

Hostigamiento sexual laboral: medidas preventivas de protección a nivel funcional en Ica, 2023

Sexual harassment in the workplace: preventive protection measures at the functional level in Ica, 2023

Assédio sexual no local de trabalho: medidas de proteção preventiva a nível funcional no Ica, 2023

Lisette Conde Caro 

lissetee20@gmail.com

Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú

María Jesus Cabrera Hernández 

cabrera.sistemas@gmail.com

Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú

Yrma Rosa Godoy Pereyra 

yrma.godoy@unica.edu.pe

Universidad Nacional "San Luis Gonzaga". Ica, Perú

Diana Rocío Ormeño Arguedas 

diana.ormeno@unica.edu.pe

Universidad Nacional "San Luis Gonzaga". Ica, Perú

Patricia del Rosario Hernández Maytahuari 

patricia.hernandez@hotmail.es

Universidad Nacional "San Luis Gonzaga". Ica, Perú

<http://doi.org/10.59659/revistatribunal.v5i11.174>

Artículo recibido 13 de febrero 2024 | Aceptado 21 de marzo 2025 | Publicado 1 de abril 2025

Resumen

Palabras clave:

Acoso; Hostigamiento;
Laboral; Medidas; Sexual

El hostigamiento sexual laboral constituye una manifestación de violencia de género que afecta la dignidad, el bienestar y el desarrollo profesional de las personas trabajadoras, particularmente a las mujeres. El objetivo del estudio es interpretar cómo la aplicación de medidas preventivas de protección a nivel funcional opera frente a actos de hostigamiento sexual laboral en trabajadoras del sector público de Ica, durante 2023. El enfoque cualitativo, paradigma interpretativo, fenomenológico. La muestra conformada por 10 personas. Para recoger la información se utilizó la guía de entrevista y el instrumento con preguntas semiestructuradas. Los resultados mostraron que, el hostigamiento sexual en los ambientes laborales de instituciones del estado se ha normalizado. Se hace necesario que las medidas, políticas y lineamientos preventivos sean aplicados oportunamente. Se concluye que, la aplicación de medidas preventivas de protección a nivel funcional, protegería contra actos de hostigamiento sexual laboral a trabajadoras del Sector Público en Ica, basado en objetivos claros y bien definidos, facilitando la denuncia para el hostigado.

Abstract

Keywords:

Harassment; Harassment;
Labor; Measures; Sexual

Workplace sexual harassment constitutes a manifestation of gender-based violence that affects the dignity, well-being, and professional development of workers, particularly women. The objective of this study is to interpret how the application of preventive protection measures at the functional level works against acts of workplace sexual harassment among female public sector workers in Ica during 2023. The qualitative approach, interpretive paradigm, and phenomenological approach were used. The sample consisted of 10 people. An interview guide and an instrument with semi-structured questions were used to collect information. The results showed that sexual harassment in the work environments of state institutions has become normalized. It is necessary that preventive measures, policies, and guidelines be implemented in a timely manner. It is concluded that the application of preventive protection measures at the functional level would protect female public sector workers in Ica against acts of workplace sexual harassment, based on clear and well-defined objectives, facilitating the reporting process for the victim of harassment.

Resumo

Palavras-chave:

Assédio; Assédio;
Trabalho; Medidas;
Sexual

O assédio sexual no local de trabalho é uma manifestação de violência de gênero que afeta a dignidade, o bem-estar e o desenvolvimento profissional dos trabalhadores, especialmente das mulheres. O objetivo deste estudo é interpretar como opera a aplicação de medidas preventivas de proteção no nível funcional contra atos de assédio sexual no local de trabalho entre trabalhadoras do setor público em Ica durante o ano de 2023. Abordagem qualitativa, paradigma interpretativo, fenomenológico. A amostra foi composta por 10 pessoas. Para a coleta das informações foram utilizados o roteiro de entrevista e o instrumento com questões semiestruturadas. Os resultados mostraram que o assédio sexual no local de trabalho de instituições estatais se tornou normalizado. É necessário que medidas, políticas e diretrizes preventivas sejam implementadas em tempo hábil. Conclui-se que a aplicação de medidas preventivas de proteção no nível funcional protegeria as trabalhadoras do setor público de Ica contra atos de assédio sexual no trabalho, com base em objetivos claros e bem definidos, facilitando a denúncia por parte da vítima.

INTRODUCCIÓN

El hostigamiento sexual laboral constituye una manifestación de violencia de género que afecta de manera significativa la dignidad, el bienestar y el desarrollo profesional de las personas trabajadoras, particularmente a las mujeres. Este fenómeno, caracterizado por conductas no consentidas de naturaleza sexual en el entorno de trabajo, vulnera derechos fundamentales y perpetúa la desigualdad de género en las organizaciones. En este contexto, implementar medidas preventivas y de protección a nivel funcional se erige como un componente esencial para erradicar esta problemática, siendo responsabilidad de los empleadores y de las instituciones garantizar entornos laborales seguros y libres de violencia. (Kumar et al., 2023).

Asimismo, a nivel Internacional, la prevalencia del hostigamiento sexual y otras formas de violencia en el trabajo evidencia la magnitud del desafío. De acuerdo con la Organización internacional del Trabajo (OIT, 2023), aproximadamente 743 millones de personas, es decir, el 22,8% de la fuerza laboral mundial, ha experimentado al menos un incidente de violencia y acoso a lo largo de su vida laboral. Esta realidad,

que ha sido históricamente invisibilizada, requiere un abordaje integral que contemple tanto la prevención como la protección efectiva de las víctimas, considerando las particularidades de cada contexto sociolaboral. (Lizama y Hurtado, 2019).

En el ámbito nacional, los testimonios recabados en diversas investigaciones evidencian que, el hostigamiento sexual laboral se presenta con mayor frecuencia en relaciones jerárquicas, donde personas en posiciones de poder abusan de su autoridad. Además, se observa una limitada capacidad de respuesta institucional, que se manifiesta en la falta de mecanismos claros para la atención y sanción de estos casos, así como en la insuficiente sensibilización de los responsables de la gestión de recursos humanos (Tavera, 2019).

De igual manera, el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2022), indica que, en comparación con el año 2021, el número de casos registrados ha aumentado un 40%, así como en la guía de protección al trabajador, hace hincapié que, el acoso sexual puede adoptar muchas formas, incluidas las directas y las indirectas. El hostigamiento sexual puede manifestarse de forma directa o indirecta, a través de comentarios, insinuaciones, contacto físico no consentido o conductas que generan un ambiente hostil para la víctima. Adicionalmente, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) ha señalado un aumento en el número de denuncias presentadas en el sector público, lo que pone en evidencia la necesidad de actualizar y hacer cumplir las normativas internas en las instituciones estatales (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2022; SERVIR, 2022).

En relación con la situación específica de la provincia Ica, se identifican diferencias en la aplicación de normas legales vigentes y en la implementación de directivas internas orientadas a la prevención y a protección de las víctimas; frente al hostigamiento sexual laboral por parte de funcionarios considerados cargos de confianza- A pesar de la existencia de marcos normativos que respaldan la denuncia y protección de las víctimas, persisten en prácticas institucionales que desincentivan la denuncia y favorecen la impunidad, en especial cuando los presuntos agresores ocupan cargos de confianza o con posiciones jerárquicas superiores. Asimismo, se observa que muchas instituciones carecen de protocolos actualizados o adecuados para la atención de estos casos, lo que limita la eficacia de las medidas de protección y perpetúa la vulnerabilidad de las personas afectadas.

En el ámbito internacional, el análisis de Domínguez et al. (2023), resulta relevante para comprender el desarrollo histórico, político y regulatorio del acoso sexual laboral en Chile. Este estudio evidencia que la agenda de género de los sucesivos gobiernos democráticos de finales del siglo XX y principios del XXI ha incluido diversas medidas legislativas y programáticas en sus respectivos Planes de Igualdad de oportunidades, para abordar las condiciones sociales, culturales y políticas que mantienen o profundizan la asimetría y desigualdad de género, llegando a la conclusión de que si bien Chile ha avanzado en la regulación del acoso sexual en el ámbito laboral, la práctica jurídica no corresponde plenamente con la realidad de los

fenómenos sociales y políticos, por lo que existe una desigualdad histórica y estructural sobre las bases del acoso sexual en el lugar de trabajo.

En el contexto nacional, Hoces (2023) desarrolló una investigación destinada a explorar la percepción del hostigamiento y acoso sexual entre jóvenes en una institución universitaria peruana. El estudio, de carácter básico y descriptivo, identificó que una proporción considerable de estudiantes, mayoritariamente mujeres, ha experimentado situaciones de acoso u hostigamiento sexual, que incluyen desde solicitudes no deseadas de relaciones sexuales hasta comentarios inapropiados.

Asimismo, se observó que, la institución cumple al proporcionar información anticipada acerca de las medidas a seguir frente a este tipo de comportamientos. Las manifestaciones más frecuentes abarcan comentarios de naturaleza sexual, observaciones sobre partes específicas del cuerpo, comunicaciones o mensajes electrónicos hostiles, comunicaciones vía llamadas telefónicas, mensajes de texto y contacto físico no consensuado lo que evidencia la necesidad de fortalecer las estrategias institucionales de prevención y protección (Hoces, 2023).

Para sustentar el análisis de las medidas preventivas de protección frente al hostigamiento sexual, se consideran diversas bases teóricas. En primer lugar, se consideró la Teoría del empoderamiento organizacional, planteada por Gruber (2020), el cual señala que, las organizaciones deben fomentar un ambiente de trabajo que empodere a los empleados para identificar y confrontar el hostigamiento sexual. Esto se logra a través de políticas claras, procedimientos de denuncias seguras y capacitación regular sobre el tema.

En segundo lugar, la teoría de la gestión del comportamiento enfatiza la importancia de gestionar proactivamente las conductas inapropiadas, promoviendo normas de conducta explícitas y la intervención temprana ante potenciales casos de hostigamiento, así como la formación de supervisores para la detección y abordaje oportuno (Hodgins, et al. 2020).

Finalmente se examinó, la Teoría de Género, planteada por West y Zimmerman (1987), sostiene que las diferencias entre hombres y mujeres no son únicamente biológicas, sino que responden a construcciones sociales, roles y expectativas culturalmente establecidas, mientras que Butler (1990, 1993) argumenta que tanto el género como el sexo son construcciones discursivas y culturales, producidas y reguladas por prácticas sociales, lo que incide directamente en la comprensión y abordaje del hostigamiento sexual en el ámbito laboral (Butler, 1990, 1993)

Con relación a las bases conceptuales, el hostigamiento sexual laboral se configura como una forma de violencia de género que trasciende las conductas individuales para manifestarse como un fenómeno estructural. Upadhyay et. al (2023), lo definen como un comportamiento no deseado, que incluye contacto físico, burlas, solicitudes de favores sexuales, hacer comentarios sexuales y mostrar material sexualmente

explícito. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL, 2021), precisa que estas conductas, de naturaleza sexual o sexista, vulneran derechos fundamentales y perpetúan dinámicas de poder asimétricas en el entorno laboral.

Desde una perspectiva de género, el hostigamiento sexual opera como un mecanismo de opresión que refuerza estereotipos y roles tradicionales. Ruido et al. (2020) y Quintero (2020) subrayan que este fenómeno afecta desproporcionadamente a las mujeres, generando consecuencias como trastornos del estado de ánimo, afectando la salud mental y el desarrollo profesional. Chaparro (2021) añade que, estas conductas traducidas en amedrentamiento, la persistencia no deseada, el abuso de poder, la violencia, la sumisión y la discriminación, ya sea de forma sistemática o en incidentes aislados, ocurren en un contexto donde la sexualidad desempeña un papel importante. No obstante, el acoso y el hostigamiento sexual son manifestaciones del ejercicio de poder que transmiten mensajes discriminatorios sobre los roles de género, perpetuando la subordinación femenina en entornos laborales, educativos y en la vida cotidiana.

En cuanto a las medidas de protección preventivas, Fernández (2022) enfatiza la necesidad de establecer protocolos con altos estándares de eficacia que garanticen no solo la seguridad de las víctimas, sino también que las autoridades actúen con eficacia. Roman et al. (2023), amplían este enfoque al señalar que la erradicación del hostigamiento sexual requiere coordinación interinstitucional, especialmente ante la persistencia de denuncias archivadas y casos de impunidad, incluso en situaciones de gravedad extrema, estas propuestas se alinean con las directrices de la OIT (2023), que identifican el hostigamiento sexual como una violación de los derechos fundamental y un riesgo psicosocial.

Con relación a la violencia de género, particularmente el hostigamiento sexual laboral contra las mujeres, perpetúa estructuras de poder asimétricas que refuerzan la desigualdad entre hombres y mujeres, constituyendo un mecanismo sistémico de opresión (Berrio, 2008). En este contexto, el Decreto Supremo (Artículo 17. D. S. 014-2019, establece que las instituciones receptoras de denuncia deben ser garantes en un plazo máximo de un (1) día hábil, acceso a los canales de atención médica, física y mental o psicológica disponibles para el cuidado integral para las víctimas, registrando su aceptación o rechazo mediante formatos físicos o virtuales con firma y huella digital (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2019, Art. 17). Esta disposición subraya la urgencia de articular medidas preventivas funcionales que respondan a las dinámicas estructurales del hostigamiento en entornos laborales.

En virtud a lo planteado, se ha configurado como problema: ¿Cómo la aplicación de medidas preventivas de protección a nivel funcional, protegería contra actos de hostigamiento sexual laboral a las trabajadoras del sector Público en Ica, 2023?, y como problemas específicos ¿Cómo las medidas preventivas de protección se aplicarían en las diferencias estructurales de poder contra actos de hostigamiento sexual laboral?, ¿Cómo las medidas preventivas de protección se aplicarían en la indiferencia y falta de interés de los funcionarios contra actos de hostigamiento sexual laboral?, y ¿Cómo el retiro del presunto agresor dentro

de un protocolo de medidas preventivas de protección se aplicaría en contra de los actos de hostigamiento sexual laboral?, todos ellos de trabajadoras del sector público en Ica, 2023.

En respuesta a ello, se estableció como objetivo del estudio interpretar cómo la aplicación de medidas preventivas de protección a nivel funcional opera frente a actos de hostigamiento sexual laboral en trabajadoras del sector público de Ica, Perú durante 2023.

MÉTODO

La presente investigación se desarrolló bajo el enfoque cualitativo con el paradigma interpretativo, fenomenológico, de método inductivo. Está orientado a comprender las experiencias subjetivas de actores clave frente al hostigamiento sexual laboral y a la aplicación medidas preventivas en Ica.

Este enfoque permitió el análisis e interpretación del fenómeno desde su contexto sociocultural y jurídico entendiéndose en entidades de la Administración Pública y Privada, ubicados en la ciudad de Ica, facilitando así la comprensión del tema expuesto; y por su hermenéutica se fija dentro de los Derechos fundamentales del ser humano, por tanto, se pretende aplicar el instrumento a un grupo de expertos, que ejercen cargos directivos altos, como ha colaboradores, priorizando la voz de los participantes para identificar patrones estructurales.

En cuanto al escenario de la investigación, el estudio se ejecutó en el departamento de Ica, el cual se ha seleccionado para ser entrevistados a 10 personas participantes estratégicos. Las entrevistas semiestructuradas utilizaron una guía con 10 preguntas abiertas, estructuradas en tres ejes: percepción de medidas preventivas institucionales, desafíos en la aplicación de protocolos y propuestas para optimizar la protección de las víctimas.

Durante el proceso, se mantuvo flexibilidad hermenéutica para adaptar las preguntas y profundizar en narrativas emergentes. Algunas preguntas resultaron sueltas y se hizo cambios en la guía de la entrevista al instante o previo de la próxima entrevista, después de lo cual se determina la confiabilidad o validez de los participantes, finalmente las entrevistas fueron analizadas en categorías y subcategorías.

El análisis integró triangulación metodológica, realizando contraste de datos con bases teóricas como la Ley N° 27942 y el DS 014-2019-MIMP, junto con antecedentes internacionales. De igual forma, para garantizar el rigor científico, se aplicó validez interna mediante triangulación de fuentes y revisión por pares, mientras la confiabilidad se asegura con auditoría externa y saturación teórica. Las limitaciones éticas incluyeron la confidencialidad mediante el anonimato de datos y la mitigación del sesgo de deseabilidad social mediante preguntas indirectas.

La metodología aportó una interpretación jurídico-hermenéutico integrado con la fenomenología, enriqueciendo la comprensión de brechas entre el marco normativo y su implementación práctica. Es por

ello que se debe establecer lineamientos y procedimientos para identificar, prevenir y sancionar adecuadamente el hostigamiento sexual en los lugares de trabajo públicos y privados para promover el cumplimiento de la ley.

RESULTADOS

En este apartado se presentan los resultados del estudio, centrado en el hostigamiento sexual laboral, como un problema grave que afecta a las mujeres en el entorno de trabajo. En este contexto, la guía de entrevista y la guía de análisis documental han proporcionado los siguientes resultados. A continuación, se detallan los hallazgos del estudio:

Categoría 1: Normalización del hostigamiento sexual laboral

Subcategorías: 1.1. Conductas sexualizadas como práctica recurrente / 1.2. Inhibición de la denuncia

Pregunta: ¿Cuál es tu percepción sobre la prevalencia del hostigamiento sexual en entornos laborales?

Tabla 1. Normalización del hostigamiento sexual laboral

E1	E2	E3	E4	E5
El hostigamiento sexual en entornos laborales es problemático cuando los compañeros de trabajo cruzan la línea con comentarios que son inapropiados e incluso excesivos.	El acoso sexual se ha convertido en una situación lamentable e inapropiada, ya que muchos compañeros de trabajo consideran que la confianza les otorga el permiso para hacer bromas inapropiadas, normalizándolas de manera incorrecta.	Se evidencian comportamientos no deseados de naturaleza sexual que crean un ambiente intimidante, ofensivo o humillante para las mujeres u otras víctimas, quienes no denuncian por temor a perder su trabajo.	Es un tema frecuente en los centros laborales, tanto públicos como privados, donde muchos casos de acoso sexual no se denuncian por temor a perder el empleo. Esta forma de violencia contra la mujer es lamentablemente una de las más comunes.	Es una situación desafortunadamente común donde, en muchos casos, se confía en las personas en el lugar de trabajo, pero algunos individuos se exceden con comentarios innecesarios y claramente inapropiados.
E6	E7	E8	E9	E10
Las víctimas de hostigamiento sexual muchas veces no denuncian por temor no solo a la falta de justicia, sino también al riesgo de ser despedidas.	Se ha vuelto una práctica común e incluso se ha normalizado hacer comentarios inapropiados y fuera de lugar.	Mi percepción es negativa, ya que parece ser aceptable que una persona haga bromas sobre la forma de vestir, de andar e incluso de sentarse de una compañera.	Es un problema frecuente en los centros laborales, tanto públicos como privados, que muchos casos no se denuncian por temor a perder el empleo. Esta forma de violencia contra la mujer es lamentablemente una de las más extendidas.	El hostigamiento sexual en el entorno laboral es una realidad palpable que la sociedad en su conjunto debe enfrentar, respaldándose en las normas legales vigentes sobre este tema.

Análisis convergente:

La mayoría de los entrevistados, señalan que, el hostigamiento sexual en los ambientes laborales, se ha vuelto una situación común, toda vez que existen comentarios inapropiados, que incluso las bromas de índole sexual la consideran normales.

Análisis divergente:

La minoría de los entrevistados, indican que, en muchos casos no se denuncian por miedo a perder el empleo.

Categoría 2: Asimetrías de poder como facilitadoras del hostigamiento

Subcategorías: 2.1. Jerarquías y abuso de autoridad / 2.2. Cultura organizacional sexista

Pregunta: ¿Percibes que las diferencias estructurales de poder exponen a las mujeres a ser más propensas a sufrir diversas formas de violencia en sus lugares de trabajo?

Tabla 2. Asimetrías de poder como facilitadoras del hostigamiento

E1	E2	E3	E4	E5
Sí, porque muchos funcionarios utilizan su poder para discriminar a los subordinados, y en muchos casos más a las mujeres.	Si porque, utilizan el uso del poder en las relaciones subordinadas para discriminar y atacar física, verbal, psicológica o sexualmente.	Si, esas diferencias ocasionan situaciones donde las mujeres enfrentan acoso o abuso por parte de superiores jerárquicos con mayor facilidad.	Por supuesto que, si, ya que muchos jefes aprovechan de su autoridad y poder para ejercer estos abusos.	Sí, las diferencias estructurales de poder pueden exponer a las mujeres a ser más propensas a sufrir diversas formas de violencia.
E6	E7	E8	E9	E10
Claro que, sí porque, estas desigualdades pueden resultar en que las mujeres tengan menos poder para protegerse contra el acoso y otras formas de violencia.	Sí, porque muchas mujeres dependen económicamente de sus empleos y pueden temer perder su trabajo si denuncian el acoso sexual en el lugar de trabajo.	Si porque, los estereotipos de género pueden llevar a percepciones erróneas sobre la capacidad de las mujeres para manejar situaciones difíciles o para avanzar en sus carreras.	Sí, porque las normas culturales y sociales pueden perpetuar estereotipos de género y expectativas; generando que, las mujeres sean vistas como menos capaces.	Sí, porque desde la perspectiva de falta de igualdad, restringen el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo y en muchos casos puede facilitar la violencia sexual hacia la mujer.

Análisis convergente:

Todos los entrevistados afirmaron que, han percibido que algunos utilizan el uso del poder en las relaciones subordinadas para discriminar y atacar física, verbal, psicológica o sexualmente a las mujeres, que incluso de una perspectiva de falta de igualdad, restringen el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo y en muchos casos puede facilitar la violencia sexual hacia la mujer.

Categoría 3: Inacción institucional y correctivas

Subcategorías: 3.1. Acciones propuestas

Pregunta:

¿Cómo crees que la falta de respuesta o interés por parte de las autoridades de la entidad puede influir en la prevalencia del hostigamiento sexual en entornos laborales?, ¿Qué acciones consideras necesarias para abordar este problema?

Tabla 3. *Inacción institucional y correctivas*

E1	E2	E3	E4	E5
Si influye porque, el desinterés empodera al agresor e intimida a la víctima a denunciar, y como acción, se debe implementar canales efectivos tanto de protección como de sanción.	Claro que, sí, y como primera acción seria sanciones más contundentes para el agresor e incluso para los cómplices.	Si influye porque muchas veces, la autoridad hace caso omiso al acoso sexual, entre las medidas sería un trabajo articulado entre la autoridad competente y las empresas privadas e instituciones públicas.	Si influye, porque la falta de interés de las autoridades, hacen que las víctimas no denuncien. Para abordar el tema sería bueno reforzar la supervisión a las denuncias por hostigamiento sexual.	Lamentablemente la falta de interés por parte de autoridades, empodera al hostigador, ya que genera impunidad al acoso sexual laboral, y se debe reforzar el procedimiento de sanciones.
E6	E7	E8	E9	E10
Se entiende que la falta de interés fortalece a los agresores y también impide que los afectados presenten las denuncias correspondientes. Como medida, es crucial implementar canales efectivos que garanticen una respuesta rápida para proteger al denunciante.	Si influye, porque genera un entorno laboral incomodo, y para dar solución al problema deben sancionar dicho desinterés.	La dilación o el archivamiento de las denuncias tienen un impacto significativo, ya que permiten que cualquier jefe o persona con poder pueda realizar hostigamiento sexual sin consecuencias. Se sugiere que las denuncias también se presenten ante la Defensoría del Pueblo y el Ministerio Público.	Si influye porque, genera desconfianza para denunciar estos actos.	No influiría porque los procedimientos de hostigamiento sexual laboral, se encuentra regulado en normas legales.

Análisis convergente:

La mayoría de los entrevistados, afirmaron que la falta de interés por parte de la autoridad estatal, empodera al atacante e impide a la víctima presentar la denuncia correspondiente; lo que genera como resultado, que muchas agencias gubernamentales no han investigado el acoso sexual ni siquiera han tomado medidas adecuadas para proteger a la víctima y sancionar al agresor.

Análisis divergente:

La minoría de los entrevistados, indicaron que, no influiría porque los procedimientos de hostigamiento sexual laboral, se encuentra regulado en normas legales.

Análisis documental del estudio:

El análisis normativo evidencia que las medidas preventivas contra el hostigamiento sexual laboral en el sector público de Ica, debe ser articulado en tres niveles clave: Protección inmediata, establecer responsabilidad institucional y la deconstrucción sociocultural.

En primer lugar, los protocolos vigentes como la Ley 27942 y el DS 041-2019 MIMP, exigen que se realicen acciones inmediatas como -rotación del agresor o suspensión preventiva- dentro de las 72 horas posteriores a la denuncia, dando prioridad a la seguridad de la víctima. Sin embargo, es notoria la inacción de las entidades responsables, persistiendo la normalización de prácticas sexistas y la falta de auditorías externas.

Por otro lado, los documentos analizados en este estudio, incluyendo las guías del MPTE, destacan que la efectividad de estas medidas depende de romper los mitos que otorgan culpabilidad a las víctimas, como la creencia de que el acoso es un exceso cotidiano. Para ello, es necesario realizar capacitaciones continuamente a los funcionarios con especial atención al enfoque de género y habilitar canales anónimos de denuncias con seguimiento interinstitucional. Así, mientras las normas proporcionan un marco sólido, su aplicación en Ica, exige el fortalecimiento y transparencia en los procesos sancionadores y vincular las evaluaciones anuales al clima laboral con indicadores de riesgo psicosocial.

En síntesis, esta investigación subraya que, aunque el marco jurídico peruano es robusto, existen debilidades en su implementación efectiva en el sector público de Ica, esto exige superar brechas como la opacidad en las investigaciones y la persistencia de estereotipos que normalizan la violencia. Además, solo mediante la articulación de protocolos ágiles, rendición de cuentas y educación en derechos humanos se logrará transformar las estructuras de poder que perpetúan el hostigamiento sexual laboral.

En razón a los resultados obtenidos, evidencian que la normalización del hostigamiento sexual laboral en Ica se sustenta en estructuras de poder jerárquicas y prácticas institucionales permisivas, lo que confirma los postulados de la teoría de género de Butler (1993) sobre la construcción social de roles y su impacto en la perpetuación de violencias. En efecto, las entrevistas revelaron que las víctimas evitan denunciar por temor a represalias, un fenómeno que coincide con los hallazgos de Domínguez et al. (2023) en Chile, donde se identificó que la ineficacia de los protocolos legales refuerza ambientes laborales intimidantes. Sin embargo, a diferencia del contexto chileno, en Ica persiste una mayor tolerancia hacia comentarios sexualizados, lo que exige medidas preventivas con enfoque en deconstruir estereotipos mediante capacitaciones obligatorias.

Es por ello que, se requiere que las medidas políticas y lineamientos preventivos sean aplicados oportunamente y sensibilizados de manera adecuada, lo que conllevo a instrumentar herramientas que regule protección, prevención, atención, sanción y reparación ante posibles casos de hostigamiento sexual, en el entorno laboral en Ica 2023; basado en objetivos claros y bien definidos, mecanismos de protección de las víctimas, pericia psicológica para todo servidor/a pública y por último que dentro de las sanciones se encuentre el registro de personas sancionadas.

Por otro lado, se identificaron asimetrías de poder en el sector público de Ica, donde los agresores suelen ocupar cargos directivos, reflejan patrones globales de violencia de género en entornos laborales, esto lo advierte Ruido et al. (2020) en universidades españolas. No obstante, mientras en España la falta de capacitación estudiantil agrava el problema, en Ica el problema se ubica en la omisión institucional para sancionar a los perpetradores, lo que exige protocolos de retiro inmediato del agresor y auditorías independientes. Este contraste subraya que, aunque los contextos varían, la impunidad y la normalización del acoso son denominadores comunes que requieren estrategias diferenciadas según el entorno sociocultural.

Finalmente, los resultados evidenciaron la indiferencia de las autoridades ante las denuncias, esto fue reportado en las entrevistas, y se alinea con estudios como el de Roman et al. (2023), que identificaron la persistencia de la violencia como consecuencia de respuestas institucionales ineficaces. Sin embargo, a diferencia de su enfoque en factores como el consumo de alcohol.

No obstante, en Ica la problemática se vincula directamente con la falta de voluntad política para aplicar sanciones ejemplares. Por ello, no solo se requiere replicar modelos exitosos de protección jurídica, sino también implementar registros públicos de sancionados y mecanismos de rendición de cuentas que rompen el ciclo de impunidad, y finalmente adaptar las soluciones a las dinámicas locales de poder y resistencia institucional identificadas en el contexto Icaqueño.

CONCLUSIONES

En virtud del análisis realizado, se interpretó que la operatividad de las funcionales preventivas de protección a nivel frente al hostigamiento sexual laboral en Ica está condicionada por estructuras de poder jerárquicas y respuestas institucionales poco efectivas. En primer lugar, la falta de aplicación pertinente de protocolos y al igual que, la ausencia de sensibilización adecuada generó ambientes donde los comentarios inapropiados y las agresiones se naturalizaron, lo que impidió que dichas medidas alcancen su propósito protector. Este fenómeno no solo refleja una brecha normativa, sino también una cultura organizacional arraigada en estereotipos de género

Por otro lado, se deconstruyó cómo las asimetrías de poder operan como facilitadoras del hostigamiento, evidenciando indiferencia y falta de interés de los funcionarios frente a los actos de hostigamiento sexual laboral contra trabajadoras del sector público en Ica en 2023. Esta falta de interés por parte de las autoridades gubernamentales había fortalecido a los perpetradores e impedido que las víctimas presentaran denuncias. Como resultado, muchas instituciones del estado omitieron iniciar investigaciones por casos de hostigamiento sexual y no adoptaron las medidas de protección y sanción correspondientes para las víctimas.

Finalmente, el estudio concluye que el incumplimiento de medidas de protección -como la restricción de acercamiento- da respuesta a una lógica institucional, pero subestima la gravedad del hostigamiento, tal como lo demuestran los casos en los que las víctimas continuarán compartiendo espacios laborales con sus agresores. Por ello, las conclusiones subrayan la urgencia de efectuar registros públicos de sancionados, impulsar formación obligatoria con enfoque interseccional y auditorías externas que garanticen transparencia y celeridad en las investigaciones.

En definitiva, los datos evidencian que las medidas preventivas analizadas, pese a su solidez jurídica, fracasan en la práctica debido a la confluencia de factores estructurales, como la omisión de sanciones y el poder de la jerarquía. Por estas razones, su efectividad requiere no solo reformas normativas, sino una transformación cultural para cuestionar las bases patriarcales del entorno y promover ambientes libres de hostigamiento laboral.

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

REFERENCIAS

- Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) (28 de febrero de 2022b). Las entidades deben poner en práctica acciones para prevenir el hostigamiento sexual laboral en el Estado. Repositorio institucional. <https://www.gob.pe/institucion/servir/noticias/586758-servir-las-entidades-deben-poner-en-practica-acciones-para-prevenir-el-hostigamiento-sexual-laboral-en-el-estado>
- Berrio, A. (2008). Pobreza y violencia contra la mujer en lima metropolitana, lima, Perú: Instituto de Estudios peruanos. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/IEPR_8c3cd53cbe36f3aaeaa0e9fdf9afe48d/Details
- Butler, J. (1990). *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. Routledge. https://selforganizedseminar.files.wordpress.com/2011/07/butler-gender_trouble.pdf
- Butler, J. (1993). *Bodies That Matter: On the Discursive Limits of Sex*. Routledge. https://monoskop.org/images/d/df/Butler_Judith_Bodies_That_Matter_On_the_Discursive_Limits_of_Sex_1993.pdf
- Chaparro, A. (2021). Acoso y hostigamiento sexual: una revisión conceptual a partir de #MeToo. *Revista de investigación y divulgación sobre los estudios de género*, 29(2) 243-268. http://bvvirtual.ucol.mx/descargables/224_generos_29_articulo_9.pdf
- Domínguez, A., Gauché, X., Bustos, C., y Pérez, C. (2023). Acoso sexual en Chile y tutela judicial efectiva: algunos nudos críticos desde la perspectiva de género. *Revista latinoamericana de derecho social*, 35, 297-331. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702022000200297&lang=es
- Fernández, S. (2022). The courts of violence against women and the right to the ordinary judge predetermined by law. *Revista Internacional Consinter De Direito*, 8(15), 311–323. <https://doi.org/10.19135/revista.consinter.00015.15>
- Gruber, J. E. (2020). Empowerment in the workplace: A multi-level review. In S. E. Jackson, D. C. Ones, & S. Dilchert (Eds.), *The handbook of organizational behavior* (pp. 141-157). Oxford University Press
- Hoces, Z. (2023). Percepción del hostigamiento sexual en estudiantes en una universidad pública peruana. *Revista Innova educación*, 5(2), 79-90. <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/844>
- Hudgins, M., Maccurtain, S. y Macnamara, P. (2020) Poder e inacción: por qué las organizaciones no abordan el acoso laboral. https://www.researchgate.net/publication/343819270_Power_and_inaction_why_organizations_fail_to_address_workplace_bullying
- Kumar; V., Trivedi, V. y Molia, T. (2023). Reparación del acoso sexual en el lugar de trabajo: un estudio de instituciones educativas legales en Ahmedabad, Gujarat. *Revista Direito GV*, 19, 1-30. <https://www.scielo.br/j/rdgv/a/BRfRQJPxyNdQ3MbJfN5V83w/?lang=en>
- Ley 27942. Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual (05 de febrero del 2023). Normas Legales. Diario Oficial El Peruano, 27 de febrero de 2003. https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgignd/normatividad/27942_Ley_de_Preenc_Hostiga.pdf
- Lizama. A. y Hurtado. A. (2019). Acoso sexual en el contexto universitario: estudio Diagnóstico proyectivo de la situación de género en la Universidad de Santiago de Chile. *Revista de Investigación Educativa Latinoamericana*, 56(1), 1-14. <http://ojs.uc.cl/index.php/pel/article/view/24251/19517>

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo MTPE (2017): Trabaja Sin Acoso: Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público. <https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/vice-trabajo/guia-laboral.pdf>
- (1 de marzo de 2022). Registro de denuncias de hostigamiento sexual laboral del MTPE recibió más de 1 300 denuncias en los últimos dos años. <https://www.gob.pe/es/n/587180>
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP. <https://www.gob.pe/institucion/mimp/normas-legales/285411-014-2019-mimp>
- Organización Internacional de Trabajo (2023). Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial. <http://www.relatos.org/documentos/OIT.Recientes.2022.ViolenciaGenero.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2023). Violencia y acoso en el mundo del trabajo. <https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/lang-es/index.htm>
- Quintero. S. (2020). El acoso y hostigamiento sexual escolar, necesidad de su regulación en las Universidades. *Revista estudio de género*, 51, 245-271. <https://www.scielo.org.mx/pdf/laven/v6n51/1405-9436-laven-6-51-245.pdf>
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, aprueban “Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas” (30 de octubre del 2019). Normas Legales N° 32. Diario Oficial El Peruano, 01 de noviembre del 2019. <https://www.gob.pe/institucion/servir/normas-legales/1296181-144-2019-servir-pe>
- Roman, V., Roman, L. A., y Galeas, M. K. (2023). Differences in Alcohol Consumption Between Urban and Rural Aggressors in Cases of Violence Against Women. *Revista Colombiana de Psiquiatría*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0034745023000276?via%3Dihub>
- Ruido, P, Martínez, R. Rodríguez Y. y Carrera, M. (2020). El acoso sexual en la universidad: la visión del alumnado. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 53, 1-9. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-05342021000100001
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL (2021, febrero). Cerca de mil denuncias sobre acoso y hostigamiento laboral recibió la SUNAFIL desde el inicio de la pandemia. <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/344243-cerca-de-mildenuncias-sobre-acoso-y-hostigamiento-laboral-recibio-la-sunafil-desde-elinicio-de-la-pandemia>
- Tavera, C. (2019). Una mirada feminista a la comunidad arqueológica peruana. *Revista Desde el sur*, 11(2), 239-260. <http://www.scielo.org.pe/pdf/des/v11n2/a17v11n2.pdf>
- Upadhyay, V. K., Trivedi, V, y Molia, T. (2023). Redressal of Sexual Harassment at the Workplace: A Study of Legal Educational Institutions in Ahmedabad, Gujarat. *Revista Direito GV*, 19, 1-30. <https://www.scielo.br/j/rdgv/a/BRfRQJPxyNdQ3MbJfN5V83w/?lang=en>
- West, C., y Zimmerman, D. H. (1987). Doing gender. *Gender & Society*, 1(2), https://www.gla.ac.uk/0t4/crcees/files/summerschool/readings/WestZimmerman_1987_DoinGender.pdf