



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

“EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL Y LA
VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES
EN UNA ENTIDAD DE SALUD PÚBLICA, 2022”

Tesis para optar al título profesional de:

Abogada

Autor:

Sharon Victoria Untiveros Jamanca

Asesor:

Dr. Guisseppi Paul Morales Cauti

<https://orcid.org/0000-0002-6550-0722>

Lima - Perú

2024

JURADO EVALUADOR

Jurado 1	Guisseppi Paul Morales Cauti
Presidente(a)	Nombre y Apellidos

Jurado 2	Roger Lara Algendones
Vocal	Nombre y Apellidos

Jurado 3	Noe Valderrama Marquina
Secretario(a)	Nombre y Apellidos

INFORME DE SIMILITUD




20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Fuentes principales

- 19%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 11%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

DEDICATORIA

Mi Tesis está dedicada a mis padres, a mi hermana y a mi hija, quienes siempre estuvieron allí para motivarme e incentivar me a culminar esta hermosa y satisfactoria carrera de derecho y ciencias políticas, la cual inicie hace varios años, sin embargo, por circunstancias de la vida tuve que hacer una breve pausa, pero las ganas y deseo de superación me incentivaron a retomarla y culminarla.

Sharon Victoria Untiveros Jamanca

AGRADECIMIENTO

Agradezco ante todo a Dios por brindarme la oportunidad de lograr este tan ansiado sueño, a mis profesores por su dedicación, enseñanzas y persistencia, y a mi familia por siempre estar a mi lado y creer en mí.

Sharon Victoria Untiveros Jamanca

TABLA DE CONTENIDO

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO.....	5
TABLA DE CONTENIDO	6
RESUMEN.....	7
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	8
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA.....	21
CAPÍTULO III: RESULTADOS.....	28
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	34
REFERENCIAS	40
ANEXOS.....	44

RESUMEN

En la presente investigación se analiza de manera sistemática el hostigamiento sexual laboral en los trabajadores de una institución de Salud Pública. El objetivo de la presente es estudiar de qué manera el hostigamiento sexual laboral vulnera los derechos fundamentales, identificándolos y analizando las causas de los daños que implican para un trabajador del sector público desempeñarse bajo un entorno de acoso y hostigamiento sexual laboral, así como el análisis de la sanción que se da como resultado de este. La metodología aplicada es la cualitativa ya que en el presente trabajo se van a descubrir y reformular preguntas de investigación, sin probar la hipótesis, ni utilizar métodos de recolección de datos con medición, solo teniendo observaciones de fenómenos sociales. Se concluye que el hostigamiento sexual laboral daña de manera significativa los derechos fundamentales de los trabajadores, siendo estos el derecho a la dignidad, a la integridad personal, a la intimidad, a una vida libre de violencia, a un ambiente saludable y armonioso; de esta forma, se puede indicar que el hostigamiento sexual laboral, es un fenómeno colectivo que afecta al Perú, por tanto, los parlamentarios tienen la obligación de implementar normativas que sean respetadas y aplicadas, para erradicar esta problemática.

Palabras claves: hostigamiento sexual, vulneración de derechos fundamentales, acoso laboral.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

El hostigamiento sexual laboral es un tipo de acoso y violencia la cual ha sido materia de regulación a nivel mundial. Existen 80 países estudiados por la OIT, de los cuales 65 de estos, regulan citado fenómeno (OIT, 2013). Las medidas que se toman en contra del hostigamiento sexual laboral en las entidades obligan a tener un enfoque más inclusivo, el cual debe tener en cuenta las diferentes consideraciones de género, de tal manera que pueda facilitar la regulación de algunas lagunas legislativas existentes, con el único fin de garantizar la prevención del hostigamiento sexual en las entidades laborales y la protección contra las víctimas.

A nivel mundial 17,9 por ciento de las mujeres y hombres empleados, afirmaron haber sido víctimas de violencia y acoso psicológicos en su vida laboral. De los encuestados, 6,3 por ciento informó que había sufrido violencia y acoso sexual, siendo las mujeres las más expuestas. Solo el 50% de las víctimas a nivel mundial revelaron sus experiencias a otras personas y, en su mayoría, sólo cuando han sufrido más de una forma de violencia y acoso.

Las razones más comunes de no informar el hecho son pérdida de tiempo y temor por su reputación. El acoso sexual afecta a los trabajadores, generando un entorno de trabajo inseguro y hostil para la persona que lo experimenta, así como para los testigos y los compañeros de trabajo. Además, la naturaleza a menudo normalizada y persistente del acoso sexual puede tener efectos demoledores y conducir a un enorme sufrimiento personal, a daños a la reputación, a la pérdida de dignidad y autoestima por parte de las víctimas, y a que la familia, los amigos y los homólogos culpen a la víctima. Puede tener graves consecuencias para la salud, conllevar costes económicos considerables y afecta el funcionamiento de las empresas y, más en general, del mundo del trabajo (OIT, 2022)

En el Perú, el 34% de mujeres pasó por una situación típica de hostigamiento sexual; únicamente el 4% lo reconoce. Del total de este último porcentaje que reconoce el hostigamiento sexual laboral, únicamente el 10% lo denuncia (Elsa De Gender Lab, 2022)

Desde el 2029 al 2024, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) ha contabilizado un total de 4.005 casos de acoso sexual laboral en el Perú.

Además, de acuerdo con la plataforma del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), el 91% de las víctimas fueron mujeres.

Este fenómeno, muestra una prevalencia significativa del acoso sexual hacia las féminas en ambientes laborales, lo cual plantea serias interrogantes sobre las medidas adquiridas de prevención y sanciones existentes. La injerencia casi exclusiva de mujeres entre los perjudicados resalta la importancia de desarrollar estrategias específicas para combatir esta clase de violencia de género.

En el 2023, a nivel nacional, se contabilizó un total de 1.459 casos de acoso sexual en el ámbito laboral. Sin embargo, solo un 777 de ellos fue confirmado como tal. Sumado a ello, se reveló que no se sancionó a los responsables.

Respecto a los departamentos con mayor índice, Lima encabezó la lista con 837. Le siguió La Libertad y Callao, con 102 y 96, respectivamente (Bibiana Guardamino Soto, 2024)

1.2 Antecedentes

A **nivel Internacional**, en países como México, la norma dictamina que para el Acceso de las Fémias a una Vida sin Agresiones (2007) diferencian el hostigamiento sexual del acoso sexual. La diferencia entre ambos es porque existe una relación jerárquica (hostigamiento sexual) o por la existencia de la misma (acoso sexual). De este modo, podemos observar que las conductas asociadas pueden ser similares. En el idioma británico se dice (*sexual harassment*) refiriéndose así al hostigamiento sexual, por tanto, ambos términos pueden ser usados de la misma forma. (Frías, 2023)

En Chile, los comportamientos del hostigamiento sexual, sufridos por los empleados, mientras ejercen sus funciones, ha comenzado a ser más común dentro de la sociedad chilena de una forma relevante, lo cual según algunos opinólogos sociales debería tratarse de manera legislativa. Lo cual alentó a que los parlamentarios propongan una iniciativa para regular el hostigamiento sexual. En Perú, citados derechos fundamentales están legislados en nuestra Constitución Política, exactamente en los artículos 1° y 5°, así mismo en los Tratados Internacionales reafirmados por Chile los cuales se encuentran actualmente en vigencia. (Domínguez, 2014)

En Argentina, el hostigamiento sexual laboral puede constituir injuria, el cual se encuentra en el art. 242 de la LCT, así como motivo de despido, de acuerdo con la opinión que emitan los magistrados, teniendo en cuenta la relación contractual, lo citado por la ley y las circunstancias del caso. Las diferentes situaciones de hostigamiento sexual laboral son posibles dentro de toda entidad laboral, el cual surge entre jerárquicos y administrativos y distintas modalidades de contratos laborales, generando controversias jurídicas, por tanto, no se puede desconocer que las situaciones de hostigamiento sexual de ámbito laboral ocurren en un ámbito de privacidad, lo cual obliga a la víctima conseguir las pruebas suficientes para lograr acreditar, que fue sometido al hostigamiento sexual. Para lograr obtener credibilidad ante la denuncia es válido todo tipo de medio probatorio, así como el testimonial. (Gonzales del Campo, 2008)

Así, a **nivel nacional**, Rosales (2018) muestra pruebas psicométricas del LIPT – 60 en nuestra sociedad, el cual analiza sobre los distintos casos de acoso laboral entre los años 2016 y 2017, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), nos indica que se reportaron 66 casos de acoso laboral, precisando que en Lima existe el mayor porcentaje de casos, dándonos como resultado un total de 276. Los otros 350 casos detallados, restantes surgieron en otras regiones del país.

Por otro lado, Dammert (2018), manifiesta que en el trabajo de la policía nacional existe, la burocracia en lugar de prudencia en la ejecución de las normas gubernativas de agresión contra las mujeres. Por ejemplo, en las delegaciones policiales en el país, el INEN, la violencia en contra de las mujeres es un delito y como tal debe de ser tomado, no debería ser un asunto de índole privado o extraño a la acción nacional. La capital del Perú, Lima, está considerada como la quinta capital donde más existe exposición, peligro y riesgo en el mundo para las mujeres, ya que presenta permanente riesgo de violencia sexual y acoso a las féminas.

Así, Bazualdo (2022) sostiene que el acoso laboral según el género y complacencia profesional en los servidores de salud pública; investiga el acoso sexual, indicando que es un suceso considerado un delito en el país, el cual fue por mucho tiempo un tema tabú, hasta que Lin Farley en Norte América en la séptima década del siglo pasado, como resultado de su análisis en un grupo de féminas quienes trataban de demostrar sus vivencias con los hombres en sus centros laborales, buscaron establecer una expresión, la cual incluya estos

comportamientos masculinos, años siguientes la Organización Mundial de Trabajo (OIT, 2012) establece el acoso sexual laboral como invitaciones y tocamientos no deseados de tipo sexual y violencia de género.

Estudios muestran según Olivares (2019) el efecto de la inmigración venezolana en las ciudades de Lima, Arequipa y Piura, el cual indica que estudiar el caso que reciben las inmigrantes venezolanas amerita un trato especial. Ya que las declaraciones brindadas muestran que se encuentran en una situación de indefensa, lo cual las ubica como un tipo de sector vulnerable. Se registró una clara diferencia salarial entre las migrantes mujeres y los migrantes hombres, así mismo el tipo de exposición constante al acoso sexual en las entidades laborales y/o en las calles por el comercio ambulatorio, lamentablemente vivimos en un entorno que ha estereotipado la imagen de la mujer venezolana, llevando esto a actitudes desagradables y machistas de acoso, hostigamiento y discriminación.

Así mismo, Tiza (2018) muestra información sobre el acoso sexual que reciben las féminas quienes se desempeñan en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco (2016 – 2017), estudia que se debe incidir en la Ley N° 27815 (Ley de Código de Ética y la función Pública), por parte de citada municipalidad, empleando de una forma correcta e ideal las sanciones administrativas. Así mismo, se debe dar a conocer, instruir y aplicar las sanciones que correspondan según la Ley N° 2794 (Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual).

Si tomamos en consideración la finalidad del estudio, para lograr dar mayor veracidad a la tesis presentada, se presentará de forma adecuada los antecedentes.

De esta forma, Viva (2016) nos dice que el acoso laboral y sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, es quien examina el tipo de acoso que pueden sufrir tanto hombres, como mujeres, a pesar de que se tenga conocimiento que actualmente, son las segundas quienes padecen en su mayoría este tipo de hostigamiento. Lamentablemente la carencia de reconocimiento muestra la insensibilidad que aqueja día a día a las féminas, lo cual impide notoriamente la facultad que se debe tener, para poder disfrutar de los derechos fundamentales y la igualdad de independencia.

Por otro lado, Gonzales (2018) sostiene que la violencia sexual laboral, analizada a partir de una posición de condición género en la Administración Pública de la provincia de

Corrientes, observa los efectos del análisis de la violencia en los centros laborales desde un punto de vista del género efectuada en diversos tipos de instituciones de esta.

Del mismo modo, Hernández (2021), realizó el análisis del periodo para interponer la acusación por hostigamiento sexual, el cual se encuentra en el artículo 38 de la Ley contra el Hostigamiento y Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia en Costa Rica, del mismo modo la causa justificante, se detalla en el artículo 38 de la Ley 7476, la cual se crea bajo el criterio de género y de los derechos humanos de las féminas.

Por otro lado, Ugarte (2020), manifiesta que el acoso sexual en las entidades laborales: debe ser analizado desde la doctrina y jurisprudencia, así mismo investiga los tipos de estándares de prueba, los cuales son aplicables en métodos disciplinarios al momento de realizar la investigación correspondiente realizada por los denunciantes de acoso sexual, así mismo problematiza el tipo de forma en la cual los juzgados de material laboral se han contrapuesto a esta materia.

Del mismo modo, Gordillo (2019), manifiesta que, en el V Congreso Iberoamericano del acoso laboral e institucional de la ciudad de Cuba, se estudia el acoso laboral que se interpela a la legislación de los Juristas, los cuales afirman que la complejidad del acoso laboral solicita una actualización de tipo legal y objeción integral, ya que, en la inexistencia de una norma, se adiciona el escaso conocimiento de las personas sobre sus derechos fundamentales.

1.3 Marco Teórico

El hostigamiento sexual laboral en Perú es un tipo de violencia y merece ser tratada como tal, siendo un tema no ajeno a la acción estatal, este problema social genera un ambiente de hostigamiento laboral, violando los derechos fundamentales que corresponden a todo trabajador, siendo este principalmente el respeto irrestricto de la dignidad al cual tiene derecho todo ser humano, y el cual está debidamente estipulado en el primer artículo de la Constitución Política; sabemos que este acto de violencia también se observa tanto de forma internacional como de forma nacional.

Para poder salvaguardar al servidor contra acciones que violen sus derechos fundamentales, requieren de procesos estructurales a nivel institucional con iniciativas que prioricen la prevención de esta espiral de la violencia.

El hostigamiento sexual laboral es aquel proceder de índole sexual, el cual no es aceptado por el servidor al que se dirige, este tiene como efecto afectar y/o dañar de manera negativa las condiciones laborales, (Balta, 2005). Asimismo, El Hostigamiento sexual es todo comportamiento físico o verbal constante de índole sexual rechazada por quien la recibe, y proviene de una o más personas quienes se valen de su jerarquía o algún tipo de posición ventajosa, para actuar contra el personal a su cargo, quienes repudian este tipo de acciones por que dañan su moral, tal como sus derechos constitucionales y fundamentales (Llanos, 2006)

El hostigamiento sexual laboral viola los derechos fundamentales, de manera en que dicho hostigamiento sexual permite que el comportamiento de tipo sexual del agresor perjudique y dañe el desenvolvimiento laboral del servidor, al perturbarlo creando un ambiente hostil, de intimidación y humillante (Arévalo, 2021)

El hostigamiento sexual laboral es un comportamiento lascivo que afecta el pleno desarrollo laboral, generando un entorno tóxico, el cual trasgrede nuestros derechos fundamentales laborales. Así mismo se menciona que el acoso sexual laboral es un tipo de termino actual con el que se recalca un problema antiguo, donde a las féminas se les da un tipo de atención sexual no consentida, la cual comenzaría desde la integración de las mujeres al área laboral, por lo cual significaría que por tal motivo sean solo las mujeres víctimas de dicho hostigamiento y acoso, aunque ambos, hombres y mujeres, son víctimas del mismo objeto, en su gran mayoría , son las féminas quienes sufren este comportamiento ilícito. Por este motivo, lograr superar este problema conllevaría a la plena y libre adhesión de las mujeres en el trabajo y lograr ganar la lucha por la igualdad de derechos entre géneros (López y Pereira, 2021)

Así mismo, el hostigamiento sexual laboral, tiene varios significados, uno de ellos es, todo servidor que proceda de manera nociva por cual fuera el tipo de medio, haciendo ofrecimientos y/o requerimientos de connotación sexual, siendo aborrecidos y repudiados por las víctimas, condicionando su situación laboral (De Rivera, 2011)

Este tipo de comportamientos nace de jefecillos quienes carecen de valores y necesitan algún tipo de revalorización para lograr compensar su frágil identidad motivo por el cual somete y subyuga a sus colaboradores, abuzando y generando miedo entre los servidores utilizando el tema del despido. Por ellos, decimos que es cualquier tipo de manifestación desmedida, y, referida al proceder, comportamientos, léxico, gestos y/o ademanes, así como escritos que afecten la dignidad, integridad física y psíquica, lo que como tal pondría en peligro su trabajo, ocasionando el daño del entorno laboral (Hirigoyen, 2006)

El hostigamiento laboral se da entre servidores con relaciones laborales con el mismo nivel o entre una jerarquía y subordinado. Del mismo modo se origina entre colaboradores que brindan servicios tercerizados. Lo que nos lleva al daño y violación de los derechos fundamentales los cuales son: la dignidad humana, la integridad e intimidad personal, la libertad sexual, la no discriminación por género y el derecho a trabajar en una entidad segura. La OIT, nos dice que estos comportamientos ocasionan un problema de seguridad y salud laboral, el cual debería ser considerado y priorizado por el contratista (OIT, 2013)

Hay varios factores que favorecen la investigación de este fenómeno, motivo por el cual se creó una normativa específica en cada país para poder sancionar como corresponde el hostigamiento sexual laboral: el ingreso a los sectores de trabajo de las mujeres en estas últimas décadas, originó un gran crecimiento numérico de servidoras a diferencia de los hombres. Así mismo, con el paso del tiempo se generó el reconocimiento mundial de los derechos humanos, los derechos fundamentales como la igualdad de género, el derecho a no ser discriminado en referencia al tipo de género en referencia al acceso laboral, del mismo modo que el incremento y fomentación de los movimientos feministas internacionalmente. Los dictámenes judiciales remitidos por los Juzgados de los Estados generaron que luego de varios sucesos significativos se considerara por primera vez el acoso sexual por motivo de amenaza o coacción, tomándolos como un tipo de marginación en los centros laborales por el tipo de género. En el país, este tipo de situaciones son una triste realidad que en su gran mayoría ocurre y se mantiene oculto y silencioso en los centros laborales, en donde se ocultan aquellas secuelas señaladas en párrafos anteriores. (Delgado, 1997)

Así también, el **hostigamiento sexual genera un entorno hostil laboral**, se genera cuando hay tipos de acciones de índole sexual grave, el cual conlleve a un ambiente laboral intimidatorio, así como humillante y ofensivo, afectando así el desenvolvimiento laboral del servidor. Aun cuando lo general es identificarlo en el ‘ambiente laboral’ con lo que sucede

internamente en el centro laboral, en algunas situaciones se puede extender a distintos lugares del centro de trabajo.

El entorno hostil laboral también es generado por los mismos colegas, así como de igual forma por los clientes y/o pacientes de la entidad, del mismo modo por los jefes de los empleados y, de forma global, por alguna otra persona con la capacidad de poder inferir en el entorno de trabajo. (Balta, 2005)

Los tipos de comportamiento que generan un entorno hostil laboral son variados; la exhibición visual de imágenes de contenido sexual, los tocamientos, los comentarios en forma de burla con contenido sexual, el espionaje en los baños higiénicos, la correspondencia virtual con contenido sexual. (Douglas, 2007)

En la gran mayoría de casos, lamentablemente se precisa que los comportamientos de carácter sexual contengan un fuerte nivel de gravedad o severidad que consiga fomentar un entorno laboral hostil. El acoso sexual, plantea dos temas de gran importancia y complejidad. En primer lugar, este refiere los serios problemas a los cuales puede conllevar este tipo de modalidad de acoso sexual, conforme con el derecho que se tiene a la libre expresión. Por último, es la dificultad que se tiene de discernir entre la interrelación social admisible y el acoso sexual inadmisibile. (Balta, 2005)

Así mismo, **la vulneración de los derechos fundamentales**, son quebrantados cuando un sujeto con mayor jerarquía realiza actos que restringe el libre desarrollo de los derechos fundamentales del servidor, de manera arbitraria y sin ningún tipo de miramiento a citados derechos. Los principios generales de esta norma la encontramos en el artículo 2° del reglamento de la Ley N° 27942, especificando la ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

1.4 Marco Conceptual

Derechos Administrativos vulnerados:

Dignidad y defensa de la persona; el respeto a la dignidad de los individuos es la meta máxima de la sociedad y del país. Todos tienen derecho a ser protegidos contra aquellos actos que pueda vulnerar su dignidad. (Ley N° 27942, 2009, art. 2)

Ambiente saludable y armonioso; todos tienen el derecho de realizar sus labores en un entorno sano y confiable, para lograr preservar la salud física y mental consiguiendo de esta forma, el crecimiento y el desempeño profesional (Ley N° 27942, 2009, art. 2)

Igualdad de oportunidades sin discriminación; todo individuo, merece ser tratado del mismo modo y con igual respeto que todos, en su centro de trabajo, teniendo acceso igualitario al empleo, al sistema social, educativo y cultural, sin tener ningún tipo de distinción por sexo, edad, raza, condición social, u otra diferencia (Ley N° 27942, 2009, art. 2).

Integridad personal; todos tienen derecho a la integridad física, psíquica y moral. Ninguna persona debería ser subyugada a acciones que impidan el goce y disfrute de este derecho. (Ley N° 27942, 2009, art. 2)

Confidencialidad; ninguna persona puede difundir ningún tipo de información en lo que dure el proceso de investigación. La ley y el reglamento de los procesos indica que se debe mantener en reserva y confidencialidad la información. (Ley N° 27942, 2009, art. 2)

Debido proceso; las personas que participen en los procesos iniciados al amparo del reglamento tienen derechos y garantías propios del debido proceso, los cuales son: el derecho a declarar sus pruebas y argumentos, el derecho a conseguir una sentencia propicia y establecida por el derecho; y así como los atributos provenientes del argumento constitucional de este derecho. (Ley N° 27942, 2009, art. 2)

Derechos Constitucionales vulnerados:

El artículo 1° de la Constitución Política señala que la defensa de la persona humana y el respeto a su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado

El artículo 2° inciso 1 de la Constitución Política manifiesta los derechos fundamentales de la persona, el cual indica que toda persona tiene derecho: 1. A la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar.

El artículo 2° inciso 7 de la Constitución Política indica el derecho al honor y a la buena reputación, a la intimidad personal y familiar, así como a la voz y a la imagen propia.

El artículo 2° inciso 15 de la Constitución Política manifiesta el derecho a trabajar libremente, con sujeción a ley.

El artículo 2º inciso 24 de la Constitución Política sostiene que todos tienen derecho a la libertad y a la seguridad personales, h) Nadie debe ser víctima de violencia moral, psíquica o física, ni sometido a tortura o a tratos inhumanos o humillantes. Cualquiera puede pedir de inmediato el examen médico de la persona agraviada o de aquélla imposibilitada de recurrir por sí misma a la autoridad. Carecen de valor las declaraciones obtenidas por la violencia. Quien la emplea incurre en responsabilidad.

El artículo 10º de la Constitución Política manifiesta que el Estado debe reconocer el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida.

El artículo 23º de la Constitución Política sostiene que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Los derechos fundamentales son los que pertenecen de manera inherente a toda persona en razón a su dignidad humana sin distinción de raza, condición, sexo o religión, la cual cuenta con una protección judicial.

Los Derechos fundamentales que se ven afectados son:

- El derecho a la integridad personal
- El derecho a la libertad sexual
- El derecho a la dignidad
- El derecho a la intimidad
- El derecho a una vida libre de violencia
- El derecho a un ambiente saludable y armonioso

Así mismo en Perú existen sentencias de acoso sexual laboral, como lo son:

- Casación N 3804-2010 del Santa, Hostigamiento sexual Proceso Especial.
- Resolución N 001155-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala
- Expediente N 01547-2021-0-1501-JR-LA-02

1.5 Justificación

La justificación de este estudio tiene como base una **justificación teórica**, así mismo, desde una perspectiva teórica la investigación contribuirá y brindará más conocimiento sobre la regularización del delito de acoso y hostigamiento sexual laboral en las entidades públicas

de la salud, y sobre la efectividad de las Directivas Administrativas internas impuestas por SERVIR según legislación, de conformidad con el art. 7 de la Ley N° 27942: i) Capacitar a los trabajadores sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual en la empresa; ii) Adoptar las medidas necesarias para que cesen las amenazas o represalias ejercidas por el hostigador, así como las conductas físicas o comentarios de carácter sexual o sexista que generen un clima hostil o de intimidación en el ambiente donde se produzcan; iii) Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de hostigamiento sexual y el resultado de las investigaciones efectuadas para verificar el cumplimiento de la presente ley. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo incluye dentro del reglamento las disposiciones que resulten pertinentes.

El hostigamiento sexual en el ámbito penal se sanciona entre 3 y 5 años de prisión y al concurrir circunstancias agravantes puede extenderse la sanción hasta con 8 años de cárcel, así mismo pueden imponerse no solo amonestaciones, sino destituciones. Así mismo, es un delito tipificado en el artículo 176 B del Código Penal que describe la conducta en la que una persona, bajo cualquier medio, vigila, persigue, asedia o busca un acercamiento o contacto sin consentimiento de la víctima con la finalidad de llevar actos de connotación sexual.

McKinnon, (1979), define el hostigamiento sexual como la imposición no deseada de favores sexuales en el contexto de una relación desigual de poder y considera como ejemplos las sugerencias verbales o chistes con connotaciones sexuales, guiños, abrazos, pellizcos, las proposiciones indecentes y las relaciones sexuales impuestas por la fuerza.

Por lo consiguiente existe una **justificación práctica**, la cual presenta los resultados en los ámbitos de omisión y permite revisar a fin de garantizar esta norma de proteger estos derechos. En la presente investigación se muestra la problemática en nuestra actualidad, sobre la regularización del acoso y hostigamiento sexual laboral, de modo que los resultados obtenidos puedan guiar y brindar información para defender los derechos fundamentales que por ley existe y se desconocen. Así como orientar y brindar información confiable del análisis obtenido en el presente trabajo con datos estadísticos, los cuales ayudaran a quienes deseen revisar la investigación para desarrollar posteriores análisis.

Por último, si bien se sabe esta investigación no concluirá en la desaparición del problema social, podrá ayudar legislativamente a las personas que necesiten una orientación, sobre todo a las mujeres.

Asimismo, esta investigación cuenta con una **justificación metodológica**, pues permite orientar al trabajador haciendo uso de la información, así mismo muestra como el hostigamiento sexual vulnera los derechos de las personas y qué medidas se deben aplicar para mejorar y detener esto, aplicando distintas metodologías.

Esta investigación resulta confiable y objetiva porque para poder lograr los objetivos de estudio se acudió a técnicas de investigación, como la recolección de información y utilizando los métodos de resolución de datos con una técnica adecuada como lo es la entrevista, así mismo se ha procesado comparativamente citados datos, además se hizo uso de un método de análisis de los mismos, por ello los resultados son confiables, a razón de que cumple con los parámetros de una investigación científica, generando un aporte válido de instrumento y modelo de investigación.

1.6 Formulación del Problema.

Pregunta general

¿De qué manera el hostigamiento sexual laboral vulnera los derechos fundamentales en una entidad de salud pública de Lima en el año 2022?

Pregunta específica 1

¿Cuáles son las causas del hostigamiento sexual laboral en una entidad de salud pública?

Pregunta específica 2

¿Cuáles son los derechos fundamentales vulnerados por el hostigamiento sexual laboral, en una entidad de salud pública?

1.7 Objetivos

Objetivo general

Analizar de qué manera el hostigamiento sexual laboral vulnera los derechos fundamentales en una entidad de salud pública de Lima en el año 2022.

Objetivo específico 1

Analizar las causas del hostigamiento sexual laboral en una entidad de salud pública de Lima en el año 2022.

Objetivo específico 2

Identificar cuáles son los derechos fundamentales vulnerados por el hostigamiento sexual en una entidad de salud pública de Lima en el año 2022.

1.8 Supuestos Jurídicos

Supuesto Jurídico General

El hostigamiento sexual laboral limita la libertad y la dignidad del servidor, afectando su rendimiento y bienestar emocional generando un ambiente hostil, por ello es fundamental tomar las acciones correspondientes para prever e intentar erradicar el hostigamiento sexual en las entidades.

Supuesto Jurídico Especifico 1

Una de las causas del hostigamiento sexual laboral es la falta de protocolos claros para la correcta prevención y sanción de estos comportamientos, así como una cultura de respeto e igualdad de género y la inexistencia de capacitaciones y sensibilización en los servidores.

Supuesto Jurídico Especifico 2

Los derechos vulnerados durante el hostigamiento sexual laboral son el derecho a la igualdad, el derecho a la integridad, el derecho a la integridad física y psicológica, el derecho a la igualdad y el derecho al trabajo en un ambiente seguro y saludable.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1 Tipo de Investigación

Enfoque

Se entiende por enfoque todo lo que comprende el proceso investigativo, así como las etapas y elementos que lo conforman, lo cual implica que cada enfoque tiene características particulares respecto a los diversos aspectos de la investigación. En ese sentido el enfoque cualitativo considera que la realidad se modifica constantemente, y que el investigador, al interpretar la realidad, obtendrá resultados subjetivos. (Bryman, 2004) Por tanto esta investigación corresponde al enfoque cualitativo toda vez que es inductivo, lo que implica que utiliza la recolección de datos para finar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

Hernández (2014), sostiene que el enfoque cualitativo es cuando el experto parte desde los hechos para luego construir de manera cognitiva el fenómeno a analizar.

Por tanto, esta investigación tiene un enfoque cualitativo toda vez que existe una teoría en particular junto con qué tienen que decir los encuestados al respecto. Así mismo, en el análisis del Hostigamiento Sexual laboral a través de la investigación cualitativa se trata de comprender el comportamiento humano y las razones que determinan su conducta.

Diseño

Se entiende por diseño a los métodos y técnicas elegidos por un investigador para combinarlos de una manera razonablemente lógica para que el problema de la investigación sea manejado de manera eficiente. En ese sentido el diseño es una guía sobre cómo llevar a cabo la investigación utilizando una metodología particular.

Por tanto, esta investigación corresponde al **diseño descriptivo**, en donde un investigador sólo está interesado en describir la situación o caso bajo su estudio de investigación.

Es un diseño basado en la teoría que se crea mediante la recopilación, análisis y presentación de los datos recopilados. Al implementar un diseño en profundidad como este,

un investigador puede proporcionar información sobre el porqué y el cómo de la investigación (Andrés Muguira, 2024).

En el análisis del Hostigamiento Sexual laboral se utilizó el diseño descriptivo toda vez que se recabo información sobre una base existente de investigación, permitiendo responder las interrogantes elaboradas entorno al objeto final del análisis. Así mismo el diseño descriptivo permitió identificar patrones y tendencias de comportamiento, así como generar nuevas hipótesis e ideas sobre las causas del hostigamiento sexual laboral.

Como solo se recogió información para aumentar el saber respecto de las categorías de estudio: ‘Hostigamiento sexual laboral y vulneración de los derechos fundamentales’, se puede concluir que el estudio es de tipo básico. Puesto que, este análisis demanda aumentar el conocimiento del objeto (Hernández, 2014)

El tipo básico, dicho por Baena (2014), es un tipo de análisis puro es la investigación de un problema, que va específicamente a la búsqueda de conocimiento, ya que el propósito es brindar información. De igual forma, Sánchez (2018), nos indica que la investigación básica, está dirigida a averiguar nuevos conocimientos sin algún tipo de objetivo práctico detallado e inmediato.

Este tipo de investigación contribuye al cuerpo intelectual de conocimientos; su propósito suele ser generar datos que confirmen o refuten la tesis inicial del estudio (Marytere Narvaez, 2024)

En consecuencia, la presente investigación corresponde al tipo básico porque se busca ampliar la información y la comprensión del objeto de estudio, buscando ampliar el conocimiento teórico y general.

Por tanto, la investigación básica utilizada en el análisis de hostigamiento sexual laboral sirvió para comprender y ampliar nuestros conocimientos sobre un fenómeno o campo específico.

2.2 Técnica e instrumentos de Recolección de Datos

La técnica que se usó a fin de obtener la correcta recopilación de los antecedentes ha sido la entrevista, con una guía de entrevistas como herramienta, con estos se accedió a la

recolección de datos para realizar el estudio. Se realizó una guía de entrevistas para la variable del hostigamiento sexual laboral, donde se dividió según sus dimensiones. El método es el tipo de medio que utilizamos para la correcta recolección de información, entre las que resaltan la observación, entrevistas y guía de entrevista.

Se procedió a realizar una guía de entrevista como instrumento. Es una búsqueda en la cual se utilizaron formularios para conocer la voz pública (Quezada, 2010). Hernández (2014) nos indica que es un medio que le ayuda al investigador a registrar la información sobre cada variable observada.

TÉCNICAS INSTRUMENTOS

Entrevista	Guía de entrevista
Análisis documental	Guía de análisis documental

Técnica

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El hostigamiento sexual laboral y la vulneración de derechos fundamentales en una entidad de salud pública, 2022

I. Datos generales:

Entrevistado:

Edad: **Género:**

Cargo:

Institución:

Entrevistador:.....

Fecha: **Hora:**

Lugar:

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responder desde su experiencia, conocimiento, con claridad y veracidad, debido a que las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar los objetivos de esta investigación.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar las causas del hostigamiento sexual laboral en una entidad de salud pública.

Preguntas:

1. Según su opinión ¿De qué manera el hostigamiento sexual laboral vulnera los derechos fundamentales en una entidad de salud pública? Explique su respuesta.
.....
.....
2. Según su opinión ¿Cuáles son las causas del hostigamiento sexual laboral en una entidad de salud pública? Explique su respuesta.
.....
.....
3. Según su opinión ¿Las políticas públicas que viene aplicando el Estado Peruano para combatir el hostigamiento sexual laboral, son eficaces? Explique su respuesta.
.....
.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Conocer cuáles son los derechos fundamentales vulnerados por el hostigamiento sexual en una entidad de salud pública.

4. Según su opinión ¿Cuáles son los derechos fundamentales vulnerados por el hostigamiento sexual en una entidad de salud pública? Explique su respuesta.
.....
.....
5. Según su opinión ¿Las entidades de salud pública cuentan con medios de protección frente al hostigamiento sexual laboral? Explique su respuesta.

.....

.....

ENTREVISTADO	CAL / DNI	PROFESION	INSTITUCION	CARGO
Nicolás Enrique Centurión Quesquén	58709	Abogado	SUTRAN	Especialista legal
Jorge Miguel Delgado Tara	4209	Abogado	independiente	Independiente
Miguel Alfonso Enciso Torres	42498	Abogado	Corte Superior de Justicia Callao	Independiente
Aleksiev Benjamín Ocaña Cornejo	50619	Abogado	Procuraduría Municipal del Distrito de Carmen de la Legua	Procurador
Carlos Alberto Quiroz Rosales	11248	Abogado	Poder Judicial Callao	Especialista legal
Sánchez Fernández José Jaime	9228	Abogado	independiente	Independiente
Elena Ysabel Huamán Llanos	87896	Abogado	Poder Judicial Callao	Independiente
Carmen Beatriz Linares Mestanza	20474	Abogado	Poder Judicial Callao	Independiente
Tessy Giuliana Pacheco Portal	72423	Abogado	Municipalidad de Lima Metropolitana	Abogada en la Gerencia de la Mujer
Karla Milagros Vásquez Sialer	46562	Abogado	Poder Judicial Callao	Especialista legal
Yda Paola Pacheco Portal	72428	Abogado	Corte Suprema de Justicia	Asistente judicial
Wilmer Edwin Zarate Meza	69659	Abogado	Corte Superior de Justicia Callao	Independiente

6. Según su opinión ¿Los operadores de justicia tutelan de manera eficaz los Derechos Fundamentales frente al hostigamiento sexual? Explique su respuesta.

.....

.....

Firma del entrevistado:
Apellidos y Nombres:
DNI/Reg. Abg.

TABLA 1

Relación de especialistas entrevistados:

2.3 Población y Muestra

El presente trabajo tiene como población objetivo a trabajadores de entidades públicas de salud, quienes laboren en diferentes áreas de la entidad de salud. Lo cual es considerado

como un grupo limitado e ilimitado de componentes, que tienen propiedades comunes, que están dispuestos a ser examinados (Valderrama, 2015)

Así mismo, para la realización de la investigación se realizaron guías de entrevistas a 12 abogados colegiados especializado en temas administrativo-laborales con experiencia en el sector público, quienes fueron o son servidores en entidades del estado.

Este tipo de muestreo es intencional, es el mismo que se usa cuando se eligen las unidades a entrevistar según la perspectiva de conveniencia del fin del estudio. Normalmente se usa la estrategia de bola de nieve. Trata de hallar un informante, y así este encuentra a otro a quien poder entrevistar, y así de forma sucesiva.

En cuanto a la técnica de recolección de estudios, inicialmente nos permitió recabar información con nuestras categorías de estudio ‘Hostigamiento sexual laboral y vulneración de derechos fundamentales’.

Procedimiento. Se informó a los encuestados (12) sobre el tema y la importancia de la investigación, indicándoles que es de manera voluntaria, quedando en constancia el consentimiento informado; quienes realizarían las entrevistas con relación a la experiencia personal y profesional de cada uno, brindándonos sus puntos de vista y conocimiento adquirido.

2.4 Método de análisis de datos de la información

Taylor y Bogdan (1986), indican que el método de los datos de la información procesada, por medio de un análisis comprensivo, es articulado sobre el entendimiento y exploración de estos, mediante la indagación de distintas categorías esenciales en los hechos que se han expuesto durante los distintos y variados instrumentos usados durante el estudio cualitativo. Comprendiendo las clases como son ideas, temas, conceptos, interpretaciones, proposiciones, topologías las cuales surgen de los antecedentes analizados o de las perspectivas del asesor (Santos, 1990 - 130)

Se utilizó un análisis comparativo el cual permitió recolectar y analizar información en función de la comparación de los datos recabados del hostigamiento sexual laboral, lo cual permitió aportar conocimiento, así como evaluar diferentes contextos y obtener

soluciones a los problemas planteados, estudiando los diferentes fenómenos para llegar a las conclusiones y objetivos esperados.

2.5 Aspectos éticos

En el presente trabajo se respetó la ética de autenticidad y confidencialidad de la investigación adquirida por medio de una correcta herramienta de recopilación de datos y referencias. Del mismo modo, se respetaron las técnicas procedimentales de los métodos científicos y de las normas de escritura APA. Así mismo se realizó el consentimiento informado, con la participación voluntaria, inequívoca y específica para los fines propios de la investigación.

El presente estudio realizó su investigación informativa con honestidad y cumpliendo con los principios correspondientes y valores, cuya conducta se ajusta a la autenticidad y rectitud.

Del mismo modo, hemos aplicado a nuestro trabajo el sistema anti-plagio turniting, para demostrar la credibilidad de la investigación presentada. Obteniendo como resultado una cifra menor al 20% de similitudes a otros estudios, como se solicita. Por último, se recalca que esta investigación es de mi autoría.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

A continuación, se trabajan los resultados obtenidos de la aplicación de la metodología de investigación obtenida a través de la guía de entrevistas realizadas a los especialistas legales, resumiendo la recopilación de datos en una secuencia lógica.

3.1 Resultados de la teoría de entrevista

Respecto al objetivo específico N° 01, el mismo que consiste en analizar las causas del hostigamiento sexual laboral y la vulneración de los derechos fundamentales en una entidad de salud pública en Lima 2022.

Respecto al hostigamiento sexual laboral y la vulneración de los derechos fundamentales en una entidad de salud pública en Lima 2022.

Centurión y Enciso (2023) sostienen que no habría una particularidad en vulnerar los derechos fundamentales en una entidad de salud público u otro sector. El hostigamiento laboral en todo sector ya es vulnerar un derecho de otra persona, no considerarían una particularidad, pues es horizontal.

Delgado, Ocaña, Pacheco y Zarate (2023) sostienen que el acoso laboral lleva a riesgos psicológicos o alteraciones mentales ocasionando un daño a la integridad física y psicológica alterando la salud, y poniendo en peligro la vida del afectado.

Rosales, Sánchez y Pacheco (2023) sostienen que constituye un tipo de marginación y agresión de género el cual afecta la dignidad, la integridad física y psicológica, y el derecho al trabajo en un ambiente seguro y saludable. Además, puede generar un ambiente laboral toxico que afecta la productividad y el servicio que se brinda laboralmente. Por ello, es fundamental tomar las acciones correspondientes para prever y erradicar el hostigamiento sexual en las entidades laborales.

Huamán, Linares y Vásquez (2023) sostienen que el hostigamiento sexual laboral puede limitar la libertad y la dignidad del servidor, ocasionando un ambiente laboral hostil y afectando su rendimiento y bienestar emocional. En una entidad de salud pública, esto llega a tener graves consecuencias para el tipo de calidad de atención médica y para la salud de los pacientes.

Respecto a las causas del hostigamiento sexual laboral en una entidad de salud pública en Lima 2022.

Centurión (2023) sostiene que existen varias causas, que todos partirían de tener una buena salud mental, desde la educación en el colegio, que es un tema bien delicado de donde parte la formación de la persona.

Delgado y Huamán (2023) sostienen que el incumplimiento de pago remunerativo laboral, la reducción remunerativa o la rotación a un cargo menor, la falta de requisitos objetivos para el ascenso laboral, la rotación laboral del servidor

Enciso, Ocaña, Sánchez, Vásquez y Zarate (2023) sostienen que por el grado de subordinación (ejemplo: enfermeras – médicos)

Rosales y Pacheco (2023) sostienen que el hostigamiento sexual laboral puede tener diversas causas, como la falta de políticas y protocolos claros para la correcta prevención y sanción de estos comportamientos, la ausencia de una cultura organizacional que genere el respeto y la igualdad de género, la presencia de prejuicios sexistas, y la inexistencia de capacitaciones y sensibilización de los servidores en los temas de género y violencia. También puede haber factores externos, como la cultura machista y patriarcal que permea en nuestra sociedad y que existe en nuestro entorno laboral.

Linares y Pacheco (2023) mencionan la falta de políticas y medidas preventivas adecuadas, la cultura organizacional que tolera o normaliza este tipo de conductas, así mismo la no existencia de capacitaciones laborales que hablen sobre el género y los derechos humanos.

Respecto a las Políticas públicas que aplica el Estado Peruano para combatir el hostigamiento sexual laboral en una entidad de salud pública en Lima 2022.

Centurión (2023) sostiene que lo que sucede es que el hostigamiento sexual laboral, empieza por un tema de salud mental, que es un punto en el cual recién el estado no más de cinco años ha comenzado a incidir, con la apertura de centros mentales comunitarios, por ejemplo; a mi parecer debemos de cuidar primero el tema mental que trae como consecuencia en algunos casos, el tema de una acción que tiene una persona hacia su compañero de trabajo.

Delgado, Rosales, Sánchez y Huamán (2023) indican que si bien es cierto existe una ley, sin embargo, muchas personas no denuncian en ese sentido no se puede ser efectiva la ley.

En estos casos se debe requerir la asistencia del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el transcurso del proceso. Así mismo se puede presentar la denuncia en la Sunafil

Enciso, Ocaña, Vásquez y Pacheco (2023) sostienen que resulta hasta la fecha ineficaz, pues las denuncias presentadas por las víctimas pueden resultar perjudiciales para su relación laboral, convirtiéndose de víctimas a responsables o culpables de acoso.

Linares y Pacheco (2023) sostienen que el estado peruano tiene en la ley N° 27942 su reglamento y políticas para prevenir, sancionar y erradicar. Sin embargo, el desafío está en su implementación efectiva y sobre todo en la sensibilización de la sociedad en general para erradicar este tipo de conductas. Por eso es necesario su monitoreo y evaluación constante.

Zarate (2023) sostiene que al menos en este año 2023 no tiene conocimiento al respecto.

Respecto al objetivo específico N° 02, el cual consta en conocer cuáles son los derechos fundamentales vulnerados por el hostigamiento sexual laboral en una entidad de salud pública en Lima 2022.

Respecto a los derechos fundamentales vulnerados ante el hostigamiento sexual laboral en una entidad de salud pública en Lima 2022.

Centurión, Rosales, Delgado, Sánchez, Huamán y Linares (2023) sostienen que entre los derechos fundamentales vulnerados están el Derecho a la igualdad: el hostigamiento sexual es una forma de discriminación por razones específicamente de género y afecta el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Derecho a la dignidad: afecta, generando un ambiente laboral hostil, intimidatorio y ofensivo.

Derecho a la integridad física y psicológica: el hostigamiento sexual genera daños físicos y psicológicos en las víctimas como ansiedad, depresión, insomnio, estrés y postraumático. Derecho al trabajo en un ambiente seguro y saludable: el hostigamiento sexual crea un ambiente laboral tóxico que daña la salud de manera física y emocional de los servidores, así como el desenvolvimiento laboral que se presta a la entidad.

Enciso y Pacheco (2023) sostiene que el derecho a la libertad sexual y a la dignidad personal.

Ocaña y Vásquez (2023) sostienen que claramente la integridad de las personas, derecho de género.

Pacheco y Zarate (2023) Consideran que, la integridad física y moral son vulneradas, así como la libertad de desarrollarnos, debido a que la víctima al ser afectada por este tipo de agresión tiene baja autoestima, trastorno de sueño, baja en su rendimiento laboral e incluso puede llegar hasta el suicidio.

Respecto a medios de protección frente al hostigamiento sexual laboral en una entidad de salud pública en Lima 2022

Centurión, Rosales y Pacheco (2023) sostiene que es un delito que no se le daba importancia, pero que poco a poco con el pasar del tiempo se le da la importancia necesaria y se implementan ya algunos protocolos como para que se proteja a alguien de que pueda sufrir un hostigamiento.

Delgado y Huamán (2023) sostienen que algunos centros de salud, si están dotados de profesionales de la salud mental y física, para poder atender a las víctimas y darles el tratamiento que necesiten en caso sean víctimas de hostigamiento.

Enciso (2023) sostiene que SERVIR ha implementado canales internos de denuncia, que garanticen confidencialidad, pruebas e identidad de víctima.

Ocaña, Vásquez y Zarate (2023) sostiene que no, que las entidades estatales no se encuentran debidamente preparadas para enfrentar este tipo de circunstancias ante sus trabajadores. Se necesita de personal debidamente capacitado para prevenir, difundir y defender ante este hostigamiento.

Sánchez y Pacheco (2023) sostienen que según Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, incluyendo en las entidades de salud pública.

El Ministerio de Salud de Perú ha emitido diversas normativas y directivas que establecen el deber de los centros de salud pública de tener las políticas y procedimientos para prevenir el hostigamiento sexual las entidades. Además, los empleados afectados por el hostigamiento sexual pueden buscar asesoramiento de la oficina de recursos humanos de las

entidades de salud pública o de organizaciones externas, como sindicatos o grupos de defensa de los derechos laborales.

Linares (2023) sostiene que las entidades públicas no solo de salud, deberían estar en la obligación de implementar medidas para prevenir y proteger ante este tipo de violencia de género.

Respecto a los operadores de justicia tutelan de manera eficaz los derechos fundamentales en las entidades públicas.

Centurión y Linares (2023) sostienen que se tutelan ya cuando tienen que hacerlo, pero el problema no parte de allí, es de tratarlo antes, lo único que hacen los operadores de justicia, es hasta donde le permite la norma, las penas o sanciones frente a este hostigamiento laboral, no son del todo satisfactorias para sus víctimas.

Delgado y Huamán (2023) piensan que sí, ya que la Policía Nacional, el Ministerio Público, Poder Judicial y Ministerio de Justicia, a través de sus defensores públicos de víctimas, están en deber de cumplir la Ley N° 27942, pues de ser requeridos cumplirán con hacer cumplir la ley cada uno desde lo que le corresponde.

Enciso, Ocaña, Pacheco y Pacheco (2023) sostienen que aún no se logra tutelar de manera eficaz este flagelo, los jueces en muchas oportunidades refieren las formas que el fondo. Esto último se explica por las denuncias falsas presentadas.

Rosales y Sánchez (2023) sostienen que los derechos fundamentales, son un tema prioritario de los operadores de justicia, quienes deben asegurar que se respeten, no se vulneren y se protejan los derechos de los servidores y se logre sancionar a los responsables de estas conductas. Sin embargo, en muchos casos, las víctimas no denuncian el hostigamiento sexual por temor a algún tipo de venganza o por falta de la credibilidad de las instituciones encargadas de investigar y sancionar estos casos. Además, puede haber obstáculos en la indagación y castigo de estos casos, como la falta de pruebas o la dificultad para probar el acoso sexual en algunos casos. Por lo tanto, es importante que los operadores de justicia cuenten con los recursos necesarios para averiguar y sancionar eficazmente el hostigamiento sexual laboral, y así salvaguardar y respaldar a los servidores durante el transcurso. También es fundamental que se promueva una cultura de denuncia y se

sensibilice a las personas sobre la relevancia de prevenir y erradicar el hostigamiento sexual en el ámbito laboral.

Vaquez (2023) sostiene que la prevención no es una tutela por lo tanto no es adecuado su cuidado.

Zarate (2023) sostiene que en un país machista como el nuestro la tutela de estos derechos depende de diversos factores como la capacidad y seriedad de las instituciones para investigar, castigar de forma ejemplar a los responsables y la capacidad de las víctimas para denunciar y acceder a la justicia

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Limitaciones

En primer lugar, el acceso a la información, ya que no se puede tener acceso a denuncias y/o procesos administrativos por motivo de protección del servidor denunciante o denunciado, lo cual limita el análisis de los antecedentes disciplinarios o sentencias.

En segundo lugar, la interpretación subjetiva, ya que los datos de la investigación cualitativa son subjetivos y depende de la perspectiva del investigador y de quien lea la investigación, lo cual puede generar debates sobre la objetividad.

En tercer lugar, las limitaciones éticas, motivo por el cual en la investigación se involucran seres humanos, existiendo restricciones éticas en la recopilación de ciertos tipos de datos a investigar.

4.2 Implicancias

La investigación servirá de apoyo a estudiantes y profesionales de derecho, para que los datos obtenidos puedan ayudar y proponer enfoques de orientación, permitiendo brindar más información sobre el tema de hostigamiento sexual laboral, a quienes deseen o necesiten preparar trabajos de investigación futuros brindando datos y fuentes no consideradas para continuar con el estudio de la investigación.

4.3 Discusión

Esta investigación es observada desde la teoría del conocimiento, teniendo de esta manera un enfoque socio jurídico analítico e interpretativo, lo cual ayudo a recolectar antecedentes internacionales y nacionales, así mismo tuvo un enfoque de análisis cualitativo lo cual significa que se utilizó un grupo de discusión para la investigación y opiniones de los especialistas, las cuales se realizaron por medio de las entrevistas personales.

Puedo concluir de los principales antecedentes estudiados en la presente investigación lo siguiente:

De forma internacional, Vivar (2016) en su investigación, el acoso laboral y sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Estoy de acuerdo con su estudio ya que indica que el acoso sexual es un tipo de violencia laboral la cual afecta de forma personal y hasta familiar a las víctimas en su mayoría mujeres en la Suprema Corte de Justicia de la Nación en México.

En su posición, Gonzales (2018) en su estudio, la violencia laboral desde una perspectiva de género en la Administración Pública de la provincia de Corrientes de Argentina. Se puede observar que este detalla la violencia laboral en las distintas entidades, buscando analizar el factor de género. Por lo cual estoy de acuerdo con citado investigador ya que indica la existencia de los estereotipos actuales en base al sexo, generando una desigualdad laboral y equitativa.

Del mismo modo, Hernández (2021) en su investigación, estudio del plazo para interponer la denuncia por acoso y hostigamiento sexual contenido en el artículo 38 de la ley contra el hostigamiento y acoso sexual en el empleo y la docencia en Costa Rica. Muestra las leyes, normativas y cifras de denuncias por hostigamiento sexual en el MEP. Coincido con él ya que nos muestra como en la sociedad aún existe la violencia de género, así como los prejuicios y actos de violencia en las entidades laborales y educativas reflejando de este modo el padecimiento de la sociedad.

Por otro lado, Ugarte (2020) en su informe, acoso sexual y sexista en el trabajo: revisión desde la doctrina y jurisprudencia. Investiga el acoso sexual en las entidades laborales de Chile, en la cual sus conclusiones son muy parecidas a las de nuestro país considerándolo un hostigamiento de naturaleza sexual que merece ser regido por nuestra legislación, aunque en Chile se regulan con un Código del trabajo, el cual nos hace falta en Perú, las normas de tutela laboral son similares por lo cual coincido con citado análisis internacional.

Así también, Gordillo (2019) en su estudio, Cuba: el acoso laboral interpela a la ley. Se analiza la ausencia de normas y el desconocimiento de los servidores de sus derechos. Del mismo modo en Perú aún existen trabajadores que no conocen los tipos de acoso laboral que pueden denunciar, debiendo reconocer esto como un problema real, existiendo la necesidad de perfeccionar las normas, así como en las nuestras por ese motivo estoy de acuerdo con citado estudio.

Desde el ámbito peruano, Rosales (2018) en su investigación habla del acoso en el trabajo y de este modo muestra con pruebas numéricas y físicas, el estrés laboral que se ocasiona al individuo al enfrentar este tipo de acosos, poniendo en peligro el bienestar del ser humanos y perjudicando su entorno laboral. Coincidiendo con esta investigación ya que

muestra la falta de supervisión del estado ante esta realidad, en los distintos departamentos de nuestro país.

Por otro lado, Dammert (2018) en su estudio nos relata el trabajo que cumple la policía nacional, realizando entrevistas en distintas comisarías a los mismos, investigando de este modo el apoyo que se brinda a las víctimas durante la investigación correspondiente. Con respecto a las conclusiones discrepo ya que se señala que la policía nacional administra justicia y apoyo a las víctimas, hecho que está alejado de la realidad ya que la policía nacional carece de empatía por la falta de charlas y apoyo psicológico a los mismos para brindar un correcto rol legal.

Así, Bazualdo (2022), en su análisis nos dice que el acoso laboral se debe a la sociedad patriarcal en la cual vivimos, ya que indica que el acosador en su gran mayoría es el varón utilizando chantaje emocional a las féminas. Coincido con sus conclusiones ya que, según varios estudios en distintas entidades de salud, existe el abuso físico, verbal y sexual, y en su gran mayoría a mujeres, aprovechando su fuerza y/o rango jerárquico.

La Organización Internacional de Trabajo (2019) en su estudio nos indica que las emigrantes venezolanas llevan una mayor situación de vulnerabilidad ya que son sexualizadas y acosadas laboralmente en nuestro país. Coincido con citado estudio ya que lamentablemente las entidades contratan a las ciudadanas extranjeras como un gancho para atraer más consumidores y/o clientes, basándose en sus apariencias físicas, tomándolas como un objeto sexual denigrándolas y acosándolas, vulnerando sus derechos fundamentales y humanos.

Así mismo, Tiza (2018) en su investigación nos relata el acoso sexual que reciben las servidoras quienes trabajan en la Municipalidad de Cerro de Pasco, imposibilitándolas de trabajar en un entorno sano, generando ausencia laboral, despido y/o renunciadas. Coincido en la autora ya que el daño que se genera a las trabajadoras es irreversible trayendo consecuencias en su estabilidad económica siendo estas madres de familia en su mayoría y teniendo que actuar como último recurso presentando su renuncia para evitar de este modo el constante acoso de los estereotipos masculinos.

En relación con los análisis brindados por los especialistas y expertos consultados, respecto al **objetivo específico 1, pregunta número 1**, todos los especialistas coinciden en que, se vulneran los derechos fundamentales en una entidad de salud pública mediante el

hostigamiento sexual laboral, ya que dañan a las víctimas afectando su dignidad, discriminándolas por su sexo y humillándolas, perjudicando de este modo su integridad física y moral.

Por tanto se puede interpretar que el hostigamiento sexual laboral vulnera los derechos fundamentales de manera física, psicológica y moral, así como vulnera también la integridad y el estado emocional de los servidores; además de estos, vulnera el derecho al trabajo en un ambiente seguro, digno y saludable.

Asimismo, respecto al **objetivo específico 1, pregunta número 2**, la mayoría de los especialistas coinciden en que las causas del hostigamiento sexual laboral vienen desde casa con una falta de salud mental y formación de la persona, sin embargo, algunos otros discrepan ya que indican que es a causa del grado de subordinación y jerarquías, así como otros nos dicen que es la falta de políticas y protocolos para la prevención y sanción de este.

Por tanto se puede interpretar que las causas pueden ser varias, por ejemplo, por el grado de subordinación y/o jerarquía, ocasionando de esta manera, el abuso de poder; otras de las causas son la falta de políticas y protocolos claros para prever y sancionar estas conductas, así como la ausencia de una cultura organizacional que promueva el respeto y la igualdad de género.

Asimismo, respecto al **objetivo específico 1, pregunta número 3**, los especialistas discrepan pues unos indican que las políticas públicas que aplica el Estado peruano para combatir el hostigamiento sexual laboral si son eficaces ya que existen diversas normas para combatirlo como la Ley N° 30314 y el Plan Nacional contra la Violencia de Genero 2016-2021, y otro grupo de los especialistas indican que no son eficaces ya que no existe un correcto seguimiento y transparencia ante las denuncias hechas por las víctimas.

Por tanto se puede interpretar que las políticas públicas que viene aplicando el Estado Peruano para combatir el hostigamiento sexual laboral, no son eficaces, pues las denuncias presentadas por las victimas pueden resultar hasta perjudiciales para su relación laboral, y quedando las denuncias solo plasmadas en documentos, no existiendo un seguimiento correcto y/o transparente ante las denuncias de esta índole. Aún falta mucho por avanzar y concientizar a fin de que dichas medidas logren ser verdaderamente eficaces.

Siguiendo con el objetivo **específico 2, pregunta número 4**, todos los especialistas están de acuerdo en que los derechos fundamentales vulnerados por el hostigamiento sexual laboral son la dignidad, la libertad y la integridad humana, así como a la libertad sexual y el derecho a la igualdad.

Por tanto se puede interpretar que los derechos fundamentales vulnerados por el hostigamiento sexual laboral en una entidad de salud pública son; el derecho a la dignidad, el derecho a la integridad moral, física y psicológica, el derecho a la libertad sexual, el derecho a la igualdad y el derecho al trabajo digno.

Así mismo respecto al **objetivo específico 2, pregunta número 5**, la mayoría de los especialistas están de acuerdo en que las entidades de salud si cuentan con medios de protección frente al hostigamiento sexual laboral ya que existen protocolos internos y canales de denuncias, del mismo modo el MINSA tienen normativas y directivas que ayudan a prevenir el hostigamiento sexual laboral, sin embargo un grupo de los entrevistados por otro lado discrepa al afirmar que las entidades de salud no se encuentran debidamente preparadas para afrontar y llevar las denuncias de los trabajadores así como la falta de rapidez sanción e investigación correspondiente.

Por tanto se puede interpretar que las entidades de salud pública no cuentan con medios de protección ante el hostigamiento sexual laboral, ya que las entidades estatales no se encuentran debidamente preparadas para enfrentar este tipo de circunstancias ante sus trabajadores, pues las políticas de prevención y sanción del hostigamiento sexual laboral no se están desarrollando según directivas y normas asignadas. Lo que falta es difundir y realizar campañas informativas a fin de que las víctimas no se queden calladas y puedan denunciar dichos actos que atentan contra su dignidad.

Asimismo, **respecto al objetivo específico 2, pregunta número 6**, la mayoría de los especialistas coinciden en que los operadores de justicia si tutelan de manera eficaz los derechos fundamentales frente al hostigamiento sexual laboral ya que existe la policía nacional, el ministerio público de justicia y el poder judicial quienes hacen cumplir la ley, así como las normativas que corresponde a cada entidad, sin embargo un grupo de entrevistas discrepa ya que indican que existe inoperatividad y lentitud del mismo sistema judicial.

Por tanto, se puede interpretar que los operadores de justicia no tutelan de manera eficaz los Derechos Fundamentales frente al hostigamiento sexual laboral, ya que,

intervienen varios factores negativos como son la inoperancia y lentitud del sistema de justicia, así como el retraso de la acción de estos operadores, la demora de emisión de las resoluciones, ocasionando de esta manera la ineficacia en su acción para proteger a la víctima.

CONCLUSIONES:

PRIMERO. - El hostigamiento sexual denigra la integridad repercutiendo sobre la satisfacción laboral y disminuyendo el ritmo de trabajo debido a la desmotivación laboral produciéndose por tanto, una violación del derecho a la dignidad y del derecho de libertad de la víctima de forma simultánea.

SEGUNDA. - Las causas del hostigamiento sexual laboral en una entidad de salud pública son la inexistencia de políticas y protocolos para la correcta prevención y sanción de los mismos, así como la ausencia de una cultura organizacional, la cual brinde respeto e igualdad de género, todo esto partiría desde casa teniendo una educación y buena formación para ser personas con una buena salud mental.

TERCERA. – Es importante y necesario que los operadores de justicia cuenten con los recursos necesarios para indagar y sancionar eficazmente el hostigamiento sexual laboral, y así salvaguardar a los servidores durante el transcurso, pues en muchos casos, las víctimas no denuncian el hostigamiento por temor a represalias o por falta de la credibilidad de las instituciones.

CUARTA. - Los derechos fundamentales vulnerados por el hostigamiento sexual laboral, en una entidad de salud pública son: el derecho a trabajar en un ambiente sano e igualitario sin ningún tipo de discriminación, así como el derecho a la dignidad, a su libertad e integridad moral, física y psicológica.

QUINTA. - Los lineamientos para solucionar el hostigamiento sexual laboral en una entidad de salud pública son un mejor control de salud mental de los servidores, así como las capacitaciones constantes al personal, llegar a establecer políticas y protocolos para prevenir, detectar y sancionar el hostigamiento sexual, por último, sancionar de manera eficaz a los responsables de acuerdo con la gravedad del cohecho y conforme a ley

REFERENCIAS

- Balta, J. (2005). Acoso Sexual en las relaciones laborales Privadas. Primera Edición. Lima, Perú: Editorial ARA, p. 39 – 53
- Bazualdo, E., Alemán, S., Mogrovejo, J., & Amoroso, P. (2022). Acoso laboral con enfoque de género y satisfacción laboral en personal de salud. *RECIMUNDO, Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento* 6(2) 4-24
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8374639>
- Campos, J., Illanes, V., & Jihuallanca, L. (2021). Estudio de la legislación en el ámbito de acoso sexual femenino en mujeres, en el ámbito ocupacional público en el 2020, chincha [Tesis para obtener el Título de abogado, Universidad autónoma de Ica, Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración, Programa académico de derecho]
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1261>
- Congreso de la República del Perú. (8 de noviembre 2009). Artículo 4, 5,6 - 14. Ley que modifica la Ley 27942. (Ley 29430) Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Perú: Diario oficial el peruano.
- Dammert, L. (2018). Trabajo policial, burocracia y discrecionalidad en la implementación de las políticas de violencia contra la mujer: El caso de las comisarías en Perú. *Espacio abierto: cuaderno venezolano de sociología* 27(4) 19-44
<https://www.redalyc.org/journal/122/12262987002/html/>
- Douglas, T. (2007). Ley de acoso sexual en la era de la tecnología. *Gigalaw*
www.gigalaw.com/articles/2000-07.html.
- González, V. (2018). La violencia laboral desde una perspectiva de género en la Administración Pública de la provincia de Corrientes. *Revista Pilquen-Sección Ciencias Sociales*, 21(4)1021
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6775676>
- Gordillo, L. (2019). Cuba: El acoso laboral interpela a la ley. *AmecoPress. Información para la igualdad* <https://amecopress.net/Cuba-El-acoso-laboral-interpela-a-la-ley>
- Guardamino Soto, B (2024). Día de la Lucha contra el Hostigamiento Sexual Laboral: solo en el 2023 se reportaron cerca de 1.500 casos
<https://www.infobae.com/peru/2024/02/27/dia-de-la-lucha-contra-el-hostigamiento->

sexual-laboral-solo-en-el-2023-se-reportaron-cerca-de-1500- casos/#:~:text= Desde %20el% 202019%20hasta%20lo,de%20las%20v%C3%ADctimas %20fueron %20 mujeres.

Hazel Virginia López Espinoza* Alexander Antonio Pereira Carballo (2021). Revista de Ciencias Jurídicas N°155 (1-19) “El acoso sexual en el entorno laboral desde una perspectiva jurídica-dogmática”

Hernández, M. (2021). Estudio del plazo para interponer la denuncia por acoso y hostigamiento sexual contenido en el artículo 38 de la Ley Contra el Hostigamiento y Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia en Costa Rica [Tesis para optar el grado de licenciatura en derecho, Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho] <https://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/2022/05/Tesis-licenciatura-Megan-v05-firmas.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ªed.). McGrawHill education. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Huamán, K., & Beltrán, A. (2019). Acoso sexual y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa la Venturosa del distrito de Surco 2019 [Tesis de Licenciatura, Universidad peruana de los andes, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas] <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/1729>

International Labour Organization (2018). El Acoso Sexual en el mundo del trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-gender/documents/briefingnote/wcms_740225.pdf

Martínez, L. (1995). Decisiones empresariales y principio de igualdad. Barcelona, España: Cedecs. p.214.

Organización Internacional de Trabajo [OIT]. (2013). Acoso sexual en el trabajo y masculinidad. Exploración con hombres en general Centroamericana y República Dominicana. San José, Guatemala: OIT. https://www.ilo.org/sanjose/programas-y-proyectos/verificaci%C3%B3n-implementaci%C3%B3n-libro-blanco/WCMS_210223/lang--es/index.htm

Organización Internacional de Trabajo [OIT]. (2013). El hostigamiento o Acoso sexual. San José, América Latina y El Caribe: OIT
https://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_227404/lang--es/index.htm

Organización Internacional de Trabajo [OIT]. (2019). Impacto de la inmigración venezolana en el mercado laboral de tres ciudades: Lima, Arequipa y Piura. *Capítulo IV Impacto de la inmigración venezolana sobre el mercado de trabajo*. Lima, Perú:OIT.
https://www.ilo.org/lima/publicaciones/WCMS_714888/lang--en/index.htm

Pimentel Caro, Joselyn (2017). Tesis el acoso sexual en las relaciones laborales en el distrito de Ayacucho. <https://repositorio.uap.edu.pe/handle/20.500.12990/6942>

Quezada, N. (2010) Metodología de la investigación. Editorial Macro E.I.R.L. Lima – Perú

Rosales, S., & Noé, H. (2018). Acoso en el trabajo: evidencias psicométricas del LIPT- 60 en una muestra peruana. *Revista de Investigación y Cultura*, 7(3)
<http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/UCV-HACER/article/view/708>

Sabino, A. (1996) El Proceso de Investigación. Buenos Aires: Edit. Lumen.1996

Serna, A. (1994). Revista de Relaciones Laborales en América Latina - Cono Sur. Segunda edición. Montevideo.

Tiza, S. (2018). El acoso sexual en mujeres que laboran en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco, 2016 – 2017 [Tesis para optar el título de abogado, Universidad de Huánuco, Facultad de Derecho Y Ciencias Políticas]
<https://renati.sunedu.gob.pe/browse?type=author&value=Tiza+Rodriguez%2C+Zusana>

Ugarte, J. (2020). Informe en derecho. Acoso sexual y sexista en el trabajo: revisión desde la doctrina y jurisprudencia.

http://secretariadegenero.pjud.cl/images/stignd/proyectos/AcosoSexual/Informe_AcosoSexual_sexismo_042021.pdf

Valderrama, S. (2015). Metodología del trabajo universitario (2da ed.). Lima: Editorial San Marcos E. I. R. L. 978-612-302-328-7

Vivar, S. (2016). El acoso laboral y sexual en la suprema Corte de Justicia de la Nación [Tesis para optar el grado de maestro en Derecho Constitucional y Derechos Humanos, Universidad Panamericana en México, Facultad de Derecho]
<https://scripta.up.edu.mx/handle/20.500.12552/2244>

ANEXOS

Matriz de Consistencia

VARIABLES	DEFINICION	DIMENSIONES	TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS
Hostigamiento sexual laboral	Se define como hostigamiento sexual laboral a las conductas y comportamientos negativos de las personas en jefaturas o subordinados en el entorno laboral en donde la víctima se ve afectada en forma física y psicológica, llegando a ser sometida.	Hostigamiento sexual Violencia psicológica Entorno hostil	El hostigamiento sexual laboral y la vulneración de los derechos fundamentales en una entidad de salud pública, 2022	¿De qué manera el hostigamiento sexual laboral vulnera los derechos fundamentales en una entidad de salud pública de Lima en el año 2022?	Objetivo General: Analizar de qué manera el hostigamiento sexual laboral vulnera los derechos fundamentales en una entidad de salud pública de Lima en el año 2022.	Hipótesis General: El hostigamiento sexual laboral limita la libertad y la dignidad del servidor, afectando su rendimiento y bienestar emocional generando un ambiente hostil, por ello es fundamental tomar las acciones correspondientes para prever e intentar erradicar el hostigamiento sexual en las entidades.
Bienestar laboral	Es el bienestar y la tranquilidad en el centro laboral al cual tiene derecho todo servidor.	Bienestar emocional Buen clima laboral Ambiente saludable			Objetivo Específico: Analizar las causas del hostigamiento sexual laboral en una entidad de salud pública. Identificar cuáles son los derechos fundamentales vulnerados por el hostigamiento sexual en una entidad de salud pública.	Hipótesis Especifica: Una de las causas del hostigamiento sexual laboral es la falta de protocolos claros para la correcta prevención y sanción de estos comportamientos, así como una cultura de respeto e igualdad de género y la inexistencia de capacitaciones y sensibilización en los servidores. Los derechos vulnerados durante el hostigamiento sexual laboral son el derecho a la igualdad, el derecho a la integridad, el derecho a la integridad física y psicológica, el derecho a la igualdad y el derecho al trabajo en un ambiente seguro y saludable.