento sexual a denunciar el hecho por las represalias del empleador; falta de orientación jurídica a la víctima del hostigamiento sexual; desidia del empleador frente a casos de hostigamiento sexual; ausencia por parte del empleador de políticas de prevención y sanción del hostigamiento sexual; y ausencia de iniciativa organizativa de los trabajadores para exigir la prevención y sanción frente al hostigamiento sexual.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>a) El factor actitudinal de la víctima, de vulneración del derecho a la dignidad humana por ausencia de denuncias de hostigamiento sexual de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, año 2022, es el temor de la víctima de hostigamiento sexual a denunciar el hecho por las represalias del empleador.</p> <p>b) El factor asistencia de la víctima de vulneración del derecho a la dignidad humana por ausencia de denuncias de hostigamiento sexual de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, año 2022, es la</p>	<p>VI: Hostigamiento sexual</p> <p>VD: Derecho a la dignidad humana.</p>	<p>Tipo de investigación: El tipo de investigación será básica o pura;</p> <p>Nivel de investigación: El nivel de investigación relacional.</p> <p>Diseño de investigación: El diseño de la investigación es no experimental</p> <p>Población y muestra: La población de estudio estará conformada por 13 personas, y como muestra con 126 servidores públicos.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de hostigamiento sexual Cuestionario dignidad del servidor público.</p>

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	MÉTODO
<p>empleador, de vulneración del derecho a la dignidad humana por ausencia de denuncias de hostigamiento sexual de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, año 2022?</p> <p>d) ¿Cuál es el factor de prevención y sanción, de vulneración del derecho a la dignidad humana por ausencia de denuncias de hostigamiento sexual de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, año 2022?</p> <p>e) ¿Cuál es el factor organizacional de los trabajadores, de vulneración del derecho a la dignidad humana por ausencia de denuncias de hostigamiento sexual de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, año 2022?</p>	<p>sexual de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, año 2022.</p> <p>d) Determinar cuál es el factor de prevención y sanción, de vulneración del derecho a la dignidad humana por ausencia de denuncias de hostigamiento sexual de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, año 2022.</p> <p>e) Determinar cuál es el factor organizacional de los trabajadores, de vulneración del derecho a la dignidad humana por ausencia de denuncias de hostigamiento sexual de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, año 2022.</p>	<p>falta de orientación jurídica a la víctima del hostigamiento sexual.</p> <p>c) El factor actitudinal del empleador, de vulneración del derecho a la dignidad humana por ausencia de denuncias de hostigamiento sexual de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, año 2022, es la desidia del empleador frente a casos de hostigamiento sexual.</p> <p>d) El factor de prevención y sanción, de vulneración del derecho a la dignidad humana por ausencia de denuncias de hostigamiento sexual de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, año 2022, es la ausencia por parte del empleador, de políticas de prevención y sanción del hostigamiento sexual.</p> <p>e) El factor organizacional de los trabajadores, de vulneración del derecho a la dignidad humana por ausencia de denuncias de hostigamiento sexual de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, año 2022, es la ausencia de iniciativa organizativa de los trabajadores para exigir la prevención y sanción frente al hostigamiento sexual.</p>		

Anexo 2. Operacionalización de variables

Tabla 24

Operacionalización de variable independiente

Variables	Indicadores	Escala de medición
Hostigamiento sexual	Temor de la víctima a denunciar el hecho por las represalias del empleador	Ordinal
	Orientación jurídica a la víctima	
	regulación legal específica	
	Desidia del empleador frente a casos	
	Políticas de prevención y sanción	
	Ausencia de iniciativa organizativa de los trabajadores	

Nota. Elaboración propia.

Tabla 25

Operacionalización de variable dependiente

Variables	Indicadores	Escala de medición
Derecho a la dignidad humana	Factor actitudinal de la víctima	Ordinal
	Factor asistencia de la víctima	
	Factor actitudinal del empleador	
	Factor de prevención y sanción	
	Factor organizacional de los trabajadores	

Nota. Elaboración propia.

Anexo 3. Instrumentos de investigación

INSTRUMENTO - Hostigamiento sexual

INSTRUCCIONES: Todas las preguntas tienen diversas opciones de respuesta, deberá elegir SOLO UNA, salvo que el enunciado de la pregunta diga expresamente que puede seleccionar varias. Cada opción tiene un número, marque con un aspa (X) a la opción elegida, de la siguiente forma.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N	Enunciados	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
	Temor de la víctima a denunciar el hecho por las represalias del empleador					
1	El GRT brinda información clara y precisa sobre las medidas de protección y prevención de represalias para las víctimas de hostigamiento sexual que denuncian el hecho en el lugar de trabajo.	1	2	3	4	5
2	El GRT tiene políticas claras y efectivas para prevenir y proteger a las víctimas de hostigamiento sexual de cualquier represalia por parte del empleador.	1	2	3	4	5
3	Las víctimas de hostigamiento sexual en el GRT son informadas sobre los procedimientos legales para denunciar cualquier tipo de represalia por parte del empleador después de haber denunciado el hecho de hostigamiento sexual.	1	2	3	4	5
	Orientación jurídica a la víctima					
4	El GRT brinda información clara y precisa sobre los procedimientos legales para denunciar el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.	1	2	3	4	5
5	Las víctimas tienen acceso a abogados o asesores legales competentes y experimentados durante el proceso de denuncia y seguimiento del caso de	1	2	3	4	5

N	Enunciados	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
	hostigamiento sexual en el GRT.					
6	La información y orientación jurídica proporcionada por el GRT es fácilmente accesible y disponible para las víctimas de hostigamiento sexual.	1	2	3	4	5
	Regulación legal específica					
7	El GRT cuenta con una regulación específica que establece las medidas para prevenir, sancionar y erradicar el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.	1	2	3	4	5
8	La regulación legal específica del GRT establece sanciones claras y efectivas para los casos de hostigamiento sexual en el lugar de trabajo, incluyendo medidas disciplinarias y legales contra el acosador y el empleador que permita dicha conducta en el ambiente laboral.	1	2	3	4	5
9	El GRT se asegura de que todos los trabajadores conozcan y comprendan la regulación legal específica en materia de hostigamiento sexual en el lugar de trabajo, incluyendo las consecuencias de incumplir con las normas establecidas.	1	2	3	4	5
	Desidia del empleador frente a casos					
10	El GRT establece sanciones claras y efectivas para los casos de hostigamiento sexual en el lugar de trabajo, lo que permite la impunidad y el incumplimiento de las normas establecidas.	1	2	3	4	5
11	El GRT brinda capacitación y sensibilización suficiente a los trabajadores sobre el hostigamiento sexual y sus consecuencias, lo que genera un ambiente laboral propicio para la violencia sexual y la discriminación de género.	1	2	3	4	5
12	El GRT cuenta con un equipo especializado y capacitado para atender y resolver los casos de hostigamiento sexual en el lugar de trabajo, lo que genera desconfianza y falta de apoyo para las víctimas que deciden denunciar el hecho.	1	2	3	4	5
	Políticas de prevención y sanción					

N	Enunciados	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
13	El GRT cuenta con políticas claras para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo, lo que genera un ambiente laboral seguro y libre de violencia sexual y discriminación de género.	1	2	3	4	5
14	El GRT implementa medidas efectivas para prevenir y erradicar el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo, lo que garantiza la calidad de vida laboral de los trabajadores y la imagen de la institución frente a la sociedad.	1	2	3	4	5
	Ausencia de iniciativa organizativa de los trabajadores					
15	Los trabajadores del GRT están organizados para identificar y denunciar casos de hostigamiento sexual en el lugar de trabajo, lo que genera un ambiente de impunidad y tolerancia hacia la violencia sexual y la discriminación de género.	1	2	3	4	5
16	La falta de iniciativa organizativa de los trabajadores del GRT para identificar y denunciar casos de hostigamiento sexual en el lugar de trabajo, refleja la falta de compromiso y sensibilidad hacia la problemática de la violencia sexual y discriminación de género en el lugar de trabajo.	1	2	3	4	5
17	La falta de iniciativa organizativa de los trabajadores del GRT frente al hostigamiento sexual en el lugar de trabajo, refleja la falta de confianza en las instancias institucionales encargadas de atender y resolver los casos de violencia sexual y discriminación de género.	1	2	3	4	5

INSTRUMENTO - VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA DIGNIDAD HUMANA

INSTRUCCIONES: Todas las preguntas tienen diversas opciones de respuesta, deberá elegir SOLO UNA, salvo que el enunciado de la pregunta diga expresamente que puede seleccionar varias. Cada opción tiene un número, marque con un aspa (X) a la opción elegida, de la siguiente forma.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N	Enunciados	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
	Factor actitudinal de la víctima					
1	Siento que es mi responsabilidad denunciar cualquier forma de violencia o discriminación que afecte mi dignidad humana.	1	2	3	4	5
2	Me preocupa que denunciar hostigamiento sexual pueda generar consecuencias negativas en mi trabajo.	1	2	3	4	5
3	Estoy dispuesta/o a enfrentar las consecuencias de denunciar hostigamiento sexual para proteger mis derechos.	1	2	3	4	5
4	Creo que es importante denunciar el hostigamiento sexual para proteger no solo mis derechos sino también los derechos de otras personas	1	2	3	4	5
	Factor asistencia de la víctima					
5	La víctima de un delito debería buscar ayuda inmediatamente después de que se produce el incidente	1	2	3	4	5
6	La víctima debería denunciar el delito a las autoridades correspondientes	1	2	3	4	5
7	La víctima debería cooperar con la policía y los fiscales durante la investigación y el proceso legal	1	2	3	4	5
8	Las autoridades deberían garantizar el acceso a servicios de asistencia gratuitos para las víctimas de delitos	1	2	3	4	5
	Factor actitudinal del empleador					
9	El empleador demuestra un compromiso real por garantizar el derecho a la dignidad humana de sus	1	2	3	4	5

N	Enunciados	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
	empleados.					
10	El empleador toma medidas efectivas para prevenir y abordar cualquier tipo de acoso o discriminación en el lugar de trabajo.	1	2	3	4	5
11	El empleador toma medidas para garantizar la privacidad y confidencialidad de los informes de acoso o discriminación.	1	2	3	4	5
12	El empleador asume su responsabilidad de investigar y tomar medidas contra los perpetradores de acoso o discriminación en el lugar de trabajo.	1	2	3	4	5
	Factor de prevención y sanción					
13	Considera usted que la implementación de políticas de prevención y sanción en el lugar de trabajo contribuye a proteger el derecho a la dignidad humana de los trabajadores	1	2	3	4	5
14	Cree usted que las sanciones ejemplares a los empleadores que vulneren el derecho a la dignidad humana de sus trabajadores son necesarias para erradicar esta problemática	1	2	3	4	5
15	Cree que el establecimiento de medidas preventivas como campañas de sensibilización y capacitación en el lugar de trabajo puede disminuir los casos de vulneración del derecho a la dignidad humana	1	2	3	4	5
16	Considera que los trabajadores tienen un papel importante en la prevención de la vulneración del derecho a la dignidad humana en el lugar de trabajo	1	2	3	4	5
	Factor organizacional de los trabajadores					
17	La institución en la que trabajo promueve activamente el respeto y la protección del derecho a la dignidad humana de todos los trabajadores.	1	2	3	4	5
18	La institución en la que trabajo brinda capacitaciones y/o materiales informativos para prevenir el hostigamiento y la discriminación en el lugar de trabajo.	1	2	3	4	5

N	Enunciados	Totalmente en desacuerdo				
		1	2	3	4	5
19	La institución en la que trabajo tiene políticas y procedimientos claros para investigar y resolver denuncias de hostigamiento y discriminación.	1	2	3	4	5
20	La institución en la que trabajo toma medidas para asegurar que todas las prácticas y políticas sean coherentes con el respeto al derecho a la dignidad humana.	1	2	3	4	5

Anexo 4. Validez y confiabilidad del instrumento de investigación

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA

Título: "FACTORES DE VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA DIGNIDAD HUMANA POR AUSENCIA DE DENUNCIAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, AÑO 2022"

I.- DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del experto: Reynoso Corpio, Gliris
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente
 1.3. Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario
 1.4. Autor (es) del instrumento: Mendoza Layme, Claudia

II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1 CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2 OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3 ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4 ORGANIZACIÓN	Presenta una organización lógica.				X	
5 SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.				X	
6 PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				X	
7 CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.				X	
8 COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores y los ítems.				X	
9 METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10 APLICACIÓN	Es útil, adecuado y los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Favorable (X) Desfavorable ()

IV. DATOS COMPLEMENTARIOS:

Lugar y fecha: Tacna, 28/03/23

Teléfono N.º: 995020084

Firma del Experto

DNI: 00790342

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA

Título: "FACTORES DE VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA DIGNIDAD HUMANA POR AUSENCIA DE DENUNCIAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, AÑO 2022"

I.- DATOS GENERALES:


1.1. Apellidos y nombres del experto: Mamani Franco, Deliz Yolanda.
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente
 1.3. Nombre del instrumento evaluado: Overhaul
 1.4. Autor (es) del Instrumento: Herbosa Layme, Claudia.

II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		1	2	3	4	5
1 CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				X	
2 OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3 ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4 ORGANIZACIÓN	Presenta una organización lógica.				X	
5 SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.				X	
6 PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				X	
7 CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.				X	
8 COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores y los ítems.				X	
9 METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10 APLICACIÓN	Es útil, adecuado y los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Favorable (X) Desfavorable ()

IV. DATOS COMPLEMENTARIOS:

Lugar y fecha: Tacna, 27 Marzo 2023 Firma del Experto: 
 Teléfono N.º: 985565714 DNI: 00413724.

Anexo 5. Otros

Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

DECRETO SUPREMO

Artículo 4.- Principios

Las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual se sustentan en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros vinculados a dicha materia:

- a) **Principio de dignidad y defensa de la persona:** las autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben actuar teniendo en cuenta que la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado y asegurando su protección, en la medida en que el hostigamiento puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la persona hostigada.
- b) **Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso:** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades laborales, educativas, formativas o de similar naturaleza en un ambiente sano y seguro, de tal forma que pueda preservar su salud, física y mental, y su desarrollo y desempeño profesional.
- c) **Principio de igualdad y no discriminación por razones de género:** Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar la igualdad entre las personas, independiente de su sexo o género. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, identidad de género u orientación sexual que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas es discriminación y se encuentra prohibida.
- d) **Principio de respeto de la integridad personal:** Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.
- e) **Principio de intervención inmediata y oportuna:** Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben intervenir en forma oportuna, disponiendo de manera inmediata la ejecución de medidas de prevención de actos de hostigamiento sexual, así como las medidas de protección de las víctimas con la finalidad de responder efectivamente.
- f) **Principio de confidencialidad:** La información contenida en los procedimientos regulados por la Ley y el Reglamento tienen carácter confidencial, por lo que nadie puede brindar o difundir información, salvo las excepciones establecidas en las leyes sobre la materia.
- g) **Principio del debido procedimiento:** Los/as participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la presente norma, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, que comprende, el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho en un plazo razonable y todos aquellos atributos derivados de su contenido esencial.
- h) **Principio de impulso de oficio:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos, así como la obtención de pruebas, que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos y la resolución del procedimiento.
- i) **Principio de informalismo:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben interpretar las normas contenidas en la Ley y en el presente Reglamento de forma más favorable a la admisión y decisión final de la queja o denuncia; sin afectar los derechos e intereses de los/las quejosos/as o denunciantes y quejados/as o denunciados/as, por exigencia de aspectos formales que pueden ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público.
- j) **Principio de celeridad:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben ajustar su actuación de tal modo que se eviten actuaciones procesales que dificulten el desarrollo del procedimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en los plazos legalmente establecidos.
- k) **Principio de interés superior del niño, niña y adolescente:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben priorizar el interés superior de las niñas, niños y adolescentes, en todas las medidas que los afecten directa o indirectamente, garantizando sus derechos humanos, en concordancia con lo establecido en la Ley N.º 30466, Ley que establece parámetros y garantías procesales para la consideración primordial del interés superior del niño, y su reglamento.
- l) **Principio de no revictimización:** Las autoridades y personas involucradas en el proceso de investigación deben adoptar todas las medidas necesarias en el marco de la Constitución Política del Perú y los Tratados Internacionales para evitar que la víctima de hostigamiento sexual sea revictimizada.

N° 014-2019-MIMP

PROCEDIMIENTO





169003

DRP11

Resolución Ejecutiva Regional

N° 395 -2021-GR/GOB.REG.TACNA

FECHA, 18 OCT 2021

EXPEDIENTE N° 200-2019-SEC.TEC./GOB.REGTACNA

VISTOS:

El Informe de Precalificación N° 203-2021-GRA-SGRH-SEC.TEC/GOB.REG.TACNA, presentado por la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional de Tacna, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, desarrolla en su Título V el nuevo Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador en el Sector Público, en cuanto a su vigencia, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de referida Ley N° 30057 aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM señala que: "El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente al procedimiento"; así, y estando a que el referido reglamento fue publicado el 13 de junio de 2014, el régimen disciplinario y procedimiento sancionador conforme a la Ley de Servicio Civil entró en vigencia a partir del 14 de septiembre de 2014, por lo que corresponde accionar conforme a las reglas establecidas en dicho procedimiento.

I. IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR PROCESADO Y EL CARGO QUE DESEMPEÑA.-

- **SERVIDOR PÚBLICO: WASHINGTON RAÚL ANCCO LETONA**
CARGO QUE DESEMPEÑABA: que en el momento de los hechos ejercía el cargo de Director de la Oficina de Seguridad Defensa Nacional y Civil.
CONDICIÓN LABORAL: Cargo de Confianza – Nombrado.
RÉGIMEN LABORAL: D. LEG. N° 276.

II. FALTA(S) DISCIPLINARIA(S) IMPUTADA(S).-

El servidor **WASHINGTON RAÚL ANCCO LETONA**, quien al laborar como Director de la Oficina de Seguridad Defensa Nacional y Civil, presuntamente incurrió en la comisión de actos de hostigamiento sexual, en la modalidad de hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil (falta tipificada en el Literal k) del Artículo 85 de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil), en agravio de la servidora de iniciales N.M.T., quien desempeñaba labores de Secretaria en la Oficina de Seguridad Defensa Nacional y Civil; actos que consistieron en el uso de términos de naturaleza o connotación sexual, proposiciones sexuales, acercamientos corporales, roces y tocamientos de naturaleza sexual no queridos por la denunciante, generando en contra de la denunciante un ambiente intimidatorio, hostil y humillante, afectando su situación laboral, así como también amenaza su dignidad e integridad, configurándose estos actos de hostigamiento sexual presuntamente cometidos por el investigado, de acuerdo a los señalados en el Artículo 4 y Literales c) y d) del Artículo 6 de la Ley N° 27492 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, en concordancia con los Numerales 6.1, 6.2 y 6.3 del Artículo 6 y Numeral 7.1 del Artículo 7 del Reglamento de la Ley N° 27492 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por el D.S. N° 014-2019-MIMP.

III. ANÁLISIS DE LA DOCUMENTACION QUE SUSTENTA LA DECISIÓN.-

Se imputa al investigado haber cometido presuntos actos de hostilización sexual, en agravio de la servidora pública de iniciales N.M.T., en base a la denuncia de parte efectuada por la misma, en fecha 11.11.2019, en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Tacna, donde la agraviada señala que labora como Secretaria de la Oficina





Resolución Ejecutiva Regional

N° 395-2021-GR/GOB.REG.TACNA

FECHA, 18 OCT 2021

Ejecutiva de Defensa Nacional del Gobierno Regional de Tacna y que en la quincena de mayo de 2019, el investigado en mención, aprovechando que era su jefe inmediato, la hizo llamar a su oficina por medio de su compañera Carla, donde al acudir a su oficina intempestivamente se levanta de su silla y corre hacia ella y sin mediar palabra alguna comenzó a manosearle sus piernas, con una clara insinuación sexual, quedando paralizada y tonta, para solo atinar a salir de la oficina.

En junio del mismo año, volvió a cometer dichos actos en un promedio de tres veces, la primera, cuando estaba trabajando en su escritorio, se aparece y la abraza por detrás y la tocaba frotándole los senos y partes de su cuerpo y después salía raudamente y en otras cuando se encontraba ordenando el material logístico se aparecía de improviso y le realizaba los mismos tocamientos, generándole un trauma psicológico, el cual soportaba porque era su jefe y la última de ese mes habría sido cuando se encontraba en el almacén donde hay impresoras, cuando buscaba un engranaje se apareció el investigado, comenzó a hacerle proposiciones deshonestas de carácter sexual, diciéndole, "cuándo vamos a tener intimidad sexual" y que inclusive le dijo que había traído un condón y que ante su estupor, lo único que atinó fue decirle que respete a su esposa y que se comportara.

El 06.11.2019, el investigado habría vuelto a realizarle tocamientos, cuando el denunciado le encarga que vaya a ordenar los empastados que se encontraban en el Almacén Central, donde señala que se apareció intempestivamente y la agarra por la fuerza, por la espalda y aprovechando su fuerza le introdujo uno de sus dedos en la mano debajo del pantalón en sus partes íntimas, diciéndole "tanto te haces de rogar", en tanto ella se defendió tratando de zafarse y al verla desesperada y no aceptar sus proposiciones sexuales, se fue del ambiente, según señala, traumada en el lugar sin saber qué hacer.

Asimismo, dichos tocamientos en sus partes íntimas por parte del investigado, con su mano sucia le habría causado una fuerte infección urinaria y que por tal motivo, el 11.11.2019 fue a reclamarle al denunciado a su oficina, donde señala el denunciado reconoció todos los hechos, según el CD con dicha conversación que adjuntó la denunciante, donde señala que el investigado se comprometió a no cometer dichos actos de hostilización e inclusive le dio la suma de S/ 100.00 Soles y pensando que cumpliría sus promesas, se retiró de su oficina.

Sin embargo, agrega la agraviada, el mismo 11.11.2019, cuando eran las 14:40 horas aproximadamente, el investigado se acercó al escritorio donde se encontraba trabajando y de frente le comenzó a tocar los pechos y las piernas, deslizado sus manos insinuando tener sexo, ante lo cual se paró y gritó con todas sus fuerzas, saliendo sus compañeros de trabajo del COER y del CORESEG, yendo desesperada a la Oficina de su compañero de apellido Farfán Jurado y después comunicó a la Oficina de Recursos Humanos, quienes le orientaron para que interpusiera la denuncia administrativa correspondiente.

Asimismo, se deslacró el CD adjuntado por la agraviada a su denuncia, procediendo a escuchar el mismo, del que se verifica la conversación entre un varón y una mujer, que la agraviada señala corresponder a la conversación sostenida entre el investigado WASHINGTON RAÚL ANCCO LETONA y su persona, del cual se extrae lo siguiente:

- Investigado: *¿Cómo estás, qué dice la salud?*
- (sonidos ininteligibles)
- Agraviada: *es que, ¿te acuerdas que estaba enferma?*
- Investigado: *sí.*
- Agraviada: *este...fui al médico, a ESSALUD...*
- Investigado: *Ya.*
- Agraviada: *entonces me dice...este que...me han hecho unos exámenes de orina...había sido infección urinaria.*
- Investigado: *ya.*
- Agraviada: *¿se acuerda que usted me tocó?*



Resolución Ejecutiva Regional

Nº 395-2021-GR/GOB.REG.TACNA

FECHA, 18 OCT 2021

- Investigado: ya.
- Agraviada: *me tocó y yo le dije que no, pero me tocó.*
- Investigado: ya.
- Agraviada: *¿se acuerda?*
- Investigado: *sí, sí.*
- Agraviada: *ya entonces, parece que este virus (ininteligible) me sentí tan mal, el virus era fuerte, no podían detectarlo.*
- Investigado: ya.
- Agraviada: *entonces, este...*
- Investigado: *¿Te han dado medicamento?*
- Agraviada: *No, me fui a Santa Isabel.*
- Investigado: Ya.
- Agraviada: *Y me hicieron todos lo exámenes, el otro doctor no sabía qué era.*
- Investigado: Ya.
- Agraviada: *Y me detectaron que sí era una infección urinaria muy fuerte.*
- Investigado: *ya, infección urinaria.*
- Agraviada: *Sí, y me han puesto este...*
- Investigado: *ah, ¿te han puesto?*
- Agraviada: (ininteligible)
- Investigado: *¿Y cuánto está esto?*
- Agraviada: *está...salió como S/ 600.00 Soles.*
- Investigado: *Ah sí, tanto, ah no, te has ido a la clínica.*
- Agraviada: *Sí, si no me hubiesen detectado a tiempo, me hubieran internado en el Hospital.*
- Investigado: *¿Ah sí? ¿Ah sí, tanto? ¿En la clínica, no?*
- Agraviada: *Es que el virus había sido fuerte y yo nunca, nunca tuve infección de virus, nunca.*
- Investigado: *humm.*
- Agraviada: *nunca, nunca, nunca me dio ese virus, trato de cuidarme la higiene.*
- Investigado: *Claro.*
- Agraviada: *siempre, si me da una infección, hierbitas, hierbitas, se me pasa, agua hierve hierve*
- Investigado: *Claro, y ¿ahora?*
- Agraviada: *Hasta me he prestado, usted sabe que el papá de mi hijo no me apoya.*
- Investigado: *Búscate...búscate tú mañana.*
- Agraviada: *sí, pero (ininteligible) porque me he prestado.*
- Investigado: *yo no tengo (ininteligible) porque hoy día tengo que darle a uno de la junta vecinal.*
- Agraviada: *pero es mi salud, yo he apoyado.*
- Investigado: *no, por mí esto es (ininteligible) a mí también me han puesto pero no...*
- Agraviada: *porque yo nunca tuve eso.*
- Investigado: *yo tampoco, igualito, yo fui al Seguro (ininteligible) ¿cómo va a ser? Le digo...a menos que yo tenga una clínica, pero me fui acá, a Solidaridad, ahí está menos pe.*
- Agraviada: *sí, pero no había, a las 5 me he ido a Solidaridad, mira aquí he ido a Solidaridad, no, tiene que ser más detallado, en Santa Isabel era más detallado, en Solidaridad más detallado, ahí está diferencia (sonidos de papeles) no podían detectarme en Solidaridad tampoco, han detectado en Santa Isabel (ininteligible)*
- Investigado: *Claro, eso es pe (ininteligible)*
- Agraviada: *Entonces...*
- Investigado: *de ahí ya...*
- Agraviada: *ya no podía salir.*
- Investigado: *Ahorita estás con inyección.*
- Agraviada: *Sí, ya me cortó ya, sí, con intravenosa.*
- Investigado: *Con intravenosa nomás está.*
- Agraviada: *Sí, pero (ininteligible)*
- Investigado: *Vamos a ver.*
- Agraviada: *pero...*
- Investigado: *todavía vamos a ver.*
- Agraviada: (ininteligible) *tengo que ir a hacer más exámenes.*
- Investigado: *qué te puedo decir (ininteligible)*





Resolución Ejecutiva Regional

N° 395 -2021-GR/GOB.REG.TACNA

FECHA, 18 OCT 2021

- Agraviada: *mire, yo he gastado S/ 600.00 Soles...*
- Investigado: *No, pero después arreglamos, no hay ningún problema.*
- Agraviada: *(ininteligible)*
- Investigado: *No, yo voy a ver cómo hago.*
- Agraviada: *Ya.*
- Investigado: *Yo voy a ver cómo hago, (ininteligible)*
- Agraviada: *sí, porque...yo me asusté...nunca había...*
- Investigado: *más bien toma bastante líquido.*
- Agraviada: *sí.*
- Investigado: *puro líquido debes tomar, el líquido es (ininteligible) con el doctor después conversando (ininteligible) y también me dijo por la grasa.*
- Agraviada: *yo con como tanta grasa.*
- Investigado: *(Ininteligible) me pusieron acá, he estado como tres días, y después puro mate, puro mate, ahora pura agua estoy, tienes que tomar bastante agua, bastante agua.*
- Agraviada: *Ya...necesito, cómo puede conseguir, no tengo ni 10 céntimos.*
- Investigado: *S/ 100 Soles te voy a conseguir.*
- Agraviada: *No.*
- Investigado: *no, pero de dónde voy a conseguir.*
- Agraviada: *(ininteligible)*
- Investigado: *está bien, pero de dónde voy a conseguir (ininteligible)*
- Agraviada: *Pero mi salud, mi salud.*
- Investigado: *te voy a apoyar, te voy a apoyar (ininteligible)*
- Agraviada: *Yo así he gastado...*
- Investigado: *Está bien...*
- Agraviada: *Y me he prestado...*
- Investigado: *está bien (ininteligible) así voy a conseguir unos 100 y ya después, porque mira tengo que conseguirme S/ 1000 Soles, tengo que conseguir S/ 400 Soles para una junta vecinal; si tu sabes, tu sabes que (ininteligible) no tiene plata sí o no, yo le dije a (ininteligible) Ya...yo voy a ver cómo lo hago (ininteligible)*
- Agraviada: *Yo necesito hoy día (ininteligible) yo nunca he pasado esto (sollozos)*
- Investigado: *Sí, yo te entiendo, está bien, pe.*
- Agraviada: *Quiero tener plata para...hasta mi hijo me ha preguntado otra vez qué es lo que tenía.*
- Investigado: *mmm, déjame ver (ininteligible)*
- Agraviada: *(ininteligible)*
- Investigado: *por esto te digo...*
- Agraviada: *Yo también me he prestado, mi hijo estaba asustado, lo hubieras visto, sangre...sí, sí, ha sido rápido, o sea, el virus es tan fuerte, que si no me hubieran detectado, ahorita me hubiera estado hospitalizada, sí...*
- Investigado: *mejor déjalo ahí, yo voy a conseguirme algo, hasta que pueda conseguirme, te voy a dar algo para el malestar.*
- Agraviada: *No pues, es que...mejor lo hubiera llamado a usted, me hubieran dado su...no hubiera hecho (ininteligible)*
- Investigado: *(ininteligible) yo te voy a apoyar.*
- Agraviada: *no (ininteligible) el virus, virus se me ha metido, o sea, de la mano de usted...*
- Investigado: *(ininteligible) Tomate Panadol... ¿Ya?*
- Agraviada: *Ya después no me vuelva a tocar.*
- Investigado: *¿ah?*
- Agraviada: *Ya no me vuelva a tocar.*
- Investigado: *no...*
- Agraviada: *Ya no me vuelva a tocar porque yo...ya no quiero pasar por esto (ininteligible)*
- Investigado: *Ya...*
- Agraviada: *Ya, (ininteligible) por favor (ininteligible) no me vuelva a tocar.*
- Investigado: *Ya.*
- Agraviada: *Entonces a qué hora.*
- Investigado: *En la tarde (ininteligible) ..*
- Agraviada: *Ya, ya, en la tarde me tengo que hacer colocar la intravenosa.*
- Investigado: *¿A qué hora?*
- Agraviada: *A las...4 de tarde.*
- Investigado: *A las 2 será...*
- Agraviada: *entonces tiene que se por encima de esto.*



Del Acta de Verificación y Recepción de Declaraciones – COER, de fecha 12.11.2019, el Secretario Técnico – PAD, concurrió a las instalaciones del COER a fin de corroborar los hechos denunciados, recibiendo la Declaración de la Servidora Pública Vianey Roxana Anco Aguilar, identificada con DNI N° 40642558, quien indicó encontrarse trabajando en el



Resolución Ejecutiva Regional

Nº 395 -2021-GR/GOB.REG.TACNA

FECHA, 18 OCT 2021

- Investigado: ¿Qué?
- Agraviada: Por encima de esto.
- Investigado: ¿Cómo? No te entiendo.
- Agraviada: es que he gastado como S/ 600 Soles.
- Investigado: ya.
- Agraviada: Y ahora tengo que comer.
- Investigado: Ya, yo no te voy a dar todo tampoco (ininteligible) ahora te voy a conseguir, 100, 200, no sé cuánto me prestaré, te das cuenta, pero, para darte el otro (ininteligible) voy a ver la forma (ininteligible)
- Agraviada: Es que me provocó...
- Investigado: (ininteligible) si consigo antes, ya normal (ininteligible) no te estoy diciendo no, no, normal, claro...
- Agraviada: (silencio)
- Investigado: (ininteligible) ya voy a ver cómo conseguirme, pero (ininteligible) tengo que, tengo que...darle a ese pata de...la junta vecinal (ininteligible) seguro que están acostumbrados a depender...
- Agraviada: Ya, entonces, cuánto, yo gasté S/ 600.00 Soles.
- Investigado: Por eso voy a conseguir...S/ 100.00, S/ 200.00 Soles.
- Agraviada: No...es que muy bajo.
- Investigado: Pero es que de dónde voy a sacar plata (ininteligible)
- Agraviada: (ininteligible) todo.
- Investigado: Por eso...yo te voy a dar... (ininteligible) no, te voy a dar, sino que tengo que conseguir plata (ininteligible) tengo que darle plata para otras actividades, por eso te digo (ininteligible) recursos (ininteligible) es mejor estar tranquilos. ¿Te das cuenta?
- Agraviada: (silencio)
- Investigado: Espero que me entiendas (ininteligible) por eso te digo, eso ya lo vamos a arreglar con un servicio (ininteligible) voy a agarrar unos cuantos (ininteligible) (sonido de una silla)
- Investigado: había un...¿cómo se llama? Que le ponga sello, creo, ¿ya? Esto más bien, hay que hacer un documento.
- Agraviada: Ya.
- Investigado: De programación, reinicio de actividades, plan de trabajo, ¿ya? Esto es para logística, hay que hacer un informe para...déjame conversar con (ininteligible)
- Agraviada: Ya, ya.
- Investigado: Esto de acá tienes que notificar...¿a la Yanet?
- Agraviada: Sí (ininteligible)
- Investigado: Porque acá llegado...le han mandado a ella.
- Agraviada: Sí, pero usted también lo puede mandar como comunicado, copias...
- Investigado: Conocimiento nomá pongo pe, no, (ininteligible) ahí solo falta que ponga sello, sino déjame, ya después te lo llevas.
- Agraviada: Ya.
- Investigado: (ininteligible)
- (Termina la conversación con el investigado y se escuchan pasos)
- Agraviada: ¿cómo se guarda esto? ¿cómo se guarda?
- Tercero: ¿quién?
- Agraviada: esto, ¿cómo se guarda?
- Tercero: guarda pe.
- Agraviada: (Ininteligible)
- (Finaliza grabación)

Además, se recabó copia de un billete de S/ 100.00 Soles de serie B9789225C, adjuntado por la agraviada, señalando que el mismo billete que le entregó el investigado, como parte de los S/ 600.00 Soles que había gastado en el tratamiento de la infección urinaria que había contraído a consecuencia de los tocamientos que le había realizado el investigado en sus partes íntimas.

Del Acta de Verificación y Recepción de Declaraciones – COER, de fecha 12.11.2019, el Secretario Técnico – PAD, concurrió a las instalaciones del COER a fin de corroborar los hechos denunciados, recibiendo la Declaración de la Servidora Pública Vianey Roxana Anco Aguilar, identificada con DNI N° 40642558, quien indicó encontrarse trabajando en el





Resolución Ejecutiva Regional

N° 395-2021-GR/GOB.REG.TACNA

FECHA, 18 OCT 2021

COER como Coordinadora de Módulo de Operaciones, cuya oficina se encuentra a 20 m. aproximadamente del escritorio de atención donde trabajaba la denunciante; asimismo, al preguntársele si tenía conocimiento de algún hecho de hostigamiento sexual cometido por el investigado WASHINGTON RAÚL ANCCO LETONA, en agravio de la denunciante, la servidora declarante indicó: *"Que recién tomé conocimiento el día de ayer 11 de noviembre del 2019, a raíz que regresábamos de almorzar aproximadamente a las 14:00 hrs. cuando estábamos ya en nuestras oficinas escuché 'sí me ha tocado, sí me ha tocado', en voz alta y después gritar 'lo voy a denunciar' ante lo cual salí de mi oficina hasta la puerta y pude ver al Ing. Washington Raúl Ancco Letona que estaba a un costado del mesón de atención donde trabaja la secretaria" (de iniciales N.M.T.) "ante lo cual no tuvimos mayor reacción limitándome a regresar a mi escritorio, y después habiendo pasado media hora al entrevistarme con ella la vi nerviosa, tensa y asustada por lo ocurrido, donde me indicó 'que no es la primera vez que hacía lo mismo y que en otras oportunidades ya le había hecho lo mismo', es decir que la había tocado su cuerpo. Sabiendo que después se retiró a la Oficina de Recursos Humanos para presentar su denuncia."*

Luego, se recibió la declaración del servidor Edward Johan Ventura Cardoza, identificado con DNI N° 40173937, quien indicó encontrarse trabajando en el COER, en el Módulo de Prensa; asimismo, al pedirle que narre los hechos ocurridos en el COER a partir de las 14:00 horas del día 11.11.2019, en relación al investigado WASHINGTON RAÚL ANCCO LETONA y la denunciante, señaló: *"Que, a la hora que se indica me encontraba en mi puesto de trabajo desarrollando mis labores, cuando de repente se escuchó la voz de una mujer diciendo 'Ahora sí te voy a denunciar' ante lo cual salí junto a mis compañeros y pude ver que en módulo de Secretaría se encontraban las dos personas por las que me preguntó, vi que la Secretaria" (la denunciante) "se alejaba y por el temor retornamos a nuestras oficinas. Viendo a la Srta." (la denunciante) "que se retira de las oficinas."*

Después, se recibió la declaración del servidor Primo Roberto Loayza Oblitas, identificado con DNI N° 00419141, quien indicó encontrarse trabajando en el Área de Defensa Nacional, asimismo, al preguntársele si tenía conocimiento de algún hecho de hostigamiento sexual cometido por el investigado WASHINGTON RAÚL ANCCO LETONA en agravio de la denunciante, señaló: *"Que, debo señalar que a mí no me consta los hechos pero sí tengo referencias de la misma Srta." (la denunciante) "que estaba siendo objeto de esos actos por parte de su Jefe." Y al pedirle que narre los hechos ocurridos en el COER el día 11.11.2019, a partir de las 14:00 horas, relación al investigado WASHINGTON RAÚL ANCCO LETONA y la denunciante, dijo: "(...) me encontraba trabajando en la oficina y a esa hora aprox. estaba hablando por teléfono en la parte externa y al retornar no me enteré de nada, sólo hasta las 16:00 horas aprox. en que los compañeros comentan lo que había ocurrido, es decir, que la secretaria le estaba gritando al Jefe porque éste había tenido pretensiones vinculadas con la persona y que no habían sido aceptadas."*

También se recibió la declaración del servidor público JESÚS PERCY FARFÁN JURADO, identificado con DNI N° 43232176, quien indicó trabajar en el Área de Secretaría Técnica de Seguridad Ciudadana; asimismo, al preguntársele si tenía conocimiento de algún hecho de hostigamiento sexual cometido por el investigado WASHINGTON RAÚL ANCCO LETONA, en agravio de la denunciante, indicó lo siguiente: *"que, respecto de antecedentes relacionados a la presente que se me hace no tengo conocimiento, sólo respecto del día de ayer 11 de noviembre del 2019, la Srta." (la denunciante) "ingresó a la Oficina de Seguridad Ciudadana después de que algunos compañeros habían salido a la puerta del pasadizo a ver qué pasaba. Es así que en la Oficina al notarla nerviosa y exasperada le digo que se calme porque ella refería haber tenido problemas con referencia a su Jefe Ing. Washington Ancco Letona, haciendo que se sentara en la oficina, para después salir y observar al Ing. Ancco Letona que se encontraba a inmediaciones del mesón de atención de la secretaria (...) para después" (la denunciante) "se quedó un lapso de tiempo hasta que se calme, seguidamente"*





Resolución Ejecutiva Regional

N° 395 -2021-GR/GOB.REG.TACNA

FECHA, 18 OCT 2021

se retiró a su lugar de trabajo, solo sabiendo que después consultaba a los compañeros qué hacer ante el hecho ocurrido."

Y además, se recibió la declaración del servidor Roger Cristian Quispe Mamani, identificado con DNI N° 70984491, quien indica trabajar en el Área de Seguridad Ciudadana; asimismo, al pedirle que narre los hechos ocurridos en el COER, el 11.11.2019, a partir de las 14:00 horas, en relación al investigado WASHINGTON RAÚL ANCCO LETONA y la denunciante, señaló: *"dijo, que eran las 14:00 horas del 11 de noviembre del presente año cuando me encontraba en mi oficina trabajando cuando escuché gritos de sexo femenino, por estar muy ocupado no salí de la oficina pero sí observé que salieron algunos compañeros a ver qué había pasado, al poco rato se apareció en mi oficina la secretaria" (la denunciante) "encontrándose nerviosa y asustada buscando al Abog. Jesús Farfán pidiendo orientación y dicha persona junto con" (la denunciante) "salieron de la oficina. Más tarde me enteré por comentarios de los compañeros que el Jefe Washington Ancco Letona la estaba acosando y me percaté que" (la denunciante) "ya no se encontraba".*

Finalmente se realizó una verificación de los ambientes donde se desarrollaron los hechos, constatándose que ingresando a las instalaciones del COER, a mano izquierda se encuentra el mesón de atención de la secretaria de la Oficina de Seguridad Defensa Nacional y Civil, donde se aprecia el módulo de atención en el cual trabajaba la denunciante, y a diez metros aproximadamente se encuentra la Oficina del Comité Regional de Seguridad Ciudadana (Secretaría Técnica) donde laboran 3 personas, Sr. Soncco, Jesús Farfán y Roger Quispe. A continuación, a dos metros de distancia se encuentra la Sala de Monitoreo, donde se encuentran laborando 7 personas, Edward Ventura, Primo Loayza Oblitas, Vianney Anco Aguilar, Yumán Jesús Loza Yapuchura y José Luis Ochoa Torres.



En consecuencia, en el presente caso, tenemos que la denunciante de iniciales N.M.T. formuló denuncia de parte ante la Secretaría Técnica – PAD del Gobierno Regional de Tacna, en contra del investigado WASHINGTON RAÚL ANCCO LETONA, en el que señala que en mayo, junio y noviembre de 2019 realizó tocamientos a la denunciante como manosear sus piernas y senos con insinuaciones sexuales en más de una oportunidad, siendo que el 06.11.2019, en el Almacén Central se encontraba ordenando unos empastados, el denunciado la agarró por las espaldas y de frente introdujo su mano debajo de su pantalón, en sus partes íntimas y le introdujo el dedo, le dijo desesperada que no lo hiciera, tratando de zafarse si poder lograrlo, mientras el denunciado le decía qué tanto se hacía de rogar, que cuando van al hotel, que tenía preservativos y al no aceptar sus proposiciones sexuales, se retiró del lugar dejándola traumada. Asimismo, estos tocamientos en sus partes íntimas le provocó una infección urinaria, lo que le comunicó al investigado el 11.11.2019, quien se comprometió a no seguir cometiendo dichos actos de hostigamiento sexual, incluso le apoyaría con los gastos del tratamiento, dándole S/ 100.00 Soles para sus gastos de tratamiento; sin embargo, a las 14:40 horas del mismo día volvió a cometer actos de hostigamiento sexual, dado que nuevamente le tocó sus senos y sus piernas, así como le insinuó tener sexo, por lo que sólo atinó a gritar con todas sus fuerzas: Hechos que fueron detallados en su denuncia de parte.

Teniendo en cuenta que el hostigamiento sexual es un 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 humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, aunque no necesariamente requiere de esta consecuencia. Asimismo, no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta, así como también se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y hostigada; de conformidad con el Artículo 4 del Capítulo II de la Ley N° 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, en concordancia con los Numerales 6.1, 6.2 y 6.3 del Artículo 6 Reglamento de la Ley N° 27942



Resolución Ejecutiva Regional

N° 395-2021-GR/GOB.REG.TACNA

FECHA, 18 OCT 2021

Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por el D.S. N° 014-2019-MIMP.

El hostigamiento sexual se manifiesta, entre otras conductas, a través del uso de términos de naturaleza o connotación sexual, insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima, así como acercamientos corporales, roces y tocamientos de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima, de acuerdo a lo establecido en los Incisos c) y d) del Artículo 6 de la Ley N° 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

De acuerdo con lo declarado por la denunciante el investigado WASHINGTON RAÚL ANCCO LETONA en más de una oportunidad, en mayo, junio y noviembre de 2019, le hizo proposiciones de carácter sexual para mantener relaciones sexuales, así como también le tocó sus senos y piernas, y el 06.11.2019 metió la mano debajo del pantalón de la denunciante, tocando sus partes íntimas y que luego le generó una infección urinaria que la obligó a ir a la Clínica Santa Isabel, donde fue atendida, obligándola a gastar S/ 600.00 Soles por la atención médica. Por lo que el 11.11.2019 tuvo que hablar con el investigado para que le resarciera ese gasto, sin embargo, el investigado se negó a darle los S/ 600.00 Soles, pero sí le dio un billete de S/ 100.00 Soles; y ese mismo día el investigado volvió a tocarle sus senos y piernas provocando que la denunciante gritara en señal de rechazo.

Además de lo declarado por la denunciante, también obra la grabación de la conversación del 11.11.2019, que la denunciante tuvo con el investigado WASHINGTON RAÚL ANCCO LETONA; en la que se tiene que la denunciante le pregunta al investigado si se acuerda que estaba enferma, a lo que él responde que sí, después la denunciante le pregunta "¿se acuerda que usted me tocó?", respondiendo el investigado "ya", la denunciante le dice "me tocó y yo le dije que no, pero me tocó", respondiendo el investigado "ya", la denunciante le vuelve a preguntar "¿se acuerda?", respondiendo el investigado "sí, sí", luego la denunciante le dijo que fue a la Clínica Santa Isabel, donde la trataron por una infección urinaria muy fuerte y no tiene plata para pagar, dado que costó S/ 600.00 Soles y tuvo que prestarse plata porque ella no tiene y el padre de su hijo no la apoya, luego el investigado le dice "yo no tengo (...) porque hoy día tengo que darle a uno de la Junta Vecinal", también le dice que "S/ 100 soles te voy conseguir", después la denunciante dice "el virus, el virus se me ha metido, o sea, de la mano de usted" y luego le pide que ya no la vuelva a tocar porque ya no quiere pasar por eso, después el investigado se compromete a conseguir más dinero para las 2 de la tarde, luego le dice que va a conseguir 100, 200 Soles. Entonces, cuando la denunciante le dice al investigado que él la tocó, él no lo niega, sino que sólo expresa monosílabos como ya o sí, y además se compromete a apoyar a la denunciante con darle dinero para que recupere lo que gastó en su tratamiento por la infección urinaria que se menciona.

Asimismo, las declaraciones de los servidores que laboran en el COER, mencionados líneas arriba coinciden en que el 11.11.2019, aproximadamente a las 14:00 horas, hubo un altercado entre la denunciante y el investigado WASHINGTON RAÚL ANCCO LETONA, en el que la denunciante gritó y le dijo al investigado que lo iba a denunciar.

De otro lado, a pesar que el investigado WASHINGTON RAÚL ANCCO LETONA ha solicitado el 30.09.2021 que se meritúe la Disposición Fiscal N° 02-2021-MP-DFT-FPMCGAL-2DF del 19.03.2021, en la que se dispone archivar la investigación fiscal seguida en su contra por la presunta comisión del Delito Contra la Libertad Sexual, en la modalidad de Tocamientos, Actos de Connotación Sexual o Actos Libidinosos Sin Consentimiento, en agravio de la servidora de iniciales N.M.T. Sin embargo, en dicha disposición fiscal se observa que el Fiscal Provincial del Segundo Despacho de la Fiscalía Provincial Mixta Corporativa del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa no valoró la grabación que obra en el presente expediente administrativo, así como también se observa que esta investigación preliminar seguida por el Representante del Ministerio del Público, versa sobre la presunta comisión del Delito Contra





Resolución Ejecutiva Regional

N° 395-2021-GR/GOB.REG.TACNA

FECHA, 18 OCT 2021

la Libertad Sexual, en la modalidad de Tocamientos, Actos de Connotación Sexual o Actos Libidinosos Sin Consentimiento, previsto y sancionado en el Artículo 176 del Código Penal, en agravio de la denunciante. Es decir, que en esta investigación fiscal no ha sido materia de análisis la contravención de las normas que sancionan los actos de hostigamiento sexual, los cuales son materia del presente procedimiento administrativo disciplinario, por lo que lo resuelto por el Ministerio Público no impide el inicio de procedimiento administrativo en contra del investigado.

Asimismo, debe tenerse en cuenta que el *hostigamiento sexual es un riesgo psicosocial que amenaza la dignidad e integridad de las personas en tanto puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral o de cualquier otra índole de la persona hostigada; de conformidad con el Numeral 7.1 del Artículo 7 del Reglamento de la Ley N° 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por el D.S. N° 014-2019-MIMP.*

De lo expuesto anteriormente, tenemos que los servidores investigados presuntamente contravinieron deberes funcionales, tal como se indica a continuación:

WASHINGTON RAÚL ANCCO LETONA, quien al laborar como Director de la Oficina de Seguridad Defensa Nacional y Civil, presuntamente incurrió en la comisión de actos de hostigamiento sexual, en la modalidad de hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil (falta tipificada en el Literal k) del Artículo 85 de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil), en agravio de la servidora de iniciales N.M.T., quien desempeñaba labores de Secretaria en la Oficina de Seguridad Defensa Nacional y Civil; actos que consistieron en el uso de términos de naturaleza o connotación sexual, proposiciones sexuales, acercamientos corporales, roces y tocamientos de naturaleza sexual no queridos por la denunciante, generando en contra de la denunciante un ambiente intimidatorio, hostil y humillante, afectando su situación laboral, así como también amenaza su dignidad e integridad, configurándose estos actos de hostigamiento sexual presuntamente cometidos por el investigado, de acuerdo a los señalado en el Artículo 4 y Literales c) y d) del Artículo 6 de la Ley N° 27492 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, en concordancia con los Numerales 6.1, 6.2 y 6.3 del Artículo 6 y Numeral 7.1 del Artículo 7 del Reglamento de la Ley N° 27492 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por el D.S. N° 014-2019-MIMP.

IV. LA NORMA JURIDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA Y LA FALTA ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA.

En vista de los hechos narrados, se tiene que el investigado WASHINGTON RAÚL ANCCO LETONA, quien al momento de la falta se encontraba laborando en el Cargo de Director de la Oficina de Seguridad Defensa Nacional y Civil; presuntamente habría vulnerado las siguientes normas:

- **LEY N° 27942 LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL:**

"Artículo 4.- Concepto de hostigamiento sexual"

El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, 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 caso no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta."





Resolución Ejecutiva Regional

N° 395-2021-GR/GOB.REG.TACNA

FECHA, 18 OCT 2021

"Artículo 6.- De las manifestaciones del hostigamiento sexual"

El hostigamiento sexual puede manifestarse, entre otras, a través de las siguientes conductas:

(...)

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.

(...)"

"Artículo 12.- De la sanción a los funcionarios y servidores públicos"

12.1 Los funcionarios y servidores públicos sujetos al régimen laboral público, que hayan incurrido en actos de hostigamiento sexual serán sancionados, según la gravedad, conforme al literal k) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

12.2 Sin perjuicio de la aplicación de la sanción administrativa, el hostigado tiene derecho a acudir a la vía civil en proceso sumarísimo para exigir el pago de la indemnización correspondiente.

12.3 Lo dispuesto en el numeral 8.4 del artículo 8 es de aplicación a los funcionarios y servidores públicos, con las particularidades del régimen laboral público. El Reglamento dispone las reglas especiales para su aplicación."

- **REGLAMENTO DE LA LEY N° 27942 LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL, aprobado por el D.S. N° 014-2019-MIMP:**

"Artículo 6.- Configuración y manifestaciones del hostigamiento sexual"

6.1 El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige. Esta conducta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.

6.2 La configuración del hostigamiento sexual no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso. La reiterancia puede ser considerada como un elemento indiciario.

6.3 El hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada educativa, formativa, de trabajo o similar, o si este ocurre o no en el lugar o ambientes educativos, formativos, de trabajo o similares.

(...)"

Artículo 7.- Deber de protección en los casos de hostigamiento sexual"

7.1 El hostigamiento sexual es un riesgo psicosocial que amenaza la dignidad e integridad de las personas en tanto puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la persona hostigada.

(...)"





Resolución Ejecutiva Regional

N° 395 -2021-GR/GOB.REG.TACNA

FECHA, 18 OCT 2021

Que, se debe instaurar el Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra del investigado **WASHINGTON RAÚL ANCCO LETONA**, porque presuntamente habría vulnerado el **Literal k) del Artículo 85 de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil**, que señala: "*Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: (...) k) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública.*"

V. SANCIÓN A LA FALTA COMETIDA.-

La Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 Ley Servir, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, en su Numeral 6.2 dispone que los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14.09.2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales sustantivas sobre el Régimen Disciplinario previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento.

Y siendo que, en el presente caso, los hechos ocurrieron posterior a la fecha señalada en el párrafo precedente, las sanciones son las que corresponde al Artículo 88 de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, en este caso por la gravedad de los hechos, la probable sanción por la falta disciplinaria es la de **SUSPENSIÓN, SIN GOCE DE REMUNERACIONES DESDE UN (01) DÍA HASTA DOCE (12) MESES.**

VI. MEDIDA CAUTELAR.-

Que, del análisis de las imputaciones realizadas, no se considera necesaria la imposición de medida cautelar alguna, al no configurarse los supuestos establecidos en los Artículos 96 y 108 de la Ley y el Reglamento, respectivamente.

VII. PLAZO PARA PRESENTAR DESCARGOS.-

Que, conforme al Numeral 93.1 del Artículo 93 de la Ley y el Artículo 111. del Reglamento se les otorga el plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de sus descargos respectivos; asimismo, la solicitud de prórroga hasta por cinco (05) días hábiles deberá requerirse antes del vencimiento del plazo inicial otorgado para la presentación de los descargos.

VIII. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES:

Que, de acuerdo con el Artículo 96 del Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por D.S. N° 040-2014-PCM, mientras estén sometidos a procedimiento disciplinario los servidores civiles gozan los derechos y están sujetos a las obligaciones establecidas en la Ley N° 30057 y su Reglamento General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. Tendrán derecho al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva, a ser representado por abogados y a conocer los antecedentes que dan lugar al procedimiento, pudiendo acceder al Expediente Administrativo, en cualquiera de las etapas del procedimiento, a efectos de que puedan sacar copias del mismo con la finalidad de no vulnerar su derecho de defensa.

IX. DECISIÓN DE INICIO DEL PAD:

Por los fundamentos previamente expuestos y, estando a las facultades delegadas a éste Órgano Instructor en virtud de lo establecido en el Artículo 90 de la Ley N° 30057-Ley del





Resolución Ejecutiva Regional

N° 395 -2021-GR/GOB.REG.TACNA

FECHA, 18 OCT 2021

Servicio Civil, concordante con el Literal b) del Numeral 93.1 del Artículo 93 del D.S. 040-2014-PCM-Reglamento de la Ley del Servicio Civil.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APERTURAR PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO en contra del servidor: **WASHINGTON RAÚL ANCCO LETONA**, por presuntamente haber incurrido en la Falta Administrativa Disciplinaria tipificada el Literal k) del Artículo 85 de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil (El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil).

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFIQUESE al servidor: **WASHINGTON RAÚL ANCCO LETONA**, en el domicilio previsto por Ley, a efecto de que procedan a remitir sus descargos en el término de CINCO DÍAS HÁBILES, contados desde el día siguiente a su notificación con la presente resolución, manifestando el administrado que sus derechos se encuentran debidamente garantizados, pudiendo hacer valer los medios defensa que la ley le faculta dentro de los plazos e instancias correspondientes.

ARTICULO TERCERO: REMITIR la presente resolución y todos los antecedentes a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Gobierno Regional de Tacna, para los fines correspondientes.

ARTICULO CUARTO: SE REQUIERE al investigado que al momento de emitir su descargo señale su correo electrónico para efecto de sucesivas notificaciones de ley o en su defecto señale su domicilio procesal dentro del radio urbano del Cercado de Tacna, así como su número telefónico, en aplicación del artículo 30 de la Ley de Procedimiento Administrativo N° 27444 aprobado por el D.S 004-2019-JUS, bajo apercibimiento de declararse inadmisibles sus descargos.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE y CÚMPLASE.



GOBIERNO REGIONAL DE TACNA

ING. JUAN TONCONI QUISPE
GOBERNADOR REGIONAL

DISTRIBUCIÓN:

SEC.TEC.
Interesado
Archivo.