

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DEL PERÚ**

**Escuela de Posgrado**



Una cuestión de derechos humanos: ¿El rol del empleador en la problemática de violencia de género es suficiente?

Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social que presenta:

***Dafne Stefanny Roel Noriega***

Asesora:

***Cecilia María Guzmán-Barrón Leidinger***

Lima, 2023


## Informe de Similitud

Yo, Cecilia María Guzmán-Barrón Leidinger, docente de la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesora de la tesis "Una cuestión de derechos humanos: ¿El rol del empleador en la problemática de violencia de género es suficiente?", de la autora Dafne Stefanny Roel Noriega, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 10% Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el 18/08/2023.
- He revisado con detalle dicho reporte y la Tesis o Trabajo de Suficiencia Profesional, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha:

18 de agosto de 2023

Apellidos y nombres del asesor / de la asesora: <u>Guzmán- Barrón Leidinger, Cecilia María</u>	
DNI: 10218719	Firma 
ORCID: 0000-0002-1596-1766	

*Dedicatoria:*

*A las segundas oportunidades.*



## **RESUMEN**

El presente trabajo tiene por objetivo determinar si el rol que actualmente tienen los empleadores en la problemática de la violencia de género es el adecuado para coadyuvar eficientemente a su erradicación. Partiendo de la hipótesis de que dicho rol no es suficiente, y requiere de la implementación de algunas mejoras.

Para responder a la pregunta indicada, se ha utilizado una metodología cualitativa, descriptiva y analítica, para estudiar diversas fuentes bibliográficas que pueden agruparse en cinco categorías: (i) aquella vinculada a la definición, alcance y dimensión de la violencia de género que se comete contra las mujeres, (ii) a la evolución histórica de los derechos humanos de las mujeres, y aquellos que específicamente se vulneran con este tipo de violencia, (iii) al rol que corresponde a los empleadores en materia de derechos humanos, (iv) a todo el marco normativo que regula el rol de los empleadores en este tipo de violencia en el caso peruano, y a (v) la experiencia comparada de los países de Colombia, Chile, Argentina y España en cuanto a sus acciones para fomentar la autonomía económica de las mujeres en especial estado de vulnerabilidad, y su inserción en el mercado laboral.

La investigación concluye que el rol de los empleadores no es suficiente, encontrándose pendiente de cubrir de manera prioritaria el fomento de la autonomía económica de las mujeres que se encuentran en especial estado de vulnerabilidad (mujeres que han sufrido algún tipo de violencia de género, o que se encuentran en estado de pobreza o pobreza extrema); para lo cual debe fomentarse su contratación laboral en empleos subordinados.

Finalmente, con base al análisis de las experiencias comparadas en la materia, se emiten una serie de recomendaciones que se consideran importante para las mejoras de estas acciones en el caso peruano.

## **PALABRAS CLAVE**

Violencia de género | Violencia contra la mujer | Derecho a la dignidad | Derecho a una vida libre de violencia | Empresas y derechos humanos | Principios Ruggie | Conducta Empresarial Responsable | Violencia de género en el ámbito laboral | Autonomía económica de las mujeres | Fomento de la contratación laboral de mujeres

## **ABSTRACT**

The aim of this thesis research is to establish if the role that employers currently have in gender-based violence is adequate to contribute efficiently to its eradication. Starting from the hypothesis that this role is not enough and requires the implementation of some improvements.

To answer that question, in this research I have used a qualitative, descriptive and analytical methodology to study different bibliographic sources that can be grouped into five categories: (i) about the definition, scope and real dimension of gender-based violence, (ii) about the historical evolution of women's human rights, and those that are specifically violated by this type of violence, (iii) about the role of employers in terms of human rights, (iv) about the entire regulatory framework that regulates the role of employers in this violence at Perú, and (v) the experiences of Colombia Chile, Argentina and Spain about the actions they do to promote women's economic autonomy, specially, those who are in a special state of vulnerability, and to promote their labor hiring.

The investigation concludes that the role of employers is not enough, and that the economic autonomy of women who are in a special state of vulnerability should be promoted (women who have suffered gender-based violence, or who are in a state of poverty or extreme poverty); for which their hiring in subordinate jobs should be encouraged.

Finally, based on the analysis of the comparative experiences in the matter, they are given some recommendations that are considered important for the improvements of these actions in the Peruvian case.

## **KEY WORDS**

Gender-based violence | Violence against women | Human right to dignity | Human right to a life without violence | Companies and human rights | Ruggie Principles | Corporate Social Responsibility | Gender-based violence at work | Women's economic autonomy | Promotion of the hiring of women

## ÍNDICE

<b>RESUMEN</b> .....	<b>3</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>4</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>8</b>
<b>CAPÍTULO I: LA VIOLENCIA DE GÉNERO CONTRA LA MUJER COMO FENÓMENO SOCIAL QUE VULNERA DERECHOS HUMANOS</b> .....	<b>11</b>
1.1. Violencia materia de análisis .....	12
1.1.1. Conceptos relevantes para una mirada integral .....	16
1.1.2. Dimensión real de la violencia contra la mujer .....	23
1.1.2.1. Estadística de violencia de género .....	24
1.2. El derecho a la igualdad de género en el sistema de derechos humanos.....	43
1.2.1. Evolución histórica .....	44
1.2.2. Protección específica a las mujeres en el sistema internacional de derechos humanos.....	49
1.3. Derechos humanos vulnerados con la violencia de género .....	55
1.3.1. El derecho a la dignidad de la persona humana .....	56
1.3.2. El derecho a la igualdad ante la ley .....	59
1.3.3. El derecho a una vida libre de violencia .....	60
<b>CAPÍTULO II: EMPLEADORES, DERECHOS HUMANOS Y MUJERES</b> .....	<b>65</b>
2.1. El importante rol de los empleadores en materia de derechos humanos.....	65
2.1.1. Los límites constitucionales a la libertad de empresa en el Perú.....	67
2.1.2. Normas del <i>soft law</i> .....	70
2.1.3. Principios rectores de la ONU .....	75
2.1.4. Conducta Empresarial Responsable (CER) .....	81
2.2. El importante rol de los empleadores en la violencia de género contra las mujeres	84
2.3. Situación en Perú .....	86

2.3.1. Herramientas de análisis importantes para entender la dimensión de la violencia de género en el marco de la CER .....	86
2.3.2. Implementaciones realizadas al 2022.....	90
2.4. Rol que actualmente cumplen los empleadores en este tipo de violencia.....	95
2.4.1. Rol de los empleadores en la materia .....	96
2.4.2. Rol de los empleadores en la contratación laboral de mujeres víctimas de violencia.....	112
2.4.3. En el rol asignado a los empleadores en la materia, ¿qué se encuentra pendiente? .....	120
<b>CAPÍTULO III: EXPERIENCIAS COMPARADAS EN EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN LABORAL DE MUJERES EN ESPECIAL VULNERABILIDAD .....</b>	<b>126</b>
3.1. Caso colombiano.....	128
3.2. Caso chileno .....	136
3.3. Caso argentino.....	142
3.4. Caso español .....	151
<b>REFLEXIONES FINALES.....</b>	<b>158</b>
4.1. Conclusiones.....	158
4.2. Recomendaciones.....	161
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>165</b>

## ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO 1: ÍNDICE DE SITUACIÓN LASTRE CONTRA LAS MUJERES .....	24
CUADRO 2: CASOS CONTRASTADOS Y VALIDADOS DE FEMINICIOS 2015-2021 .....	26
CUADRO 3: FEMINICIDIOS SEGÚN RELACIÓN DE PARENTESCO 2015-2021 .....	27
CUADRO 4: MUJERES REPORTADAS COMO DESAPARECIDAS 2020-2022 .....	29
CUADRO 5: POBLACIÓN OCUPADA POR GÉNERO .....	38
CUADRO 6: INGRESO PROMEDIO MENSUAL POR GÉNERO .....	40
CUADRO 7: CONVENIOS DE LA OIT EN MATERIA DE GÉNERO .....	52
CUADRO 8: ESTADO DE PLANES DE ACCIÓN NACIONAL EN EL MUNDO .....	78

## ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1: TASAS DE FEMINICIDIO EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE .....	25
FIGURA 2: TASA DE FEMINICIDIOS 2015-2021 .....	26
FIGURA 3: MUJERES QUE HAN SUFRIDO VIOLENCIA PSICOLÓGICA 2013-2021 .....	30
FIGURA 4: VIOLENCIA FÍSICA Y/O SEXUAL EN MUJERES 2013-2021 .....	33
FIGURA 5: CASOS DE VIOLENCIA FÍSICA ATENDIDAS POR PROGRAMA AURORA....	33
FIGURA 6: CASOS DE VIOLENCIA SEXUAL ATENDIDOS POR PROGRAMA AURORA .	34
FIGURA 7: CASOS DE VIOLENCIA ECONÓMICA ATENDIDOS POR PROG. AURORA..	36
FIGURA 8: MUJERES Y HOMBRES SIN INGRESOS PROPIOS 2021 .....	38
FIGURA 9: PREVALENCIA, IDENTIFICACIÓN Y DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL.....	43
FIGURA 10: DENUNCIAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL 2019-2021 .....	103



Existe una verdad universal, aplicable a todos los países, culturas y comunidades: la violencia contra la mujer nunca es aceptable, nunca es perdonable, nunca es tolerable.

(Secretario General de las Naciones Unidas, Ban Ki-Moon, 2008, s/p)

## **INTRODUCCIÓN**

¿El trabajo puede coadyuvar a la erradicación de la violencia que se comete contra las mujeres? La presente investigación parte de la premisa de que sí, y en gran medida. La violencia y discriminación de género que se comete contra ellas ha sido principalmente abordada en la normativa laboral, para prohibir su comisión en el marco de las relaciones laborales, y regular el derecho a la igualdad de oportunidades en el desarrollo de la misma. Ello ha representado un avance importante en la protección legislativa de la mujer en el mercado laboral, y en la concientización de que este tipo de violencia es transversal, y como tal, se presenta también en los espacios laborales.

Sin embargo, en el presente trabajo se parte de la hipótesis de que el rol del empleador en la referida problemática no debe agotarse en la prohibición de incurrir en conductas de discriminación y violencia; así como de tomar las medidas para evitar que estas conductas se presenten en los espacios de trabajo; sino que también debe abarcar el fomento de la

contratación de mujeres que se encuentren en especial situación de vulnerabilidad. Dado que el acceso al empleo, permite a una mujer alcanzar autonomía económica, lo que, a su vez, reduce las posibilidades de que sufra o vuelva a sufrir una situación de violencia.

A diferencia de los notables avances legislativos que se ha tenido en el caso peruano para regular la prohibición de la violencia y discriminación de la mujer dentro de las relaciones laborales; en relación al fomento de la inserción laboral de mujeres en especial estado de vulnerabilidad se tiene únicamente la reciente promulgación de la Ley N° 31153, Ley que promueve la inserción laboral de las mujeres víctimas de toda forma de violencia en los Programas que ejecutan las entidades de la Administración Pública; y el Proyecto de Ley N° 1368/2021 que plantea establecer incentivos para las empresas que decidan contratar mujeres que hayan sufrido algún tipo de violencia.

En ese sentido, el presente trabajo tiene como objetivo determinar si, el rol de los empleadores en esta problemática debe agotarse en la prohibición de violencia y discriminación de la mujer en la relación laboral, o, por el contrario, si el Estado debe promover su involucramiento en la inserción laboral de mujeres en especial vulnerabilidad, a través de acciones de Responsabilidad Social Empresarial. Ello, teniendo en cuenta el deber constitucional del Estado, de adoptar medidas que le permitan garantizar a las mujeres el acceso a sus derechos humanos; y, además, de brindarles programas de rehabilitación eficiente en caso sufran algún tipo de violencia, los cuáles deben necesariamente contemplar medidas para fomentar su contratación laboral.

Lo señalado es de gran relevancia, pues el análisis indicado, brinda sustento constitucional a la implementación de medidas legislativas que fomenten la contratación laboral de mujeres en especial estado de vulnerabilidad en el Perú, lo que coadyuvaría de manera significativa a la erradicación de este tipo de violencia.

Por otro lado, es importante referir que la dimensión de la violencia y discriminación de género que se comete contra las mujeres en el Perú es un fenómeno social de dimensiones graves, que a la fecha impide que muchas de ellas puedan acceder al goce efectivo de sus derechos humanos. A manera de referencia, en el año 2021 la Defensoría del Pueblo registra 141 feminicidios corroborados; el Programa Aurora del Ministerio de la Mujer registra la atención de 21,088 mujeres que sufrieron violencia sexual, de las cuales 14,507 fueron menores de edad; y el Ministerio de Trabajo registra 540 denuncias por hostigamiento sexual presentadas ante empleadores, cifra que, conforme a las investigaciones realizadas en la materia, aún

reserva números invisibles por la alta estigmatización que se tiene en los espacios laborales ante la interposición de las mismas. De igual forma, de una encuesta realizada ese mismo año por el Instituto Nacional de Estadística e Informática, el 50% de mujeres entrevistadas refiere haber sufrido violencia psicológica o verbal por parte de sus parejas al menos una vez.

Además, el nivel de normalización de este tipo de violencia es un agravante adicional: del total de feminicidios registrados entre el año 2015 y el año 2021, el 70% de los mismos fueron cometidos por la pareja, familiares o amigos de la víctima. Lo cual, evidencia un alto nivel de misoginia, y, en consecuencia, de vulneración de derechos humanos que aún se mantiene vigente.

En ese sentido, para desarrollar el análisis del planteamiento previamente expuesto, en la presente tesis se ha utilizado una metodología principalmente cualitativa, con algunos alcances cuantitativos, de corte dogmático jurídico y con aproximación interdisciplinaria.

En línea con lo indicado, la presente tesis consta de tres capítulos y unas reflexiones finales. En el primero, se explica cómo es que la violencia de género que se comete contra las mujeres es un fenómeno social que vulnera derechos humanos. En el segundo, analiza cuál es el rol que actualmente tienen los empleadores en materia de derechos humanos, específicamente en la violencia de género descrita, para determinar qué es lo que se encuentra pendiente. En el tercero, se analizan experiencias comparadas en cuanto a medidas legislativas y políticas públicas que se han implementado en los países de Colombia, Chile, Argentina y España, respecto del fomento de contratación laboral de mujeres en especial vulnerabilidad. De igual forma, al finalizar el presente trabajo se detallan las reflexiones finales del análisis, y se brindan recomendaciones a tener en cuenta, para implementar una medida legislativa que fomente la inserción laboral de mujeres en especial estado de vulnerabilidad, con un adecuado enfoque de género.

En relación a la documentación revisada para el presente trabajo, se precisa que, si bien es cierto existe amplia información sobre diversos enfoques históricos y de teoría de género que en suma, permiten identificar los factores que confluyen en la problemática de violencia de género; no se encontraron referencias en que se describa la evolución histórica completa del reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres en el sistema internacional de derechos humanos, por lo que para dicho desarrollo se ha hilvanado información de diversas fuentes.

Asimismo, en relación al rol de los empleadores en materia de derechos humanos, se ha revisado normativa y doctrina internacional. En cuanto al rol específico que se tiene en el caso peruano, la normativa laboral es bastante dispersa, por lo que no se tienen referencias bibliográficas que analicen la prohibición de este tipo de violencia y/o discriminación de manera transversal en todo el sistema laboral. Por lo que, en este punto, también se ha hilvanado información de diversas fuentes y normas.

Por otro lado, sobre la forma en que el trabajo permite la autonomía económica, lo cual, a su vez reduce las posibilidades de sufrir violencia, se ha tomado como fuente principal a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). De forma complementaria, se ha revisado diversa normativa comparada para analizar el desarrollo de propuestas de incentivos hacia empleadores para fomentar su involucramiento en la inserción laboral de mujeres en especial vulnerabilidad.

Por lo indicado, en líneas generales, no se tienen muchas referencias bibliográficas que desarrollen el problema principal materia de análisis en la presente tesis. Sin embargo, se han revisado las fuentes bibliográficas necesarias para desarrollar la línea de análisis desarrollada a lo largo de los tres capítulos indicados.

## **CAPÍTULO I: LA VIOLENCIA DE GÉNERO CONTRA LA MUJER COMO FENÓMENO SOCIAL QUE VULNERA DERECHOS HUMANOS**

Las materias desarrolladas en el presente Capítulo permiten concluir que la violencia por género es un fenómeno social que vulnera derechos humanos. Partiendo de esta premisa, en el desarrollo de los siguientes Capítulos, se establece cuál es el rol que tienen los empleadores en la misma, y si este resulta suficiente.

Con el propósito previamente indicado, al inicio del Capítulo se delimita la violencia por género que es materia de análisis en el presente trabajo de investigación, y se propone una mirada integral para el entendimiento de su real dimensión, lo cual facilita la identificación de posibles soluciones más acertadas a dicha problemática. Posteriormente, se contextualiza el reconocimiento del derecho a la igualdad género en el sistema internacional de derechos humanos frente a la violencia previamente indicada; y se identifica cuáles son los derechos humanos vulnerados con este tipo de violencia.

## 1.1. Violencia materia de análisis

La violencia es un problema social de amplio espectro, dentro del cual se encuentra la violencia por género que abarca también diversas problemáticas, una de las cuales es la violencia por género contra la mujer.

En ese sentido, en primer lugar, se debe entender a qué hace referencia el término violencia. Al respecto, dicho concepto se define de la siguiente manera:

(...) un fenómeno complejo, multicausal y en el que intervienen factores individuales, socioeconómicos, culturales y ambientales, como es el caso de los desastres naturales, tecnológicos y sanitarios, que provocan una repercusión negativa en el ser humano por las grandes secuelas que deja, tanto para el desarrollo de su personalidad como para la sociedad en general. (Rodney, Bulgado, Estévez, Llivina & Disla, 2020, p. 1)

De forma complementaria, Rodney (2001) refiere que la violencia es "Un fenómeno social que tiene sus orígenes en el desequilibrio de poder que se da en las relaciones interpersonales y sociales, provocando daños tanto para quien la aplica como para quien la sufre, sin embargo, es prevenible" (p.15). (el subrayado es nuestro).

De lo expuesto, se observa que la violencia parte de una situación de desequilibrio de poder, la cual en algunos casos es estructural, y, por tanto, constantemente reforzada en diversos ámbitos de la sociedad.

Sobre el particular, Tortosa y La Parra explican el concepto de violencia estructural de la siguiente forma:

El término violencia estructural remite a la existencia de un conflicto entre dos o más grupos de una sociedad (normalmente caracterizados en términos de género, etnia, clase, nacionalidad, edad u otros) en el que el reparto, acceso o posibilidad de uso de los recursos es resuelto sistemáticamente a favor de alguna

de las partes y en perjuicio de las demás, debido a los mecanismos de estratificación social. (2003, p. 157).

De lo indicado se observa que la violencia estructural es aún más compleja, puesto que la diferencia de acceso a recursos genera una predisposición sistemática de generar mayores repercusiones negativas a un grupo respecto del otro. La cual, además, al mantenerse por un tiempo sostenido, genera brechas de diferencia en cuanto al acceso y goce de derechos humanos. Un ejemplo de violencia estructural, es la violencia por género contra la mujer:

En las diferentes manifestaciones de la violencia contra la mujer se trata de imponer el sistema patriarcal utilizando un sistema jerárquico a favor del hombre, con la intención de mantener o incrementar la subordinación de las mujeres al género masculino. (Nóblega, 2013, p. 12)

Agregando a lo anterior, la violencia estructural implica *per se* un acto de discriminación. Al respecto, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) se ha pronunciado reconociendo que la violencia contra la mujer es un tipo de discriminación:

En el ámbito interamericano, la Convención [de] Belém do Pará señala que la violencia contra la mujer es "una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres" y reconoce que el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye el derecho a ser libre de toda forma de discriminación. El CEDAW ha declarado que la definición de la discriminación contra la mujer incluye la violencia basada en el sexo, es decir, la violencia dirigida contra la mujer [i] porque es mujer o [i] que la afecta en forma desproporcionada". El CEDAW también ha señalado que "[l]a violencia contra la mujer es una forma de discriminación que impide gravemente que goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre. (Sentencia Caso González y otras ("Campo Algodonero") Vs. México, 2009)

En ese sentido, la violencia por género contra la mujer es parte de la discriminación que se consolidó a lo largo de la historia, en la que se subordinó al género femenino respecto del masculino. En virtud de lo cual, las mujeres muchas veces eran percibidas de la siguiente manera:

Las mujeres eran consideradas moral y mentalmente inferiores a los hombres; eran en particular proclives al mal y débiles frente a las tentaciones, lo que las hacía 'fáciles vehículos de las obras del demonio'. Estas características las ubicaban bajo la tutela masculina –padre, esposo, sacerdote- y les adscribían así un rango de menores. (Mannarelli, 2018, p.36)

Al mismo tiempo, es importante tener en cuenta que la discriminación que sufren las mujeres puede ser múltiple al aunarse su condición de género con otros factores personales:

(...) la interseccionalidad o discriminación múltiple es un tipo de dicha discriminación, se refiere a aquella condición en la que la combinación de dos o más factores, generan o aumentan la situación de discriminación. Por ejemplo, en el ámbito laboral, si bien en muchos aspectos existe discriminación hacia la mujer, si además esta mujer tiene algún tipo de discapacidad, estos dos factores (ser mujer y la discapacidad), la pondrían en una situación más vulnerable a sufrir discriminación, simplemente por su condición. (López & Vilaseca, 2011, p. 72)

Sobre el particular, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) reconoce que este tipo de violencia afecta a cada mujer en distinta medida, dependiendo de su contexto particular:

(...) dado que las mujeres experimentan formas múltiples e interrelacionadas de discriminación, que tienen un agravante efecto negativo, el Comité reconoce que la violencia por razón de género puede afectar a algunas mujeres en distinta medida, o en distintas formas, lo que significa que se requieren respuestas jurídicas y normativas adecuadas. (Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación General N° 35, 2017, p. 4).

Al respecto, se precisa que la violencia estructural referida se configura, no ante las diferencias biológicas y fisiológicas que tienen las mujeres respecto de los hombres (es decir, con base a su sexo<sup>1</sup>), sino ante las identidades, funciones y/o atributos construidos

---

<sup>1</sup> Conforme a lo establecido en la Opinión Consultiva OC-24/17 emitida por la CIDH, el concepto de '*Sexo asignado al nacer*' define la determinación del sexo como una construcción social que se establece con base a la percepción que se tiene sobre los genitales. Esta definición se considera correcta, pues contempla la situación que viven las personas intersexuales. Sin embargo, para fines prácticos de la presente investigación, cuando se haga referencia el término '*sexo*' se estará haciendo referencia la diferencia biológica entre el hombre y la mujer,

socialmente en relación al rol que se le asigna a la mujer, así como a sus significados sociales y culturales (es decir, con base a su género<sup>2</sup>). Situación que jerarquiza al sexo femenino en relación al masculino.

Un ejemplo importante de que este tipo de violencia se genera con base a la construcción del género, es la vinculación a nivel histórico de lo femenino, no con aquellas actividades que realizan las mujeres, sino con actividades infravaloradas socialmente.

En esa misma línea, el Comité CEDAW establece los siguientes alcances en cuanto a definir este tipo de violencia como <<violencia por razón de género contra la mujer>>:

(...) se utiliza como un término más preciso que pone de manifiesto las causas y los efectos relacionados con el género de la violencia. La expresión refuerza aún más la noción de la violencia como problema social más que individual, que exige respuestas integrales, más allá de aquellas relativas a sucesos concretos, autores y víctimas y supervivientes. (...) [Esta] es uno de los medios sociales, políticos y económicos fundamentales a través de los cuales se perpetúa la posición subordinada de la mujer con respecto al hombre y sus papeles estereotipados<sup>3</sup>. (Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación General N° 35, 2017, p. 4).

De este modo, cuando en el presente trabajo de investigación se haga referencia a la expresión <<violencia por género>> nos estaremos refiriendo a la violencia cometida contra la mujer con base a la construcción del género femenino. A continuación, se hace referencia a los conceptos más relevantes que facilitan un entendimiento más preciso de esta importante problemática.

---

pues en el presente documento se utiliza dicho concepto principalmente para diferenciarlo del concepto de género.

<sup>2</sup> Conforme a lo establecido en la Opinión Consultiva OC-24/17 emitida por la CIDH, el término género se refiere a las identidades, funciones y atributos construidos socialmente, de la mujer y el hombre, y al significado social y cultural que se atribuye a esas diferencias biológicas.

<sup>3</sup> Conforme a lo establecido por la CIDH en la Sentencia emitida el 16.11.2009 respecto del Caso Gonzales y otras vs México, un estereotipo de género una preconcepción de atributos o características poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres respectivamente.



### 1.1.1. Conceptos relevantes para una mirada integral

Para entender la dimensión total de la violencia por género, resulta importante hacer referencia en primer lugar a la <<metáfora de las gafas violetas>>. Sobre el particular, tenemos que dicha metáfora se sustenta en lo siguiente:

(...) la idea es comparar el feminismo con unas gafas violetas porque tomar conciencia de la discriminación de las mujeres supone una manera distinta de ver el mundo. Supone darte cuenta de las mentiras, grandes y pequeñas, en las que está cimentada nuestra historia (...). (Varela, 2019, p. 25)

Esta mirada implica, en primer lugar, tener una clara noción de conceptos que permitan analizar integralmente dicha problemática, los cuales expongo a continuación.

#### a. Androcentrismo

El término de androcentrismo se asocia a la siguiente situación:

(...) a la práctica, consciente o no, de otorgar al hombre y su punto de vista una posición central en el mundo. Es androcéntrico identificar: Lo masculino con lo humano. Lo femenino con lo específico de las mujeres. (Dolera, 2018, p. 33)

Dentro de las consecuencias generadas por el androcentrismo, se encuentran (i) la ginopia, que consiste en tener como única perspectiva en los estudios, la experiencia masculina, lo cual invisibiliza la experiencia femenina, y (ii) la misoginia, que se refiere al odio o repudio hacia lo femenino.

Por tanto, las construcciones sociales que parten de una perspectiva androcéntrica tienen como eje principal la experiencia masculina, por lo que, la construcción del género femenino y de la mujer se realiza principalmente en función al hombre, y no a la mujer misma. Lo cual repercute negativamente en ellas, y favorece su estigmatización: "(...) identificar lo masculino con lo genéricamente humano significa, por un lado, que quienes no poseen las características que definen la masculinidad son concebidos como seres

humanos incompletos. Las mujeres, por tanto, quedan excluidas del estatuto de la humanidad". (Madruga & Perales, 2020, p. 18)

En tal sentido, para construir un acceso cada vez más equitativo a los derechos humanos por parte de hombres y mujeres, es necesario primero comprender las características y necesidades particulares de ambos, reconociendo su diferencia sin que ello implique un trato discriminatorio.

Este análisis también es compartido en 1990, Lerner, quien plantea que la deconstrucción del patriarcado implica un cambio de pensamiento y no una simple inclusión de las mujeres:

La falacia androcéntrica, elaborada en todas las construcciones mentales de la civilización occidental, no puede ser rectificadas «añadiendo» simplemente a las mujeres. Para corregirla es necesaria una reestructuración radical del pensamiento y el análisis, que de una vez por todas acepte el hecho de que la humanidad esta [sic] formada hombres y mujeres a partes iguales, y que las experiencias, los pensamientos y las ideas de ambos sexos han de estar representados en cada una de las generalizaciones que se haga sobre los seres humanos. (s/p)

Así pues, el planteamiento de posibles alternativas para reducir la violencia de género debe priorizar, más que una simple inclusión, un mayor conocimiento de las diferencias reales entre hombres y mujeres, para paulatinamente migrar hacia el respeto de la diferencia.

## **b. Patriarcado**

El término de patriarcado se define conforme a la siguiente descripción:

El patriarcado es una forma de organización política, económica, religiosa y social basada en la idea de autoridad y liderazgo del varón, en la que se da el predominio de los hombres sobre las mujeres. (Dolera, 2018, p.29)

Atendiendo a esta consideración, el patriarcado es la organización que ha tomado la sociedad a lo largo de la historia. En tal sentido, es la causa base de la desigualdad de género:

(...) una forma tradicional de organización social que suele ser la base de la desigualdad de género (...) [Lo cual ha generado que] (...) las sociedades han sido organizadas de tal manera que la propiedad, la residencia, y la descendencia, así como la adopción de decisiones con respecto a la mayoría de las áreas de la vida, han sido dominio de los hombres. (ONU Mujeres, 2022, párr. 3).

Agregando a lo anterior, se precisa que el patriarcado se materializa de dos formas: (i) en el patriarcado de coerción se valida la discriminación de género en la regulación de sus normas, mientras que (ii) en el patriarcado por consentimiento, el sistema normativo regula un aparente acceso equitativo a los derechos, pero ciertos actores sociales, como los medios comunicación, continúan reforzando estereotipos que justifican la discriminación.

Para una comprensión más clara, sirva la ilustración de la participación de la mujer en el ámbito laboral:

Inicialmente, las normas restringen el derecho del trabajo remunerado de manera exclusiva a los hombres (patriarcado de coerción). Luego, se promulgan normas que reconocen derechos laborales parciales a las mujeres, y limitan su participación únicamente a cierto tipo de trabajo (patriarcado de coerción). De manera posterior, se regula el derecho de las mujeres de participar de manera equitativa a los hombres en el ámbito laboral. En esa línea, en los últimos años, en el Perú se han presentado diversos cambios normativos orientados a erradicar la violencia y discriminación, así como para reducir las brechas entre hombres y mujeres.

Sin embargo, pese al aparente acceso equitativo que regulan estas normas, los estereotipos y la discriminación generan que la violencia y discriminación permanezca vigente. Por lo tanto, las mujeres aún prestan su trabajo en ambientes laborales en los

que se encuentran con grandes obstáculos y desventajas (patriarcado por consentimiento).

En esta última modalidad de patriarcado, ocurre lo que Laura Nuño (2017) denomina <<Despatriarcalización incompleta>>: se regula un acceso aparente más equitativo a los derechos humanos, por lo que hay una mayor presencia femenina en ciertos campos. Sin embargo, los efectos de la tradición que se contempló en el diseño de estos espacios -es decir, el sistema patriarcal-, persiste.

Es así como, en el año 1980 el periódico estadounidense *The Wall Street Journal* introdujo por primera vez el término <<*The glass ceiling*>>, también conocida como la <<Teoría del techo de cristal>>. Una metáfora que explica los límites con los que se encuentran las mujeres para ascender en sus trabajos una vez se encuentran en ellos. Así pues, se denomina <<Techo de cristal>> porque no es visible, pero sí real.

Por lo tanto, actualmente, en el Perú existe un patriarcado por consentimiento, o una despatriarcalización incompleta. Motivo por el cual, las mujeres se topan con el <<Techo de cristal>> en el ámbito laboral.

Al respecto, toda propuesta de alternativas para erradicar este tipo de violencia, debe prever que los cambios normativos que aseguren la sola inclusión de las mujeres en ciertos espacios, no implicarán *per se* un acceso equitativo a sus derechos humanos. Por lo que, es necesario también construir un mayor respeto por la diferencia.

### **c. Violencia instrumental**

En líneas generales, la construcción de géneros jerarquiza a los sexos, y otorga mayor poder a los hombres respecto de las mujeres en los sectores vinculados a la economía. Tal como es el caso del Código Civil Español de 1889, el cual inicialmente regula el derecho de propiedad de manera exclusiva para los hombres, lo cual permite que únicamente ellos puedan involucrarse en la economía. De igual forma, en dicha época, los espacios de trabajo eran exclusivamente masculinos. (Ferrer, 2018)

De este modo, las causas de la violencia de género no son ideas ocasionales de infravaloración y discriminación, sino que, además, la estructura social busca darles un uso instrumental para mantener el esquema de poder clásico. En ese sentido, diversos estudios realizados por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) denotan que la violencia de género que se mantiene hasta la actualidad es la búsqueda inconsciente por mantener estos esquemas de poder. Siendo esta la razón, por la que se arremete contra las personas que se oponen a dicha estructura -dentro de las cuales se encuentran las mujeres-:

(...) la masculinidad hegemónica necesita de una feminidad hegemónica para poder perpetuarse. Una feminidad que asume su lugar en la estructura social (de subordinación) mediante los valores sociales, culturales y políticos. Pero también como instrumento de transmisión de los valores patriarcales que refuerzan y fortalecen su continuidad (...) (Organización Internacional de Trabajo, 2013, p. 24).

En ese mismo sentido, en 2019, Varela consideraba que la violencia instrumental es una de las herramientas que más refuerza el sistema patriarcal:

La violencia es el arma por excelencia del patriarcado. Ni la religión, ni la educación, ni las leyes, ni las costumbres ni ningún otro mecanismo habrían conseguido la sumisión histórica de las mujeres si todo ello no hubiese sido reforzado con violencia. La violencia ejercida contra las mujeres por el hecho de serlo es una violencia instrumental, que tiene por objetivo su control (p. 305).

En consecuencia, el planteamiento de cualquier alternativa para erradicar la discriminación contra las mujeres, debe tener en cuenta, que primero es necesario erradicar la violencia ejercida contra ellas. Pues, solo así es posible neutralizar el sometimiento. Lo cual permitirá un acceso más equitativo a sus derechos humanos.

#### **d. Feminización de la pobreza**

Para brindar una explicación de lo que comprende el concepto de Feminización de la pobreza, en primer lugar, se debe tener en cuenta que, el empleo se encuentra directamente vinculado con la posibilidad de realización y autonomía de una persona. Lo cual es posible, en tanto, las personas se desempeñen en un empleo con condiciones adecuadas para su desarrollo.

En esa línea, la discriminación y violencia ejercida contra las mujeres a lo largo de la historia, reduce sus posibilidades de acceder a empleos decentes. Por lo que las mujeres que alcanzan su colocación en el ámbito laboral, suelen hacerlo en empleos principalmente vulnerables.

En suma a lo indicado, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) considera que hay factores importantes que influyen de manera particular en la pobreza de las mujeres. De los cuales, se resaltan los más relevantes para la materia:

##### **i. Vulnerabilidad**

(...) contribuye a mostrar ciertos procesos que conducen a la pobreza. Aunque no es un sinónimo de la pobreza, supone el aumento de la fragilidad de las personas o las familias respecto de ella. Se relaciona con un aspecto externo, referido a riesgos como el alza de los precios, la pérdida del empleo o los accidentes, a los cuales un individuo o un hogar se encuentran expuestos, y un aspecto interno, que alude a la carencia de recursos para enfrentar los riesgos y evitar mayores pérdidas. Uno de los aspectos positivos de este concepto es que abarca tanto recursos materiales como no materiales (...). (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2003, p.11)

Teniendo en cuenta la estadística que se expone en la siguiente sección, se verifica que las mujeres se encuentran expuestas a una mayor cantidad de riesgos, y menos recursos para enfrentarlos respecto de los hombres. Por tanto, las mujeres presentan mayor vulnerabilidad a sufrir pobreza.

## ii. Autonomía

Una dimensión fundamental de la pobreza se relaciona con la autonomía económica, es decir, con el hecho de que las personas cuenten con ingresos propios que les permitan satisfacer sus necesidades. La desigualdad de oportunidades que afecta a las mujeres para acceder al trabajo remunerado perjudica sus posibilidades de alcanzar la autonomía económica. (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2003, p.15) (el subrayado es nuestro)

Al respecto, en la estadística que se expone en la siguiente sección, denota que el porcentaje de mujeres sin ingresos propios es mayor respecto de los hombres. Por tanto, las mujeres en Perú cuentan con una autonomía económica mejor en relación a ellos.

## iii. Violencia

(...) se la considera un factor que inhabilita a las personas para gozar de autonomía en la medida en que dificulta el acceso de las mujeres al mercado de trabajo. De esta forma, las mujeres tienen menos posibilidades de alcanzar la autonomía económica y ejercer sus derechos de ciudadanas, lo que erosiona el capital social a causa del aislamiento al que son sometidas y dificulta el logro de la autonomía social (...). (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2003, p.15).

En tal sentido, a mayor presencia de violencia por género cometida contra las mujeres, menor posibilidad de alcanzar autonomía social y económica. Lo que, a su vez, implica una mayor vulnerabilidad de encontrarse en una situación de pobreza:

La discriminación contra las mujeres y niñas es causa y al mismo tiempo consecuencia de la desigualdad que genera la pobreza económica. Es decir, la pobreza aumenta la brecha de género y la desigualdad de género provoca pobreza. Un círculo que es necesario romper. (Vega, 2022, párr. 7).

Este punto guarda aún mayor sensibilidad, si consideramos que la globalización, pese a sus beneficios, facilita también la ampliación y flexibilidad de mercados ilegales que se

sustentan a costa de las vidas de personas desfavorecidas, entre ellas, principalmente niños y mujeres:

(...) en la caída de las barreras en función del mercado, las fronteras se han hecho más permeables y ahora resulta mucho más fácil mercadear con todo: órganos humanos, prostitución, esclavitud sexual, tráfico de persona, pornografía, armas y drogas constituyen los mercados más suculentos. (Varela, 2019, p.293).

Por tanto, el término <<feminización de la pobreza>> resume todas las consideraciones de género que afectan de manera particular a las mujeres, y generan una mayor tendencia a su pobreza. En ese sentido, cualquier propuesta de alternativa para erradicar este tipo de violencia debe considerar la ampliación de la autonomía económica de las mujeres.

Los conceptos previamente expuestos, permiten entender de manera integral la problemática de la violencia por género contra las mujeres. En esa línea, en la siguiente sección se expone estadística que permite evidenciar la verdadera dimensión de esta problemática.

### **1.1.2. Dimensión real de la violencia contra la mujer**

La violencia por género contra la mujer se presenta en diversas modalidades, entre ellas las más graves son las muertes violentas (femicidios o feminicidios), las desapariciones, así las agresiones psicológicas, físicas y sexuales.

Actualmente, un porcentaje importante de mujeres continúa encontrándose con situaciones lastre<sup>4</sup> que les impiden acceder plenamente al goce de sus derechos humanos:

---

<sup>4</sup> La Real Academia Española define la palabra lastre como aquellos hechos o circunstancias que entorpecen la realización de una actividad. En el desarrollo de esta tesis, comprendemos dentro de esa palabra a las siguientes situaciones que afectan a las mujeres: feminicidios, agresiones físicas, agresiones sexuales, desapariciones forzadas, entre otras.



## CUADRO 1: ÍNDICE DE SITUACIÓN LASTRE CONTRA LAS MUJERES

Continente	Índices de situaciones lastre contra las mujeres <sup>2</sup>
Oceanía, Asia meridional y África subsahariana	33% - 51%
América Latina y el Caribe	25%
Europa, Asia central y el Sureste Asiático	16% - 21%

Fuente: Organización de las Naciones Unidas, 2022, s/p  
Elaboración propia.

Para un mejor entendimiento de la verdadera y preocupante dimensión del problema de violencia por género contra las mujeres, a continuación, se expone estadística que permite evidenciar que muchas mujeres aún sufren agresiones alarmantes solo por el hecho de ser mujeres.

### 1.1.2.1. Estadística de violencia de género

La estadística que se expone en el presente acápite, hace referencia a situaciones de agresión ocurridas en el país, sin segmentación por ámbito de ocurrencia.

#### a. Femicidio

En 2023, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), definió la violencia feminicida de la siguiente forma:

La violencia feminicida comprende una progresión de conductas violentas por razones de género (...) expresadas en un continuum de manifestaciones de violencia de género que puede culminar con el femicidio, feminicidio o la muerte violenta de mujeres y niñas por razones de género (p. 2).

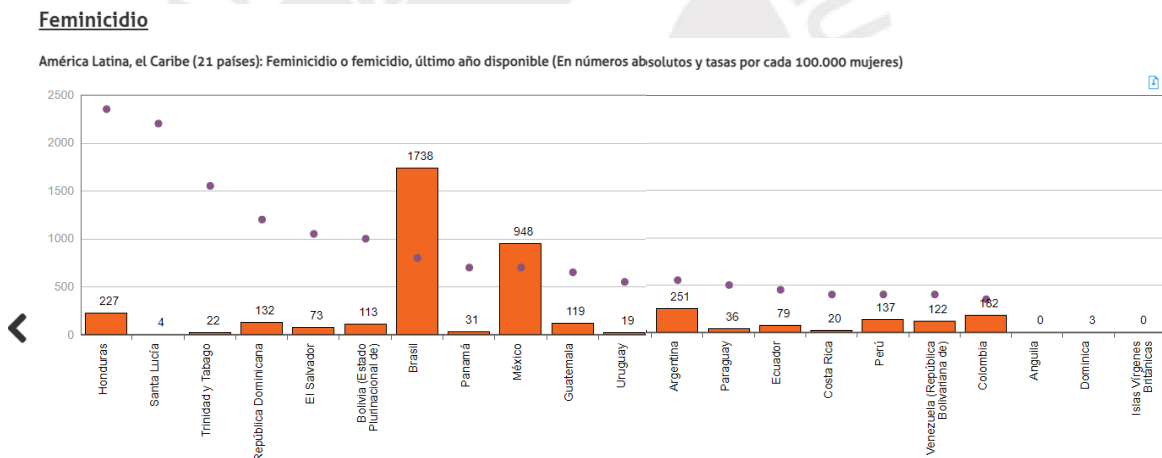
Por tanto, el feminicidio es la forma de violencia más grave que puede ejercerse contra las mujeres. Al respecto, cabe precisar que, Perú se encuentra dentro de los diecisiete países de América Latina que ha tipificado el feminicidio o femicidio en su normativa sobre la materia. (Comisión Económica para América Latina y el Caribe

(CEPAL), 2023). El delito previamente indicado, debe cumplir las siguientes consideraciones para recibir dicha calificación:

(...) no basta que la víctima sea mujer, sino que la muerte debe producirse en un contexto de desigualdad: violencia familiar, acoso sexual, abuso de poder, discriminación, rechazo u odio, etc. Quien agrede lo hace en razón de estereotipos machistas sobre las mujeres (sumisas, obedientes, leales, puras o delicadas) y opera bajo la lógica de castigo hacia aquellas que no cumplen con ese rol. (Defensoría del Pueblo, 2020, p.4)

Al respecto, se señala que las tasas de feminicidio en América Latina continúan siendo altas:

**FIGURA 1: TASAS DE FEMINICIDIO EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE**



Nota: De *Feminicidio*, (s/p), por Observatorio de Igualdad de Género en América Latina y el Caribe, 2022. Santiago de Chile: CEPAL. Derechos reservados por Observatorio de Igualdad de Género en América Latina y el Caribe. Reproducido con permiso.

En la Figura citada, las barras naranjas representan la cantidad de feminicidios registrados, mientras que los puntos morados representan la tasa por cada 100 mil mujeres. Tomando este último indicador, a nivel Latinoamérica verificamos que las mayores tasas de feminicidios se registran en los países de Honduras, Santa Lucía. Trinidad y Tobago. Asimismo, Perú estaría dentro de los seis países con tasas menores, dentro del análisis de estos veintiún países.

Por otro lado, en cuanto al caso peruano, verificamos que la ocurrencia de feminicidios presentó una ligera disminución en los años 2019 y 2020, que aparentemente se habría mantenido:

## CUADRO 2: CASOS CONTRASTADOS Y VALIDADOS DE FEMINICIOS 2015-2021

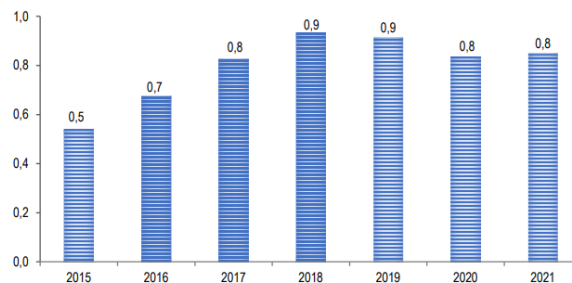
PERÚ: CASOS CONTRASTADOS Y VALIDADOS DE FEMINICIOS, 2015- 2021

Año	Casos contrastados y verificados de feminicidios	Variación porcentual respecto al año anterior	Tasa de feminicidios por cada 100 000 mujeres
2015	84		0,5
2016	106	26,2	0,7
2017	131	23,6	0,8
2018	150	14,5	0,9
2019	148	-1,3	0,9
2020	137	-7,4	0,8
2021	141	2,9	0,8

Nota: De *Perú: Feminicidio y Violencia contra la Mujer 2015-2021* (p. 23), por Comité Estadístico Interinstitucional de la Criminalidad - CEIC, 2022. Lima: Maraucano SAC. Derechos reservados 2022 por Comité Estadístico Interinstitucional de la Criminalidad. Reproducido con permiso.

## FIGURA 2: TASA DE FEMINICIOS 2015-2021

PERÚ: TASA DE FEMINICIDIO, 2015 – 2021  
(Por cada 100 000 mujeres)



Nota: La tasa de feminicidios se obtiene dividiendo el número de mujeres víctimas de feminicidio entre el total de la población femenina de un determinado ámbito geográfico multiplicado por 100 000 mujeres.

Nota: De *Perú: Feminicidio y Violencia contra la Mujer 2015-2021* (p. 23), por Comité Estadístico Interinstitucional de la Criminalidad - CEIC, 2022. Lima: Maraucano SAC. Derechos reservados 2022 por Comité Estadístico Interinstitucional de la Criminalidad. Reproducido con permiso.

Pese a la disminución referida, en el año 2021, de cada 100 000 mujeres, 0.8 fueron asesinadas solo por el hecho de ser mujeres.

Esta situación se agrava mucho más al verificar que, del total de mujeres que sufrieron feminicidio entre los años 2015 y 2021, el 70% fue cometido por personas que eran sus parejas, ex parejas, parientes o conocidos.

### CUADRO 3: FEMINICIDIOS SEGÚN RELACIÓN DE PARENTESCO 2015-2021

PERÚ: VÍCTIMAS DE FEMINICIDIO, SEGÚN RELACIÓN DE PARENTESCO CON EL PRESUNTO VICTIMARIO, 2015-2021  
(Cifras absolutas y distribución porcentual)

Relación de parentesco con el presunto victimario	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Acumulado 2015-2021
<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>106</b>	<b>131</b>	<b>150</b>	<b>148</b>	<b>137</b>	<b>141</b>	<b>897</b>
<b>Pareja o expareja</b>	<b>38</b>	<b>27</b>	<b>57</b>	<b>30</b>	<b>24</b>	<b>42</b>	<b>61</b>	<b>279</b>
- Esposo	24	9	33	5	7	4	14	96
- Ex-Esposo	8	10	12	9	2	20	11	72
- Ex-Pareja/Ex-Conviviente	6	8	12	12	6	3	21	68
- Pareja/Conviviente	0	0	0	4	9	15	15	43
<b>Otros parientes</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>22</b>
<b>Conocido/a</b>	<b>33</b>	<b>57</b>	<b>37</b>	<b>67</b>	<b>36</b>	<b>55</b>	<b>46</b>	<b>331</b>
<b>Desconocido/a</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>26</b>	<b>34</b>	<b>81</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>210</b>
<b>No precisa</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>50</b>
<b>Otro 1/</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>5</b>

Distribución porcentual								
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Pareja o expareja</b>	<b>45,2</b>	<b>25,5</b>	<b>43,5</b>	<b>20,0</b>	<b>16,2</b>	<b>30,7</b>	<b>43,3</b>	<b>31,1</b>
- Esposo	28,6	8,5	25,2	3,3	4,7	2,9	9,9	10,7
- Ex-Esposo	9,5	9,4	9,2	6,0	1,4	14,6	7,8	8,0
- Ex-Pareja/Ex-Conviviente	7,1	7,5	9,2	8,0	4,1	2,2	14,9	7,6
- Pareja/Conviviente	0,0	0,0	0,0	2,7	6,1	10,9	10,6	4,8
<b>Otros parientes</b>	<b>1,2</b>	<b>0,9</b>	<b>2,3</b>	<b>2,7</b>	<b>1,4</b>	<b>1,5</b>	<b>6,4</b>	<b>2,5</b>
<b>Conocido/a</b>	<b>39,3</b>	<b>53,8</b>	<b>28,2</b>	<b>44,7</b>	<b>24,3</b>	<b>40,1</b>	<b>32,6</b>	<b>36,9</b>
<b>Desconocido/a</b>	<b>11,9</b>	<b>10,4</b>	<b>19,8</b>	<b>22,7</b>	<b>54,7</b>	<b>17,5</b>	<b>17,0</b>	<b>23,4</b>
<b>No precisa</b>	<b>0,0</b>	<b>8,5</b>	<b>6,1</b>	<b>9,3</b>	<b>2,7</b>	<b>10,2</b>	<b>0,7</b>	<b>5,6</b>
<b>Otro 1/</b>	<b>2,4</b>	<b>0,9</b>	<b>0,0</b>	<b>0,7</b>	<b>0,7</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,6</b>

1/ Incluye amigo, vecino, ex-enamorado y padre/madre.

Nota: De *Perú: Feminicidio y Violencia contra la Mujer 2015-2021* (p. 35), por Comité Estadístico Interinstitucional de la Criminalidad - CEIC, 2022. Lima: Maraucano SAC. Derechos reservados 2022 por Comité Estadístico Interinstitucional de la Criminalidad. Reproducido con permiso.

Sobre el particular, es importante precisar que la presencia de feminicidios varía por departamento, conforme al siguiente detalle:

Según departamentos, las tasas más altas de feminicidios correspondieron al departamento de Madre de Dios con 6,4 por cada 100 000 mujeres, seguido de Apurímac con 2,9 por cada 100 000 mujeres, Amazonas (1,9), Tumbes (1,7), San Martín (1,6), Huánuco (1,6), Ayacucho (1,5) y Región Lima (1,5), entre los principales. (Comité Estadística Interinstitucional de la Criminalidad – CEIC, 2022, p.25)

Teniendo ello en cuenta, cualquier propuesta para reducir la tasa de feminicidios, debe considerar cuáles son los departamentos en qué se presentan más situaciones de dicha naturaleza.

Lamentablemente, de la estadística expuesta se verifica que el feminicidio aún existe en nuestro país. Y si bien es cierto su presencia es mayor en algunos departamentos respecto de otros; las cifras acumuladas a nivel país no son menores. Siendo un agravante importante el nivel de su normalización, si consideramos que en el 70% de casos, estos crímenes son fueron cometidos por personas en quienes probablemente la víctima confiaba. Lo cual, representa un grave nivel de misoginia, y, en consecuencia, de vulneración de derechos humanos que aún se mantiene vigente.

## **b. Desapariciones**

Sobre el particular, la Defensoría del Pueblo (2020) define a una persona como desaparecida en los siguientes casos:

Una persona es considerada como desaparecida si se encuentra ausente de su domicilio habitual y su paradero es desconocido. En el caso de las mujeres, la desaparición por particulares es considerada una forma de violencia de género que, a menudo, está vinculada a otras formas de violencia (feminicidio, trata de personas, violencia sexual, etc.) (p.1).

En línea con lo indicado, se tiene la referencia de que en el Perú de ciento treinta y ocho (138) feminicidios reportados en el año 2020 en Perú, el 25% fue previamente reportado como desaparición. (Defensoría del Pueblo, 2020, p.5)

Sobre el particular, la falta de medios apropiados para registrar este tipo de violencia contra las mujeres a nivel de Latinoamérica, impide contar con la estadística correspondiente:

(...) en muchos países de Latinoamérica no existen registros oficiales desagregados que den cuenta de estas desapariciones, ni investigaciones o estadística que permita su análisis. Diversos Estados no cuentan con registros de mujeres y niñas desaparecidas, o estos no son accesibles al público. Además, algunos de los registros aquí presentados parecen ser de desapariciones forzadas, lo cual impide valorar la amplitud del problema (...). (Comité de Expertas del MESECVI, Recomendación N° 2, 2018, p.2)

Por su parte, en el caso peruano, se tiene la siguiente estadística reportada:

**CUADRO 4: MUJERES REPORTADAS COMO DESAPARECIDAS 2020-2022**

<b>AÑO</b>	<b>MUJERES REPORTADAS COMO DESAPARECIDAS DURANTE EL AÑO<sup>5</sup></b>
2020	5,521
2021	5,904
2022	5,381

Fuente: Defensoría del Pueblo (2020, 2021 y 2022)  
Elaboración propia.

Sobre el particular, denotamos que parte de las recomendaciones que emite la Defensoría del Pueblo para una atención más especializada de este tipo de desapariciones es atender la necesidad de regular estos delitos como una forma de violencia de género (Defensoría del Pueblo, 2020, p.8). Esta opinión también es compartida por el Comité de Expertas del MESECVI:

(...) la desaparición de mujeres y niñas en sí misma es una forma de violencia contra ellas (...) pues los derechos vulnerados atentan contra mucho más que el derecho a una vida libre de violencias, afectando también todos los derechos fundamentales contenidos en la Convención (...) (Comité de Expertas del MESECVI, Recomendación N° 2, 2018, p.3).

Por tanto, las desapariciones de mujeres constituyen una modalidad de violencia por género contra las mujeres. En el caso peruano, dicha situación ha impedido que más de cinco mil mujeres anualmente en los últimos tres periodos tengan un acceso real y efectivo a sus derechos humanos.

### **c. Violencia psicológica**

Sobre el particular, en el inciso b, del artículo 8 de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, se define la violencia psicológica conforme al siguiente detalle:

---

<sup>5</sup> Comprende mujeres adultas, niñas y adolescentes.

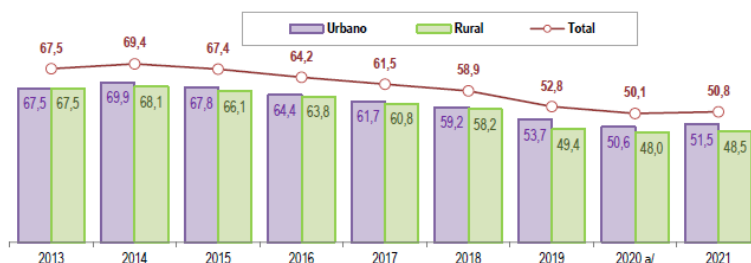
(...) es la acción o conducta, tendiente a controlar o aislar a la persona contra su voluntad, a humillarla o avergonzarla y que puede ocasionar daños psíquicos. Daño psíquico es la afectación o alteración de algunas de las funciones mentales o capacidades de la persona, producida por un hecho o un conjunto de situaciones de violencia, que determina un menoscabo temporal o permanente, reversible o irreversible del funcionamiento integral previo (Ley N° 30364, 2015).

Dicha definición, también es recogida por la Guía de valoración del daño psíquico en personas adultas víctimas de violencia intencional del Ministerio Público, aprobada mediante la Resolución de Fiscalía de la Nación N° 3963-2016-PM-FN.

En relación al caso peruano, se cuenta con la siguiente estadística:

### FIGURA 3: MUJERES QUE HAN SUFRIDO VIOLENCIA PSICOLÓGICA 2013-2021

PERÚ: MUJERES DE 15 A 49 AÑOS DE EDAD QUE HAN SUFRIDO ALGUNA VEZ VIOLENCIA PSICOLÓGICA Y/O VERBAL POR PARTE DEL ESPOSO O COMPAÑERO, SEGÚN ÁREA DE RESIDENCIA, 2013-2021 (Porcentaje)



a/ Resultados obtenidos de entrevista presencial.

Nota: De *Perú: Femicidio y Violencia contra la Mujer 2015-2021* (p. 56), por Comité Estadístico Interinstitucional de la Criminalidad - CEIC, 2022. Lima: Maraucano SAC. Derechos reservados 2022 por Comité Estadístico Interinstitucional de la Criminalidad. Reproducido con permiso.

De la Figura previamente citada, se verifica que, pese a una aparente disminución, aún más de la mitad de las mujeres entrevistadas han sufrido violencia psicológica al menos una vez por partes de sus parejas.

Sobre el particular, se precisa que el Tribunal Constitucional se ha pronunciado reconociendo que este tipo de violencia, también es parte de la violencia por género contra las mujeres. Refiriendo que, comprende las siguientes acciones:

(...) constituyen expresión de este tipo de violencia las amenazas, los insultos (que pueden estar relacionados con el aspecto físico, la inteligencia, la capacidad laboral, el rol de madre y de esposa), las humillaciones, el desprecio, así como la desvalorización de las opiniones. Y también se configuran como actos más específicos de violencia psicológica contra las mujeres, la insistencia de conocer a dónde van, los celos, las acusaciones de infidelidad, la prohibición de trabajar o estudiar, la prohibición de maquillarse y arreglarse, la prohibición de tener amigos o de que estos las visiten, la amenaza de abandono o de alejarlas de los hijos, así como todos aquellos actos que generen en las víctimas mujeres la sensación de culpa o miedo y que contribuyan a aumentar el poder de dominación que ejerce el agresor, reforzándose los patrones de género instaurados cultural y socialmente. (Sentencia del Tribunal Constitucional Expediente N° 03378-2019-PA/TC, 2019).

Por tanto, la violencia psicológica es una manifestación de la violencia por género cometida contra las mujeres, que también impide que las mujeres gocen efectivamente de sus derechos humanos. Por lo que, cualquier propuesta para erradicar este tipo de violencia, debe ser transversal, para abarcar también esta modalidad.

#### **d. Violencia física y/o sexual**

En relación a estos tipos de violencia, en los incisos a. y c., del artículo 8 de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, se define la violencia física y psicológica conforme al siguiente detalle:

a) violencia física: es la acción o conducta, que causa daño a la integridad corporal o a la salud. Se incluye el maltrato por negligencia, descuido o por privación de las necesidades básicas, que hayan ocasionado daño físico o que puedan llegar a ocasionarlo, sin importar el tiempo que se requiera para su recuperación.

(...)

c) violencia sexual: son acciones de naturaleza sexual que se cometen contra una persona sin su consentimiento o bajo coacción. Incluyen actos que no



involucran penetración o contacto físico alguno. Asimismo, se consideran tales la exposición a material pornográfico y que vulneran el derecho de las personas a decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva, a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación (Ley N° 30364, 2015).

En relación a los casos de agresiones físicas y sexuales, tenemos que, a nivel mundial, por el periodo entre los años 2000 y 2018, 1 de cada 3 mujeres ha sufrido alguna de estas agresiones:

(...) según un análisis de los datos sobre la prevalencia de este problema en 161 países y zonas entre 2000 y 2018, realizado en 2018 por la OMS (...) casi una de cada tres mujeres (un 30%) ha sufrido violencia física y/o sexual (...). (Organización Mundial de la Salud, 2022, párr. 4)

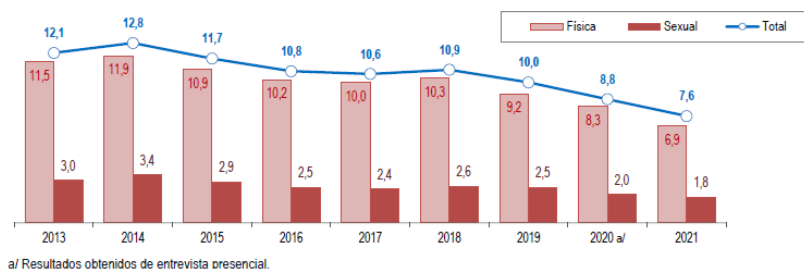
Estas cifras, además, se han agravado a la fecha, pues la crisis de salud vivida con la pandemia del COVID-19, en muchos casos, implicó que la única convivencia de algunas mujeres fuera con personas de comportamientos abusivos:

A modo de ejemplo se podrían señalar las tensiones de carácter sanitario y económico existentes en el hogar —que incluyen la pérdida de ingresos o del medio de vida de las mujeres, un acceso limitado a los servicios básicos y la imposibilidad de huir de una situación de maltrato—; las tensiones relacionadas con el aislamiento social o las cuarentenas; y el confinamiento de las mujeres en el hogar con parejas violentas, que pueden aprovechar las restricciones ligadas al COVID-19 para ejercer todavía más poder y control sobre ellas. (ONU Mujeres, 2020, p.1).

En el caso peruano, desde el 2018 existiría una aparente disminución de mujeres que declaran haber sufrido violencia física y/o sexual en los últimos doce meses:

#### FIGURA 4: VIOLENCIA FÍSICA Y/O SEXUAL EN MUJERES 2013-2021

PERÚ: MUJERES DE 15 A 49 AÑOS DE EDAD QUE EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES HAN SUFRIDO VIOLENCIA FÍSICA Y/O SEXUAL, POR PARTE DEL ESPOSO O COMPAÑERO, SEGÚN TIPO DE VIOLENCIA, 2013 - 2021  
(Porcentaje)

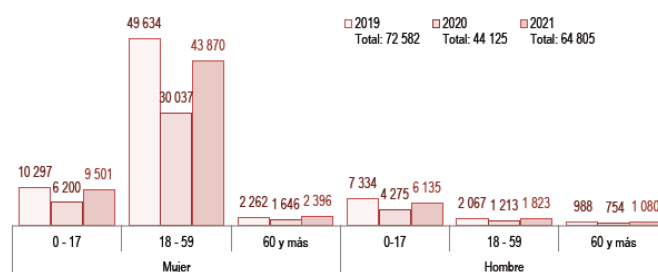


Nota: De *Perú: Femicidio y Violencia contra la Mujer 2015-2021* (p. 59), por Comité Estadístico Interinstitucional de la Criminalidad - CEIC, 2022. Lima: Maraucano SAC. Derechos reservados 2022 por Comité Estadístico Interinstitucional de la Criminalidad. Reproducido con permiso.

Sin embargo, si verificamos la cantidad de mujeres que atendió el Programa Aurora por haber sufrido violencia física, pese a la aparente disminución, los números continúan siendo elevados: 62,193 mujeres atendidas en el 2019; 37,883 mujeres atendidas en el 2020 y; 55,767 mujeres atendidas en el 2021.

#### FIGURA 5: CASOS DE VIOLENCIA FÍSICA ATENDIDAS POR PROGRAMA AURORA

PERÚ: CASOS DE PERSONAS AFECTADAS POR VIOLENCIA FÍSICA Y ATENDIDAS POR EL PROGRAMA NACIONAL AURORA A TRAVÉS DE LOS CEM, SEGÚN SEXO Y GRUPO DE EDAD, 2019 - 2021



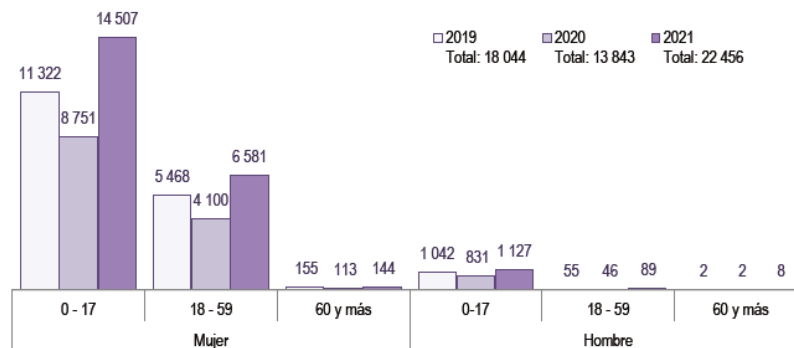
Nota: De *Perú: Femicidio y Violencia contra la Mujer 2015-2021* (p. 70), por Comité Estadístico Interinstitucional de la Criminalidad - CEIC, 2022. Lima: Maraucano SAC. Derechos reservados 2022 por Comité Estadístico Interinstitucional de la Criminalidad. Reproducido con permiso.

De igual forma en cuanto a los casos de violencia sexual: 16,945 mujeres atendidas en el 2019; 12,964 mujeres atendidas en el 2020 y; 21,232 mujeres atendidas en el

2021. Sobre el particular, resaltamos el pronunciado aumento de casos de violencia sexual en mujeres de 17 años o menores, en el año 2021.

### FIGURA 6: CASOS DE VIOLENCIA SEXUAL ATENDIDOS POR PROGRAMA AURORA

PERÚ: CASOS DE PERSONAS AFECTADAS POR VIOLENCIA SEXUAL Y ATENDIDAS POR EL PROGRAMA NACIONAL AURORA A TRAVÉS DE LOS CEM, SEGÚN SEXO Y GRUPO DE EDAD, 2019 - 2021



Nota: De *Perú: Femicidio y Violencia contra la Mujer 2015-2021* (p. 71), por Comité Estadístico Interinstitucional de la Criminalidad - CEIC, 2022. Lima: Maraucano SAC. Derechos reservados 2022 por Comité Estadístico Interinstitucional de la Criminalidad. Reproducido con permiso.

De lo expuesto, tanto la violencia física como la sexual, son manifestaciones de la violencia por género cometida contra las mujeres, pues su sola comisión se una ratificación de los estereotipos de género, en virtud de los que la mujer se encuentra subordinada al hombre.

En relación a este punto, la CIDH se ha pronunciado reconociendo que la violación sexual es una forma de violencia de género con graves consecuencias en las personas que la sufren:

(...) la Corte ha considerado que la violación sexual es una experiencia sumamente traumática que tiene severas consecuencias y causa gran daño físico y psicológico que deja a la víctima "humillada física y emocionalmente", situación difícilmente superable por el paso del tiempo, a diferencia de lo que acontece en otras experiencias traumáticas. (Sentencia Caso Masacres de Río Negro vs. Guatemala, 2012)

Por lo indicado, la violencia física y/o sexual es una manifestación de la violencia de género contra las mujeres. La cual continúa teniendo una presencia importante en el

Perú, dejando graves consecuencias en las personas que las sufren, e impidiendo que gran cantidad de mujeres pueda gozar efectivamente de sus derechos humanos.

#### **e. Violencia económica o patrimonial**

Sobre el particular, en el inciso d), del artículo 8 de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, se define la violencia económica o patrimonial de la siguiente forma:

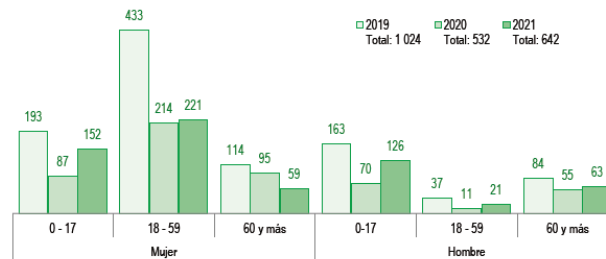
es la acción u omisión que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de cualquier persona, a través de:

1. la perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes;
2. la pérdida, sustracción, destrucción, retención o apropiación indebida de objetos (...)
3. la limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna; así como la evasión del cumplimiento de sus obligaciones alimentarias;
4. la limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo. (Ley N° 30364, 2015)

En el caso peruano, el Programa Aurora atendió 740 mujeres por haber sufrido este tipo de violencia en el año 2019, 396 en el 2020 y 432 en el 2021. Cifra que aparentemente se habría reducido en el año 2020, pero habría empezado nuevamente a incrementar en el año 2021.

## FIGURA 7: CASOS DE VIOLENCIA ECONÓMICA ATENDIDOS POR PROG. AURORA

PERÚ: CASOS DE PERSONAS AFECTADAS POR VIOLENCIA ECONÓMICA O PATRIMONIAL Y ATENDIDAS POR EL PROGRAMA NACIONAL AURORA A TRAVÉS DE LOS CEM, SEGÚN SEXO Y GRUPO DE EDAD, 2019 - 2021



Fuente: Sistema de Registro de casos de los Centros de Emergencia Mujer, Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia Contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar- AURORA.  
Elaboración: Instituto Nacional de Estadística e Informática.

Nota: De *Perú: Femicidio y Violencia contra la Mujer 2015-2021* (p. 73), por Comité Estadístico Interinstitucional de la Criminalidad - CEIC, 2022. Lima: Maraucano SAC. Derechos reservados 2022 por Comité Estadístico Interinstitucional de la Criminalidad. Reproducido con permiso.

De lo expuesto, la violencia económica es una modalidad de violencia de género pues el perturbar el goce de los bienes o recursos económicos de una mujer para ejercer mayor control sobre ella, parte de una idea de subordinación de la mujer respecto del hombre. Por tanto, cualquier alternativa de solución para erradicar la violencia de género, debe considerar la atención de esta modalidad en su alcance.

### 1.1.2.2. Estadística de violencia de género en el ámbito laboral

Una arista crucial para entender las importantes brechas que siguen existiendo por diferencia de género en el ámbito laboral, es entender la paulatina evolución del reconocimiento de los derechos humanos en favor de las mujeres, conforme a los desarrollado en el acápite 1.2.1. del presente Capítulo.

Este contexto hace más difícil para una mujer encontrar un empleo. Y aun cuando lo logre, es altamente probable que se encuentre con situaciones de violencia y discriminación que reduzcan sus posibilidades de desarrollo profesional. En ese sentido, a continuación, se hace una referencia a las manifestaciones de violencia de género que más se presentan en el ámbito laboral.

### a. Discriminación en el acceso al empleo

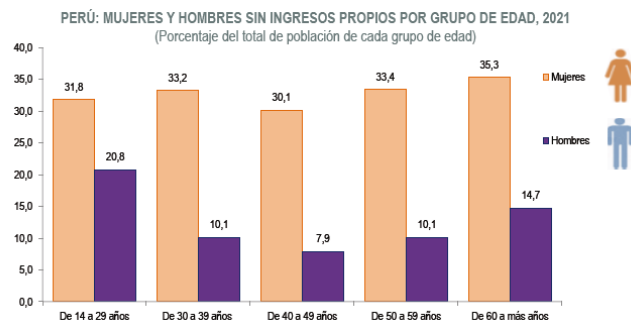
Conforme a lo referido previamente, una de las consecuencias de la exclusión histórica de la mujer del campo laboral, es la discriminación de acceso al empleo. Dicha discriminación implica que las mujeres cuenten con menos posibilidades de conseguir un trabajo, y si lo consiguen, en una importante cantidad de casos, no será con las condiciones dignas necesarias para su desarrollo. Esta situación reduce la autonomía económica de las mujeres, generándose con ello un círculo que puede retroalimentar otros tipos de violencia previamente revisadas:

La falta de autonomía económica implica ausencia de ingresos propios y determina una mayor pobreza individual. Los perceptores de ingresos propios con frecuencia tienen mayor poder de decisión sobre el destino que dan a sus ingresos, mayores posibilidades de reservar parte de su dinero para gastos individuales y mejores posibilidades de enfrentar su manutención, especialmente si hay cambios en la conformación familiar de origen (...). (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2021, p.36) (El subrayado es nuestro).

De lo expuesto, en caso una mujer sin autonomía económica necesitase modificar su conformación familiar para protegerse -por ejemplo- de una situación de violencia, tendrá una posibilidad mínima de poder gestionar su manutención. Lo que, a su vez, reducirá la posibilidad de alejarse de una situación violenta.

Un indicador importante para analizar el nivel de autonomía económica en las personas, es el de si cuentan con ingresos propios o no. El cual, "(...) refleja las barreras que enfrentan las mujeres para acceder a ingresos mediante actividades remuneradas en el mercado laboral, así como a la propiedad o al crédito, entre otros (...)" (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2021, p.36). Al respecto, citamos el siguiente gráfico:

**FIGURA 8: MUJERES Y HOMBRES SIN INGRESOS PROPIOS 2021**



Nota: De *Perú: Feminicidio y Violencia contra la Mujer 2015-2021* (p. 80), por Comité Estadístico Interinstitucional de la Criminalidad - CEIC, 2022. Lima: Maraucano SAC. Derechos reservados 2022 por Comité Estadístico Interinstitucional de la Criminalidad. Reproducido con permiso.

Del cuadro citado, se observa que más del 30% de mujeres en el país no cuentan con ingresos propios, siendo esta cifra más alta en un mujeres de 60 años o más.

De forma complementaria, precisamos que del total de mujeres en edad de trabajar, aproximadamente el 60% de ellas logró colocarse en un empleo. Cifra que empezó a reducirse desde el año 2019, habiendo logrado trabajar solo el 58.8% de ellas en el año 2021. Mientras que, en el caso de los hombres, este porcentaje se mantuvo por encima del 70% con excepción del año 2020:

**CUADRO 5: POBLACIÓN OCUPADA POR GÉNERO**

PORCENTAJE DE POBLACIÓN OCUPADA RESPECTO DE LA POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR POR GÉNERO												
Ámbito geográfico	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Femenina	62.6	62.4	62.0	61.5	60.8	60.1	60.4	61.1	61.2	61.6	50.3	58.8
Masculina	79.7	79.6	79.8	79.2	78.7	78.2	78.1	77.8	77.9	78.3	69.6	76.9

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática; 2022, s/p.  
Elaboración propia.

Del cuadro citado, se observa, además, que en el año 2020 el porcentaje de población femenina ocupada se redujo en 11.3%, mientras que en el caso de la población masculina la reducción fue de 8.7%.

Sobre el particular, un estudio desarrollado por el Banco Interamericano de Desarrollo concluye que: “Entre febrero y diciembre del 2020, el empleo femenino en Lima

Metropolitana cayó 14,7%, versus una caída de 11,3% para los hombres” (Morrison, 2021, p.5) De dicho estudio, se desprende que esta afectación diferenciada correspondería a que las mujeres han continuado colocándose en empleos más vulnerables respecto de los hombres, y en menor medida a los sectores de mayor productividad como el campo de ciencias y tecnología. Situación que la aleja de la posibilidad de desempeñarse en un trabajo realmente decente, y con un carácter de permanencia que le permita un desarrollo personal y profesional adecuado.

De igual forma, a consecuencia de la asignación tradicional de roles, las mujeres tuvieron que asumir una mayor cantidad de tareas de cuidado en el contexto de la pandemia por la COVID-19, lo que puede haber sumado una mayor pérdida de empleo en ellas.

Sobre el particular, la CEDAW se ha pronunciado reconociendo que la discriminación contra la mujer tiene el siguiente alcance:

Desde una perspectiva general la CEDAW define la discriminación contra la mujer como "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (...) El CEDAW ha declarado que la definición de la discriminación contra la mujer incluye la violencia basada en el sexo, es decir, la violencia dirigida contra la mujer [i] porque es mujer o [i] que la afecta en forma desproporcionada" (...). (Sentencia Caso Gonzáles y Otras, 2009)

En ese sentido, la discriminación de acceso al empleo es parte de la distinción injustificada que se comete contra las mujeres únicamente por el hecho de ser mujeres. Situación que, efectivamente menoscaba el ejercicio de sus derechos humanos. Por lo que es una de las manifestaciones de la violencia de género que se comete contra ellas.

En vista de lo expuesto, se verifica que aún existen obstáculos importantes para las mujeres en cuanto al acceso a empleos decentes. Lo cual, a su vez, puede



reducir sus alternativas en caso requieran alejarse de situaciones de violencia. Sobre todo, cuando existe una dependencia económica de por medio. Lo cual, definitivamente, tiene un impacto importante en el nivel de acceso a sus derechos humanos.

## b. Discriminación remunerativa

Otra modalidad importante de violencia de género en el ámbito laboral, es la discriminación remunerativa hacia las mujeres, que genera una brecha salarial importante respecto de los hombres. A manera de referencia, a continuación, se resume el ingreso promedio que ha tenido la población femenina vs la masculina en un periodo de diez años:

**CUADRO 6: INGRESO PROMEDIO MENSUAL POR GÉNERO**

INGRESO PROMEDIO MENSUAL PROVENIENTE DEL TRABAJO POR GÉNERO												
Ámbito geográfico	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Femenina	S/ 737.00	S/ 818.60	S/ 903.20	S/ 935.50	S/ 984.70	S/ 1,052.70	S/ 1,100.60	S/ 1,107.30	S/ 1,135.00	S/ 1,199.40	S/ 1,103.40	S/ 1,100.20
Masculina	S/ 1,157.50	S/ 1,241.00	S/ 1,328.50	S/ 1,355.80	S/ 1,415.70	S/ 1,475.20	S/ 1,555.60	S/ 1,565.60	S/ 1,588.60	S/ 1,616.10	S/ 1,373.20	S/ 1,484.10
Porcentaje diferencial	57.1%	51.6%	47.1%	44.9%	43.8%	40.1%	41.3%	41.4%	40%	34.7%	24.5%	34.9%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2022, s/p.  
Elaboración propia.

Sobre el particular, se observa que la brecha salarial entre hombres y mujeres se ha reducido sustancialmente desde el 2010 a la fecha. Sin embargo, en el año 2021 los hombres percibieron en promedio remuneraciones 34.9% más elevadas que las que percibieron las mujeres.

En línea con la Sentencia emitida por la CIDH en el año 2009, respecto del Caso Gonzáles y Otras (“Campo Algodonero”) vs. México., citada en la sección anterior, la discriminación remunerativa también es parte de la distinción injustificada que se comete contra las mujeres por el único hecho de serlo, la cual le impide gozar de sus derechos humanos de manera efectiva. Por lo que se trata también, de una manifestación de la violencia de género que se comete contra las mujeres.

De lo que se verifica que, en la actualidad, las mujeres siguen siendo discriminadas en los espacios de trabajo. Y que, además, esta discriminación reduce sus posibilidades de autonomía económica, lo a que a su vez refuerza el riesgo de que sufra discriminación y violencias de género adicionales. Lo cual impacta directamente en el acceso tangible a sus derechos humanos.

### **c. Hostigamiento sexual**

El hostigamiento sexual es una manifestación de la violencia de género contra las mujeres, y como tal, genera consecuencias importantes en perjuicio de ellas. Lo cual ha sido ampliamente reconocido en la doctrina y legislación, tanto a nivel internacional como nacional.

Sobre el particular, en el artículo 2 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención *Belem Do Para*), se reconoce expresamente al acoso sexual en el trabajo como una manifestación de la violencia contra la mujer. De igual forma lo reconoce el Comité CEDAW, mediante su Resolución N° 19, emitida en 1992.

Asimismo, en el artículo 1 del Convenio N° 190 de la Organización Internacional de Trabajo, Convenio sobre la violencia y el acoso (ratificado por Perú en 2022), se reconoce que el acoso en el trabajo se genera por razón de género.

Además, la Organización Internacional de Trabajo (2013) ha referido lo siguiente, en cuanto al hostigamiento sexual:

La construcción social de la masculinidad y la feminidad tienen una unión directa con este tipo de acoso. Debemos tener presente que el acoso sexual en el trabajo es una manifestación más de las relaciones de poder desiguales existentes con sus consecuencias negativas para las mujeres, sobre todo, y también para aquellos hombres que no cumplen con lo que se espera de ellos según el modelo normativo de masculinidad. (p.6)

En adición, el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (2011) se ha pronunciado, conforme al siguiente detalle:

Desde el enfoque de derechos humanos y género, el hostigamiento sexual es una forma de **violencia de género** y manifestación de **discriminación**, pues refleja un trato excluyente basado en el criterio de la superioridad o preeminencia de un sexo sobre el otro. (p.7)

Esa misma línea de interpretación se encuentra reflejada en la normativa peruana. Pues, conforme a lo regulado en el artículo 4 de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, el hostigamiento sexual se define de la siguiente manera:

(...) una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole. (Ley N° 27942, 2003)

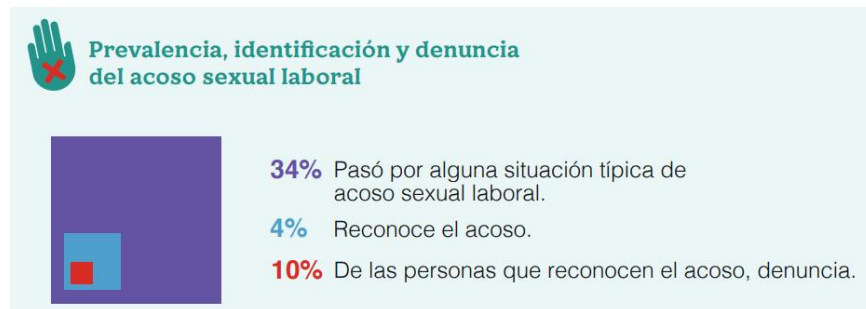
De forma complementaria, el Tribunal Constitucional, mediante la Sentencia recaída en el Expediente N° 03378-2019-PA/TC, en su fundamento 57 ha reconocido a la violencia en el trabajo (hostigamiento sexual) como una de las modalidades más frecuentes de la violencia contra la mujer. Por lo que, es claro que es una manifestación importante de este tipo de violencia.

No obstante lo indicado, no existe estadística que pueda mostrar con exactitud la dimensión de su presencia en las empresas. Pues, debido a la alta estigmatización que aún se presenta respecto a este tipo de denuncias, las personas que sufren algún tipo de hostigamiento tienden a sentir un alto nivel de vergüenza o culpa, por lo que prefieren no denunciar formalmente lo ocurrido. Es por ello que, conforme a los Informes elaborados en base al uso de la herramienta digital de Espacios Laborales Sin Acoso (ELSA), <<El acoso sexual laboral se vive en silencio>>:

La tendencia que encontramos es que el acoso sexual no se denuncia. Por eso, muchas empresas tienen pocas o ninguna denuncia. Esto no significa que no

exista, sino que las personas desarrollan otras estrategias para hacerle frente o que los casos se resuelven de manera informal, lo que impide abordar la situación de manera estructural. Lo que encontramos con ELSA es que del porcentaje de personas que reconoce expresamente haber pasado por acoso sexual sólo el 10% lo denuncia. (ELSA by Gender Lab, 2021, p.9).

**FIGURA 9: PREVALENCIA, IDENTIFICACIÓN Y DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL**



Nota: De *Primer Informe ELSA sobre acoso sexual laboral en el Perú. Es tiempo de hacernos cargo.* (p. 9), por ELSA by Gender Lab, 2023. Lima: ELSA by Gender Lab. Derechos reservados 2023 por ELSA by Gender Lab. Reproducido con permiso. (2022)

De lo expuesto, el hostigamiento sexual es una forma de violencia de género que se presenta en los espacios de trabajo, y que afecta principalmente a las mujeres. Pese a que no existe estadística exacta, un 34% de mujeres manifiesta haber sufrido este tipo de situaciones al menos una vez. Por lo que, es un factor que impide que las mujeres puedan desempeñarse en ambientes de trabajo seguros y saludables, en los que puedan ejercer plenamente sus derechos humanos.

## 1.2. El derecho a la igualdad de género en el sistema de derechos humanos

Para determinar la forma en que fueron siendo reconocidos los derechos humanos de las mujeres en la historia, corresponde en primer lugar definir qué son:

El término derechos humanos indica tanto su naturaleza como su origen: son los *derechos* que un individuo tiene por el simple hecho de ser *humano* (...). Si todos los seres humanos tienen estos derechos simplemente por ser humanos,

entonces estos derechos son poseídos por todos de manera igualitaria. (Donnelly, 2015, p.34)

En ese mismo sentido, para Nikken (1994) este concepto “(...) se corresponde con la afirmación de la dignidad de la persona frente al Estado. El poder público debe ejercerse al servicio del ser humano (...)”. (p. 15)

Las definiciones previamente referidas, podrían parecer simples en una primera impresión, sin embargo, reflejan el reconocimiento paulatino de los derechos humanos a través de la historia. Pues, incluso hasta la Edad Moderna, los derechos eran privilegios exclusivos de acotadas minorías, como lo fue en el régimen político del Absolutismo.

En ese sentido, el reconocimiento de los derechos indicados cuenta con una evolución histórica que requiere ser analizado con un enfoque de género que permita entender la evolución específica del reconocimiento de los derechos de las mujeres como derechos humanos. A continuación, se presenta una breve referencia de la misma.

### **1.2.1. Evolución histórica**

#### **a) El reconocimiento de derechos humanos en favor de las personas**

En la Edad Antigua no existió el término <<derechos humanos>>. En esta etapa, la sociedad distribuía su poder en base a supuestas conexiones con la divinidad de parte de sus miembros. Sin embargo, en el caso de Roma llegó a regularse el sufragio universal en favor de todos los ciudadanos (concepto que no comprendía a las mujeres de la sociedad).

Posteriormente, en la Edad Media, ante los reclamos impulsados por la burguesía, se configuran los antecedentes de los derechos humanos. Con base a los cuestionamientos indicados, logra abandonarse el régimen feudal y establecerse límites al poder real (Carruitero, 2022). En dicho contexto, la estructura social

subordinaba a las mujeres respecto de los hombres, quienes en su mayoría no tenían acceso a la escritura ni a la educación, pues eran destinadas principalmente a las labores del hogar. Además, la violencia cometida contra ellas se encontraba bastante normalizada, y el matrimonio era una figura que se utilizaba para reforzar la subordinación indicada:

La realidad doméstica en la Europa medieval dibujaba un cuadro sombreado de humillaciones y ofensas que una mujer tenía la obligación de soportar estoicamente. La larga tradición misógina (...) dictaba un sistema de valores que forzaba a las mujeres a vivir pendientes del bienestar masculino, siempre “desplazadas de sí”. Como el matrimonio no era más que un férreo mecanismo de control, muchas damas de mérito se refugiaron en el voto de castidad y en la soledad del convento (...). (Ojea, 2018, p.203)

Luego de ello, inicia la Edad Moderna con el descubrimiento de América en 1492. Para Gros (1991) este hecho representa el inicio del desarrollo de los derechos humanos en América Latina, y la forma en que se desarrollan en adelante. Pues el <<Encuentro de Dos Mundos>> indicado, trajo consigo una fuerte discriminación hacia los indígenas, lo que implicó el inicio de la explotación económica, desigualdad social y violación de derechos humanos:

Toda reflexión sobre la historia de los derechos humanos en América Latina debe partir de la consideración de que la efectiva realidad de estos derechos está determinada por las condiciones políticas, económicas, sociales y culturales. Los derechos humanos podrán <<existir>> según el orden normativo vigente, pero no será una verdad real, si no se dan ciertas condiciones políticas, económicas, sociales y culturales. (p.359)

Posteriormente, en Europa surge el movimiento intelectual de la Ilustración que presenta una influencia importante de la teoría iusnaturalista, en virtud de la cual se buscaba la positivización en la Constitución Francesa de la igualdad de todos los individuos. El movimiento indicado abarcaba la siguiente línea de pensamiento:

La *doctrina liberal* de origen iusnaturalista revaloriza, frente al Derecho positivo del Estado, los *derechos naturales* de los individuos. Estos derechos, en cuanto dictados por la naturaleza y no impuestos por una autoridad externa, son anteriores al Estado y constituyen, por tanto, para la autoridad política un límite insuperable. (Bobbio, 1991, p.29).

Las ideas de la Ilustración fueron bastante revolucionarias para su época, y fueron defendidas por personajes como Montesquieu, Voltaire, Rousseau, entre otros. Sin embargo, pese a que los defensores de este movimiento basaban sus discursos en la búsqueda de la igualdad y la liberación, no reconocieron a las mujeres como personas titulares de estos derechos, sino como personas que debían continuar manteniendo un rol subordinado en relación al hombre en la sociedad. Un claro ejemplo de ello, es la referencia que realiza Rousseau (1762) en su obra *Emile*, en cuanto al tipo de educación que debían recibir las mujeres:

La educación de las mujeres deberá estar siempre en función de la de los hombres. Agradarnos, sernos útiles, hacer que las amemos y las estimemos, educarnos cuando somos pequeños y cuidarnos cuando crecemos; aconsejarnos, consolarnos, hacer nuestras vidas fáciles y agradables. Estas han sido siempre las tareas de la mujer, y eso es lo que se les debe enseñar en su infancia.

Conforme a la tesis de Nieves Rico, un primer derecho elemental para el ejercicio adecuado de todos los demás es el <<derecho a tener derechos>>. El hecho de que las mujeres no fueran reconocidas como ciudadanas, y, en consecuencia, como sujetos de derecho desde el inicio, ha limitado en distinta medida a lo largo de la historia su capacidad para obrar, el acceso de forma equitativa a derechos y los mecanismos idóneos para protegerlos:

Recién a fines de los años ochenta surgen con fuerza la conciencia y la práctica de las mujeres como sujetos de derecho, que comienzan a cuestionar la visión esencialista de las jerarquías sociales y la vivencia de su subordinación como normalidad. En este contexto, sus demandas en

torno a los derechos humanos también son una consecuencia de sus demandas de construcción de nuevas formas de ejercicio de la ciudadanía y de su deseo de acceder a ésta en condiciones de igualdad (...) (Rico, 1996, p.13) (el subrayado es nuestro).

Cabe resaltar que, la Ilustración implicó que las mujeres presenciaran la exigencia de igualdad para todos, menos para ellas. Como ocurrió con la Declaración de los derechos del hombre o ciudadano aprobada por la Asamblea Nacional Constituyente francesa en 1789, la cual consolidó una serie de derechos en favor de los ciudadanos, que en dicha época solo podían ser hombres libres. Posteriormente, se logró el reconocimiento de esta igualdad en la Constitución francesa de los hombres esclavos, pero una vez más, sin considerar a las mujeres.

En dicho marco, en el año 1791 Olympe de Gouges redacta un texto parafraseando la Declaración previamente indicada, la cual titula la Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana. El cual representa una forma simbólica de reclamar la aplicación de los mismos derechos a favor de las mujeres.

Pese a que las mujeres no fueron incluidas en las modificaciones jurídicas más importantes de la época, sí fueron influenciadas por las ideas de la Ilustración. Por dicho motivo, empezaron a reunirse en salones literarios, plasmando sus primeras esperanzas de cambio en los Cuadernos de quejas, que posteriormente fueron prohibidos, pero que fueron las bases del Feminismo Ilustrado. Movimiento que establece que la superioridad del hombre respecto de las mujeres es una construcción social y no un mandato divino.

Por lo indicado, la Revolución Francesa constituye un avance importante en materia de igualdad entre hombres, pues se abolió la esclavitud. Derechos que luego fueron siendo ampliados en las constituciones de otros países, incluidos países de Latinoamérica. Sin embargo, no se presentaron los mismos avances en materia de género.



## b) El reconocimiento de derechos humanos para hombres y mujeres

Luego de ello, inicia la Edad Contemporánea. En la cual, los países americanos empezaron a alcanzar su independencia (entre ellos Perú en 1821), estructurando sus nuevos órdenes internos con gran influencia de la religión católica.

Sobre el particular, es importante resaltar que, a inicios del periodo indicado, aún existían normas legales a nivel mundial con disposiciones abiertamente discriminatorias en contra de las mujeres. Un ejemplo de ello, es el Código Civil Español de 1889, el cual reguló una capacidad para obrar limitada y subordinada de la mujer respecto del hombre. Pese a contener un reconocimiento a la igualdad entre las personas, la mujer requería la autorización de su padre o esposo para accionar la mayoría de derechos, que en realidad solo podían ser ejercidos por ellos en su representación:

En el ámbito privado o doméstico siguió rigiendo el Código Civil de 1889. Por tanto, sin licencia de su marido, la mujer no podía adquirir a título oneroso ni lucrativo, enajenar sus bienes ni obligarse, excepto en los casos que disponía la ley. Se designó al marido como administrador único de los bienes gananciales del matrimonio, salvo estipulación en contrario. Los bienes parafernales, los bienes propios de la mujer y los bienes dotaes podían ser administrados por ella, pero no podía gravarlos, enajenarlos o hipotecarlos sin la previa licencia del esposo, quien era la cabeza de familia (...). (Ferrer, 2018, p.154).

En la Edad Contemporánea, las mujeres ya participan del mercado laboral, pero bajo condiciones sumamente precarias. Un claro ejemplo de esta situación, es el caso del incendio en la fábrica de textiles en Nueva York en el año 1911, en el que fallecieron mujeres que se encontraban laborando bajo llave y en condiciones inadecuadas; lo cual visibilizó la lucha por mejores derechos en el ámbito laboral de ese momento, en vista de la cual, más adelante, se instaura el Día Internacional de la Mujer

Para dicho entonces, ya había iniciado el Movimiento Sufragista. El cual, en 1920 alcanza el reconocimiento del derecho al voto de las mujeres en Estados Unidos, y

en 1917 en Inglaterra. Por su parte, en la Constitución Peruana de 1933 se reconoce el derecho al sufragio para elecciones municipales aquellas mujeres mayores de edad o casadas. Las cuales además podrían ser parte de los Concejos Municipales.

Unos meses antes de finalizar la Segunda Guerra Mundial, y tras la evidente ineficacia que tuvo la Sociedad de Naciones Unidas, existía un gran interés de muchos Estados de implementar una nueva institución que les permitiera contar con un sistema de seguridad colectiva que asegurase la paz internacional, y así evitar volver a pasar por un conflicto como el que representó la guerra. Por este motivo, en la Conferencia de San Francisco llevada a cabo el 25 de junio de 1945, 51 países crearon la Organización de las Naciones Unidas. Ello con la finalidad de acordar la cooperación internacional para la protección de los derechos humanos. (Delgado de Cantu, 2006)

Para Amnistía Internacional (2023), este hecho desencadenó la <<internacionalización de los derechos humanos>>. Lo cual a su vez inició una evolución para reconocer derechos humanos más específicos a las personas. En la siguiente sección, desarrollaremos la evolución indicada con mayor precisión.

### **1.2.2. Protección específica a las mujeres en el sistema internacional de derechos humanos**

Conforme a lo indicado en la sección anterior, luego de la creación de la ONU, los derechos humanos empiezan a ser incorporados progresivamente en instrumentos multinacionales. De igual forma, los Estados toman un rol único y protagónico en materia de derechos humanos, pues el derecho internacional les impuso la obligación de velar por el respeto de los mismos respecto de las personas que se encontraban en su territorio. Sobre el particular, es importante tener en cuenta que el derecho internacional se crea con base a un sistema patriarcal, con una herencia histórica androcentrista. De la cual era necesario apartarse para entender las necesidades específicas de las mujeres. Ello con la finalidad de reconocer sus derechos humanos desde una mirada propia, que considerase también las brechas existentes generadas por la discriminación estructural ejercida en su contra a lo largo de la historia.

En vista de lo expuesto, en 1948 la ONU emita la Declaración Universal de Derechos Humanos, en la cual se reconocía la igualdad de todas las personas. Luego de lo

cual, las regulaciones de algunos países empezaron a modificarse con la finalidad de reconocer una mayor cantidad de derechos a favor de las mujeres de manera paulatina. A manera de ejemplo, en el año 1972 se publica en España una nueva Ley que permite a la mujer soltera de 21 años ser titular de casi los mismos derechos con los que contaba un hombre:

(...) la evolución hacia una consideración más igualitaria entre la mujer y el varón parece iniciarse en la década de los años sesenta. Como consecuencia de esta nueva situación, la Ley 31/ 1972, (...) estableció la mayoría de edad en 21 años para ambos. A partir de este momento, la mujer puede abandonar la casa paterna sin necesidad de contraer matrimonio o ingresar en convento; en consecuencia, siempre que conserve su soltería o se encuentre en estado de viudedad, gozará prácticamente de una posición jurídica equiparable a la del varón en el ámbito del Derecho de Familia (...). (Amores, 2006) (Amores, 2006, p.123).

Por su parte, en el artículo 2 de la Constitución Peruana de 1979 se reconoce el derecho a la igualdad ante la ley sin discriminación por diversos motivos, entre ellos el de sexo. Además, se indica expresamente que: “El varón y la mujer tienen iguales oportunidades y responsabilidades. La ley reconoce a la mujer derechos no menores que al varón” (Constitución Política del Perú, 1979). De igual forma, en el artículo 43 de dicho cuerpo legal se reconoce por primera vez el derecho a igual remuneración por igual trabajo que deben percibir los hombres y mujeres.

Asimismo, en el año 1975 se llevó a cabo la primera Conferencia Mundial sobre la Mujer en la ONU, en la que se declaró el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer.

De manera posterior, la ONU inicia una serie de acciones destinadas a entender con mayor precisión los obstáculos que encontraban las mujeres al momento de acceder a sus derechos humanos. A manera de referencia, dichas acciones fueron las siguientes:

- En 1979, la Asamblea General aprueba la Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). La cual fue ratificada por Perú en 1982.

- En 1980, se implementa un Programa de acción con el fin de asegurar que las mujeres tuvieran posesión y control de la propiedad (herencia, custodia de hijos, entre otros).
- En 1985, se desarrolla la Conferencia Mundial para el Examen y la evaluación de los logros del decenio de las Naciones Unidas para la mujer; igualdad y desarrollo y paz. En la cual se establecen medidas concretas para buscar soluciones a las situaciones de violencia que atravesaban las mujeres.
- En 1993 se aprueba la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer.
- En 1995, se lleva a cabo la Cuarta Conferencia Mundial sobre la mujer. En la cual se realiza la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, mediante la cual los países se comprometen a tomar acciones específicas para asegurar el respeto de los derechos humanos de las mujeres.

De igual forma, luego de la aprobación de la CEDAW, se crearon los siguientes órganos especiales en la ONU:

- Comisión de la condición jurídica y social de la mujer (CSW), órgano internacional principal que se dedica a emitir estadística y normas internacionales en cuanto a los derechos humanos de las mujeres.
- ONU Mujeres, organismo de la ONU encargado de acelerar el proceso de igualdad de género.

Asimismo, es importante precisar que el 25 de setiembre de 2015 se adoptaron los diecisiete (17) objetivos globales para la agenda de Desarrollo Sostenible de la ONU. En el cual se estableció como quinto objetivo el: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.

Sobre el particular, debemos resaltar que la ONU define la Igualdad de género como un derecho humano fundamental. El cual debe ser correctamente promovido para la construcción de sociedades saludables:

(...) Promover la igualdad de género es esencial en todos los ámbitos de una sociedad sana: desde la reducción de la pobreza hasta la promoción de la salud,

la educación, la protección y el bienestar de las niñas y los niños. (Organización de Naciones Unidas, 2023, p.2).

En relación a este punto, precisamos también que, en su Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible del año 2022, la ONU ha concluido que no será posible alcanzar una igualdad de género para el año 2030, pues la desigualdad en la materia ha sido agravada por las consecuencias de la pandemia de COVID-19. (Organización de Naciones Unidas, 2022, p.36).

Por su parte, la Organización de Estados Americanos también -OEA- también toma una serie de acciones para reconocer los derechos humanos de las mujeres de forma específica. Dentro de las cuales, las principales fueron las siguientes:

- En 1928 se implementa la Comisión Interamericana de Mujeres, que es el órgano consultivo y especializado de la OEA en cuanto a los derechos humanos de las mujeres.
- En 1948, se crea la OEA como tal. Y en 1994 se adopta la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención Belém do Para”. La cual fue ratificada por Perú en 1996.

De igual forma, la Organización Internacional de Trabajo fue creada en el año 1919. Y a lo largo de su vigencia, también ha adoptado convenios específicos para regular mecanismos de reducción de la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral:

**CUADRO 7: CONVENIOS DE LA OIT EN MATERIA DE GÉNERO**

<b>AÑO</b>	<b>CONVENIO</b>	<b>AÑO DE RATIFICACIÓN POR PERÚ</b>
1951	Convenio sobre igualdad de remuneración (Convenio N° 100).	1960
1958	Convenio sobre discriminación en el empleo y la ocupación (Convenio N° 111).	1970
1981	Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (Convenio N° 156).	1986
2000	Convenio sobre la protección de la maternidad (Convenio N° 183).	2016
2019	Convenio sobre la violencia y el acoso (Convenio N° 190).	2022 <sup>6</sup>

Fuente: Organización Internacional de Trabajo  
Elaboración propia.

<sup>6</sup> El cual ha entrado en vigencia el 08 de junio del presente año.

De lo expuesto, resaltamos que tanto la ONU como la OEA y la OIT adoptaron Convenios para regular de manera específica las formas en qué eliminarían la discriminación y erradicarían la violencia contra las mujeres.

En ese sentido, en el artículo 1 de la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer adoptada por la ONU (CEDAW) se establece que la violencia contra la mujer:

(...) denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. (Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979)

Al respecto, es importante denotar que el Comité CEDAW ha establecido que “La violencia contra la mujer es una forma de discriminación que inhibe gravemente la capacidad de la mujer de gozar de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre” (Recomendación General, 1992, p.1). Es decir, al regular los mecanismos para eliminar la discriminación contra la mujer, también lo hace para eliminar la violencia contra ella.

Por otro lado, la OEA adoptó la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Convención de *Belem Do Para*. La cual, en su artículo 1 define la violencia contra la mujer como “(...) cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”. (Convención de *Belem Do Para*, 1994) (el subrayado es nuestro)

Como se observa, la OEA define la violencia contra la mujer como una que se ejecuta con base a su género. Definición que también se adopta como propia en el desarrollo de la presente investigación.

Por su parte, todos los convenios adoptados por la OIT, previamente referidos en los párrafos que anteceden, regulan acciones para reducir la violencia de género contra las mujeres en distinta medida. Sobre el particular, se considera especialmente referir el Convenio sobre la violencia y el acoso (Convenio N° 190), en cuyo artículo 1 se establece lo siguiente:

(...) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual (Convenio N° 190, 2019).

De lo indicado se observa que la OIT también reconoce que la violencia de género alcanza a los espacios de trabajo. Lo cual es importante, pues evidencia la necesidad de regular acciones para su eliminación con un enfoque de género apropiado. Al respecto, en el año 2019 la OIT emite un Informe denominado 'Un paso decisivo hacia la igualdad de género' en el que analiza la discriminación y violencia que sufre la mujer en el ámbito laboral, y las brechas diferenciales que aún se presentan respecto de los hombres. Asimismo, refiere que el trabajo puede ser un gran aporte para mejorar la calidad de vida de las mujeres, por lo que es importante implementar programas que permitan su acceso a empleos de calidad:

El futuro del trabajo tiene el potencial de brindar inmensas oportunidades para mejorar la calidad de la vida laboral de las mujeres y los hombres, aumentar sus opciones y lograr la justicia social para todos. A fin de pasar del potencial a la realidad, el establecimiento de un programa centrado en las personas es la mejor manera para lograr los cambios transformadores que se necesitan en esta nueva era. Las mujeres siempre han realizado una importante contribución a la economía y a las sociedades. Es preciso reconocer y valorar estas contribuciones, y acelerar de manera consciente las soluciones que les permitirán gozar plenamente de igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo. (...). (Organización Internacional de Trabajo, 2019, p.110)

Por tanto, las acciones de los organismos internacionales desplegadas para reconocer los derechos humanos que de manera específica corresponden a las mujeres, ha implicado realizarlo desde una mirada propia de la mujer. Ello, teniendo en cuenta las brechas diferenciales que actualmente existen respecto de los hombres, a consecuencia de la violencia estructural y sistemática que ha sufrido a lo largo de la historia.

### **1.3. Derechos humanos vulnerados con la violencia de género**

La violencia de género cometida contra la mujer es una violación sistemática de derechos humanos que, por los motivos expuestos en las secciones que anteceden, ha sido normalizada en el tiempo. Para poder determinar cuáles son los derechos humanos que se vulneran ante la ocurrencia de este tipo de violencia, es importante en primer lugar determinar las consecuencias que generan en ellas estas situaciones.

Al respecto, pese a que son diversas las personas que sufren las consecuencias de este tipo de violencia (personas agresoras, personas agredidas, la sociedad, los empleadores, entre otros); las consecuencias más graves son aquellas que corresponden a las personas que son víctimas de este tipo de violencia. Dentro de las cuales, se encuentran principalmente las siguientes:

- Los daños físicos que pueda tener a consecuencia de las agresiones, o detrimentos en la salud física generados por los altos niveles de estrés que traen consigo atravesar situaciones de violencia.
- La muerte como consecuencia más grave que pueda presentarse, ya sea de forma directa por las agresiones recibidas (feminicidio), como de manera indirecta por los niveles de culpa y detrimentos en salud mental de la persona agredida (suicidio).
- Los daños psicológicos y la afectación de la salud mental y emocional de la persona. Que puede presentar sensaciones de angustia, temor, culpa, y síntomas de ansiedad, depresión, estrés post traumático y otros: los cuales podrían ser agravados por las situaciones de revictimización que atraviese.



- La obstaculización de su desarrollo, ocurrida por la disminución de capacidades que pueda generarse respecto de los síntomas que pueda presentar, en cuanto a lo referido en el inciso anterior.
- La falta de autonomía personal y económica que pueda generarse por la reducción de la autoestima, y las dificultades para recolocarse en el mercado laboral. (Rico, 1996, p.23)

De la revisión de las consecuencias que sufren las personas que reciben este tipo de violencia, se observa que son diversos los derechos humanos que son vulnerados ante este tipo de violencia. Entre ellos se encuentran el derecho a la dignidad; a la igualdad ante la Ley; a la vida, a la integridad moral, psíquica y física; al libre desarrollo y bienestar; a la igualdad ante la Ley; a la libertad y seguridad personal; a una vida libre de violencia; entre otros.

A continuación, se desarrolla el contenido de los tres derechos fundamentales que resultan más importantes analizar, para un entendimiento claro de los alcances de la problemática de violencia de género contra las mujeres.

### **1.3.1. El derecho a la dignidad de la persona humana**

En relación a la violencia de género que viene siendo materia de análisis, es importante hacer referencia también al contenido del derecho fundamental a la dignidad de la persona como fin supremo de la sociedad.

Sobre el particular, Bustamante (2018) establece que algunas exigencias derivadas racionalmente del contenido del derecho humano a la dignidad. A continuación, resaltamos las más relevantes para la presente investigación:

- Implica que cada persona cuenta con un valor intrínseco que no resulta negociable, por lo que representa un ámbito inviolable, y la imposibilidad de ser objeto de intercambio.
- Las personas son un fin en sí mismas, por lo que no pueden ser instrumentalizadas.

- Las personas cuentan con calidad de sujeto, y como tal debe reconocer su capacidad de gozar, ejercer y cumplir derechos y deberes.
- Para la realización de todas las dimensiones de la humanidad, y teniendo en cuenta el inminente valor de las personas, requieren que se reconozcan a su favor derechos fundamentales que permitan su realización.  
(p. 200-201).

De igual forma, se tiene que, la dignidad y el desarrollo se encuentran directamente vinculados:

“(…) al vincularse con el desarrollo integral de la persona, la dignidad exige una serie de prestaciones para favorecer ese desarrollo. Esto implica que los preceptos que se deriven racionalmente de la dignidad no solo deben estar referidos a la defensa de la persona o a la prohibición de un trato indigno (prestaciones de no hacer), sino también a promover a la persona mediante prestaciones de dar o de hacer, a fin de satisfacer necesidades básicas (alimentación, salud, vivienda, trabajo, etc.) y coadyuvar a su pleno desarrollo.  
(Bustamante, 2018, pp.200-201)

Por lo indicado, el derecho a la dignidad en el marco de violencia de género contra las mujeres, no se limita a la prohibición de incurrir en tratos indignos contra las mujeres; sino también de brindarles prestaciones que (i) reduzcan las posibilidades de que sufran, o vuelvan a sufrir este tipo de violencia; y/o (ii) le permitan una reinserción social adecuada, luego de haber sufrido este tipo de violencia, para facilitar su pleno desarrollo.

En ese sentido, el derecho a la dignidad es el derecho humano más importante. Pues justamente, es en virtud de su contenido, que corresponde reconocer el resto de derechos humanos a las personas. Es por ello también que es el primer derecho reconocido en nuestra Constitución de 1993, en la que se establece además que su alcance es el fin supremo de la sociedad y del Estado:

Artículo 1° La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. (Constitución Política del Perú, 1993).

En línea con lo indicado, se denota que, cuando se incurre en actos de violencia por género contra las mujeres, se está vulnerando en primer lugar, el derecho a la dignidad de las mujeres.

Al respecto, el Tribunal Constitucional (TC) se ha pronunciado en este mismo sentido:

54. La violencia contra la mujer, que es un tipo de violencia basada en el género, constituye una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres. En efecto, esta forma de violencia, tal como se presenta, incide en el respeto que la condición humana exige de la sociedad hacia todas las mujeres y persigue como objetivo que el sistema de género dominante, apoyado en concepciones y costumbres asentadas en las ideas de inferioridad y subordinación de las mujeres frente a la superioridad y poder de los hombres, permanezca y se refuerce. (Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en Expediente 03378-2019-PA/TC, 2019)

De la revisión de la cita previamente expuesta, el TC considera que la violencia contra las mujeres también vulnera el derecho a la dignidad de las mismas. De igual forma, se ha pronunciado la CIDH, como se observa a continuación:

La Corte recuerda, como lo señala la Convención de Belém do Pará, que la violencia contra la mujer no solo constituye una violación de los derechos humanos, sino que es "una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres", que "trasciende todos los sectores de la sociedad independientemente de su clase, raza o grupo étnico, nivel de ingresos, cultura, nivel educacional, edad o religión y afecta negativamente sus propias bases. (Sentencia Caso Espinoza Gonzáles vs Perú, 2014)

Por tanto, el derecho humano a la dignidad, es el primer derecho vulnerado ante actos de violencia de género que se cometen contra las mujeres; y al ser el fin supremo de la sociedad; el Estado tiene el deber constitucional de asegurar su respeto.

### 1.3.2. El derecho a la igualdad ante la ley

En el inciso 2. del artículo 2 de la Constitución Política de 1993, se establece lo siguiente:

Artículo 2° Toda persona tiene derecho:

A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole. (Constitución Política del Perú, 1993).

Al respecto, se precisa que el derecho a la igualdad ante la Ley, implica brindar igual tratamiento a los iguales, y desigual a los desiguales; para garantizar un mismo acceso a los derechos humanos por parte de todas las personas.

A manera de ejemplo, el acceso al trabajo por parte de hombres y mujeres es desigual en la realidad, por la forma en que se han constituido las relaciones en virtud al género de las personas. Por tanto, es constitucional brindar un trato desigual al acceso al trabajo de las mujeres respecto de los hombres, siempre que se trate de medidas afirmativas que tengan por fin reducir las brechas que puedan existir en la materia.

En ese sentido, Rubio (2008) refiere que el derecho a la igualdad ante la Ley, en cuanto a los derechos que corresponden a las mujeres, tienen un sustento importante en la normativa internacional aplicable al caso peruano:

En el ámbito de los derechos de la mujer son muy importantes las convenciones internacionales. Las más importantes son las siguientes: Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; Convención interamericana sobre la concesión de los derechos políticos a la mujer (...) Convención sobre los derechos políticos de la Mujer; y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer denominada usualmente como Convención de *Belem do Para* (p.23).

De las disposiciones contempladas en la normativa internacional referida en la cita anterior, se concluye que, brindar un trato desigual a las mujeres, que permita

asegurar el acceso a sus derechos humanos en igualdad de oportunidades, no solo es una facultad, sino un deber constitucional del Estado, plenamente exigible por la sociedad. A manera de referencia, se tiene lo siguiente:

- i. Conforme a lo regulado en el artículo 2 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer, ratificada por el Perú en 1982, el Estado peruano debe establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad entre hombres y mujeres, y protegerla de manera efectiva contra todo tipo de discriminación (inciso c); así como implementar las medidas necesarias para eliminar la discriminación en la que puedan incurrir personas, organizaciones y empleadores.
- ii. De igual forma, en el artículo 2 del Convenio N° 111 de la OIT, Convenio sobre la discriminación, ratificado por Perú en el año 1970, se establece el deber del Estado Peruano de implementar una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo.

Por tanto, el derecho a la igualdad ante la Ley respecto a los derechos de las mujeres, implica un deber constitucional del Estado de implementar medidas que garanticen el acceso en igualdad de oportunidades a sus derechos humanos, respecto de los hombres.

### **1.3.3. El derecho a una vida libre de violencia**

Sobre el particular, en el artículo 6 de la Convención *Belem Do Para*, ratificada por Perú en 1996, se detallan los derechos que comprende este derecho:

#### Artículo 6

El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros:

- a. el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y
- b. el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas

en conceptos de inferioridad o subordinación. (Convención *Belem Do Para*, 1994).

Sobre el particular, la CIDH se ha pronunciado conforme al siguiente detalle:

En el ámbito interamericano, la Convención Belém do Pará, en su preámbulo, señala que la violencia contra la mujer es "una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres" y reconoce que el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye el derecho a ser libre de toda forma de discriminación. (...) (Caso Espinoza González vs Perú, 2016).

En ese sentido, el derecho a una vida libre de violencia, implicaría la liberación de las mujeres de todas las brechas que se han generado en su perjuicio, a consecuencia de la violencia estructural y sistemática que se ha configurado a nivel histórico. Es decir, hace referencia expresa a la violencia de género materia de análisis.

Al respecto, este derecho también ha sido reconocido por el Perú. Pues, en el artículo 9 de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar se reconoce y define el mismo, conforme al siguiente detalle:

#### Artículo 9. Derecho a una vida libre de violencia

Las mujeres y los integrantes del grupo familiar tienen derecho a una vida libre de violencia, a ser valorados y educados, a estar libres de toda forma de discriminación, estigmatización y de patrones estereotipados de comportamientos, prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad y subordinación. (Ley N° 30364, 2015)

Asimismo, la legislación peruana adopta los criterios establecidos por la CIDH. Pues al definir el derecho a una vida libre de violencia, lo vincula directamente con los patrones estereotipados.

Por su parte, el Tribunal Constitucional peruano (TC) también ha reconocido el derecho de la mujer a una vida libre de violencia como un derecho fundamental. Ello

conforme a los criterios establecidos en la Sentencia N° 03378-2019-PA/TC-ICA, en la que se establece lo siguiente:

De las relaciones que se suscitan entre los contenidos de los derechos a la vida, integridad personal, libre desarrollo e igualdad, este Tribunal entiende que se deriva el aseguramiento, a un título de derecho fundamental, de una facultad a favor de todos los seres humanos, pero especialmente significativa –por las razones que se expondrán más adelante- en el caso de las mujeres, consiste en garantizar y asegurar el desarrollo de una vida libre de violencia, cualquiera sea su clase (física, psíquica o moral). Se trata, en otras palabras, del derecho fundamental de la mujer a una vida libre de violencia. (Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en Expediente N° 03378-2019-PA/TC-ICA, 2019)

Conforme al análisis vertido por el TC en la referencia previa, el derecho humano a una vida libre de violencia articula los derechos humanos a la vida, integridad personal, libre desarrollo, e igualdad en favor de la mujer. Derechos que son afectados cuando una mujer sufre cualquier modalidad de violencia de género en su contra.

Igualmente, en el fundamento 36 de la Sentencia previamente referida, el TC ha establecido las posiciones *ius* fundamentales que componen el núcleo inderogable de dicho derecho fundamental, las cuales son las siguientes:

- a) A no ser objeto de cualquier acción o conducta, particular o estatal, que le cause la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, por su condición de mujer, tanto en el ámbito privado como público.
- b) A no ser objeto de violación, abuso sexual, tortura, trata, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el espacio laboral o cualquier otro lugar.
- c) A no ser objeto de alguna forma de discriminación, en particular, de aquella basada en el sexo.
- d) A ser considerada y educada sin tomar en cuenta los patrones estereotipados de conducta, así como las prácticas culturales y sociales que están basadas en criterios de inferioridad o subordinación (...). (Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en Expediente N° 03378-2019-PA/TC-ICA, 2019)

Asimismo, en el párrafo 37 de la sentencia en cuestión, se establece como precedente vinculante, que el derecho a una vida libre de violencia, es un derecho humano constitucional para el caso peruano. Ello en aplicación de la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución de 1993, y de la ratificación de la Convención de *Belém do Pará* que reconoce dicho derecho.

Sobre el particular, el análisis vertido en el presente trabajo tiene como eje principal, el reconocimiento del derecho humanos a una vida libre de violencia para el caso peruano, el cual además, debería encontrarse expresamente reconocido en el artículo 2 de la Constitución Política de 1993, a fin de asegurar una mayor difusión, conocimiento y concientización del mismo por parte de la sociedad; así como para dotarlo de un mayor sentido de predictibilidad en cuanto a los pronunciamientos judiciales que versen sobre esta materia.

El reconocimiento de dicho derecho, parte de la ratificación peruana de la Convención *Belem Do Para*, en cuyo artículo 6 se reconoce el derecho humano a una vida libre de violencia, conforme a lo detallado anteriormente.

De forma complementaria, en el inciso f. del artículo 8 de dicha Convención, se establece el deber del Estado peruano de ofrecer a las mujeres que sufren violencia el acceso a programas eficaces de rehabilitación y capacitación que permitan su participación plena en la vida pública, privada y social; lo cual incluye su reinserción en el mercado laboral, pues es lo que les permite contar la independencia económica para diseñar un proyecto de vida libre de violencia.

En ese mismo sentido, en el artículo 3 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), se establece lo siguiente:

Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre. (Convención *CEDAW*, 1979).



Por tanto, en la Convención CEDAW también se regula el deber constitucional del Estado Peruano, de tomar todas las medidas (incluso legislativas) para garantizar a las mujeres el disfrute de sus derechos humanos en condiciones de igualdad.

Como se puede observar, el derecho a una vida de violencia es un derecho fundamental y constitucional para el caso peruano. El cual regula a su vez el derecho a que las mujeres no sufran ninguna de las manifestaciones de violencia de género que fueron expuestas en la sección 1.1.2. del presente Capítulo.

Considerando la información que ha sido expuesta en la presente sección, se concluye que la violencia de género contra la mujer vulnera varios derechos humanos de gran trascendencia, entre ellos, la principal vulneración se da contra su derecho a la dignidad, igualdad ante la Ley, y a una vida libre de violencia; habiendo sido este último reconocido a nivel legislativo, jurídico y doctrinal. El cual, consolida todos los derechos humanos que deben ser respetados para que una mujer pueda vivir dignamente. Por lo que, el análisis de la vulneración de este derecho también es de especial relevancia en la materia de análisis.

En vista de todo lo expuesto en el presente Capítulo, resulta evidente que la problemática de la violencia de género contra las mujeres representa una situación de violencia y discriminación estructural que se ha construido a lo largo de la historia. Se ha acreditado estadísticamente que sus dimensiones continúan siendo extremadamente graves y alcanzan a todos los ámbitos, tanto a nivel Latinoamérica, como específicamente en el Perú. Por ello, es necesario entender dicha problemática desde una mirada integral y con un enfoque de género adecuado, para que toda acción que se plantee para su erradicación contemple mecanismos complementarios para también erradicar los estereotipos que la refuerzan. Además, este tipo de violencia vulnera los derechos humanos de las mujeres, en primer lugar, a su dignidad, a la igualdad ante la Ley, y de manera especial al derecho humano a una vida libre sin violencia.

Habiendo definido claramente la problemática de la violencia de género contra las mujeres, en el Capítulo 2 se analizará cuál es el rol que actualmente tienen los empleadores en la materia. Ello para determinar si dicho rol es suficiente, mediante que otras acciones podrían intervenir, y si ello resultaría importante para su erradicación.

## **CAPÍTULO II: EMPLEADORES, DERECHOS HUMANOS Y MUJERES**

En este Capítulo se analiza cuál es el rol de los empleadores en materia de derechos humanos, específicamente en el marco de la problemática de la violencia de género contra las mujeres; identificándose cuáles son sus obligaciones legales, y qué acciones voluntarias pueden desarrollar complementariamente en la materia. De igual forma, se analizan algunas herramientas importantes que permitieron identificar necesidades particulares vinculadas a la problemática de género en Perú, en cuanto a la intervención de los empleadores en la misma. Para finalmente analizar, cuál es el rol que cumplen actualmente los empleadores en cuanto a la erradicación de la violencia por género contra las mujeres, y si resultaría necesario ampliar su intervención.

Sobre el particular, se precisa que la presente investigación se desarrolla con la finalidad de proponer una serie de recomendaciones cuya aplicación resultaría más viable en las en el marco de acción de las empresas empleadoras. No obstante, la proposición de recomendaciones no es excluyente a las mismas; pues también podrían ser aplicadas a las personas naturales empleadoras. Por tanto, al hacer referencia al término “Empresa” en el presente Capítulo, se hace referencia a todo tipo de empleador (persona jurídica o personal natural) dentro de lo que resulte aplicable.

### **2.1. El importante rol de los empleadores en materia de derechos humanos**

Conforme a lo desarrollado en la sección 1.2.1. del Capítulo 1, la creación de la ONU en 1945 implicó el inicio de una etapa de internacionalización de los derechos humanos; desde la cual los Estados ejercen un rol único y protagónico en la materia. Sin embargo, la globalización ha modificado la manera en que se configuran nuestras relaciones; habiéndose generado una red global en que las políticas económicas son dirigidas principalmente por algunos países, con impactos negativos en otros. Lo que, a su vez, incide en una mayor vulneración de derechos humanos de las personas, sobre todo de aquellas en especial estado de vulnerabilidad.

Al respecto, para Sassen (2003), las economías informales y sectores más precarios de la sociedad global no serían infortunios del mercado global, sino por el contrario elementos estructurales que mantienen su desarrollo. Sin embargo, las prácticas que refuerzan el beneficio de un grupo reducido a costa de la precarización de un grupo

mayor han empezado a ser desplazadas por el entendimiento de que el desarrollo integral de la mayoría de personas, permite una competitividad mayor en cualquier región. En ese sentido, es fundamental preguntarnos qué es lo que necesitamos para alcanzar un desarrollo sostenible, y la intervención de qué actores sociales resulta estratégica para lograrlo.

Sobre el particular, para alcanzar un desarrollo sostenible, es necesario iniciar la construcción de una <<cultura de derechos humanos>> en la que todos sus integrantes asuman deberes. Para lo cual, resulta importante tener en cuenta lo siguiente:

- i. La progresividad de los derechos humanos implica migrar de la protección individual a la colectiva, lo cual algunas veces implicará defender intereses de carácter difuso. Ello –a su vez- modifica el panorama de protección de derechos humanos, en el cual es necesario incluir a los empleadores.
- ii. Construir nuevas formas de vida que incorporen perspectivas adecuadas de identidad y libertad, como, por ejemplo, el género, o el decidir vivir en un ambiente sano. Estas nuevas formas de vida no deben ser vulneradas por los empleadores. (Salmón, Blanco & Zambrano, 2016,).

En ese sentido, implementar una nueva <<cultura de derechos humanos>> permitirá que más personas se desarrollen adecuadamente, y, en consecuencia, aporten a la economía a través del trabajo que libremente decidan ejercer. Lo cual facilitará alcanzar un desarrollo sostenible a lo largo de tiempo.

En suma a lo anterior, la globalización ha generado que los actores sociales privados ganen mayor poder económico, principalmente las empresas (empleadores). Por tanto, a la fecha, su rol de influencia en la sociedad es tan o más importante que el de los Estados:

(...) Estamos muy lejos de una realidad en la que los Estados sean los principales actores del poder económico (...) con el fortalecimiento de las grandes empresas y corporaciones multinacionales que aglutinan un poder

económico sin precedentes, en muchos casos, por encima de los Estados (...). (De Luis & Fernández, 2018, p.127)

Por lo indicado, toma especial relevancia el hecho de que los empleadores logren desarrollar sus actividades con un enfoque adecuado en materia de derechos humanos, que les permita respetarlos, promoverlos y prevenir vulnerarlos:

La referencia general a la “dinámica” o “asunto EMN [Empresas multi nacionales]-derechos humanos” implica la consideración del impacto que sobre el individuo y el disfrute de sus derechos humanos tienen las actividades y métodos de trabajo de éstas, tanto de forma directa como indirecta, y las normas jurídicas que lo regulan. (Martín-Ortega, 2008, p.79)

De lo expuesto, es necesario y estratégico que los empleadores ejerzan un rol en materia de derechos humanos, incluidos aquellos vinculados a la violencia por género contra las mujeres.

### **2.1.1. Los límites constitucionales a la libertad de empresa en el Perú**

El presente sub capítulo, desarrolla los límites constitucionales a la libertad de empresa en el Perú; en relación a aquellos empleadores que son empresas constituidas (a diferencia de los empleadores que son personas naturales).

Conforme a la Real Academia Española, el término Empresa hace referencia a una “Unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos”. (Real Academia Española, 2023).

En el caso peruano, conforme a lo regulado en la Ley N° 26887, Ley General de Sociedades, y el Código Civil Peruano de 1984, las unidades empresariales cuentan con personería jurídica propia.

De igual forma, conforme a lo regulado en la Constitución Política de 1993, las empresas desarrollan sus actividades en el marco de las libertades económicas que

les han sido constitucionalmente reconocidas, las cuales deben desarrollarse en el marco de una economía social de mercado:

En reiterada y uniforme jurisprudencia el Tribunal Constitucional ha desarrollado el contenido esencial de las denominadas libertades económicas que integran el régimen económico de la Constitución de 1993 -libertad contractual, libertad de empresa, libre iniciativa privada, libre competencia, entre otras-, cuya real dimensión, en tanto límites al poder estatal, no puede ser entendida sino bajo los principios rectores de un determinado tipo de Estado y el modelo económico al cual se adhiere. En el caso peruano, esto implica que las controversias que surjan en torno a estas libertades, deban encontrar soluciones sobre la base de una interpretación constitucional sustentada en los alcances del Estado social y democrático de derecho (artículo 43º de la Constitución) y la economía social de mercado (artículo 58 de la Constitución). (Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente N° 01405-2010-PA/TC, fundamento 12).

En esa línea, para Rubio (2008), en una economía social de mercado, el Estado debe garantizar el bien común:

Nuestra economía de mercado debe ser *social*, en el sentido de que ciertos excesos del mercado deben ser regulados para garantizar el bien común. En este contexto, el Estado asume ciertas responsabilidades de significancia social dentro de la economía (...) (p.129).

Asimismo, en el artículo 59 de la Constitución Política de 1993 se establece que el Estado garantiza la libertad de empresa, la cual no debe ser ejercida de forma lesiva a la moral, a la salud o a la seguridad pública.

Sobre el particular, es importante traer a colación lo detallado en la sección 1.3. del primer Capítulo del presente trabajo, pues el Estado peruano tiene los siguientes deberes constitucionales a su cargo, con la finalidad de garantizar el acceso pleno a los derechos humanos de las mujeres:

- i. Implementar las medidas necesarias para eliminar la discriminación (de género) en la que puedan incurrir personas, organizaciones y empresas (empleadores) (Convención CEDAW, artículo 2, inciso c).
- ii. Implementar políticas que promuevan la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo (Convenio N° 111 de la OIT, artículo 2).
- iii. Ofrecer a las mujeres que sufren violencia el acceso a programas eficaces de rehabilitación y capacitación que permitan su participación plena en la vida pública, privada y social. Lo cual debe incluir su reinserción en el mercado laboral.

En ese sentido, de una lectura sistemática de los deberes constitucionales del Estado, este debe regular (supervisar) que el acceso a los derechos fundamentales de las personas, no se vean afectados por el ejercicio de las libertades económicas de las empresas. Dentro de dichos derechos fundamentales, se encuentra el derecho a la dignidad, igualdad de la mujer, a una vida libre de violencia; así como los deberes previamente señalados.

De forma complementaria a dicho deber, las empresas tienen la obligación de abstenerse de vulnerar derechos humanos de terceros, y de responsabilizarse por las consecuencias en caso los vulneren. Lo cual, además, ha sido así reconocido por el Tribunal Constitucional:

Consecuentemente dicha libertad [la de empresa] debe ser ejercida con sujeción a la ley -siendo sus limitaciones básicas aquellas que derivan de la seguridad, la higiene, la moralidad o la preservación del medio ambiente-, y su ejercicio deberá respetar los diversos derechos de carácter socio-económico que la Constitución reconoce. (Sentencia del Tribunal Constitucional Expediente N° 7339-2006-PA/TC, 2007)

Por tanto, el Estado debe supervisar que la economía social de mercado se desarrolle en armonía con estos derechos, siendo necesario y estratégico, además, involucrar a las empresas (empleadores) con un rol activo ante esta problemática.

Respecto al último punto, la normativa internacional que conforma el *soft law* es una herramienta adicional para que el Estado, a través de la Conducta Empresarial Responsable, fomente un involucramiento mayor por parte de las empresas en materia de derechos humanos.

### **2.1.2. Normas del *soft law***

A nivel internacional, existen diversas normas de *soft law* de diverso alcance que proponen lineamientos y acciones a los empleadores, para guiarlos a una acción responsable en materia de derechos humanos.

A continuación, detallamos las más relevantes de cara a la materia de análisis. Las cuales son las siguientes: (a) Líneas directrices de la OCDE, (b) Pacto Global de Naciones Unidas, (c) Declaración tripartita de la OIT, y (d) Directrices de responsabilidad de instituciones financieras internacionales.

#### **a. Líneas directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales**

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) es una organización internacional que diseña y promueve políticas, estándares, códigos y normas a los países. Ello con la finalidad de favorecer el desarrollo económico sostenible, así como la igualdad y bienestar de las personas.


La organización indicada cuenta con 38 países miembros, dentro de los cuales no se encuentra Perú. País que es parte de la lista de candidatos de adhesión de la organización indicada desde el año 2022. Sin embargo, pese a aún no ser miembro, ha participado en diversos de sus programas, como por ejemplo el Programa País.

Con respecto a la implementación de las <<Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales>>, la OCDE lo publicó en el año 2013 como una guía para que los gobiernos fomenten el involucramiento de las empresas multinacionales en la Conducta Empresarial Responsable (CER). Por lo que, este documento representa una de las normas internacionales de *soft law* más importantes, en cuanto a la

actuación de las empresas (y empleadores en general) en dicho marco. Para que los gobiernos realicen el fomento indicado, deben establecer Puntos Nacionales de Contacto (PNC) en cada uno de sus países, desde los cuales se promoverían las acciones propuestas. Los cuales, además, funcionarían como instancias para la atención de reclamos de mala conducta corporativa.

En relación a lo indicado, en el año 2009, mediante el Acuerdo de Consejo Directivo de PROINVERSIÓN N° 294-01-2009 se estableció que el Punto Nacional de Contacto del Perú (PNC Perú) estaría ubicado en la Agencia de Promoción de la Inversión Privada del Perú – PROINVERSIÓN, con la misión de promover las líneas directrices y la guía de debida diligencia. En ese sentido, el Perú viene desarrollando talleres para difundir y promover las líneas directrices indicadas.

Por otro lado, se considera importante referir los principios que se encuentran regulados en los Lineamientos indicados en los incisos 3, 4, 6, 9 y 11. Los cuales podrían brindar un aporte especial en la intervención de los empleadores en la problemática de violencia por género contra las mujeres:



(...) 3. Estimular la generación de capacidades locales mediante una cooperación estrecha con la comunidad local, incluyendo los intereses de los empresarios, y desarrollando al mismo tiempo las actividades de la empresa en los mercados interno y externo de una manera compatible con la necesidad de prácticas comerciales saludables (...)

4. Fomentar la formación del capital humano, especialmente creando oportunidades de empleo y ofreciendo capacitación a los empleados (...)

6. Apoyar y defender los principios de buen gobierno corporativo y desarrollar e implementar buenas prácticas de gobierno corporativo, incluso a través de grupos de empresas (...)



9. Implementar la debida diligencia basada en los riesgos incorporándola, por ejemplo, a sus sistemas de gestión de riesgos, con el fin de identificar, prevenir o atenuar los impactos negativos, reales o potenciales (...) e informar sobre cómo se reacciona ante dichos impactos negativos. La naturaleza y el alcance de la debida diligencia dependen de las circunstancias de cada situación particular (...)

11. Evitar que las actividades propias generen o contribuyan a generar impactos negativos en los campos contemplados por las Directrices y tomar las medidas necesarias para tratarlos cuando se produzcan dichos impactos (...). (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, 2013, p.22-23)

El contenido de las disposiciones referidas en la cita anterior, serán analizados en la sección 2.4. del presente Capítulo, al momento de determinar si es necesario que los empleadores intervengan con acciones adicionales para la erradicación de la violencia materia de análisis.

#### **b. Pacto Global de Naciones Unidas**

El Pacto Global de Naciones Unidas es un documento que diseña la ONU en el año 2000, y cuenta con diez principios que las empresas (empleadores) deberían considerar al desarrollar sus actividades. Ello con la finalidad de que desarrollen una actuación empresarial responsable, que respete los derechos humanos de las personas. Lo cual, a su vez, podrá favorecer el alcance de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS) planteados por la ONU.

El documento previamente referido forma parte de la normativa internacional de *soft law* que establece lineamientos para la intervención de las empresas (empleadores) en materia de derechos humanos.

Al igual que en la sección anterior, a continuación, se detallan los principios que podrían tener un especial aporte en la erradicación de la violencia de género contra las mujeres:

Principio 1: las empresas deberían apoyar y respetar la protección de derechos humanos declarados internacionalmente.

Principio 2: las empresas deberían asegurarse de no ser partícipes de vulneraciones de derechos humanos. (...)

Principio 6: las empresas deberían defender la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y la ocupación (...). (Pacto Global de Naciones Unidas, 2000, s/p).

Sobre el particular, es importante referir que, en el año 2005, la CONFIEP asumió la Secretaría Técnica del Pacto en Perú, y posteriormente creó el Comité Nacional de Empresas y Derechos Humanos para continuar involucrando a las empresas peruanas en el alcance de Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), dentro de los cuales se encuentra la Igualdad de Género, así como Trabajo Decente y Crecimiento Económico.

En esa línea, en el año 2019 la CONFIEP publicó la Guía para el sector empresarial peruano sobre empresas y derechos humanos, en cuyas principales líneas de acción aborda también el tema de igualdad de género a través del empoderamiento de la mujer en la empresa. En relación a ello, se resalta que, dentro de sus comités de trabajo, haya implementado con apoyo de la OIT, el Comité de Trabajo <<Acción por la Igualdad>>, con la finalidad de reducir las brechas existentes entre hombres y mujeres en el trabajo.

Los principios previamente referidos, serán analizados en la sección 2.4. del presente Capítulo, al momento de determinar si es necesario que las empresas intervengan con acciones adicionales para la erradicación de la violencia materia de análisis.

**c. Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (DEM)**

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) es una organización de la ONU que establece normativa internacional de trabajo, formulando además políticas y programas para promover el alcance de empleo decente por hombres y mujeres. Dicha organización, cuenta con 187 Estados Miembros, con base en una estructura tripartita que reúne gobiernos, empleadores y trabajadores.

En el año 1977, el Consejo de Administración de la OIT aprobó la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social. En la cual se establecen orientaciones sobre los derechos fundamentales en materia de empleo, formación, condiciones de trabajo y de vida y relaciones de trabajo.

Dentro de las orientaciones recogidas en la Declaración referida, a continuación, se resaltan las que podrían brindar un aporte especial en cuanto a la erradicación de violencia por género contra las mujeres, reguladas en los incisos 28, 29, 30 y 43:

28. Los Gobiernos deberían aplicar políticas destinadas a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, con miras a eliminar toda discriminación basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social.
29. Los Gobiernos deberían promover la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.
30. Las empresas multinacionales deberían guiarse por el principio de no discriminación en todas sus operaciones, sin perjuicio de las medidas previstas en el párrafo 18 ni de las políticas aplicadas por los Gobiernos para corregir las pautas históricas de discriminación y, por consiguiente, asegurar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo. En consecuencia, las empresas multinacionales deberían basar la contratación, la colocación, la formación profesional y la promoción de los miembros de su personal a todos los niveles en la cualificación, las competencias y la experiencia de estos (...)

43. Los Gobiernos deberían asegurarse de que tanto las empresas multinacionales como las nacionales apliquen normas adecuadas en materia de seguridad y salud, y contribuyan a instaurar una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en las empresas, logrando de manera progresiva un entorno de trabajo seguro y saludable. Ello también incluiría medidas para combatir la violencia contra las mujeres y los hombres en el lugar de trabajo y la prestación de atención a la seguridad en las instalaciones. (...). (Organización Internacional de Trabajo, 2022, p.13-15)

Conforme se ha referido anteriormente, las disposiciones arriba indicadas serán analizadas en la sección 2.4. del presente Capítulo, al momento de determinar si es necesario que las Empresas intervengan con acciones adicionales para la erradicación de la violencia materia de análisis.

### **2.1.3. Principios rectores de la ONU**

En el año 2005, la ONU nombró como representante especial al profesor de Harvard John Ruggie para que definiese los principios que liderarían la actuación de las empresas (empleadores) en materia de derechos humanos. En dicha línea, en el año 2008, Ruggie propuso el marco 'Proteger, Respetar y Remediar' al Consejo de Derechos Humanos de la ONU, órgano que utilizó dicho marco como base para publicar, en el año 2011, los <<Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar">>. Documento que contiene treinta y un principios, que se enmarcan en tres pilares de acción:

- a. Proteger: reconocimiento de las obligaciones ya existentes de los Estados respecto a respetar, proteger y cumplir los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas. Incluida su protección respecto de las acciones de las empresas.
- b. Respetar: las empresas son reconocidas como actoras sociales con una importante capacidad de influencia, por lo que deben respetar los derechos humanos, e impedir afectarlos con sus actividades.

- c. Remediar: se reconoce la necesidad de contar con recursos adecuados y efectivos en caso se incumplan estos deberes, para ello el Estado y empresas deben contar con mecanismos eficaces para resarcir posibles vulneraciones y evitar alcancen afectaciones mayores.

Sobre el particular, es importante resaltar que estos principios fueron diseñados para coadyuvar a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible del Programa de las Naciones Unidas. Dentro de los cuales, se establece como quinto objetivo el Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas. En ese sentido, los principios recogen las obligaciones más importantes asumidas por los países miembros de la ONU a través de sus diversos Convenios.

Así pues, para la aplicabilidad real de estos principios, es fundamental que los países los reconozcan como suyos los mismos, los incluyan en sus Planes Nacionales de Derechos Humanos, y con base a ello desarrollen Planes de Acción Nacional en materia de Derechos Humanos y Empresas.

Para una comprensión más clara, un Plan Nacional de Derechos Humanos enmarca todas las políticas públicas que un país implementa para promover y proteger los derechos humanos, el cual debe –además- contener objetivos, metas, responsables, recursos, así como un programa de seguimiento y evaluación. (Subsecretaría de Derechos Humanos, 2022)

Por otro lado, los Planes de Acción Nacional son documentos que contienen acciones concretas y medibles en la materia, debiendo ser un órgano del gobierno el que inicie el proceso y convoque a los actores interesados. Su diseño consta de cinco fases: (i) preparatoria, que contiene el diagnóstico de desafíos en la materia; (ii) de desarrollo, en la cual se elabora el borrador del Plan; (iii) de implementación, en la cual los órganos responsables ejecutan el Plan; (iv) de seguimiento, en la cual se supervisan las acciones ejecutadas; y (v) de evaluación, donde se verifica el alcance de objetivos (Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, ONU). Los planes regulan acciones en beneficio de los derechos humanos desde diversas perspectivas, sin embargo, para el presente análisis se trae a colación únicamente aquellos referidos a la relación entre empresas y derechos humanos.

A la publicación de los principios rectores de Ruggie, le siguió un impulso internacional importante de los mismos. En el año 2011 la Unión Europea (UE) hizo un llamado internacional a la implementación de estos principios, y en el 2014 la Organización de Estados Americanos (OEA) los incluyó en la publicación de la <<Guía de Principios sobre Responsabilidad Social de las Empresas en el Campo de los Derechos Humanos y el Medio Ambiente en las Américas>>. Por su parte, en el 2017, la Unión Africana elaboró un borrador de política marco de empresas y derechos humanos, para facilitar la implementación de estos principios con el apoyo de la Unión Europea.

De igual forma, los principios indicados fueron adoptados por diversas normas internacionales de *soft law* en la materia. Es el caso de las << Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales>> y de la actualización << Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social>> previamente referidas.

Asimismo, han sido adoptados por la International Finance Corporation con la finalidad de que los bancos prioricen el otorgamiento de préstamos a empresas que ejecutan procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos; y ahora son parte de la evaluación de las certificaciones de ISO 26000, herramienta de responsabilidad social desarrollada por la Organización Internacional de Estandarización.

Además, se desarrollan algunas sinergias regionales en la materia que también incorporan los principios en el diseño de sus planes, programas y convenios. Tal como ocurre con el <<Plan de acción regional de la red de instituciones para la promoción y protección de los derechos humanos del continente americano>>, el <<Proyecto de Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CERALC)>>, los foros Regionales sobre Empresas y Derechos Humanos para América Latina y el Caribe, y las cumbres sostenidas entre los Jefes del Estado y de Gobierno de la Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños (CELAC) y la Unión Europea. Respecto de esta última, se destaca la Declaración de Santiago emitida en el año

2013, en la cual se reconoce expresamente la importancia que los Estados desarrollen Planes de Acción Nacional:

(...) refleja la necesidad de fomentar iniciativas que planteen Planes de Acción a nivel Nacionales, subregional o regional que favorezcan a las empresas micro, pequeñas y medianas, teniendo en cuenta su papel central en la economía y como fuente de innovación y empleo, responsabilidad social corporativa y buenas prácticas en términos de innovación y emprendimiento, en línea con la ley, las políticas y estrategias de desarrollo nacionales. (Wrzoncki & Zarama, 2019, p.15)

Para facilitar su desarrollo, además, en el año 2016 la ONU publicó la <<Guía de desarrollo de Planes de Acción para fomentar su correcto diseño e implementación por parte de los países miembros que decidan implementarlos>>.

Al 7 de junio de 2022, el estado de desarrollo de Planes de Acción Nacional –PAN- por los países de cada continente es el siguiente:

**CUADRO 8: ESTADO DE PLANES DE ACCIÓN NACIONAL EN EL MUNDO**

Estado	Países con PAN
Europa	18
Asia	3
América	3
África	2

Fuente: Organización de Naciones Unidas  
Elaboración propia.

Adicionalmente a ello, tanto en Asia como en América ocho países de cada continente se han comprometido a elaborar uno. Dentro de estos últimos, se encuentra el caso peruano, Estado que fue el tercer país de América Latina en aprobar un Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos, después de Colombia y Chile.

Como se puede observar, la cantidad de planes implementados en la Unión Europea es abismalmente mayor a la del resto de Estados, y nos permite entender el rol activo

de la Unión Europea en el financiamiento de diversos programas para fomentar la implementación de estos planes en otros Estados, y que estos se ajusten a sus necesidades locales.

De lo expuesto, los Principios Rectores han alcanzado un consenso mundial, lo que ha facilitado la uniformización del rol que las empresas (empleadores) deberían tener en materia de derechos humanos. No obstante, una debilidad de los mismos es que únicamente son parte del *soft law*. Es decir, las estrategias que las empresas puedan o no implementar en materia de derechos humanos, son “(...) recogidas en instrumentos internacionales de derechos humanos, éticamente -pero no jurídicamente- vinculantes para las empresas, que se han trasladado tan solo en parte a las legislaciones nacionales [o] se plasman en instrumentos específicos para empresa de carácter voluntario”. (Prandi, 2007, p.16)

Sin embargo, no se debe olvidar que los Estados cuentan con el deber constitucional de asegurar que la libertad de empresa se desarrolle en armonía con los derechos fundamentales de las personas, entre ellos el derecho a una vida libre de violencia. Para cumplir con dicho deber, es necesario también fomentar el involucramiento de las empresas en la materia a través de la Conducta Empresarial Responsable.

Por lo indicado, los países que tengan interés en mejorar el compromiso de las empresas (empleadores) en la materia, deben en primer lugar incorporar los Principios Rectores a su normativa interna, pudiendo regular acciones obligatorias o voluntarias de las empresas (empleadores) en relación a los mismos.

Conforme a lo indicado anteriormente, la incorporación de los Principios Rectores implica la implementación de Planes Nacionales de Derechos Humanos, y Planes de Acción Nacional en materia de Derechos Humanos y Empresas. En relación al último documento referido, en el mismo deben plasmarse las acciones que tomará el Estado para asegurar o fomentar que las empresas tomen medidas para prevenir que las operaciones, productos o servicios brindados directamente o mediante sus relaciones comerciales vulneren o generen el riesgo de vulnerar derechos humanos. Ello podrá abordarse a través de la planificación de acciones como (i) la promulgación de normas



que impongan obligaciones las empresas (empleadores), (ii) la promulgación de normas que otorguen incentivos a las empresas (empleadores) que las apliquen voluntariamente, a través de la Conducta Empresarial Responsable (CER), y (iii) la implementación de políticas públicas que refuercen los incentivos indicados.

Conforme a los lineamientos establecidos en los Principios Rectores, las empresas deben realizar las siguientes acciones concretas:

- i. Contar con un compromiso político de asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos, el cual debe ser aprobado por el más alto nivel directivo de la empresa, basarse en asesoramiento especializado, ser público, estar alineado con otras políticas, y estar interna y externamente difundido.
- ii. Contar con un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos que le permita identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos. Para ello es crucial se considere el impacto real y potencial de las actividades de la empresa y la actuación preventiva que se tendrá. Asimismo, obligatoriamente debe contener un Plan para resarcir las consecuencias negativas que puedan generarse –por ejemplo, mediante la contratación de un seguro de responsabilidad civil-, así como un monitoreo constante que permita identificar cambios que puedan darse en vista de su contexto operacional, considerando además las posibles consecuencias de sus actividades propias, así como las de sus relaciones comerciales y cadenas de valor. Para ello es indispensable manejar indicadores cualitativos y cuantitativos de prevención.
- iii. Si las empresas determinan que han provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas, deben repararlas o contribuir a su reparación por medios legítimos.

Asimismo, las empresas (empleadores) deben cumplir con las acciones que se establezcan mediante los Planes de Acción Nacional que cada Estado decida

implementar; así como asumir otros compromisos para apoyar y promover los derechos humanos. Al respecto, resaltamos que los Planes indicados no tienen por finalidad generar acciones independientes de los diversos actores sociales, sino articuladas y cohesionadas que permitan brindar una solución integral.

Sobre el particular, se resalta que, en el año 2011, el Estado peruano adopta los principios rectores de la ONU y las Líneas directrices de la OCDE. Asimismo, ya ha publicado tres Planes Nacionales de Derechos Humanos a la fecha, y en el año 2021 se aprobó el primer Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025. Se hará una referencia más detallada a los instrumentos indicados en la sección 2.2. del presente Capítulo.

#### **2.1.4. Conducta Empresarial Responsable (CER)**

El concepto de responsabilidad social empresarial (RSE), responsabilidad social corporativa (RSC) o conducta empresarial responsable (CER) se define conforme al siguiente detalle:

Es una visión de negocios que integra el respeto por las personas, los valores éticos, la comunidad y el medioambiente con la gestión misma de la empresa, independientemente de los productos o servicios que ésta ofrece, del sector al que pertenece, de su tamaño o nacionalidad. (Cajiga, 2019, p.2)

Asimismo, la CER implica que las empresas (empleadores) le presten especial atención a que “(...) sus operaciones sean sustentables en lo económico, lo social y lo ambiental, reconociendo los intereses de los distintos grupos con los que se relaciona<sup>7</sup> y buscando la preservación del medio ambiente y la sustentabilidad de las generaciones futuras”. (Cajiga, 2019, p.2)

De lo expuesto, las empresas (empleadores) que realizan acciones de CER, deben en primer lugar identificar cuáles son los *stakeholders* con los que interactúan con ocasión del desarrollo de su actividad, para luego de ello identificar posibles riesgos

---

<sup>7</sup> Grupos de relación, grupos de interés, públicos o stakeholders.

a nivel económico, social y ambiental que se presenten en todas las fases de su actividad; y tomar decisiones preventivas que les permitan ejecutar operaciones sustentables. Lo cual guarda relación con los principios rectores previamente expuestos.

Sobre el particular, se resalta entonces que, la CER no tiene por finalidad el cumplimiento de las disposiciones legales, sino el realizar acciones complementarias orientadas a la sostenibilidad empresarial indicada. Asimismo, tampoco tiene por fin realizar acción social, sino incorporar los derechos humanos en la toma de decisiones empresariales. (Prandi, 2007, p.15)

Al ser la CER voluntaria para las empresas (empleadores), es importante que los Estados encuentren mecanismos ideales para fomentar su participación. Ello puede darse mediante la implementación de incentivos económicos, o de certificaciones y reconocimientos que fortalezcan su imagen corporativa, así como la participación en foros de intercambio de experiencias en las que puedan ampliar su *networking*.

Son diversas las maneras mediante las que las empresas pueden realizar actividades de CER. Una de ellas, es la implementación de códigos de conducta, los cuales detallamos a mayor profundidad en el siguiente inciso.

#### **a. Códigos de Conducta**

Los Códigos de Conducta aparecen por primera vez en la década de los noventa como herramientas para contrarrestar prácticas corporativas inadecuadas. Suelen ser aplicados principalmente, por empresas multinacionales. Desde su aparición estos códigos han permitido que las empresas (empleadores) desarrollen actividades que van más allá de la regulación nacional:

En ese sentido, en este tipo de Estados, los códigos de conducta pueden ampliar la protección en ciertas materias, constituyendo un plus normativo con el objetivo de paliar los efectos de legislaciones nacionales. De otro lado, también pueden expresar una autorregulación individualizada, cuya expresión más radical sea la pretensión de las grandes empresas de sustituir — en Estados con legislaciones

precarias— la normatividad estatal por sus propias directrices, generando una suerte de feudalismo industrial. (Salmón, Blanco & Zambrano, 2016, p. 39-40).

La adopción de los Códigos de Conducta por parte de las empresas no es de carácter obligatorio, es decir, las empresas (empleadores) deciden libremente implementarlos. Sin embargo, una vez que deciden emitirlos, constituyen una suerte de promesa unilateral del empleador, con lo cual adquiere carácter vinculante para si mismo.

A pesar de que estos códigos, al ser parte de las normas de *soft law*, no son de implementación obligatoria, pueden resultar atractivos a las empresas (empleadores) por las ventajas competitivas que pueden crear frente a sus clientes a través del reconocimiento de sus buenas prácticas, y de otros incentivos que puedan regular los Estados en su beneficio.

Al respecto, en un estudio realizado por la OIT se concluyó que el 66% de los Códigos evaluados abordó el tema de discriminación en el acceso al empleo y el 40% el de implementación de políticas salariales:

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) elaboró un estudio en 1998 sobre 215 códigos de conducta de empresas multinacionales, en donde destacó que los temas más recurrentes eran los siguientes: seguridad y salud en el trabajo (75%), la discriminación en el acceso y en el empleo (66%), el trabajo infantil (45%) y las políticas salariales (40%). (Salmón, Blanco & Zambrano, 2016, p.41)

En dicho marco, se observa que los Códigos de conducta abarcaron desde el inicio materias que se vinculan con la violencia por género contra las mujeres.

Por otro lado, es importante tener en cuenta que existen sectores económicos con mayor productividad y menor presencia femenina, en los que resulta recomendable se fomente más la implementación de este tipo de Códigos, con la finalidad de que regulen condiciones y estrategias que permitan aumentar de forma paulatina la presencia de mujeres en sus actividades.

## **2.2. El importante rol de los empleadores en la violencia de género contra las mujeres**

Conforme se desarrolla en la sección anterior, el rol de los empleadores en materia de derechos humanos es crucial; y además, el Estado tiene el deber de supervisar que el acceso a derechos fundamentales de las personas no sea vea afectado por las libertades económicas de las empresas.

De igual forma, de acuerdo el análisis vertido en la sección 1.3.3. del Capítulo 1; conforme a lo regulado en los artículos 3 y 8 de la Convención Belem Do Pará; el Estado tiene el deber constitucional de adoptar medidas que: (i) garanticen que las mujeres tengan un acceso adecuado a sus derechos humanos; (ii) permitan brindarles programas de rehabilitación eficientes en caso sufran alguna de las modalidades de la violencia materia de análisis; y/o (iii) permitan prevenir su ocurrencia. Por tanto, el Estado debe asignar a los empleadores un rol que no se agote únicamente en la prohibición de la violencia y discriminación de la mujer en la relación laboral; sino que también promueva su involucramiento voluntario en la inserción laboral de mujeres en especial vulnerabilidad, a través de acciones de Responsabilidad Social Empresarial.

De forma complementaria al deber constitucional del Estado previamente señalado; se tienen otros motivos por los que el involucramiento de los empleadores es indispensable en la erradicación de la violencia materia de análisis, y brinda diversos beneficios; de los cuales se destacan principalmente los siguientes:

### **a. Coadyuva al desarrollo sostenible de las actividades de los empleadores y ahorra costos invisibles**

Sobre el particular, se trae a colación la investigación coordinada por Santi (2016) respecto a los costos que este tipo de violencia puede generar a los empleadores en Lima. En dicha investigación, se obtuvieron los siguientes resultados:

En relación a un estudio realizado en una empresa exportadora textil en la ciudad de Lima:

El principal efecto de la VcM, en el contexto laboral, es el presentismo. El 16,8% ha trabajado más lento de lo usual, el 16,6% ha presentado dificultades para

concentrarse en el trabajo y el 15,7% estuvo cansada o agotada en el trabajo. (Santi, 2014, p.71)

Por otro lado, en relación a un estudio realizado en una empresa bancaria en la ciudad de Lima:

(...) el personal involucrado en situaciones de VcM (agredidas y agresores) tiende a presentar más cansancio y agotamiento mientras trabajaban (21,6% más), mayores dificultades para concentrarse en el trabajo (19,9% más). Además, reportan haber tenido problemas ajenos al trabajo (Familia, amigos, salud) pero cumplieron con ir a trabajar normalmente (14% más). (Santi, 2016, p.107)

De lo expuesto, se tiene que las situaciones de violencia por género contra las mujeres representan costos invisibles para los empleadores, que se materializan en situaciones de presentismo, lentitud en la ejecución de trabajo, dificultades de concentración, agotamiento, entre otros. Situaciones que pueden reducirse sustancialmente si los empleadores tienen compromisos claros y expreso en contra de este tipo de violencias.

Por otro lado, en cuanto al fomento de la contratación laboral de mujeres que han sufrido violencia, se precisa que, dentro de las recomendaciones brindadas al Proyecto de Ley, se ha incluido la necesidad de que ello ocurra luego de que la persona haya recibido la asistencia médica correspondiente, y que, además, mantenga un acompañamiento permanente en la parte inicial. Situaciones que contrarrestarían la reduciría los casos en que se presenten estos costos invisibles.

#### **b. Fortalece su imagen institucional y atrae consumidores responsables**

Otro punto importante a tener en cuenta, es el fortalecimiento de la imagen institucional de aquellos empleadores que se involucran en materia de derechos humanos, dentro de ello, en materia de género.

La cual, se potencia aún más con las certificaciones y sellos que pueden obtener los empleadores que tengan este tipo de prácticas como parte de su Conducta Empresarial

Responsable. A manera de ejemplo, se refiere la Certificación de Empresa Segura, libre de violencia y discriminación contra las mujeres.

Sobre el particular, resaltamos que el fortalecimiento de la imagen de la actividad del empleador se da tanto a nivel externo -atrae más clientes de consumo responsable-, pero también atrae nuevo talento comprometido con este tipo de prácticas:

Los beneficios que genera la estrategia de derechos humanos son a veces difíciles de medir, pero no por ello son poco relevantes para su consecución: la innovación, el fortalecimiento, en derechos humanos de la imagen de marca, la atracción de clientes y nuevos talentos, la motivación y la retención de los empleados y la legitimidad para operar en el mercado son algunos ejemplos. (Prandi, 2007, p.16)

En ese sentido, consideramos que, el hecho de que los empleadores se involucren en este tipo de prácticas, puede generarles ventajas competitivas tangibles. Para lo cual, es necesario que el Estado establezca incentivos atractivos a los empleadores para la contratación de mujeres en especial vulnerabilidad.

Para ello, podrá tomarse como marco de referencia aquellos principios y acciones descritos en los incisos a, b y c de la sección 2.1.1. del presente Capítulo, con miras a establecer acciones más concretas y específicas para este fomento.

**c. Este tipo de violencia requiere una solución multicausal que incluya acciones para una mayor autonomía personal y económica de la mujer.**

Este punto, se desarrollará con mayor detalle en el siguiente Capítulo.

### **2.3. Situación en Perú**

#### **2.3.1. Herramientas de análisis importantes para entender la dimensión de la violencia de género en el marco de la CER**

Tras la adopción de los Principios Rectores y de la Líneas directrices de la OCDE, en el año 2014, Perú y la OCDE suscriben un mecanismo de cooperación denominado

<<Programa País>> por el periodo comprendido entre los años 2014 y 2016. Este mecanismo fue implementado por la OCDE para apoyar economías emergentes, y Perú fue el primer país en acogerse al mismo.

El objetivo del Programa era “(...) avanzar en la agenda de reformas en el emparejamiento del crecimiento económico sostenible con la inclusión social, fortalecimiento de la competitividad y la diversificación de la economía, incrementando la efectividad de las instituciones públicas y alcanzando mejores resultados ambientales”. (Segura, 2015, p.16)

Para entonces, el Ministerio de Economía y Finanzas consideraba que los resultados macroeconómicos del país habían tenido importantes avances, pero que su competitividad aún se encontraba retrasada y limitaba el desarrollo. (Segura, 2015, p.16)

Al respecto, es importante referir que, dentro de diversos informes y pronunciamientos de la OCDE con ocasión del Programa País que desarrolló en Perú, dicha institución identificó diversas causas que sumaban al desfase indicado, entre las cuales se encontraban las diferencias por motivo de género:

Las diferencias étnicas y de género en el ingreso y las oportunidades socioeconómicas persisten, mientras que la participación de las mujeres en la vida pública podría mejorar significativamente. Por ejemplo, 66.1 por ciento de los hombres adultos alcanzaron por lo menos un nivel de educación secundaria, mientras que este nivel sólo lo logró el 56.3 por ciento de las mujeres. (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos 2016, p. 2)

En el marco del Programa País, en el año 2016 la OCDE emite un primer Informe de Diagnóstico en el que concluye que:

El empleo informal continúa siendo demasiado alto a pesar su reciente descenso, abarcando a más del 70% de los trabajadores. Aún más, la informalidad y la vulnerabilidad socioeconómica van de la mano en el Perú: cerca al 80% de los trabajadores informales pertenecen a la llamada clase vulnerable y trabajan en sectores de baja productividad. El acceso a los empleos formales es particularmente difícil entre los trabajadores jóvenes, las



mujeres, los trabajadores en zonas rurales y aquellos con baja educación.  
(Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos 2016, p. 27)

En esta línea, en el año 2017, Perú se adhiere a la recomendación del Consejo de la OCDE sobre la Guía de Debida Diligencia. Dentro de la cual, se recoge la especial necesidad de abordar los problemas sistémicos y estructurales de la sociedad desde el ámbito laboral:

Los problemas sistémicos se refieren a problemas o desafíos que predominan en un contexto y están motivados por causas de fondo fuera del control inmediato de la empresa, y que no obstante, aumentan el riesgo de impactos negativos dentro de las actividades o de la cadena de suministro de la empresa. Algunos ejemplos de problemas sistémicos son (...) acoso y abuso generalizado de mujeres y niñas en la sociedad. Si bien las empresas no son responsables de la incapacidad de los gobiernos, la decisión de realizar actividades en contextos donde existen riesgos sistémicos aumentará la naturaleza y el alcance de la debida diligencia. (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, 2018, p. 82)

A través de dicho documento, la OCDE recomienda, prestar especial atención a situaciones en que las mujeres puedan verse desproporcionalmente afectadas. En ese contexto, brinda un listado de ejemplos de formas en que las empresas (empleadores) pueden integrar los temas de género en su debida diligencia que a continuación detallo:

- Recopilar y evaluar datos desglosados por sexo y comprender si las actividades del empleador tienen un impacto diferente en hombres y mujeres.
- Desarrollar, diseñar y evaluar políticas y planes sensibles y receptivos respecto al género para mitigar y abordar los impactos negativos reales y potenciales identificados.
- Identificar vulnerabilidades superpuestas/acumuladas (por ejemplo, mujeres trabajadoras, indígenas y analfabetas).
- Desarrollar sistemas de alerta sensibles al género y protección de los reclamantes y/o denunciante.

- Apoyar una participación igualitaria e importante de las mujeres en las consultas y negociaciones.
- Evaluar si las mujeres se benefician de forma equitativa de los pagos de indemnizaciones u otras formas de restitución.
- Consultar a las mujeres sin la presencia de hombres y facilitar espacios separados para que las mujeres expresen sus opiniones y puedan aportar opiniones sobre decisiones de las actividades que desarrolla el empleador.
- Identificar tendencias y patrones específicos de género en los impactos negativos reales o potenciales que se hayan pasado por alto en los procesos de debida diligencia.
- Evaluar si los mecanismos de reclamación son sensibles al género, y los obstáculos que podrían impedir que las mujeres accedan a ellos. (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, 2018, p.45-46)

Siguiendo lo expuesto, la discriminación estructural contra las mujeres es una realidad social aún vigente, que genera violencia contra las mujeres, así como la vulneración de sus derechos humanos. Lo cual, continúa afectando la competitividad del país:

La equidad de género en el Perú se encuentra en permanente riesgo, por ello los avances magros no pueden medirse con triunfalismo. La Política Nacional de Igualdad de Género (D.S. 008-2019-MIMP) reconoce que en el Perú existe discriminación estructural contra las mujeres (...) Se expresa en la violencia de género, la vulneración a la salud sexual y reproductiva; vulneración de derechos económicos y sociales; así como el limitado acceso y participación de las mujeres en espacios de decisión. (Castañon, 2022, párr. 2)

Por otro lado, en el año 2020, la OCDE emitió el documento denominado <<Estudios de la OCDE sobre políticas públicas de conducta empresarial responsable – Perú>> en el cual resalta que los planes para la implementación de la agenda 2030 se centran en la acción del gobierno, ello a pesar de que la conducta empresarial responsable ha venido creciendo. Adicionalmente, en materia de derechos laborales, refirió que:

(...) algunos estudios, en particular, han señalado que, si bien el marco normativo laboral de Perú es muy exhaustivo, también es complejo y está fragmentado, con más de 40 leyes diferentes aplicables a partir de 2015. Esto contribuye a los bajos niveles de cumplimiento con la normativa laboral (...). (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, 2020, p.39).

De lo expuesto, se observa que los análisis realizados por la OCDE en el marco de la Conducta Empresarial Responsable peruana coinciden con el análisis expuesto en el Capítulo 1, en el que se concluye que la discriminación y violencia contra la mujer es estructural, ha generado brechas grandes en perjuicio a las mujeres, y a la fecha su dimensión sigue siendo grave, por lo que los derechos humanos de muchas mujeres continúan siendo vulnerados. Se adiciona a ello, el impacto que este tipo de violencia tiene en la competitividad del país, y en la posibilidad de alcanzar un desarrollo sostenible.

### **2.3.2. Implementaciones realizadas al 2022**

A la fecha, en Perú se han publicado tres Planes Nacionales de Derechos Humanos, correspondiente a los periodos 2006-2010, 2014-2016 y 2018-2021 respectivamente. En este último, se consideró como quinto objetivo estratégico el “(...) implementar estándares internacionales en materia de Empresas y Derechos Humanos, lo cual se realizará por medio del desarrollo de un PNA”. (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, 2020, p.22)

En ese sentido, la elaboración del Plan Nacional de Acción inició en el año 2019 y duró hasta mayo de 2021, con un retraso debido a la pandemia por COVID-19. En dicho proceso participaron 132 entidades y representantes del Estado, empresas, sociedad civil, pueblos indígenas; así como organizaciones internacionales como la ONU, OCDE y OIT. Con dicho propósito se creó un Comité interinstitucional y en el año 2019 se adoptó la metodología de elaboración. En su desarrollo, con fecha 28 de agosto de 2020, se llevó a cabo el conversatorio nacional: ‘Los derechos de las mujeres’.

Como resultado, mediante Decreto Supremo N° 009-2021-JUS de fecha 11 de junio de 2021, se aprueba el primer Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos

Humanos 2021-2025. Tras dicha aprobación, se realizaron además las siguientes acciones complementarias:

- La Dirección General de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia es quien lidera el seguimiento del PNA.
- Se establece una Mesa Multiactor y un Comité Multiactor del PNA para articular entre todos los actores del Estado, empresas, sindicatos, pueblos indígenas y comunidad internacional el seguimiento, monitoreo, evaluación y actualización del PNA.
- Se establece un Grupo Técnico de Asuntos Laborales para el PNA para articular con las organizaciones sindicales que forman parte de la Mesa y Comité Multiactor acciones estratégicas vinculadas trabajo.
- Se implementa un Observatorio Nacional sobre Derechos Humanos, y otro sobre la Violencia contra las Mujeres y los integrantes del grupo familiar que tienen por finalidad monitorear y brindar información para la implementación de políticas públicas en la materia.
- Mediante la Resolución Ministerial N° 184-2022-MIMDES se institucionalizó el reconocimiento <<Sello empresa segura libre de violencia y discriminación contra la mujer>>, que ya se ha entregado en cinco oportunidades a las empresas que implementan políticas vinculadas a la materia, como un sello distintivo.
- En el año 2020, el MIMP organiza encuentros internacionales para intercambiar experiencias sobre los reconocimientos que han implementado para promover la igualdad y no violencia con la mujer en Costa Rica, México, República Dominicana y Perú.

Por otro lado, la Mesa Multiactor se ha reunido en tres oportunidades para sesionar avances sobre el PNA, con fechas 11 de noviembre y 17 de diciembre de 2021, así como el 22 de abril de 2022. En relación a la problemática de género, se abordaron las siguientes materias:

- Abel Gilvonio solicitó plantear el enfoque de género con mayor claridad, y no solo aplicarlo en la participación sino también en las acciones a implementarse.
- Miguel Huerta, al exponer las acciones en materia de capacitaciones, hace referencia a las capacitaciones en el sector empresarial y la sociedad civil con énfasis en mujeres. (Ministerio de Justicia, 2022)

A continuación, se hace una breve referencia a los puntos que pueden tener un aporte especial en cuanto a la violencia por género contra las mujeres en los principales instrumentos mencionados.

### **2.3.2.1. Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021**

El tercer Plan Nacional de Derechos Humanos cuenta con seis enfoques en su estructura, los cuales son los siguientes: discapacidad, interculturalidad, etario, género, territorial y diferencial. Asimismo, cuenta con los siguientes tres lineamientos estratégicos:

- a. Promoción de una cultura de derechos humanos y paz.
- b. Diseño y fortalecimiento de la política pública de promoción y protección de derechos civiles, políticos económicos, sociales, culturales y ambientales. Esta línea, en su Objetivo Estratégico 07 busca garantizar el derecho a trabajar y a alcanzar condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias.
- c. Diseño y ejecución de políticas a favor de los grupos de especial protección, estableciéndose como cuarto grupo de especial protección a las mujeres. Dentro de las acciones de esta línea estratégica, se establece el generar cambios de patrones socioculturales vinculados a la violencia e implementar servicios de calidad para atender mujeres víctimas. Como Cuarto Objetivo Estratégico se busca garantizar la generación de ingresos propios por las mujeres, a mejorar sus condiciones de acceso al mercado laboral.

Sobre el particular, como se refirió al inicio de la presente sección, el propósito de todas las herramientas vinculadas a los principios rectores y/o Conducta Empresarial Responsable, es construir una cultura de derechos humanos. Por lo que se considera un acierto que la primera línea estratégica el Plan contenga dicho propósito.

Por otro lado, es acertado que, dentro de las acciones comprendidas en la Línea Estratégica 3, se busque generar cambios de patrones socioculturales vinculados a la violencia de mujeres, pues como se expuso en el Capítulo 1, esta es la principal causa de la violencia. Definitivamente, reconocerla de esta forma, implica una mayor comprensión de la integralidad del problema y de la necesidad de que la solución sea multicausal.

### **2.3.2.2. Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021**

Dentro de las acciones más relevantes que establece el Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021 para erradicar la violencia por género, se resalta la intención de involucrar nuevos actores en la prevención de la misma, así como establecer un Sistema de Información de Violencia de Género.

Al respecto, establecer un Sistema que consolide toda la información unificada será una gran ayuda, pues permitirá caracterizar la problemática en cuestión con claridad y sin presunciones, lo que a su vez habilitará una toma de decisiones más acertada.

Asimismo, su estructura cuenta con seis enfoques, de los cuales se resalta el Enfoque de Integralidad regulado en el inciso de la sección II.2, el cual se define conforme al siguiente detalle:

Reconoce que la violencia de género es multicausal y contribuyen a su existencia factores que están presentes en distintos ámbitos: a nivel individual, familiar, comunitario y estructural. Lo que hace necesario establecer intervenciones en los distintos niveles en los que las personas se desenvuelven y desde las distintas disciplinas. (Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP, 2016)

Dicho enfoque, se encuentra alineado con la descripción integral de la problemática de violencia por género contra las mujeres vertido en el Capítulo 1. Reconocerla como transversal, integral y multicausal, implica proponer soluciones multisectoriales, es decir, involucrar diversos actores en las propuestas de erradicación que se establezcan. Por lo que, la inclusión de este enfoque resulta de gran importancia.

### 2.3.2.3. Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025

El Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (PNA) no cuenta con Enfoques ni Ejes Transversales en su estructura, sin embargo, sí cuenta con cinco Lineamientos Estratégicos. Respecto de los cuales, se resaltan tres:

- Lineamiento estratégico N° 1: Promoción y difusión de una cultura de respeto a los derechos humanos en el ámbito empresarial conforme al marco de los estándares internacionales de los principios rectores y otros instrumentos internacionales.
- Lineamiento estratégico N° 2: Diseño de políticas públicas de protección para prevenir vulneraciones a los derechos humanos en el ámbito empresarial (...)
- Lineamiento estratégico N° 4: Promoción y diseño de procedimientos de diligencia debida para asegurar el respeto de las empresas a los derechos humanos. (Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP, 2016)

Sobre el particular, se considera un acierto que su primer lineamiento estratégico, sea promover una cultura de derechos humanos en el ámbito empresarial. El cual, además, se propone en el marco de los Principios Rectores y otros instrumentos internacionales.

Por otro lado, respecto a los lineamientos 2 y 4, se precisa que los mismos deben ser abordados con una perspectiva de género adecuada, para identificar políticas y acciones de prevención que coadyuven a la erradicación de la violencia por género.

Asimismo, el Plan indicado incluye una serie de acciones que pueden tener un aporte especial a la erradicación de la violencia de género contra las mujeres, los cuáles se encuentran establecidos en los incisos 12, 42, 56, 75 y 78 y se citan a continuación:

- (...) 12. Impulsar capacitaciones en el sector empresarial sobre buenas prácticas en igualdad y no discriminación para reducir las brechas de género. (...)
- 42. Incorporar el enfoque de derechos humanos en los servicios que brinda el MTPE. (...)
- 56. Promover la conciliación de la vida familiar y laboral. (...)

75. Acompañar el compromiso de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual a través de la Marca de Certificación de Empresa Segura, libre de violencia y discriminación contra las mujeres. (...)
78. Promover la igualdad de género y no discriminación al interior de las empresas a través de la acción comunicacional. (...) (Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP, 2016)

Sobre el particular, se resalta que no se plantean acciones que fomenten la colocación de mujeres violentadas en el mercado laboral. Lo cual se considera un error, pues las mujeres que han sufrido violencia se encuentran en un especial estado de vulnerabilidad en la que es particularmente necesario fortalecer su autonomía económica.

Asimismo, tampoco se incluyen propuestas sectoriales para fomentar el aumento de la presencia femenina en los sectores de mayor competitividad. Lo cual también es una acción necesaria para fortalecer la autonomía económica de las mujeres, y así facilitar la erradicación de la violencia por género que se comete contra ellas.

De lo expuesto, se tiene que en el caso peruano se han tenido avances importantes en cuanto a la implementación de la Conducta Empresarial Responsable, y la consideración de la violencia por género dentro de sus alcances. No obstante, se considera que además a las acciones ya planteadas en el PNA, también es necesario establecer acciones que específicamente se encuentren orientadas a (i) fomentar la contratación laboral de mujeres que se encuentren en especial estado de vulnerabilidad, como en situación de pobreza extrema o pobreza, o que hayan sufrido algún tipo de violencia por género; y a (ii) fomentar el aumento de la presencia femenina en los sectores más competitivos de la actividad económica. Acciones estratégicas que se consideran neurálgicas para la erradicación de este tipo de violencia.

#### **2.4. Rol que actualmente cumplen los empleadores en este tipo de violencia**

Conforme a lo desarrollado en el presente Capítulo, la intervención de los empleadores en materia de derechos humanos es importante. Por ello, en la presente sección, se analiza cuál es el rol que actualmente tienen los empleadores en la problemática de la violencia por género que se comete contra las mujeres. Ello a través de las obligaciones



que tienen a su cargo, así como de las acciones que voluntariamente pueden decidir adoptar, a través de la Conducta Empresarial Responsable.

#### **2.4.1. Rol de los empleadores en la materia**

A la fecha, los empleadores cuentan con una serie de obligaciones que deben cumplir respecto de su personal, en cuanto a algunas de las manifestaciones de violencia por género que se comete contra las mujeres, y que alcanzan el ámbito laboral. A continuación, se detallan los alcances de cada una de estas obligaciones.

##### **a. Prohibición de la discriminación en el acceso al empleo**

Conforme a lo revisado en el inciso a. de la sección 1.1.2.2. del Capítulo 1, la discriminación en el acceso al empleo es una de las modalidades en que se manifiesta la violencia por género contra las mujeres en el ámbito laboral.

Al respecto, en el artículo 2 de la Constitución Peruana de 1979 se reconoce el derecho a la igualdad ante la Ley sin discriminación por motivos de sexo. Además, se establece lo siguiente: “El varón y la mujer tienen iguales oportunidades y responsabilidades. La ley reconoce a la mujer derechos no menores que al varón”. (Constitución Peruana, 1979).

Posteriormente, se publica la Constitución de 1993, en cuyo artículo 26 se establecen los principios que regulan la relación laboral, entre los que se establece como primer principio el de Igualdad de oportunidades sin discriminación.

En ese sentido, en abril de 1997, se publica la Ley N° 26772, Ley que dispone que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no deben exigir requisitos discriminatorios o que generen desigualdades de oportunidades o trato.

Igualmente, en enero de 1998, se emite el Reglamento de dicha Ley, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 002-98-TR, en el que se establece que la prohibición previamente indicada corresponde a todos los empleadores contratantes, medios de formación educativa, agencias de empleo y otras que participen en las ofertas de trabajo.

Además, en marzo de 2007 se promulga la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, la cual establece lineamientos de actuación en

la materia al Estado, Poder Legislativo, Poder Ejecutivo, y Poder Judicial. Dentro de los cuales, resaltamos los siguientes:

- El deber del Estado de adoptar medidas de acción positiva de carácter temporal que aceleren el proceso.
- El deber del Ejecutivo de garantizar el derecho al trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad seguridad y dignidad humana.

Del mismo modo, en el mes de marzo de 2018 se publica el Decreto Supremo N° 002-2018-TR mediante el cual se aprueba el Reglamento de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres. En cuya Segunda Disposición Complementaria Modificatoria se incorpora el artículo 4-A al Reglamento de la Ley N° 26772 previamente referido.

Dicha inclusión regula la prohibición de que los posibles empleadores apliquen pruebas de embarazo a las candidatas postulantes. En dicha línea, en caso el desempeño del puesto que se busque cubrir implique algún riesgo para la salud de mujeres gestantes o del feto, debe informarlo a las mismas, a fin de que ellas determinen si desean realizarse la prueba en cuestión. De ser el caso, el costo de dicho examen debe ser cubierto por el posible empleador. Al respecto, la norma establece que el resultado de la prueba no debe afectar el desarrollo del proceso de selección. Por lo que, en caso quede seleccionada una candidata en estado de gestación, deben aplicarse las disposiciones reguladas en la Ley N° 28048, Ley de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto.

Por otro lado, de la revisión del Cuadro 5: Población ocupada por género, expuesto en el inciso a. de la sección 1.1.2.2. del Capítulo 1, se observa que la población femenina ocupada no ha variado mucho entre los años 2010 y 2019, habiéndose mantenido entre el 60.1% y 62.6% de mujeres ocupadas respecto del total de mujeres en edad de trabajar. Ello sin considerar que, en los años 2020 y 2021, el porcentaje fue sustancialmente menor a consecuencia de la crisis económica generada por la pandemia de la COVID-19, registrando el 50.3% y 58.8% de mujeres ocupadas respecto de mujeres en edad de trabajar respectivamente en cada año.

De ello, se observa que, a excepción de las cifras registradas en la pandemia de la COVID-19, no ha habido una variación pronunciada en estos indicadores. Por lo que, la

publicación de estas normas no habría generado un cambio sustancial en cuanto al acceso al empleo de las mujeres. Sin embargo, la pandemia de COVID-19 ha agravado más esta situación, por lo es importante priorizar acciones que continúen aumentando los porcentajes previamente indicados.

**b. Prohibición de la discriminación remunerativa**

De acuerdo a lo expuesto en el inciso b. de la sección 1.1.2.2. del Capítulo 1, la discriminación remunerativa es también una de las modalidades en que se manifiesta la violencia por género contra las mujeres en el ámbito laboral.

Al respecto, en el artículo 43 de la Constitución Peruana de 1979 se reconoce por primera vez el derecho a la igualdad remunerativa entre hombres y mujeres por igual trabajo.

De igual forma, como se refirió en el inciso anterior, en el artículo 26 de la Constitución de 1993 se regula como uno de los principios que regula la relación laboral, el de la igualdad de oportunidades sin discriminación. Regulándose, además, en el artículo 24 del mismo cuerpo legal el derecho a una remuneración equitativa y suficiente.

Posteriormente, en diciembre de 2017 se publica la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres. Al respecto, dicho cuerpo legal es la primera norma que impone de manera expresa y específica ciertas obligaciones a los empleadores con la finalidad de reducir las brechas salariales existentes, como por ejemplo la obligación de implementar una Política Salarial y un Cuadro de Categoría y Funciones que coadyuven a diferenciar las distinciones remunerativas que podrían tener justificaciones objetivas de las que no.

De igual forma, la Ley en mención introduce también las siguientes regulaciones:

- Regula el deber garantizar la igualdad en cuanto a capacitación laboral, trato digno, clima laboral, prevención del hostigamiento sexual, y de la compatibilidad de la vida personal, familiar y laboral.
- Prohíbe la ejecución de despidos que tengan por causa situaciones de embarazo o lactancia.
- Modifica el artículo 30 del TUO del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral para incluir dentro de los actos de hostilidad equiparables al

despido, el incumplimiento de utilizar requisitos objetivos para el ascenso del personal.

Asimismo, en el mes de marzo de 2018 se publicó el Reglamento de la Ley N° 30709, Decreto Supremo N° 002-2018-TR, el cual, por primera vez regula criterios con un enfoque de género para que la conciliación de la vida personal y laboral no implique diferencias injustas en la medición del desempeño de los hombres y mujeres.

En relación a la efectividad que pueda haber tenido la publicación del Reglamento, es importante revisar nuevamente el Cuadro 6: Ingreso promedio mensual por género citado en el inciso b. de la sección 1.1.2.2. del Capítulo 1. En el cual se observa que la reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres más importante se presentó entre los años 2010 y 2015, habiendo aumentado nuevamente en los años 2016 y 2017. En el año 2019, se observa una nueva reducción importante de la brecha. Por otro lado, pese a que en el año 2020 se observa la brecha diferencial menor de todo el periodo evaluado, es importante denotar que ello correspondió más a una reducción del ingreso promedio masculino a consecuencia de la crisis económica generada por la pandemia por COVID-19, lo cual explica que en el año 2021 haya vuelto nuevamente a aumentar.

En relación a lo indicado, se resalta la reducción del porcentaje de brecha diferencial registrado en el año 2018 (40%) contra el registrado en el año 2019 (34.7%). Periodo en el que aumenta el ingreso promedio tanto de mujeres como hombres, siendo el incremento del promedio femenino más significativo.

En ese sentido, la reducción de la brecha salarial diferencial referida podría responder, entre otros motivos, a la publicación de la Ley N° 30709, y de su Reglamento, así como al mayor número de campañas de sensibilización y fiscalización que viene lanzando SUNAFIL en la materia. No obstante, se precisa que en el año 2021 la brecha registrada fue de 34.9%. Porcentaje que, pese a su reducción, es importante. Por lo que aún es necesario desplegar estrategias que favorezcan que la reducción continúe.

### **c. Prevención y sanción del hostigamiento sexual**

Tal y como se señala en el inciso c. de la sección 1.1.2.2. del Capítulo 1, el hostigamiento sexual es una de las modalidades en que se manifiesta la violencia por género contra las mujeres en el ámbito laboral.

Al respecto, la toma de conciencia de la importancia de abordar este problema con una mirada de género ha sido también paulatina. Es por ello que, las primeras normas en reconocer esta figura, regularon los actos de hostigamiento sexual en que pudieran incurrir los representantes de los empleadores, como actos de hostilidad del empleador equiparables al despido. Dichas normas, fueron las siguientes:

- Ley N° 24514, Ley que regula el derecho de estabilidad en el trabajo, publicada en junio de 1986. En ella se establece que, los trabajadores que sufrieran este tipo de hostilidad, podrían: (i) interponer una denuncia ante el Ministerio de Trabajo; o (ii) dar por terminado su Contrato de trabajo, e interponer una demanda en el Fuero de Trabajo. En caso esta fuese declarada fundada, correspondía el pago de una indemnización al trabajador.
- Decreto Legislativo N° 728, publicado en noviembre de 1991. Además de lo anterior, establece que, las personas que sufrieran estos actos, debían emplazar por escrito a su empleador antes de accionar judicialmente.
- Ley N° 26513, publicada en julio 1995. Establece que, el emplazamiento previamente referido, debía otorgar un plazo no menor a seis días al empleador, para que realice sus descargos o rectifique su conducta.
- Esta última regulación, se mantiene tanto en el TUO de la Ley de Fomento, aprobado por el Decreto Supremo N° 05-95-TR, en el mes de agosto de 1995; como en el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral -LPCL-, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, en marzo de 1997.

De lo indicado, la primera etapa de regulación del hostigamiento sexual laboral, no reconoció esta situación como una modalidad de violencia por género. Por ello, se reguló como un acto de hostilidad, sin establecerse un tipo de investigación y sanción especial ante posibles casos que prohibiera las situaciones de revictimización, así como de un tratamiento confidencial de los hechos materia de denuncia. Además, se reguló

únicamente aquella situación de hostigamiento que pudiera ser cometida por representantes de los empleadores, y no entre trabajadores de la misma categoría.

Luego de ello, en febrero de 2003, se publicó la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Al respecto, se resalta que el hecho de regular la figura de hostigamiento sexual en una norma especial, ya implica un avance importante. Sin embargo, la norma indicada no cuenta con un enfoque de género adecuado; ya que regula únicamente las situaciones de hostigamiento sexual que se configuran en relaciones de dependencia. Además, exige que la conducta fuera no deseada y/o rechazada, y la reiteración de los comportamientos para su configuración.

En adición a ello, en noviembre de 2003, se publica el Reglamento de la Ley N° 27942, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES. Este cuerpo legal, estableció dos contradicciones a las disposiciones reguladas en la Ley que reglamenta: (i) establece que el factor de reiterancia es solo un elemento indiciario, no siendo determinante para la configuración del hostigamiento; y (ii) regula como elemento imprescindible para que se configure el hostigamiento, el rechazo manifiesto de la presunta víctima. En ese sentido, el primer caso resultó ser un avance en cuanto a la Ley que reglamentaba, mientras que el segundo implicó un grave retroceso. Pues, las personas que sufren hostigamiento sexual, al ser este un acto de violencia por género, suelen presentar sentimientos de tristeza, ansiedad y culpa que dificultan la emisión de rechazos expresos y manifiestos ante situaciones que igualmente, pueden ser no deseadas.

Posteriormente, en el mes de noviembre de 2009, se modifica la Ley previamente indicada a través de la Ley N° 29430. La cual reguló nuevas disposiciones como las siguientes: (i) se regula la posibilidad de que situaciones de hostigamiento se presenten entre trabajadores sin jerarquía entre ellos mismos, (ii) se reconoce la exhibición de imágenes de contenido sexual como un acto de hostigamiento, (iii) se impone al empleador la obligación de adoptar medidas que cesen estos comportamientos, y (iv) se modifica el artículo 25 del TUO de la LPCL, incluyendo el incurrir en actos de hostigamiento sexual como falta grave causal de despido. A pesar de los cambios indicados, la regulación del hostigamiento sexual aún no contaba con un enfoque de género adecuado.

En este contexto, ocurre el penoso caso de Eyvi Argueda, el 24 de abril de 2018. Fecha en la que se pudo observar a través de los medios de comunicación como una situación de acoso puede culminar en actos tan graves como el feminicidio. Este reprochable y lamentable caso permite entender que las figuras de hostigamiento y acoso sexual tienen una conexión causal directa con la forma en que se han construido los géneros en el tiempo, pues solo la idea de subordinación de la mujer respecto del hombre puede explicar -y nunca justificar- el cometer una agresión tan grave contra una mujer, por el solo hecho de ejercer libremente su derecho a rechazar una propuesta de relación sentimental que no desea tener.

Unos meses después, en el mes de setiembre de 2018 se publica el Decreto Legislativo N° 1410 que por primera vez incorpora como delitos al Código Penal los de acoso y acoso sexual, modificando además la definición del hostigamiento sexual, y regulándolo esta vez de manera expresa como una figura de violencia que no requiere de reiteración ni rechazo para su configuración.

Luego de ello, en el mes de julio de 2019, se publica el Reglamento de la Ley N° 27942, mediante la aprobación del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP. El cual, además, modificó el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante el Decreto Supremo 019-2006-TR, incorporando infracciones sancionables con la imposición de multas ante incumplimientos vinculadas a la materia.

Asimismo, con la finalidad de promover el mejor entendimiento de las situaciones que configuran hostigamiento sexual, y crear más herramientas para su correcta prevención; se publica una Guía práctica mediante Resolución Ministerial N° 223-2019-TR.

El cambio más reciente, es el realizado en el mes de julio de 2021, mediante el Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP que modifica el Reglamento de la Ley previamente indicado, para incluir nuevas obligaciones a los empleadores: (i) el deber de prevenir actos de discriminación por identidad de género, (ii) hacer suscribir un Acta de Derechos a las personas que interpongan denuncias, (iii) el deber de brindar canales de atención médica y psicológica a las personas que denuncian, además, (iv) regula la facultad de

las personas que sufren actos de hostigamiento sexual, de interponer denuncias vía electrónica.

Por otro lado, se resalta que, en el año 2019, el Ministerio de Trabajo -MTPE- implementa la Plataforma de Registro de Casos de Hostigamiento Sexual Laboral, en el que los empleadores deben declarar las denuncias que reciben en la materia, así como el detalle de las medidas de protección brindadas, el Informe de Investigación del Comité, y la Decisión Final aplicada al caso. Con base a la información registrada por los empleadores en la Plataforma previamente indicada, se tiene lo siguiente:

**FIGURA 10: DENUNCIAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL 2019-2021**



Nota: De *La plataforma virtual de registro de casos de hostigamiento sexual para el sector privado a dos años de su implementación* (p. 8), por Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales del MTPE, 2021. Lima: MTPE.. Derechos reservados 2021 por Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Reproducido con permiso.

Sobre el particular, se observa que la implementación de la Plataforma en cuestión, así como las modificaciones normativas, y las campañas de sensibilización y fiscalización que son desplegadas por el MTPE y SUNAFIL, han generado que, entre el año 2019 y 2021 se aumente considerablemente la interposición de denuncias.

Lo referido previamente toma especial relevancia si retomamos lo expuesto en el inciso c. de la sección 1.1.2.2. del Capítulo 1, en cuanto a que los casos de hostigamiento sexual son más altos de lo que se observan en las estadísticas, porque normalmente no se denuncian, ello debido a la alta estigmatización que a lo largo del tiempo han recibido las personas que interponen este tipo de denuncias, y a la normalización de este tipo de violencia.



En ese sentido, las cifras previamente indicadas, implican que se está tomando mayor conciencia de la importancia de interponer este tipo de denuncias. Lo cual, es un avance importante para la erradicación de esta modalidad de violencia por género en el ámbito laboral.

**d. Enfoque de género en el deber de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo**

En relación a esta obligación, se refiere el principio de prevención regulado en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, que es definido en dicho cuerpo legal conforme al siguiente detalle:

El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral. (Ley N° 29783, 2011)

En ese sentido, el deber de prevención que tiene a su cargo el empleador, implica la obligación de adoptar medidas apropiadas para eliminar los peligros vinculados al trabajo. Sobre el particular, es importante que la identificación de riesgos se ejecute siempre con un enfoque de género adecuado, que permita identificarlos correctamente.

Al respecto, en agosto de 2003 se publica la Ley N° 28048, Ley de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, en la cual se establece el derecho de la trabajadora gestante a solicitar el cambio de funciones, cuando las regulares puedan dañar su salud, o la del embrión o feto que gesta. Ante lo cual, corresponde el deber del empleador de asignar funciones que no generen este riesgo, sin vulnerar los derechos laborales de la trabajadora.

Asimismo, en julio de 2004 se promulgan las normas reglamentarias de la Ley N° 28048, mediante la aprobación del Decreto Supremo N° 009-2004-TR. En cuyo artículo 2 se regulan dos situaciones susceptibles de poner en riesgo la salud de trabajadora gestante, o del embrión o feto que gesta: (i) riesgos generados por condiciones de trabajo durante el periodo de gestación, y (ii) riesgos adicionales derivados de cambios fisiológicos de la mujer. Por lo que es importante, tener en cuenta ambos escenarios.

En ese sentido, en noviembre de 2008 se emite la Resolución Ministerial N° 374-2008-TR, mediante la cual se aprueba el listado de agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales que generan riesgos para la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto. Lo cual brinda una mayor claridad a los empleadores, para la identificación de este tipo de riesgos.

Sobre el particular, se resalta que, como parte del deber de prevención, también es importante que los empleadores cumplan con evaluar los índices de peligrosidad que pueden existir en las calles, cuando para el desempeño de sus funciones, el personal debe circular constantemente por las mismas. Tal es el caso de los vendedores, visitantes médicos, entre otros.

En estos casos, es importante también los empleadores consideren los niveles de peligrosidad con los que cuenta la zona geográfica a la que se asigna a cada personal. Ante lo cual, también corresponderá evaluar si los niveles de peligrosidad tienen una incidencia distinta dependiendo del género, ello desde una mirada global de la violencia por género contra las mujeres, a fin de identificar los riesgos de manera más específica. Lo cual, a su vez, permitirá aplicar medidas de control más acertadas.

En consecuencia, si los empleadores no identifican los riesgos reales con claridad, no podrán cumplir correctamente con su deber de prevención, y así coadyuvar a que los mismos no se materialicen.

#### **e. Prevención en la salud mental de los trabajadores**

Sobre el particular, en mayo de 2019, se publica la Ley N° 30947, Ley de Salud Mental, en la que establece el derecho de acceso universal a los servicios de salud mental de

las personas, regulando la priorización de la atención a ciertas personas, entre ellas el caso de las mujeres que han sido víctimas de violencia.

Al respecto, en el artículo 3 de dicho cuerpo legal, se establecen algunos principios a considerar en su aplicación, entre ellos, el principio de equidad e igualdad. El primero hace referencia a la satisfacción diferenciada de las necesidades específicas que puedan tener las poblaciones vulnerables. Por otro lado, el principio de igualdad permite detectar la desigualdad entre hombres y mujeres, y el modo en que dicha desigualdad condiciona su equilibrio emocional y su salud mental. Por lo que, la Ley bajo análisis ha sido elaborada con un enfoque de género adecuado.

En adición a lo indicado, en marzo de 2020 se publica el Reglamento de la Ley N° 30947, Ley de Salud Mental, aprobado mediante Decreto Supremo N° 007-2020-SA. En el cual se establece que los empleadores deben contar obligatoriamente con un Plan o Programa continuo de cuidado personal.

Conforme a lo regulado en el artículo 14 del referido Decreto, dicho Plan debe contener diversas actividades como las de nutrición, actividad física, socioculturales, cuidados ergonómicos, prevención de agotamiento profesional, competencias socioemocionales, entre otras que coadyuven a situaciones saludables para la salud mental del personal. Específicamente, en los incisos g) y h) se establecen actividades vinculadas al género, como estrategias institucionales para el manejo y flexibilidad de tiempo, programas para promover el autocuidado, el buen trato y una vida libre de violencia.

Como se observa, los empleadores se encuentran obligados a desarrollar programas que coadyuven a una mejor salud mental, y que fomenten la decisión de vivir una vida libre de violencia, incluso fuera de los espacios laborales. Lo cual es particularmente importante, considerando la situación actual que vivimos respecto a dicha problemática.

**f. Derechos laborales de las personas que sufren violencia familiar**

En atención a ello, en la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia se establecen cinco derechos laborales especiales a favor de las personas que sufren algún tipo de violencia familiar. Los cuales se detallan a continuación:

**i. No sufrir un despido por causas relacionadas a los actos de violencia**

Al respecto, se encuentra pendiente que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) dicte las medidas específicas para garantizar dicho derecho, tarea que se asigna a dicha institución en el artículo indicado.

Por otro lado, en caso de requerirlo, la persona víctima de violencia puede solicitar un certificado médico e informe complementario sobre las consecuencias físicas y psicológicas de la violencia para que sean consideradas para prevenir la revictimización en su centro de labores.

En relación a este último punto, y por la sensibilidad que representan este tipo de situaciones, se resalta que el certificado médico y/o informe previamente referido, no debe ser exigido en ningún caso por el empleador. A lo mucho, el empleador podrá informar de esta posibilidad a la persona en cuestión, para que ella evalúe y decida si lo considera pertinente.

Por otro lado, en caso la persona lo considere necesario, se debe regular que la estructura de este tipo de informes, no incluya un resumen de los hechos que generan la sintomatología que pueda presentar. Sino únicamente, hacer una referencia genérica a que se trata de un caso de este tipo de violencia, y luego emitir las recomendaciones que el médico ocupacional debe considerar para evitar una posible revictimización. Además, el informe en cuestión debería ser entregado directamente al médico ocupacional, quién debería ser la única persona con acceso al mismo, tras lo cual, debería emitir las recomendaciones específicas a tener en consideración por el empleador.

**ii. Que su lugar y horario de trabajo sean cambiados sin el menoscabo de su remuneración y categoría, en caso sea necesario y posible**

La persona trabajadora víctima de violencia puede presentar una solicitud a Recursos Humanos sobre dicho cambio, en caso este permita mitigar la ocurrencia o los efectos

de la violencia. La solicitud debe precisar la forma en que el cambio mitigaría los hechos, y debe ir acompañada con una copia de la denuncia.

El empleador tendrá un plazo de dos días para responder a la solicitud con base a criterios objetivos, quedando a salvo el derecho de la persona trabajadora de solicitarlo como medida de protección ante un juez, en caso lo considere necesario.

Sobre el particular, es necesario regular otras formas en que la persona en cuestión pueda solicitar este tipo de modificaciones, sin la necesidad de adjuntar una copia de la denuncia, o tener que explicar cómo es que la medida mitigaría los riesgos de manera detallada. Lo cual resulta altamente revictimizante.

### **iii. A justificar las tardanzas e inasistencias que pueda presentar a consecuencias de la violencia**

Las justificaciones en cuestión, se refieren al tiempo que pueda requerir la persona para atender asuntos legales, médicos o sociales ocurridos a consecuencia del hecho violento. Situaciones que, conforme a lo regulado, deben informarse con un día de anticipación al área de Recursos Humanos, presentando una copia de la denuncia o citación respectiva.

Al respecto, conforme a lo indicado en el inciso anterior, es necesario regular una forma en que la persona víctima de violencia pueda acreditar la denuncia y/o citación, sin que se vulnere el derecho a su intimidad o se generen situaciones revictimizantes. Además, es importante ampliar este tipo de justificaciones a los casos en que la persona en cuestión ha sido víctima de violencia ese mismo día. Caso en el que, evidentemente, no podría informarlo con la anticipación requerida.

### **iv. A solicitar la suspensión perfecta de la relación laboral hasta por cinco meses con intervención un juez**

Sobre el particular, el juez de familia a cargo del proceso judicial correspondiente, podrá disponer la suspensión de la relación laboral conforme a petición de la víctima.

En estos casos, debe asegurarse que la reincorporación de la persona violentada se dé en las mismas condiciones laborales previas al periodo de suspensión.

En relación a este punto, se considera adecuada la posibilidad de justificar la ausencia de la persona en cuestión, siempre y cuando se restrinja únicamente a los casos en que ha sido así solicitado por la persona que sufrido este tipo de violencia.

Sin embargo, la suspensión de la relación laboral implica suspender también el pago de la remuneración. Lo cual es delicado, si se considera que una persona que sufre este tipo de violencia debe recibir asistencia médica (física, psicológico o psiquiátrica, dependiendo del caso), asesoría legal, y, además, mantener su autonomía económica.

En ese sentido, se considera que, en primer lugar corresponde que, ante una solicitud de este tipo a un juez, la persona en cuestión pase una evaluación médica física y psicológica ordenada por el mismo, no para conversar sobre los hechos materia de denuncia, sino para evaluar su sintomatología. Y con ello, el médico con la especialidad necesaria, emita un Informe dirigido al juez, en el que recomiende si es mejor que la persona continúe asistiendo a trabajar, o tome un descanso. En este último caso, el médico debería emitir un descanso médico. Lo cual permitirá que la persona pueda justificar sus ausencias de manera remunerada, estando el pago de los primeros veinte (20) días a cargo del empleador, y el resto podría ser cubierto mediante un subsidio de incapacidad temporal por EsSalud, hasta por 341 días. Plazo que, dependerá de la emisión de los descansos que el médico tratante estime pertinentes.

Además, la persona en cuestión debería poder solicitar esta información directamente a su médico tratante, y presentar el descanso médico directamente a su empleador, en caso se lo otorguen.

Por otro lado, en caso la persona no reciba la indicación medica de descansar, pero aún así requiera ausentarse, podría accionar su derecho a suspender la relación laboral hasta por cinco meses. Sin embargo, se considera que esta decisión debería

corresponder únicamente a la trabajadora, sin ser necesaria la intervención de un juez. Salvo que existiese negativa del empleador a atender dicha solicitud, conforme a Ley.

**v. A ser incluida dentro de los servicios sectoriales del MTPE**

El juez de familia a cargo del proceso judicial en curso, a consecuencia de la denuncia, dispondrá que el MTPE brinde los servicios que resulten necesarios a la víctima, considerando que se le incluya prioritariamente en todos los programas para su incorporación en el mercado de trabajo. Lo cual se considera adecuado.

Por otro lado, para reforzar el conocimiento de estos derechos por las personas en general, debe regularse la obligación de los empleadores de informar sobre los mismos a su personal periódicamente, así como la obligación del MTPE de desarrollar campañas de comunicación y sensibilización en la materia; y el deber de SUNAFIL de incluir las posibles vulneraciones a estos derechos como infracciones pasibles de imposición de multas.

**g. Derecho preferente al Teletrabajo**

El derecho preferente de acceso al Teletrabajo, se regula en el artículo 16 de la norma aprobada en setiembre de 2022, Ley N° 31572, Ley de Teletrabajo. En cuyo inciso 16.1 se establece lo siguiente:

16.1 El teletrabajo se fomenta en favor de la población vulnerable, estableciendo su realización preferentemente para el caso del personal en situación de discapacidad, gestante y en período de lactancia, además, del personal responsable del cuidado de niños, de personas adultas mayores, de personas con discapacidad, de personas pertenecientes a grupos de riesgo por factores clínicos o enfermedades preexistentes o con familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave, debiéndose evaluar previamente la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto que desempeña el trabajador. (Ley N° 31572, 2022)

Dicha regulación, fue posteriormente complementada en el mes de febrero de 2023, con la emisión de su Reglamento, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 002-2023-TR. En cuyo artículo 30, inciso 30.2 se regula lo siguiente:

(...)

30.2 El/la empleador/a público y/o privado brinda las facilidades de acceso a la modalidad del teletrabajo al/a la trabajador/a y/o servidor/a civil que se le otorgaron medidas de protección en el marco de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar. (Decreto Supremo N° 002-2023-TR, 2023)

De lo expuesto, se observa que el Reglamento, amplía el derecho preferente al Teletrabajo a aquellas personas que cuentan con medidas de protección otorgadas en el marco de la Ley N° 30364. Al respecto, se considera un acierto extender el derecho en cuestión a las personas que puedan haber sufrido este tipo de violencia. No obstante, se deben regular otras formas -además del otorgamiento de medidas de protección- que permitan acreditar la situación de violencia. Pues, el otorgamiento de las mismas no siempre se dará con la celeridad necesaria.

Además, conforme a lo regulado en el inciso 30.3 del artículo 30 del mismo cuerpo legal, se reitera que, este derecho solo puede aplicarse a la solicitud de la persona involucrada. Pues, solo ella podrá definir si resulta oportuno o no laborar en una modalidad virtual, dependiendo de las particularidades de la violencia que haya sufrido, y los posibles riesgos que a consecuencia de la misma continúen vigentes.

Para acceder al derecho preferente descrito, la persona involucrada deberá presentar una solicitud a su empleador, quien deberá evaluar objetivamente si las funciones que desempeña la persona resultan teletrabajables, pudiendo modificar alguna función para que pueda serlo. Y con ello, deberá responder la solicitud con argumentos objetivos para su otorgamiento, o para explicar la imposibilidad del mismo.



#### **2.4.2. Rol de los empleadores en la contratación laboral de mujeres víctimas de violencia**

En el inciso anterior, se indicaron las obligaciones que deben cumplir los empleadores en cuanto a la prohibición de incurrir en conductas de discriminación y violencia; así como de tomar las medidas para evitar que estas conductas se presenten en los espacios de trabajo indicados.

Sin embargo, tal y como se explicará en el siguiente Capítulo, uno de los factores asociados a la violencia de género contra las mujeres es el escaso acceso de la mujer al empleo remunerado, pues, la dependencia económica y la consecuente falta de autonomía son algunas de las situaciones que propician un mayor riesgo a sufrir este tipo de violencia. Por tanto, el rol del trabajo en la erradicación de este tipo de violencia, toma una especial relevancia.

En ese sentido, también es posible que el Estado fomente el involucramiento de los empleadores en la contratación de mujeres que se encuentren en especial situación de vulnerabilidad; a través de programas articulados con algunas entidades estatales.

Al respecto, se refieren todas las acciones que los empleadores pueden desplegar de manera unilateral y voluntaria como parte de su Conducta Empresarial Responsable (CER).

Por otro lado, se precisa también, que en el inciso 6 del artículo 45 de la Ley N° 30364 Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia, se establece que el MTPE debe priorizar la incorporación de víctimas de violencia en el mercado de trabajo.

Sobre el particular, a manera de referencia, se trae a colación la Ley N° 31153, Ley que promueve la inserción laboral de las mujeres víctimas de toda forma de violencia en los Programas que ejecutan las entidades de la Administración Pública, dirigidos a la promoción o generación de empleo o a actividades de capacitación para el trabajo. La cual fue publicada en abril de 2021.

En el cuerpo legal indicado, se regula su inclusión preferente en los programas que tengan por propósito la inserción laboral. Por lo que, las entidades de administración

pública que cuentan con este tipo de programas, deben reservar al menos el 5% de las plazas disponibles a mujeres que haya sufrido este tipo de violencia y cumplan con los criterios de elegibilidad establecidos en los instrumentos de gestión de dichos Programas.

Para cumplir con dicho propósito, el Ministerio Público remite de manera trimestral al Ministerio de Trabajo, y a las entidades que cuenten con los programas previamente indicados, información anonimizada del Registro Único de Víctimas y Agresores (RUVA).

Asimismo, se crea el Programa para la generación de empleo social inclusivo <<Trabajo Perú>> con la finalidad de generar empleo temporal a personas en situación de vulnerabilidad, dentro de las que se encuentran las mujeres que han sufrido este tipo de violencia.

Por otro lado, se trae a colación el Proyecto de Ley N° 1368/2021, presentado el 25 de febrero de 2022 por un Grupo Parlamentario del Congreso de la República. Dicha propuesta legislativa, a grandes rasgos contempla lo siguiente:

- i. Tiene por objetivo, promover la contratación de mujeres víctimas de violencia familiar para que logren su independencia económica, fortalecimiento de su autoestima y seguridad e integración social
- ii. La propuesta parte de reconocer el derecho a trabajar en igualdad de oportunidades, de la mujer víctima de violencia familiar.
- iii. Regula una deducción tributaria al pago del impuesto a la renta de tercera categoría, que corresponda a las remuneraciones de las beneficiarias del Proyecto de Ley. Por un porcentaje que será fijado por el Ministerio de Economía y Finanzas.
- iv. Establece la certificación a favor de los empleadores que contraten a mujeres beneficiarias del Proyecto de Ley en un mínimo del 5% del total de sus trabajadores.
- v. Los beneficios de la deducción tributaria y la certificación, tendrían la duración de un año. Salvo que la empresa, contrate a nuevas mujeres beneficiarias.
- vi. La empresa se encuentra obligada a capacitar a las beneficiarias, y a otorgarles los certificados correspondientes

- vii. Se regula la protección psicológica prioritaria de las beneficiarias por parte del Ministerio de Salud. Regulando que, las empresas que participen en su contratación deberán brindarles las facilidades necesarias para su atención.
- viii. Establece como obligación de las beneficiarias, el acreditar contar con una medida de protección o medida cautelar en el marco de la Ley N° 30364, y su condicionamiento a seguir el proceso hasta la obtención de la sentencia consentida o ejecutoriada.
- ix. Propone la modificación del literal z) del artículo 37 del TUO de la Ley de Impuesto a la Renta, aprobado por DS 179-2004-EF.

Cabe resaltar que, en la Exposición de Motivos de la propuesta indicada, se fundamenta la iniciativa en los siguientes hechos:

- a) La estadística que evidencia que la situación de violencia contra la mujer en el país es grave.
- b) La estadística que demuestra que más del 60% de mujeres que han sufrido violencia física, psicológica y económico o patrimonial, no se encontraba laborando al momento de los hechos.
- c) Los alcances de la doctrina que avalan que, (i) el trabajo favorece la integración social, lo que permitirá a las beneficiarias ampliar su red social, y así motivarse a tomar acciones preventivas en cuanto a violencia futura, y además (ii) brinda independencia económica, lo que facilitará la posibilidad de tomar “un nuevo inicio”, y que (iii) el sector privado es más productivo económicamente, por lo que resulta conveniente fomentar el empoderamiento económico de las mujeres en el mismo.
- d) El beneficio social que reciban las mujeres contratadas será mayor al costo de dejar de percibir el impuesto a la renta respectivo.

El 09 de junio de 2022, la Comisión de Mujer y Familia emite un dictamen que propone un texto sustitutorio al Proyecto de Ley en cuestión. Dentro de las opiniones recibidas por la Comisión, se resaltan las más relevantes:

- i. La Defensoría del Pueblo, mediante Oficio N° 272-2022-DP/PAD, precisa que considera que la iniciativa es viable constitucionalmente, y que la falta de autonomía económica es uno de los inhibidores para interponer denuncias por este

tipo de violencia. Además, es un obstáculo adicional para contar con un círculo social que pueda ser de apoyo antes estos casos.

Se resalta la opinión brindada por la Defensoría en este sentido, pues se considera que el principal propósito de fomentar la contratación laboral de mujeres que han sufrido violencia, es el favorecer su desvinculación con la persona agresora. En ese sentido, la opinión de la Defensoría, es un argumento adicional de por qué esta propuesta coadyuvaría a ello.

- ii. El Poder Judicial, mediante Oficio N° 000136-2022-GA-P-PJ, señala que: (a) el Proyecto de Ley no incluye otras formas de violencia que sufren las mujeres, ni a otros integrantes del grupo familiar. (b) Además, no ha regulado la manera en que se garantizará la reserva de datos personales, la confidencialidad y la prevención de la discriminación en el trabajo. Y, (c) que la propuesta no incluye una cuantificación del costo y beneficio, por lo que resulta inviable.

Al respecto, se comparte la opinión vertida por el Poder Judicial en los tres extremos.

La Comisión de Mujer y Familia realiza un análisis técnico a la propuesta, y concluye que la propuesta no incluye un análisis económico y tributario adecuado, y que, además, los congresistas no tienen iniciativa para crear o aumentar gasto público, como se pretende realizar con la deducción tributaria propuesta.

En ese sentido, recomienda aprobar la propuesta legislativa con un texto sustitutorio que retira la deducción tributaria, dejando como único beneficio a los empleadores que contraten a las beneficiarias de la propuesta legislativa, la certificación por parte del MIMP. Además, retira también la prioridad de atención psicológica en el Ministerio de Salud a las mujeres contratadas en el marco de la Propuesta, y las facilidades que las empresas le darían para asistir a la misma.

Por otro lado, el 05 de octubre de 2022, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social emitió Dictamen al Proyecto de Ley en cuestión, proponiendo también un texto sustitutorio. Dentro de las opiniones recibidas por la Comisión, se resaltan las más relevantes:

- i. El Ministerio de Economía y Finanzas, mediante Oficio N° 501-2022-EF/10.01 opina que: (a) la iniciativa legislativa vulnera el principio de reserva de ley, por no regular los elementos y requisitos que deben presentarse para acceder a la deducción tributaria en cuestión; (b) no es claro como la deducción tributaria permitirá la inserción laboral buscada, y (c) no es claro por qué la propuesta no vulnera la no discriminación en el acceso a puestos de trabajo.

Sobre el particular, se comparte la opinión referida en los primeros dos incisos. Además, se considera que la opinión emitida por el Ministerio de Trabajo (que se resume en el siguiente punto) puede ser incorporada en la Exposición de Motivos para sustentar lo correspondiente al inciso (b). En relación a la opinión señalada en el inciso (c), se discrepa de la misma. Pues en la Exposición de Motivos sí se señala por qué es necesario promover la contratación de las mujeres en el sector privado. Sin embargo, se considera necesario ser más preciso en el derecho fundamental que protege esta propuesta, que es el derecho a una vida libre de violencia.

- ii. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2022), mediante Oficio N° 0508-2022-MTPE/1 considera que la propuesta es viable pero no ha sido adecuadamente sustentada en la Exposición de Motivos. Además, precisa que los subsidios salariales, como las transferencias directas o las deducciones de pagos de impuestos, tienen el mismo costo que los programas de capacitación, pero mayor impacto en los niveles de empleo e ingresos. Además, indica que las deducciones tienen menor impacto que las transferencias directas, pues las transferencias pueden percibirse de manera mensual o trimestral, mientras que las deducciones solo pueden ser anuales. Al respecto, señala que en la Exposición de Motivos del Proyecto de Ley no se ha sustentado la razón por la que se ha optado por las deducciones tributarias.

En relación a la opinión vertida por el MTPE, se considera de gran relevancia que en la Exposición de Motivos se incluya un análisis adecuado que permita definir cuál de los dos mecanismos (transferencias directas o deducciones de pago de impuestos) es más eficiente en costo y beneficios.

- iii. El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, mediante el Oficio N° 1176-2022-MIMP-SG señala que los daños que genera la violencia contra la mujer pueden llegar a ser considerados como una incapacidad laboral crónica, por lo que es prioritario desarrollen capacidades de autodeterminación y auto sostenimiento mediante un trabajo remunerado. Además, señala que la independencia económica brinda la autonomía que permite definir un proyecto de vida libre de violencia. Por otro lado, indica que las mujeres beneficiarias de la propuesta legislativa deben ser mujeres que hayan sufrido cualquier tipo de violencia, no solo familiar.

La opinión del MIMP se considera especialmente relevante, pues es la única que hace referencia a la posibilidad que brinda la contratación laboral de las mujeres víctimas de violencia para que logren definir un proyecto de vida libre de violencia.

Luego de revisar las opiniones recibidas, la Comisión propone un nuevo texto sustitutorio que establece como objetivo del Proyecto de Ley el fortalecer la independencia económica de las beneficiarias, y ya no hace referencia a la igualdad de oportunidades. Además, retira el beneficio de certificación que brindaría el MIMP.

El 24 de noviembre de 2022, tras la Junta de Portavoces, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social propone un nuevo texto sustitutorio en el que omite las obligaciones de las empresas de capacitar a las beneficiarias, y de la prioridad de atención en los servicios de protección psicológica. La cual es remitida al Poder Ejecutivo para su revisión.

Con fecha 20 de diciembre de 2022, el Poder Ejecutivo realiza tres observaciones al Proyecto de Ley en cuestión:

- i. La propuesta legislativa establece como beneficiarias a las mujeres que hayan sufrido violencia familiar y no cuenten con un empleo dependiente formal remunerado, proponiendo reemplazar la definición de beneficiarias por aquellas que sufran violencia contra las mujeres en general.
- ii. No corresponde solicitar a las beneficiarias acreditar el otorgamiento de medidas de protección, dado que mediante Decreto Supremo N° 017-2021-TR se implementa el Registro Único de Víctimas y Personas Agresoras.

- iii. El artículo 3 no es claro, y vulnera el derecho a la remuneración equitativa y suficiente, o el principio de reserva de Ley.

Al respecto, el 22 de marzo de 2023, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social se allanó ante la primera y segunda observación realizada por el Poder Ejecutivo. En cuanto a la tercera observación, esclarece que la deducción se aplica sobre el impuesto a la renta, y que la misma asciende al 5% de las remuneraciones y beneficios económicos que perciban las beneficiarias. Por lo que, ya no existiría una vulneración al principio de reserva de Ley.

Asimismo, propone un nuevo texto sustitutorio que, además de las observaciones previamente señaladas, establece facilidades de capacitación, asignación de funciones y para la recuperación integral que deberá brindar el empleador a las beneficiarias.

En relación al Proyecto de Ley materia de análisis, se considera que el mismo es de gran relevancia para coadyuvar a la erradicación de la violencia contra la mujer, pues es un factor clave para romper los ciclos de violencia.

Además, la propuesta es constitucionalmente viable por los siguientes motivos:

- i. En el fondo, fomenta el acceso de las mujeres que han sufrido violencia, no solo por el reconocimiento del derecho a la igualdad de oportunidades: sino también por el derecho fundamental de una vida libre de violencia, pues propicia el desarrollo de un proyecto de vida con estas características.

Este derecho es plenamente exigible en el caso peruano, conforme a lo regulado en el artículo 6 de la Convención *Belem Do Para*, el artículo 9 de la Ley N° 30364, y el precedente vinculante establecido por el Tribunal Constitucional peruano, en la Sentencia recaída en el Expediente N° 03378-2019-PA/TC-ICA

- ii. Conforme a lo regulado en el artículo 3 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), es deber del Estado Peruano adoptar las medidas apropiadas para garantizar que las mujeres disfruten de sus derechos en condiciones de igualdad, respecto del hombre.

En ese sentido, es necesario que el Estado tome medidas que impulsen la inserción laboral de mujeres en especial estado de vulnerabilidad (dentro de las

cuales, se encuentran las mujeres que han sufrido algún tipo de violencia), pues ello facilita su desvinculación con el entorno agresor, y propicia la construcción de un proyecto de vida libre de violencia.

Por lo indicado, que una norma busque regular incentivos para la inclusión de mujeres víctimas de violencia en el mercado laboral es definitivamente un avance importante. Sin embargo, la redacción del texto sustitutorio aprobado por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social el pasado 22 de marzo de 2023, tiene una serie de falencias que son importantes denotar:

- i. El derecho fundamental principal que se busca proteger con la propuesta legislativa en cuestión, es el derecho a una vida libre de violencia. Por lo que, en el artículo 1 de la misma, debería hacerse referencia a esta finalidad.
- ii. No considera como beneficiarias, a mujeres que se encuentren estado de pobreza o pobreza extrema. Situación que también genera mayores riesgos de sufrir violencia por género, o de sufrirla, de no poder retirarse de la misma.

Al respecto, se considera que las mujeres que se encuentran en esta situación, también se encuentran en un especial caso de vulnerabilidad. Por lo que es necesario incluirlas en el fomento de inserción laboral.

- iii. Los incentivos regulados en el Proyectos resultarían aplicables únicamente a empresas empleadoras; y no a las personas naturales empleadoras.

Sobre este punto, es importante regular que las personas naturales empleadoras que deseen involucrarse en el fomento de inserción laboral de mujeres en la situación indicada; también puedan acceder a los incentivos propuestos; y así no delimitar la posibilidad de involucrarse voluntariamente en la materia.

- iv. Excluye del beneficio a mujeres con trabajos eventuales o *part-time*, cuando este tipo de empleos son vulnerables y, en consecuencia, no permiten su real independencia económica.



- v. En relación a las facilidades laborales reguladas en el artículo 5 del Proyecto en cuestión, hubiera resultado más apropiado referir que los empleadores deben respetar los derechos laborales especiales con los que cuentan las mujeres que sufren este tipo de violencia, conforme a lo regulado en la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia.
- vi. Además, la norma no regula ningún deber de confidencialidad que deba respetar el empleador al proceder con la contratación de mujeres beneficiarias de la norma. Lo cual es de suma relevancia, pues de lo contrario, podrían generarse graves situaciones de revictimización.
- vii. No se establece la manera en que las beneficiarias acreditarán no contar con un empleo dependiente formal remunerado. Ello podría ser mediante el Certificado Único Laboral que emite el Ministerio de Trabajo, dado que es gratuito y de fácil obtención vía online.
- viii. No se determina si el beneficio para el empleador es a plazo indeterminado.
- ix. La propuesta legislativa en cuestión, debe articularse con los Programas que ejecutan las entidades de la Administración Pública, dirigidos a la promoción o generación de empleo o a actividades de capacitación para el trabajo.

#### **2.4.3. En el rol asignado a los empleadores en la materia, ¿qué se encuentra pendiente?**

Teniendo en cuenta el deber constitucional que tiene el Estado de adoptar medidas que: (i) garanticen que las mujeres tengan un acceso adecuado a sus derechos humanos; (ii) permitan brindarles programas de rehabilitación eficientes en caso sufran alguna de las modalidades de la violencia materia de análisis; y/o (iii) permitan prevenir su ocurrencia; a continuación, se refieren cuáles son los puntos que se identifican como pendientes en la materia.

**a. Incentivar el fomento de la contratación de mujeres que se encuentren en especial vulnerabilidad**

Sobre el particular, conforme a lo expuesto en el Capítulo 1, es de especial relevancia que las mujeres puedan acceder a empleos decentes, que les den mayores oportunidades de alcanzar una autonomía económica, que reduzca sus posibilidades de sufrir situaciones de violencia por género en su contra, al menos en sus modalidades más graves. O, de ser el caso, brindarles mayores herramientas para poder retirarse de situaciones de violencia.

La inclusión de las mujeres en el campo laboral, es más importante aún respecto de las mujeres que se encuentren en especial vulnerabilidad: (i) por haber sufrido algún tipo de violencia por género, (ii) por encontrar en estado de pobreza o pobreza extrema.

Pues, como vimos en la sección 1.3. del Capítulo 1, las consecuencias de la violencia por género pueden implicar en la persona que la recibe daños físicos, detrimentos en la salud mental y emocional, daños psicológicos, sensaciones de angustia, temor, culpa, y síntomas de ansiedad, depresión, estrés post traumático y otros.

Por lo indicado, si las situaciones de discriminación estructural contra la mujer en el ámbito laboral; tales como la discriminación de acceso al empleo, discriminación remunerativa, y situaciones de hostigamiento sexual; de por sí generan dificultades de acceso a un empleo decente, o de hacerlo, dificultades para mantenerlo. Ello será aún más difícil para mujeres que hayan sufrido una situación de violencia, y presenten cualquiera de las consecuencias previamente indicadas. Lo cual, a su vez, puede frustrar su autonomía personal y económica, y aumentar el riesgo de sufrir nuevamente este tipo de situaciones.

Por otro lado, en la sección 1.1.2. del Capítulo 1 se explicó que la feminización de la pobreza que se mantiene vigente como consecuencia de la discriminación estructural previamente detallada, también genera mayores riesgos de sufrir una situación de violencia, o de encontrarse en una, no poder retirarse de ella. Por tanto, las mujeres que se encuentran en esta situación, también se encuentran en especial vulnerabilidad.

Teniendo ello en consideración, es necesario fomentar su contratación laboral, como parte de los servicios integrales que brinda el Estado

Ahora bien, en cuanto a las mujeres que han sufrido violencia, es importante que dicho fomento se brinde con el acompañamiento y seguimiento adecuado, para que la posible contratación se genere una vez que la persona se encuentre habilitada para trabajar. Por lo que sería recomendable que, antes de participar de programas de fomento de contratación laboral, reciba la asistencia médica, psicológica y/o psiquiátrica que pueda requerir.

En ese sentido, la reciente publicación de la Ley N° 31153, Ley que promueve la inserción laboral de las mujeres víctimas de toda forma de violencia en los Programas que ejecutan las entidades de la Administración Pública, así como la reciente aprobación del Congreso del Proyecto de Ley N° 1368/2021-CR; representan avances muy importantes en el planteamiento de acciones para erradicar la violencia de género que se comete contra las mujeres.

No obstante, se refieren como puntos pendientes dentro de la presente sección, pues es necesario aún evaluar la forma en que se desarrollarán las mismas, y las oportunidades de mejora -adicionales a las observadas- que pueda resultar necesario considerar para su correcta aplicación.

**b. Realizar una mayor difusión de los derechos laborales específicos que corresponden a las personas que han sufrido violencia por género**

Conforme a lo desarrollado en el inciso f) de la sección anterior, las personas que sufren cualquier tipo de violencia por género tienen derecho a una serie de derechos laborales específicos. Al respecto, en dicho inciso se han señalado algunas adecuaciones que se consideran podrían hacer que estos derechos sean más acertados a la situación de violencia, y se ejecuten con una perspectiva de género adecuada.

Por otro lado, considerando el gran fraccionamiento que se tiene en el caso peruano sobre normas laborales, estos derechos no son conocidos por todas las personas. En ese

sentido, es recomendable que el Estado realice campañas que permitan generar mayor conciencia sobre estos derechos, tanto a empleadores, como a personas que se encuentren en esta situación de violencia. Asimismo, en relación a las obligaciones que tienen a su cargo los empleadores en materia de hostigamiento sexual; se considera que los derechos previamente señalados deben ser incluidos en las capacitaciones reguladas en el artículo 11 del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP; así como parte de la información que debe ser difundida conforme a lo regulado en el artículo 12 del cuerpo legal previamente señalado.

De forma complementaria, ante la interposición de denuncias por violencia de género; tanto el Poder Judicial, como el Ministerio Público, Ministerio de la Mujer y/o Comisarías de la PNP deberían encontrarse obligadas a entregar un Acta con el detalle de los derechos y servicios a los que tendría acceso una persona que sufre violencia, en la cual deberían incluirse los derechos laborales correspondientes.

**c. El enfoque de género y derechos humanos de manera transversal en las normas laborales**

La Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar establece en su artículo 3 los diversos enfoques que deben considerarse al momento de su aplicación. Entre ellos, se encuentra el enfoque de género, y el de derechos humanos que son definidos por la misma norma conforme al siguiente detalle:

(...) Enfoque de género: reconoce la existencia de circunstancias asimétricas en la relación entre hombres y mujeres, construidas sobre la base de las diferencias de género que se constituyen en una de las causas principales de la violencia hacia las mujeres. Este enfoque debe orientar el diseño de las estrategias de intervención orientadas al logro de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

(...)

Enfoque de derechos humanos: reconoce que el objetivo principal de toda intervención en el marco de esta Ley debe ser la realización de los

derechos humanos, identificando a los titulares de derechos y aquello a lo que tienen derecho conforme a sus particulares necesidades; identificando, asimismo, a los obligados o titulares de deberes y de las obligaciones que les corresponden. Se procura fortalecer la capacidad de los titulares de deberes para cumplir sus obligaciones (...). (Ley N° 30364, 2015)

Al respecto, en el artículo 4 del mismo cuerpo legal se regula que el mismo será aplicable a todos los tipos de violencia contra la mujer. De lo expuesto en el Capítulo 1, las situaciones de violencia contra la mujer son transversales a todos los ámbitos, y, en consecuencia, la aplicación los principios y enfoques regulados en la misma deben ser extensibles a cualquier norma de otra especialidad.

En ese sentido, se considera importante que la aplicación de los principios referidos se extienda de manera obligatoria a todas las normas laborales (y de otras especialidades). Lo que permitirá identificar posibles situaciones de discriminación y/o violencia contra la mujer que pueden generarse en los espacios de trabajo, o con ocasión del mismo.

**d. Contar con una única categorización de población vulnerable que resulte aplicable a todas las normas**

Sobre el particular, se observa que, cada norma que compone nuestro marco jurídico, y que hace referencia a tratamientos especiales a personas en grupos vulnerables, regula su propia definición de grupo vulnerable. Así, a manera de ejemplo, se tiene lo siguiente: (i) en el artículo 6 del Decreto Supremo N° 007-2020-SA, Reglamento de la Ley N° 30947, Ley de Salud Mental, se regula la priorización del cuidado de la salud mental de la población vulnerable, dentro de la cual se encuentran las mujeres; mientras que (iii) en el artículo 16 de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, se reguló el derecho preferente de la población vulnerable al acceso al Teletrabajo, dentro de la que solo se incluyó a la mujer gestante, y no por ejemplo, a la que pudiera sufrir una situación de violencia. Ello a pesar de que, por sus necesidades de atención médica y psicológica, así como de asistir eventualmente a audiencias o similares, la modalidad del teletrabajo podría brindar mayores facilidades.

Situación que fue enmendada posteriormente, con la publicación del Reglamento de la Ley en cuestión, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 002-2023-TR. Al establecer en su artículo 30, que tienen acceso a dicho derecho preferente, las personas a quienes se hayan otorgado medidas de protección en el marco de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

En ese sentido, es recomendable contar con una única categorización de población vulnerable en materia de género que permita que todas las normas, incluidas las laborales, reconozcan a todas las personas que deben ser consideradas dentro de la misma, ello alineado a los Planes de Derechos Humanos del país; y así evitar que alguna norma, pueda obviar a un grupo con necesidades específicas. De igual forma, se precisa que, dentro de la categorización de población vulnerable, deben encontrarse incluidas las mujeres que han sufrido algún tipo de violencia.

En vista de lo expuesto en el presente Capítulo, el rol de las empresas en materia de derechos humanos es sumamente relevante, dentro del cual, se destaca el rol que pueden tener en la materia de violencia de género cometida contra las mujeres. Al respecto, se denota que las empresas ya cuentan con un rol en la materia, tanto por la imposición de obligaciones a los empleadores, como por las acciones voluntarias que pueden adoptar en el marco de la Conducta Empresarial Responsable. Al respecto, se encuentran oportunidades de mejora en cuanto a (i) la regulación del enfoque de género de manera transversal a las normas de todas las especialidades, (ii) la implementación de una única categorización de población vulnerable, (iii) realizar una mayor difusión sobre los derechos laborales que corresponden a mujeres que sufren violencia por género, así como realizar algunas adecuaciones para que la ejecución de estos derechos se de con un enfoque de género adecuado, y (iv) fomentar la inserción laboral de mujeres en especial vulnerabilidad. Respecto de este último punto, se resalta que este alcance ya cuenta con una norma emitida en el sector público, y un Proyecto de Ley aprobado por el Congreso en cuando al sector privado. Por lo que se espera que, estas iniciativas prosperen de manera adecuada. Sin embargo, se denota que es el punto respecto del cual se observan menores avances, y el que se considera más urgente atender. Por tanto, en el siguiente Capítulo se analizan

experiencias comparadas en dicho fomento, para con ello determinar qué acciones complementarias sería importante considerar para el caso peruano.

### **CAPÍTULO III: EXPERIENCIAS COMPARADAS EN EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN LABORAL DE MUJERES EN ESPECIAL VULNERABILIDAD**

Para la CEPAL (2004) el concepto de autonomía económica se vincula con la posibilidad de una persona de controlar sus activos y recursos, como, por ejemplo, sus ingresos propios.

En relación a ello, la Organización Mundial de la Salud -OMS- (2022) considera que dentro los factores asociados a la violencia de pareja y sexual se encuentra el escaso acceso de la mujer al empleo remunerado, pues, la dependencia económica y la consecuente falta de autonomía de la mujer son algunas de las situaciones que propician un mayor riesgo a sufrir este tipo de violencia. Es decir, una mujer que no cuente con ingresos propios, se encuentra en una situación de especial vulnerabilidad, pues se encuentra expuesta -con mayor riesgo- a sufrir violencia por género.

Ahora bien, conforme a lo desarrollado en el Capítulo 1, una de las manifestaciones de la violencia por género contra las mujeres es la feminización de la pobreza, la cual es una de las consecuencias más importantes de la discriminación estructural que ha recibido la mujer a lo largo del tiempo. Por lo que, a consecuencia de este tipo de discriminación -que abarca la discriminación de acceso al empleo y la discriminación remunerativa-, hay más mujeres en situación de pobreza y pobreza extrema respecto de los hombres. Es decir, no tener ingresos propios genera mayor riesgo a sufrir discriminación y violencia por género, y a su vez, dicha discriminación reduce la posibilidad de alcanzar un empleo que permita a una mujer generar sus propios ingresos.

Por otro lado, las consecuencias que la violencia deja en las personas que la sufren son graves, y requieren de asistencia médica para poder reinsertarse a la sociedad con regularidad. Por tanto, una mujer que ha sufrido violencia también se encuentra en una situación de especial vulnerabilidad. Más aún si consideramos que no tener ingresos propios

podría ser la causa para que decida no desvincularse de la persona que pueda haberla agredido:

La dependencia económica en situación de violencia quita libertades en todos los planos. En incontables casos las víctimas de la violencia doméstica permanecen en lugares en los que sufren abusos, porque no tienen otras opciones de vivienda o sustento económico propio. El temor a que la denuncia produzca un efecto multiplicador en la violencia, junto a la falta de autonomía económica de la mujer puede conducir a las víctimas a la inacción (Proyecto de Ley Plan Nacional de Formación e Inclusión Laboral para mujeres víctimas de violencia, 2021, p.8).

En ese sentido, si para una mujer en general puede resultar difícil acceder al mercado laboral en condiciones de igualdad, experimentar una situación de violencia ampliará aún más la brecha diferencial de sus oportunidades de acceso, respecto de los hombres.

Por lo indicado, se considera que tanto las mujeres que se encuentran en estado de pobreza o pobreza extrema, así como las mujeres que han sufrido algún tipo de violencia de género se encuentran en situaciones especiales de vulnerabilidad. Ante las que corresponde, fomentar con urgencia su autonomía económica, y con ello reducir el riesgo de que puedan ocurrir nuevas situaciones de violencia en su contra.

Al respecto, -y considerando que en Perú el trabajo independiente califica como un empleo vulnerable por las dificultades que pueden presentarse para su sostenibilidad- las acciones de fomento de autonomía económica que puedan establecerse en favor de estos grupos vulnerables, deben priorizar la contratación laboral de las mujeres. Para lo cual, será necesario establecer incentivos que permitan atraer a empresas que deseen formar parte de Programas que la fomenten.

En vista de lo expuesto, en el presente Capítulo se analizarán las experiencias comparadas sobre las acciones que han implementado los países de Colombia, Chile, Argentina y España para fomentar la inserción laboral de los grupos vulnerables previamente referidos. Ello con la finalidad de identificar sus aciertos y oportunidades de mejora, para posteriormente, brindar recomendaciones más acertadas para el caso peruano.



### **3.1. Caso colombiano**

En el año 2013, Colombia fue la sede del Primer Foro Regional de América Latina y el Caribe sobre Empresas y Derechos Humanos. Además, fue el primer país no europeo en implementar un Plan de Acción Nacional en la materia.

En ese sentido, el estado colombiano es pionero en materia de empresas y derechos. Por lo que es importante analizar sus regulaciones vinculadas a la violencia por género cometida contra las mujeres.

#### **a. Incentivos económicos por la contratación de mujeres víctimas de violencia**

En el año 2008, el congreso colombiano decretó la Ley N° 1257, por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.

A propósito de ello, en el artículo 15 de dicho cuerpo legal, se regulan las obligaciones de la sociedad en materia de violencia de género. Estableciéndose el deber de cumplir con el principio de corresponsabilidad, el cual se describe de la siguiente manera:

las organizaciones de la sociedad civil, las asociaciones, las empresas, el comercio organizado, los gremios económicos y demás personas jurídicas y naturales, tienen la responsabilidad de tomar parte activa en el logro de la eliminación de la violencia y la discriminación contra las mujeres. (Ley N° 1257, 2008)

Asimismo, en el artículo 23 de la Ley indicada, se establece una deducción tributaria a favor de las empresas que contraten mujeres que han sufrido violencia comprobada:

Los empleadores que ocupen trabajadoras mujeres víctimas de la violencia comprobada, y que estén obligados a presentar declaración de renta y

complementarios, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable, desde que exista la relación laboral, y hasta por un periodo de tres años. (Ley N° 1257, 2008)

Aunado a ello, en el año 2012 se emite el Decreto N° 2733, por medio del cual se reglamenta el artículo 23 de la Ley previamente citada. Es decir, en el mismo se establecen las consideraciones a tener en cuenta para acceder a la deducción tributaria en cuestión.

Al respecto, a continuación, se detallan las disposiciones más importantes:

**i. El beneficio procede ante la violencia comprobada.**

Lo cual puede acreditarse con sentencias condenatorias ejecutoriadas por delitos de violencia intrafamiliar, violencia sexual, acoso sexual, lesiones personales, y por mal manejo de patrimonio familiar. De igual forma, puede acreditarse con la presentación de medidas de protección y/o atención.

Sobre el particular, de una primera impresión, parecería que el beneficio en cuestión corresponde únicamente para aquellos casos efectivamente comprobados. Lo que podría afectar el hecho de que las mujeres empiecen a percibir ingresos propios mientras se desarrolla el proceso judicial en el que se dilucida su caso, lo cual de por sí implica gastos adicionales para ellas.

No obstante, de la revisión del listado de documentos con los que puede acreditarse la violencia comprobada, se denota la inclusión de las medidas de protección y/o atención. Así que pareciera que, la intención de la norma fue regular el beneficio para aquellos casos en que se contara con al menos la verosimilitud de los hechos denunciados.

Por otro lado, se considera revictimizante el hecho de que una mujer deba acreditar ante un empleador su condición de 'mujer víctima de violencia' con alguno de los documentos previamente indicados, para que la empresa en cuestión pueda acceder a dicho beneficio.

En tal sentido, es más pertinente que el Estado cuente con un Registro único de personas que se encuentren en dicha categorización, y fomente su contratación laboral por las empresas, ello con la gestión confidencial correspondiente.

Al respecto, como se expone en la sección 2.3.2. del Capítulo 2, el Proyecto de Ley peruano N° 1368/2021-CR propone un incentivo tributario a favor de las empresas contratantes de mujeres que han sufrido violencia. Sin embargo, en su regulación se propone acreditar la situación de violencia con la información anonimizada que el Ministerio Público comparte a través del Registro Único de Víctimas y Agresores (RUVA). Esta medida resulta más adecuada, pues evita posibles situaciones de revictimización.

## **ii. Deber de confidencialidad respecto de la situación de violencia que afecta a las mujeres contratadas**

En el Decreto colombiano revisado, se regula la obligación de las empresas de mantener la confidencialidad de la situación de violencia que puede haber vivido cada mujer contratada en el marco de sus disposiciones.

Sobre el particular, al ser alta la sensibilidad de este tipo de información, se considera que la imposición de este deber debe ir acompañada con la regulación de una consecuencia ante su incumplimiento. La cual podrá ser, por ejemplo, la pérdida o reducción del beneficio.

Por otro lado, se resalta que en el caso peruano no se ha regulado este deber; lo cual se considera una oportunidad de mejora para el Proyecto de Ley N° 1368/2021-CR.

## **iii. Criterios para la aplicación de la deducción tributaria**

Para acceder a la deducción tributaria regulada en el Decreto colombiano, deben cumplirse los siguientes criterios:

- El beneficio debe solicitarse desde el periodo gravable en que se contrata a la trabajadora, y hasta por máximo 3 años.

- El monto de la deducción es 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante cada año.
- El beneficio no es aplicable para pagos a través de empresas de servicios temporales.
- La relación laboral debe haber iniciado luego de la emisión del Decreto.

Sobre el particular, se considera un acierto establecer el tiempo máximo de duración del beneficio. Pues, este beneficio es una medida de afirmación que tiene por finalidad reducir brechas, y, por tanto, su regulación debe ser temporal, hasta haber cumplido su propósito.

En ese sentido, en caso en algún momento la estadística de violencia de género se reduzca de manera sustancial, será necesario derogar este beneficio. Y al haberse regulado con un plazo máximo de cobertura, podrá dejarse sin efecto el mismo, respetando el plazo asignado.

Sin embargo, en el caso peruano no se ha regulado un plazo máximo. Por lo que, en caso resulte necesario dejar sin efecto el beneficio por haber alcanzado su propósito, el proceso de dejarlo sin vigencia presentará obstáculos adicionales.

Por otro lado, se reconoce como aspecto positivo que el beneficio no aplique a pagos a través de empresas de servicios temporales. Pues, el objetivo de este tipo de propuestas debe ser buscar colocar a las mujeres en empleos estables, y no temporales. Pues, de lo contrario, la efectividad de la medida solo será aparente. Además, es importante acotar que debe tratarse de relaciones laborales nuevas, pues la intención es fomentar nuevas contrataciones.

En relación a este punto, en el Proyecto de Ley aprobado por el Congreso peruano no se ha excluido ningún tipo de trabajo subordinado formal y remunerado, cuando es recomendable excluir empleos vulnerables como los temporales, o part-time.

Asimismo, sobre su aplicación a relaciones laborales nuevas, también sería recomendable incluir dicha precisión. Más aún si se considera, que el beneficio no ha sido regulado con un plazo máximo de otorgamiento.

#### **iv. Se establece cuáles son los documentos que debe presentar el empleador para acceder al beneficio**

En el Decreto colombiano bajo análisis, también se establece que el empleador debe presentar (i) el Contrato de trabajo, (ii) la constancia de violencia comprobada, (iii) el comprobante de pagos de salarios y prestaciones sociales cancelados a trabajadoras, (iv) la certificación del operador de planilla en la que se detalle las cotizaciones, aportes y bases de las trabajadoras involucradas, (v) la copia de la planilla integrada de liquidación de aportes (PILA) en la que se comprueben los pagos realizados a las trabajadoras.

En relación a esta regulación, se destaca que la propia norma define el procedimiento que el empleador deberá seguir para acceder al beneficio. En el caso peruano, si bien es cierto la información se encuentra sistematizada en el PLAME, RUVA y T-Registro, los empleadores deberán conocer los pasos que deberán seguir para acceder al beneficio. Lo cual, quizás se plasme en una Guía mediante la publicación de alguna Resolución Ministerial. Ello permitirá que los empleadores tengan una noción más clara de los costos y tiempos que deberán invertir para involucrarse en estos programas, y con ello decidan si desean participar de los mismos o no.

#### **v. Registro del impacto del beneficio**

En cuanto al registro del impacto del beneficio, en el cuerpo legal materia de análisis, se regula que la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN, llevará un registro de las empresas que accedan al incentivo tributario, así como la identificación de nombre y número de las mujeres contratadas, su puesto, remuneración, edad, nivel educativo, la fecha de inicio y fin de la relación laboral, entre otros.

Al respecto, se considera un acierto la implementación de un registro que consolide toda la información que permita llevar una estadística adecuada para identificar con claridad el impacto real de la regulación del incentivo en cuestión.

A propósito de ello, en el Proyecto de Ley peruano N° 1368/2021-CR, se establece que el Poder Ejecutivo evaluará el resultado de la medida regulada, luego de veinticuatro meses

desde que entre en vigencia. Lo que deberá enviar a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, y a la Comisión de Mujer y Familia del Congreso. Sin embargo, es recomendable determinar la forma en que se realizará dicha evaluación, y la información que se recabará para ello.

## **b. Acciones complementarias de conducta social responsable**

De la revisión del Plan de Acción Nacional 2015-2018: Colombia Avanza, se han identificado dos acciones que podrían complementar los incentivos tributarios previamente descritos, y así potenciar su efecto. Las cuales se describen, a continuación.

### **i. Lineamientos de género para el sector minero energético**

En primer lugar, es importante tener en cuenta que, Colombia cuenta con un gran interés por promover la inserción de mujeres en sectores no tradicionales y de mayor productividad. Ello así se desprende de las disposiciones reguladas en sus Planes Nacionales de Derechos Humanos y Empresas.

Así pues, como se expuso en el inciso b. de la sección 1.1.1. del Capítulo 1, por la discriminación y violencia estructural que ha sufrido la mujer a lo largo de la historia, se ha generado la <<feminización de la pobreza>>, en virtud de la cual, hay más mujeres que hombres en estado de pobreza. Esto, a su vez, ha generado que las mujeres se coloquen más en empleos vulnerables, y tengan menor presencia en sectores de mayor productividad, que tradicionalmente suelen asociarse más con los roles masculinos. Un ejemplo de estos sectores, es el de minería. El cual suele representar altos ingresos a los países en que se desarrolla, y cuya contratación es mayoritariamente masculina.

De ahí que, el país colombiano haya decidido abordar el tema enfoque de género para los derechos humanos, también con una mirada sectorial, y convertirse en el primer país en implementar una Política de Derechos Humanos sectorial, en virtud de la cual, adopta los Lineamientos de género para el sector minero energético. En cuya justificación se establece lo siguiente:

Aumentar el porcentaje de mujeres que trabajan en el sector minero-energético no solo responde al legítimo derecho de igualdad, sino que también, responde a la necesidad de ampliar la mano de obra calificada que requiere la industria y al caso de negocio que conlleva mayor diversidad para la sostenibilidad del sector. Visto a la baja participación de mujeres en el sector, nos vemos en la necesidad de generar mayor vinculación laboral femenina a nivel nacional para promover la autonomía económica de las mujeres, y, además, evaluar y mitigar los impactos diferenciados hacia hombre y mujeres en las comunidades de influencia. (Ministerio de Minas y Energía, 2020, p. 2)

De lo expuesto, se verifica que, la presencia de la mujer es menor en sectores de mayor competitividad en el caso colombiano, entre ellos, el sector minero. Por tanto, es importante promover la vinculación laboral de la mujer con el mismo, tanto para promover la sostenibilidad del sector, como para promover la autonomía económica de las mujeres. Siendo esta última acción, una gestión clave y estratégica en la erradicación de la violencia por género contra ellas.

En ese sentido, se considera que, los incentivos que implementen los países para fomentar la contratación de mujeres violentadas (como el incentivo de deducción tributaria ya implementado en Colombia, y aún en Proyecto de Ley en el caso peruano) deben reforzarse de manera especial en los sectores de mayor productividad. Lo cual potenciaría aún más los efectos de estas iniciativas.

## **ii. Guía de compras públicas socialmente responsables de Colombia Compra Eficiente**

Por otro lado, en el PNA 2015 colombiano también se implementó la Guía de compras públicas socialmente responsables de Colombia Compra Eficiente. En la cual, se establecen algunos criterios sociales que deberían cumplir los proveedores postulantes, como parte de los criterios de selección y adjudicación de los procesos de compra pública.

Estos criterios, se relacionan con acciones que puedan desarrollar los proveedores empresas en materia de derechos humanos, dentro de los cuales se reconocen acciones

contra la violencia de género. Para ello, la Guía establece que estos criterios deben considerarse en las especificaciones técnicas de las licitaciones, o en los puntajes de calificación de los proveedores.

Es el caso de la acción que se cita a continuación, y que se encuentra regulada en la Guía referida: “Procurar incorporar a su planta de personal o para la ejecución del contrato, población vulnerable, particularmente a víctimas del conflicto armado”. (Gobierno de Colombia, 2018, p.8).

En ese sentido, los incentivos que implementen los países para fomentar la contratación de mujeres que han sufrido violencia, pueden potenciarse, si además, el hecho de ser beneficiario de los mismos, implica puntajes adicionales en los procesos de selección y adjudicación de compras públicas.

Es decir, tomando como ejemplo el caso colombiano: si una empresa contrata una mujer que ha sufrido algún tipo de violencia, y a consecuencia de ello es beneficiaria de la deducción tributaria regulada en el Decreto N° 2733, ello quedará plasmado en el registro correspondiente que lleva la DIAN. En ese sentido, si dicha empresa postulara a una licitación de compras públicas, el hecho de ser beneficiaria de la deducción previamente indicada, podría otorgarle puntajes adicionales en su calificación como proveedor postulante. Lo cual, haría aún más atractivo el beneficio para las empresas.

Esta situación también podría aplicarse al caso peruano, en caso se establezcan lineamientos para considerar este tipo de acciones, en las licitaciones que lleva a cabo el Estado para compras de bienes y servicios públicos.

Por otro lado, en la Estrategia Nacional para la Garantía de los Derechos Humanos 2014-2034, Colombia también regula acciones importantes en materia de género. Dentro de las cuales, se considera las siguientes:

5.3.2. Recomendar y orientar la incorporación de sectores poblacionales en situación de vulnerabilidad al mercado laboral.

(...)



5.6.2. Construir e implementar medidas e incentivos para promover la vinculación laboral en condiciones dignas y adecuadas de personas discriminadas o en riesgo. (Consejería Presidencial para los Derechos Humanos, 2015, p.25-26)

Por tanto, el país colombiano también ha regulado en sus Planes de Derechos Humanos el fomento de la contratación laboral de poblaciones vulnerables -entre ellas, las mujeres que han sufrido violencia-, por ejemplo, mediante la implementación de incentivos. Lo cual, podría generar que, desde la perspectiva de Conducta Empresarialmente Responsable, se regulen incentivos complementarios que lo hagan aún más atractivo.

### 3.2. Caso chileno

En el caso chileno, la normativa nacional orientada a la erradicación de la violencia contra la mujer se enfoca inicialmente en el ámbito intrafamiliar. Recién en el año 2017 se elimina la precalificación de que este tipo de situaciones fueran atendidas únicamente por tribunales familiares, pudiendo hoy en día las víctimas acudir a tribunales penales.

Junto con el cambio de percepción indicado, en el gobierno de Michelle Bachelet se establece una Agenda de Género cuya prioridad es construir una sociedad que garantice a las mujeres una vida libre de violencia, para lo cual es necesario abordar la problemática de manera integral:

La comprensión de la violencia hacia las mujeres, como la expresión más extrema de la discriminación hacia ellas, la ubica en el campo de las violaciones a los derechos humanos. Por tanto, requiere de una respuesta indivisible, integral y multisectorial (...). (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, 2014, p.3)

Partir de esta referencia, es importante para entender la priorización del Estado chileno para fomentar la contratación de mujeres en estado de pobreza extrema. Pues, como se ha expuesto en la sección 1.1.1.2. del Capítulo 1, la feminización de la pobreza es una de las manifestaciones de la violencia por género que se comete contra las mujeres. La cual, a su vez, refuerza la misma. Por lo que, es indispensable

que cualquier propuesta de su erradicación comprenda acciones para aumentar la autonomía económica de la mujer.

En ese sentido, el país chileno no ha regulado incentivos para fomentar la contratación de mujeres que hayan sufrido violencia, más sí de aquellas que se encuentran en estado de pobreza extrema. Situación que genera mayores riesgos de sufrir violencia, o de no poder retirarse de un contexto violento, en caso se encuentren en uno. La cual también es una vulnerabilidad especial que atraviesan algunas mujeres a consecuencia de la discriminación estructural que han vivido a lo largo de la historia.

De igual forma, ha regulado acciones complementarias desde la Conducta Empresarialmente Responsable, que pueden potenciar la iniciativa previamente indicada.

**a. Prestaciones e incentivos económicos para fomentar la contratación de mujeres en pobreza extrema**

En mayo de 2012, se publica la Ley chilena N° 20595, mediante la cual se crea el 'ingreso ético familiar'. El cual, consiste en una serie de bonos y transferencias condicionadas a otorgarse a familias de pobreza extrema, dentro de las cuales se encuentra el Subsidio por empleo a la mujer. A continuación, se describen las consideraciones más relevantes en torno a este beneficio:

Mediante la Ley previamente indicada, se crea un Subsistema de Protección y Promoción Social denominado 'Seguridades y Oportunidades', el cual forma parte del Sistema Intersectorial de Protección Social.

Las personas beneficiarias del Subsistema referido, pasan a serlo una vez suscriban el compromiso correspondiente, lo cual los deriva de manera automática al Programa Eje.

Dicho Programa brinda acompañamiento a las personas beneficiarias del Subsistema. Para lo cual, realiza un diagnóstico individual, plan de intervención, seguimiento de participación y evaluación de su desempeño en cualquiera de los Programas a los que se le asigne

(Programa de acompañamiento psicosocial, Programa de acompañamiento Sociolaboral, entre otros).

En relación al Programa de acompañamiento sociolaboral, su finalidad es mejorar la capacidad de las personas para generar ingresos de forma autónoma. Por lo que se encuentra dirigido a personas en edad de trabajar. El periodo de permanencia en los programas se determina conforme a los resultados del diagnóstico, por mínimo 3 y máximo 24 meses.

Las personas que forman parte del Subsistema, podrán acceder a subsidios por dignidad, bonos por protección, bonos por formalización, bonos por esfuerzos; siempre que cumplan con los requisitos establecidos para acceder a los mismos. Dentro de los cuales, se encuentra el Subsidio al empleo a la mujer.

El subsidio indicado consiste en un bono económico anual que entrega el Estado a través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo a aquellas mujeres que laboren en un trabajo dependiente o independiente, tengan entre 25 y 59 años de edad, y se encuentren dentro del 40% de la población más vulnerable. Esta última característica es medida por el Ministerio de Desarrollo Social. (SENCE, 2022)

Al respecto, es importante precisar, que este beneficio económico tiene como acreedor tanto a la mujer como al empleador, pues durante dos años el empleador percibe un tercio del bono indicado. Mientras que las mujeres perciben dos tercios de dicho bono, hasta por cuatro años en total.

Asimismo, se establece que el Ministerio de Desarrollo Social evaluará los resultados del Subsistema. Por lo que debe remitir un informe de monitoreo anual a la Comisión de Superación de la Pobreza, planificación y desarrollo social de la Cámara de Diputados.

De igual forma, se resalta que se impone el deber de confidencialidad a los gestores de los Programas; estableciéndose la imposición de sanciones ante incumplimientos.

En relación al beneficio expuesto, se tienen los siguientes comentarios:

- i. No se ha incluido como mujeres que pueden ser beneficiarias del Subsidio en cuestión, a las mujeres víctimas de violencia.

Lo cual se considera un desacierto, pues, ellas también se encuentran en un estado especial de vulnerabilidad. Por lo que es neurálgico promover también su inserción en el mercado laboral.

- ii. El Subsidio regulado por el país chileno, es bastante creativo e interesante. Pues, establece un doble beneficio, tanto para el empleador como para la mujer contratada. Regulando un plazo mayor de acceso al mismo (cuatro años) para la mujer, y solo dos años para el empleador.

Al respecto, se resalta que la regulación de un doble beneficio refuerza la idea de que las mujeres contratadas son el centro de la propuesta. Por otro lado, resulta más oneroso, por lo que, en el caso peruano, una propuesta de este tipo no sería sostenible.

- iii. Las personas beneficiarias del Subsistema, tienen acceso a diversas prestaciones. Entre ellas, se resalta la participación del Programa Eje y del Programa de acompañamiento psicosocial. En el cual, reciben acompañamiento especializado.

Lo cual, puede coadyuvar a que la efectividad de los Programas sea aún mayor, en cuanto a la permanencia y/o estabilidad de las mujeres en el empleo, incluso luego de finalizado el beneficio.

- iv. En las disposiciones de la Ley chilena en cuestión, no se establece el deber de confidencialidad de los empleadores (como en el caso peruano). Más si de los gestores, a quienes incluso les corresponderán sanciones ante incumplimientos.

Sin embargo, se considera que la información de situación de extrema pobreza (y de violencia, en caso fuere el caso) es altamente sensible. Por lo que es muy necesario regular la obligación del empleador de guardar la reserva

correspondiente, tal y como se ha hecho en el caso colombiano. Pero regulándose, de manera adicional, una sanción ante su incumplimiento.

- v. De igual forma, se resalta que el beneficio ha sido regulado con plazo temporal preestablecido, al igual que en el caso colombiano, a diferencia del caso peruano.

Lo cual se considera un aspecto positivo, pues como se ha explicado en la sección anterior, las medidas de afirmación deben ser temporales, hasta alcanzar su finalidad.

- vi. Finalmente, se considerado correcto también que la norma imponga la obligación de medición de los resultados del beneficio, y que, además, la misma norma establezca a las entidades responsables, la periodicidad y los organismos ante quienes se tiene que presentar la información. Lo cual permitirá medir el real impacto de esta medida.

Sobre el particular, se resalta que, dentro de las acciones establecidas en el Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas de Chile en cuanto a la problemática de violencia por género, se incluyó la acción de: aumentar la participación de la mujer en el mercado laboral a través los Programas Bono al Trabajo de la Mujer, y al Programa de Desarrollo de Competencias Laborales para Mujeres Chile Solidario. Los cuales hacen referencia al Subsidio al Empleo a la Mujer, y Programa de acompañamiento Sociolaboral; previamente analizados.

#### **b. Acciones para la incorporación de la mujer en sectores no tradicionales**

Sobre el particular, se precisa que en el Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas de Chile se establecen ciertas acciones vinculadas a la erradicación de la violencia por género cometida en contra de las mujeres.

Dentro de ellas, establecen acciones orientadas a fomentar la incorporación de la mujer en sectores no tradicionales, como las siguientes:

A través de la participación en Mesas Regionales y en la Mesa Nacional de Mujer y Minería, se propiciará el desarrollo de un plan de acción para sensibilizar y motivar a los diversos actores públicos y privados que intervienen en la industria minera, en temas relacionados con equidad de género. Asimismo, se promoverá la implementación de condiciones para la permanencia y el desarrollo de carrera de la mujer en la industria minera, la equidad en remuneraciones, las buenas prácticas laborales y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. (Gobierno de Chile, 2017, p.48)

Fomentar la inclusión de la mujer en sectores de mayor productividad y menor presencia femenina es una acción estratégica para la erradicación de la violencia por género. Por tanto, ejecutar medidas para que los incentivos de incorporación laboral femenina sean especialmente fomentados en rubros de mayor competitividad -como el minero-, permitirá que la colocación de las mujeres en los sectores más competitivos también aumente. Lo cual permitirá que este tipo de Programas alcancen resultados más sostenibles.

**c. Incentivos de equidad de género en el ámbito laboral, a través de la Conducta Empresarial Responsable**

En el año 2012, se publica Norma Chilena 3262, sobre Certificación de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal. A través de la cual, se implementa el Sello Igual. El cual se asigna a aquellas empresas que voluntariamente implementen medidas para disminuir brechas de género, salariales y de participación, así como para facilitar la vida laboral, familiar y personal.

Al respecto, se considera que, dentro de la evaluación para la asignación de este tipo de certificaciones puede regularse un puntaje adicional para aquellas empresas que sean acreedores de incentivos por la contratación de mujeres en especial estado de vulnerabilidad. Lo cual hará aún más atractivo el beneficio para las empresas.

### 3.3. Caso argentino

Argentina es un país con avances importantes en materia de género, por lo que es relevante analizar su experiencia en cuanto a las acciones que aplica para aumentar y fortalecer la autonomía económica de mujeres en especial estado de vulnerabilidad.

Dicho país ha promulgado diversas normas para abordar la problemática de violencia por género que ocurre en su ámbito territorial. Al respecto, en el año 2009 se publica la Ley 26.485, Ley de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, en todos los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Asimismo, en el año 2012 se modifica su Código Penal mediante la publicación de la Ley 26.791, para incorporar como agravante del delito de homicidio, aquél cometido por parejas, exparejas, convivientes hacia mujeres, así como aquellos cometidos por odio de género, o a la orientación, identidad o expresión sexual, o en los que haya mediado violencia de género (femicidio<sup>8</sup>, femicidio vinculado, travesticidios y transfemicidios<sup>9</sup>).

De igual forma, en el año 2018 se publican la Ley 27.452 (Ley Brisa), así como la Ley 27.499 (Ley Micaela) para regular la reparación económica en favor de hijas e hijos de víctimas de femicidios, y establecer la capacitación obligatoria en materia de género para funciones públicos, respectivamente.

Por otro lado, se resalta que el país argentino cuenta con normativa mucho más abierta en materia de género, respecto a la del caso peruano que es más conservadora. Por ejemplo, en el año 2012 se publica la Ley argentina 26.743 que regula la identidad de género e igualdad de trato, y en el año 2010 se promulga la Ley 26.618, que modifica el Código Civil para incorporar el matrimonio igualitario. Por lo que, varias de las normas que contienen disposiciones en materia de violencia de

---

<sup>8</sup> En algunos países, como Argentina, se utiliza el término femicidio para referirse a lo que en Perú se conoce como feminicidio. El cual es definido por la Real Academia Española (2023) como “el asesinato de una mujer a manos de un hombre por machismo o misoginia”.

<sup>9</sup> Los términos de ‘travesticidios’ y ‘transfemicidios’ se utilizan para referir: “La muerte violenta de mujeres travestis/trans por razones de género, considerándose mujer travesti o mujer trans a toda aquella persona asignada al género masculino al nacer, que se autopercibía como mujer travesti o como mujer trans respectivamente, hubiera accedido o no al cambio registral establecido por la Ley Nacional de Identidad de Género (Ley N° 26.743) e independientemente de si se hubiera realizado o no modificaciones en el cuerpo”. (Corte Suprema de Justicia de la Nación, 2022, p.8).

género, no solo comprenden mujeres, sino también a personas de la comunidad LGBTI+.

Asimismo, Argentina cuenta con dos Planes Nacionales de Acción que específicamente regulan acciones para reducir las violencias por motivos de género (2020-2022) y (2022-2024).

En los siguientes incisos, se desarrollan las acciones más resaltantes, que Argentina ha desarrollado en la materia.

a. **Acciones para fomentar y/o fortalecer la autonomía económica de mujeres en especial vulnerabilidad, establecidas en los Planes Nacionales de Acción contra las violencias por motivos de género**

Sobre el particular, a lo largo del desarrollo del Plan Nacional de Acción contra las violencias por motivos de género (2020-2022) se observa la prioridad que Argentina reconoce a la necesidad de fortalecer la autonomía física, económica, y de toma de decisiones en las mujeres, como una acción indispensable para abordar su erradicación.

Asimismo, establece como Eje 2 del Plan la Asistencia y Abordaje Integral de las mujeres que sufren violencia, en el cual se propone una asistencia intersectorial, que incluye el fortalecimiento de la autonomía económica de las personas que han sufrido violencia:

Con este Plan estamos pasando de una estrategia de abordaje individual a una integral e intersectorial. Promovemos intervenciones que no se concentren sólo en la atención de la emergencia para realizar acciones de asistencia integral que tengan como horizonte la modificación de las condiciones estructurales que reproducen las violencias por motivos de género. Por eso implementaremos políticas que tiendan a la autonomía económica y al autovalimiento de las mujeres y personas LGBTI+ (...)



(Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación, 2020, p. 116)

Por otro lado, el Plan Nacional de Acción contra las violencias por motivos de género (2022-2024) establece como su sexto objetivo principal el “Ampliar la integralidad en el abordaje de las situaciones de violencia por motivos de género para lograr vidas autónomas libres de violencia” (Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, 2022, p.58), que incluye, por ejemplo, la ampliación hacia la promoción de acceso a viviendas propias, el traslado de personas en situaciones de violencia, así como la aplicación de estrategias específicas cuando los hechos de violencia incluyen niños y adolescentes , entre otros.

Además, se incluye también la acción de promover el acceso al trabajo y de la inclusión social de personas que han sufrido este tipo de violencia. Para lo cual, se indica que se gestionará la incorporación prioritaria de personas que hayan formado parte del Programa Acompañar, al Programa Fomentar Empleo.

**b. Programas para fortalecer la autonomía económica de mujeres y personas LGBTI+ en situación de violencia por género**

**b1. Programa Acompañar**

En primer lugar, se hace referencia al Programa Acompañar. El cual fue creado por el país argentino en el año 2020, mediante la publicación del Decreto 734/2020. Cuyo objetivo es el siguiente:

(...) promover la autonomía de las mujeres y personas LGBTI+ que se encuentran en riesgo acreditado por situación de violencia por motivos de género, mediante el otorgamiento de una prestación económica y del fortalecimiento de redes de acompañamiento, destinado a cubrir los gastos esenciales de organización y desarrollo de un proyecto de vida autónomo y libre de violencia. (Decreto N° 734/2020, 2020)

En ese sentido, el Programa está dirigido a personas en situación de violencia por motivos de género que se encuentren en riesgo. Al respecto, en Decreto argentino bajo análisis, se establece que dicha referencia incluye a las mujeres y personas LGTBI+ que estén expuestas a distintas manifestaciones de violencia por género que puedan poner en riesgo su integridad física y psicológica, así como su autonomía económica y social. Lo cual se acredita con el Informe Social que realice un dispositivo de atención oficial de violencia local, provincial y o de la ciudad autónoma de Buenos Aires. El cual debe ser solicitado por la persona interesada en ser parte del Programa.

El beneficio del Programa, consiste en una prestación económica no reintegrable, no renovable, no contributiva que se asigna a la persona por el valor de un Salario Mínimo Vital durante seis meses consecutivos. Para ello, las personas beneficiarias no deben percibir ingresos por trabajos subordinados, subsidios, ni jubilaciones o pensiones durante el periodo en que reciben el mismo.

Durante dicho plazo, además, las personas beneficiarias de Programa reciben acompañamiento y capacitaciones para su fortalecimiento en habilidades psicosociales.

Sobre el particular, se tienen los siguientes comentarios:

- i. Se considera positivo que el Programa este dirigido a personas que se encuentren riesgo de sufrir violencia, por encontrarse en un estado vulnerabilidad especial, como es la de encontrarse en riesgo socioeconómico. Lo cual implica que el programa es una acción preventiva, en cuanto a manifestaciones de violencia por género.

No obstante, es recomendable que también puedan ser beneficiarias de este tipo de Programas, aquellas personas que ya han sufrido violencia, pues ello también es una situación especial de vulnerabilidad que puede generar el riesgo de volver a pasar por una situación similar, si no se fortalece adecuadamente la autonomía económica de la persona adecuada.

- ii. En cuanto al medio de acreditación que establece el Programa en cuestión, en caso se considerara también a las personas que han sufrido violencia de género, sería necesario establecer un medio que no implique revictimización. Como podría ser la verificación mediante un Registro sistematizado a cargo del gobierno.
- iii. Sobre la prestación económica que se brinda, se reconoce que esta medida podrá permitir la asistencia rápida y a corto plazo de los beneficiarios. Sin embargo, al ser una medida asistencial, no está orientada a fortalecer competencias y herramientas en las personas para que alcancen una subsistencia autónoma sostenible en el tiempo, como es en el caso de programas que fomentan la colocación en el mercado laboral.

Por lo que, es recomendable complementar este tipo de medidas, con acciones que fomenten la inserción laboral de las mujeres que han sufrido violencia.

Por lo que, no elimina *per se* la situación de riesgo en que puede encontrarse la persona.

- iv. Asimismo, se considera un aspecto positivo el acompañamiento para fortalecer capacidades psicosociales de las personas beneficiarias.

## **b2. Programa Potenciar Trabajo**

En el año 2020, mediante la publicación de la Resolución 121/2020 se crea el Programa argentino nacional de inclusión socio-productiva y desarrollo local – “Potenciar trabajo”. El cual tiene como objetivo, contribuir con la empleabilidad de las personas y generar nuevas propuestas productivas.

El Programa en cuestión ofrece dos prestaciones principales: (i) una prestación económica individual, periódica y temporal denominada ‘Salario Social Complementario’; que asciende al 50% de un Salario Mínimo Vital, y que tiene por propósito mejorar los ingresos de personas en alta vulnerabilidad social y económica; y (ii) los subsidios o créditos que se otorgan a las unidades de

gestión para promover la implementación de proyectos socio-productivos, socio-laborales y socio-comunitarios.

Sobre el particular, se precisa que el Programa tiene como beneficiarios a personas que se encuentran en alta vulnerabilidad social y económica, o se desempeñan en alguna actividad de la Economía Popular. Por tanto, no tiene por propósito atender situaciones de vulnerabilidad generadas en el marco de la violencia por género. Sin embargo, se hace referencia al mismo, pues la estrategia implementada por Argentina en el marco de los Planes de Acción previamente expuestos, es la de incorporar progresivamente a las personas que han sido parte del Programa Acompañar a este Programa, como parte de sus acciones destinadas a fortalecer la autonomía económica de las mujeres.

En relación al Programa previamente indicado, se considera lo siguiente:

- i. En cuanto a las prestaciones que ofrece el Programa a sus beneficiarios, la primera consiste en una prestación económica temporal que calza dentro de las medidas asistenciales analizadas en cuanto al primer Programa. Es decir, su ayuda será a corto plazo, pues no desarrolla competencias para una autonomía económica sostenible en el tiempo. Por lo que no reduce sustancialmente el riesgo de sufrir, o volver a sufrir, situaciones de violencia.

Sobre la segunda prestación, se observa que la misma tiene una mayor orientación a la autogestión. Sin embargo, sería importante complementarla con el fortalecimiento de capacidades que puedan coadyuvar a que su desarrollo sea sostenible.

- ii. Asimismo, es importante tener en cuenta que el empleo independiente es parte del empleo calificado como vulnerable. Por lo que, es recomendable que, las estrategias para aumentar o fortalecer la autonomía económica de personas que han sufrido violencia, prioricen su colocación en empleos subordinados, y de ser posible, utilicen estrategias complementarias para que dichas medidas lleguen a los sectores más competitivos de la economía.

- iii. Igualmente, el Programa bajo análisis no tiene como propósito original reducir la violencia por género. Por lo que, es necesario que el personal que ejecute el mismo sea capacitado en materia de género, para cumplir con su desarrollo de forma adecuada.
- iv. Por último, se observa que el Programa se ejecuta entre el Estado y los beneficiarios. Sin haberse regulado la intervención -voluntaria- de los empleadores.

Sobre este último punto, el alcance del Programa podría potenciarse mucho más, si se complementara con acciones de Conducía Empresarial Responsable.

**c. Proyecto de Ley para implementar el Plan nacional de Formación e Inclusión laboral para mujeres víctimas de violencia**

En el mes de marzo de 2021, la diputada Adriana Cáceres firma el Proyecto de Ley propuesto bajo expediente N° 0426-D-2021 ante la Cámara de Diputados. El cual fue derivado a la Comisión de Legislación del Trabajo como primera competencia, y no ha tenido revisiones posteriores. Sin embargo, se analiza el texto propuesto para fines netamente académicos, pues el mismo cuenta con aspectos interesantes a tener en cuenta.

Al respecto, se resalta que el Plan propuesto tendría dos ejes principales, por un lado, el de formación, y por otro, el de inserción laboral:

Objetivo brindar oportunidades de inclusión laboral a las mujeres víctimas de violencias, a través de un esquema dual, trabajando en su formación y capacitación laboral y fomentando su incorporación efectiva a través de incentivos al sector privado. (Proyecto de Ley N° 0426-D-2021, 2021)

A continuación, se resaltan las disposiciones más importantes contenidas en el texto propuesto del Proyecto en cuestión:

- i. El Plan tendría como beneficiarias, a las mujeres que han sufrido violencia y se encuentran fuera del mercado laboral o en el mercado informal.

El Proyecto de Ley no establece ningún medio para acreditar tal condición. No obstante en su artículo 14, establecería que el incentivo correspondería a aquellas empresas que contraten a alguna mujer que se haya inscrito en el Régimen de formación. Por tanto, la entidad que lo administre puede compartir información anonimizada para que las empresas decidan si participarán en dicho Plan, o no.

- ii. En el Proyecto se indica que, las mujeres que deseen inscribirse al Plan deben presentarse con su DNI y constancia CUIL ante la Oficina de Empleo de la Red de Servicios de Empleo correspondiente a su domicilio, y suscribir un Convenio de Adhesión.

Al respecto, no es claro cómo se acreditaría la verificación de haber sufrido violencia. Además, al tener que suscribirse en entidades descentralizadas, será más importante aún contar con un Registro que permita esta validación por parte de las mismas, en el marco de confidencialidad correspondiente.

- iii. El Plan propuesto constaría de dos ejes principales, por un lado, el de formación, y por otro, el de inserción laboral. En cuanto al primero, la formación y capacitación laboral estaría orientada a que posteriormente, las mujeres puedan insertarse en empleos típicamente masculinizados.

Lo cual, se considera un aspecto positivo, siempre que, además, se prioricen la formación para aquellos puestos más demandados en los sectores más competitivos del país.

Además, las beneficiarias recibirían los certificados de esta formación. Por lo que incluso, sería posible busquen oportunidades laborales por su cuenta, en paralelo.

De igual forma, las personas tendrían asignado un mentor o mentora que podrá acompañarlas y asesorarlas de manera personalizada durante su formación, con miras a la inserción laboral.

Sobre el particular, este punto también es un aspecto positivo. Sin embargo, se considera que tendría mayor impacto en caso el *mentoring* se desarrolle hasta uno meses después de su inserción laboral. Pues, ello permitiría acompañar a la persona en la aplicación de las competencias y habilidades aprendidas. Por otro lado, se considera que también sería necesario un acompañamiento terapéutico que pueda asesorar a la persona sobre cómo actuar en caso, por ejemplo, en caso presente sintomatología de estrés postraumático que en algún punto pueda interferir con su desempeño laboral.

De forma complementaria, se establece la obligación de llevar Capacitaciones en materia de violencia de género, salud sexual, reproductiva, y habilidades socioemocionales como parte del Plan de formación. Lo cual se considera acertado, precisando que el contenido de las mismas debe ser validado por un psicólogo especialista en temas de violencia de género, a fin de asegurar que las capacitaciones referidas no impliquen procesos de revictimización, o retraumatización.

- iv. Las beneficiarias recibirían un incentivo mensual no remunerativo que equivaldría hasta máximo el 50% del Salario Mínimo Vital, por el periodo de 24 meses. Ello, para fomentar la continuidad de su formación.

Lo cual, también se valora como un aspecto positivo, para reducir la tasa de abandono educativo femenino.

- v. Una vez que culminen el aspecto formativo, las mujeres que se encuentren interesadas en formarse en 'Carreras estratégicas' (no tradicionales) podrán postular a la Beca Progresar, y a otros incentivos de formación.

Lo cual, nuevamente, refuerza la estrategia de fortalecer en las mujeres competencias y conocimientos que les permitirán colocarse en sectores de mayor competitividad.

- vi. Por otro lado, en el artículo 13 del Proyecto de Ley argentino materia de revisión, se regula un incentivo a favor de las empresas que contraten laboralmente a mujeres que hayan estado inscritas en el Régimen del Plan.

Dicho incentivo consiste en una prestación económica de hasta 50% del Salario Mínimo Vital hasta por 24 meses.

Al respecto, se considera positivo que se regulen incentivos para que las empresas voluntariamente decidan involucrarse en las acciones del Plan. Sin embargo, establecer beneficios adicionales desde el enfoque de Conducta Empresarial Responsable, podría potenciar el interés de las empresas por participar en el mismo. Por ejemplo, en las evaluaciones de certificaciones y/o distintivos por buenas prácticas laborales, podrían considerarse puntos adicionales por participar en la contratación de mujeres víctimas de violencia.

- vii. Por último, se encontraría pendiente establecer el seguimiento de los alcances del Plan, para finalmente determinar cuál fue su impacto real en cuanto al fortalecimiento de la autonomía económica de las mujeres que han sufrido violencia en el país.

### **3.4. Caso español**

De igual forma, se considera importante contar con la referencia de un país miembro de la Unión Europea en el presente análisis. Y en especial con el caso español, pues es un país que ha logrado el involucramiento activo de las empresas en cuanto a la problemática de violencia por género que se comete contra las mujeres.



Al respecto, en el año 2004, el gobierno español promulga la Ley Orgánica 1/2004 que establece medidas de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género, así como para prestar asistencia a las mujeres que la sufran. En el marco de la cual, el gobierno español ha regulado una serie de prestaciones económicas, así como medidas específicas para fomentar la contratación laboral de mujeres víctimas de violencia. Las cual se detallan, a continuación:

a. **Prestaciones económicas brindadas en el marco de la asistencia integral a mujeres víctimas de violencia**

Al respecto, en el inciso e) del artículo 2 de la Ley Orgánica 1/2004, se establece como principio rector de la norma el “Garantizar derechos económicos para las mujeres víctimas de violencia de género, con el fin de facilitar su integración social”. (Ley Orgánica 1/2004, 2004)

En ese sentido, en el artículo 27 de dicho cuerpo legal se establece una prestación económica a favor de las víctimas de violencia de género que carezcan de rentas superiores al 75% del salario mínimo interprofesional, y que, por determinadas características como su edad, falta de preparación general o especializada y/u otras circunstancias sociales, presenten dificultades para insertarse en el mercado laboral. Por lo que no les favorecería participar en los programas de empleo con los que cuenta el estado.

La prestación indicada, consiste en un pago único, cuyo importe asciende al monto equivalente a seis meses de subsidio por desempleo. Monto que podrá alcanzar el equivalente a doce, dieciocho y veinticuatro meses en casos en que la víctima tenga cierto grado de discapacidad, cuente con responsabilidades familiares, o en este último caso, adicionalmente, la víctima o alguno de sus familiares cuenten con cierto grado de capacidad; respectivamente.

Sobre el particular, la condición de haber sufrido violencia se acredita con la elaboración de un Informe de Reconocimiento a cargo del Servicio Público de

Empleo de la Comunidad Autónoma, que debe ser requerido por la persona beneficiaria.

De igual forma, existen otras prestaciones económicas reguladas por otras normas a las que puedan acceder las mujeres víctimas de violencia, como la (i) Renta Activa de Inserción, cuyo objetivo es brindar independencia económica a la persona víctima para que pueda romper el vínculo con la persona agresora; y (ii) el Ingreso Mínimo Vital que asegura una renta mínima a la unidad familiar, a aquellas personas cuya diferencia entre sus ingresos y la renta garantizada sea igual o mayor a 10 euros. Para estos dos últimos beneficios, la persona debe encontrarse acreditada como mujer víctima de violencia ante la Administración, o acreditarlo mediante la presentación de sentencia condenatoria o medida de protección respectivamente. Además de cumplir con requisitos complementarios establecidos por cada Programa.

De lo expuesto, se reconoce como aspecto positivo que el gobierno español tenga reguladas prestaciones económicas específicas en favor de mujeres víctimas de violencia, con el objetivo de fortalecer su independencia económica, y ello facilite su salida de la situación de violencia en la que se encuentren. No obstante, tal y como se observó en el caso argentino, se trata de medidas asistenciales, que deben ser complementadas con otras acciones para fomentar su inserción laboral. En el caso español, se resalta que sí se han adoptado estas otras medidas, las cuales se detallan en el siguiente inciso.

**b. Acciones para la inserción laboral en el marco de la asistencia integral a mujeres víctimas de violencia**

Sobre el particular, en el inciso d) del artículo 2 de la Ley Orgánica 1/2004, se establece como principio rector de la norma el “Garantizar derechos en el ámbito laboral y funcionarial que concilien los requerimientos de la relación laboral y de empleo público con las circunstancias de aquellas trabajadoras o funcionarias que sufran violencia de género”. (Ley Orgánica 1/2004, 2004)

Asimismo, se precisa que el ordenamiento jurídico español contempla acciones para la inserción laboral de mujeres que laboran: (i) por cuenta ajena (regulado por la norma que viene siendo analizada), y (ii) de manera autónoma (la cual se encuentra regulada por las disposiciones de la Ley Orgánica 1/2004). En el presente inciso, se centrará el análisis únicamente en las regulaciones del primer supuesto indicado.

En ese sentido, en el artículo 22 de la Ley Orgánica 1/2004 se aprueba el Programa específico de empleo, que es un programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género.

El cual se ejecuta mediante dos canales: (i) el programa formativo específico para favorecer la inserción social y laboral, y (ii) la inserción sociolaboral individualizada que brinda el servicio público de empleo. Ambas líneas de acción tienen por objetivo la contratación laboral por parte de una empresa, de las mujeres víctimas de violencia suscritas en el Programa.

Para complementar dichas acciones, España ha establecido un incentivo a las empresas que decidan contratar a alguna de las mujeres previamente indicadas. El cual consiste en brindar una bonificación mensual por el plazo de cuatro años desde la contratación laboral -siempre que la relación laboral continúe vigente-, cuyo monto varía dependiendo de si la contratación se da a plazo indefinido o temporal, siendo mayor en el primer caso.

Por otro lado, también se regula un incentivo a favor de las empresas que suscriban un Contrato de Interinidad para reemplazar de manera temporal a una mujer que decida suspender su Contrato de Trabajo, o que decida hacer uso de su derecho de movilidad geográfica o de cambio de centro de trabajo, a causa de una situación de violencia. En estos casos, el incentivo consiste en una bonificación que asciende al 100% del monto de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, a la cual tendrán derecho por todo el periodo de suspensión, o durante seis meses en caso de movilidad geográfica.

Igualmente, en el inciso 4 del artículo 21 de la Ley Orgánica 1/2004 se establece que cualquier ausencia o tardanza que presente una mujer víctima de violencia a su centro de labores, se considera justificada, y debe ser remunerada, si se encuentra motivada por alguna situación física o psicológica derivada de la situación de violencia. Esta acción está orientada a que las beneficiarias de la norma mantengan la autonomía económica que hayan alcanzado antes de la situación de violencia.

De lo expuesto, se resaltan los siguientes aspectos positivos del Programa específico de empleo:

- i. Al igual que en el caso argentino, se trate de un programa dual que brinda formación, y en paralelo brinda un acompañamiento individualizado y especializado a las personas en la búsqueda de su inserción laboral.

Lo que se considera bastante positivo, pues al tratar de personas que han sufrido de violencia, requieren de un acompañamiento cercano en dicho proceso.

- ii. Además, se observa que, el Programa se complementa de manera adecuado con la regulación de incentivos para aquellas empresas que contratan a mujeres inscritas en dicho Programa.

La cuáles a su vez, se encuentran reforzadas por incentivos adicionales en el campo de la Conducta Empresarial Responsable, como se detallada en el siguiente inciso.

- iii. El Programa bajo análisis, también contempla acciones para que las mujeres mantengan la autonomía económica que puedan haber alcanzado antes de la situación de violencia.

Por ello, también se han regulado incentivos a favor de las empresas que respeten el derecho de la trabajadora a suspender su Contrato de Trabajo temporalmente, o a ejercer su derecho de movilidad geográfica. Lo cual es una acción preventiva para evitar una mujer pueda perder su empleo y reducir su autonomía económica consecuencia de la violencia.

### **c. Medidas complementarias de Conducta Empresarial Responsable**

Conforme a lo indicado en la sección anterior, el ordenamiento jurídico español establece incentivos adicionales en el campo de la Conducta Empresarial Responsable para reforzar el involucramiento de las empresas en materia de violencia de género. Los cuales se describen a continuación.

#### **c.1. Creación del distintivo “Igualdad en la Empresa”**

En el año 2007, se promulga la Ley Orgánica 3/2007 que regula la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en diversos ámbitos: educación, salud, deportes, desarrollo rural, medios de comunicación, entidades de la administración pública, trabajo, entre otros.

Al respecto, en su artículo 50, se establece que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará un distintivo para reconocer a las empresas que implementen políticas de igualdad de trato y oportunidades destacadas, el cual podrá utilizarse con fines publicitarios.

En ese sentido, en el año 2009, mediante la publicación del Real Decreto 1615/2009 se crea el distintivo “Igualdad en la Empresa”. El cual es reconocido como una marca de excelencia en la actuación de las empresas en materia de igualdad.

Las empresas que postulen al distintivo en cuestión deben estar inscritas en la seguridad social, encontrarse al día en sus obligaciones tributarias y de seguridad social, no haber sido sancionadas por infracciones graves o muy graves en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación en los últimos 3 años, haber iniciado la implementación de un Plan de Igualdad y haber emitido un compromiso escrito, explícito y público en la materia.

En el artículo 10 del Decreto español bajo análisis se establecen los criterios de valoración que se utilizan para la evaluación de su otorgamiento a cada empresa postulante, dentro de los cuales se incluyen criterios vinculados a la responsabilidad social de la empresa. Al respecto, en el inciso f) del punto 3 de dicho artículo, se establece lo siguiente:

f) La implementación de actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social. (Ley Orgánica 3/2007, 2007)

De lo indicado, se considera que ser una empresa que participa en la contratación de mujeres que hayan sufrido violencia, es un aspecto que sumaría puntos adicionales en la evaluación. Por lo que, esta medida, sería un incentivo adicional para involucrarse en este tipo de contratación -y otras acciones importantes en la materia-

## **c.2. Implementación de la iniciativa 'Empresas por una sociedad libre de violencia de género'**

En el año 2012, el Ministerio de Igualdad español crea una iniciativa de responsabilidad social corporativa, denominada 'Empresas por una sociedad libre de violencia de género'. La cual tiene por objetivo, que las empresas que se adhieran a la misma, tomen medidas específicas para fomentar la sensibilización de la violencia de género, así como para la inserción laboral de mujeres que hayan sufrido violencia.

Es decir, las empresas involucradas son difusoras de las campañas de comunicación que diseña el gobierno con este fin. Para lo cual, se les entrega el material respectivo que deben desplegar con sus trabajadores, clientes, proveedores, entre otros. Además, estas empresas también participan en la contratación laboral de mujeres que han sufrido algún tipo de violencia.

Conforme a la información publicada en el portal web de esta iniciativa, a la fecha son 127 empresas las que mantienen un Convenio de Adhesión a la iniciativa, vigente. Lo

cual facilita que las iniciativas que establezca el gobierno en la materia, se desarrollen con mayor fluidez.

De lo expuesto, se tiene que las mujeres que se encuentran en una situación de pobreza, pobreza extrema, o hubieran sufrido algún tipo de violencia por género se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad. La cual es necesaria atender para facilitar la erradicación de este tipo de violencia. Al respecto, la forma apropiada de atender estas situaciones, es fomentar la autonomía económica de dichas mujeres a través de la contratación laboral en empleos subordinados. Para lo cual, es necesario que el Estado regule incentivos para atraer empresas que deseen formar parte de estos Programas de contratación. Teniendo en consideración las experiencias comparadas revisadas, se encuentran varios aspectos importantes a considerar para su aplicación en Perú. Los cuáles se señalan en la sección de Recomendaciones.

## **REFLEXIONES FINALES**

### **4.1. Conclusiones**

Luego del análisis vertido a lo largo del presente trabajo, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- i. La violencia por género que se comete contra las mujeres es un fenómeno social que comprende también la discriminación. La cual se origina en el desequilibrio de poder entre hombres y mujeres, que ha sido construido de manera estructural, en torno a un sistema patriarcal, a lo largo de historia. Además, puede ser interseccional cuando se aúna con otros factores personales que puedan agravar la discriminación o violencia. Por tanto, la violencia por género puede afectar en distinta medida a cada mujer.
- ii. La violencia por género que se comete contra las mujeres es un factor que dificulta su acceso al mercado laboral, y, en consecuencia, su autonomía económica y social. Situación que, a su vez, genera mayor riesgo de sufrir, o volver a sufrir, situaciones de este tipo de violencia.

- iii. La violencia por género se manifiesta de diversas maneras, su dimensión es grave, y constituye una violación sistemática de derechos humanos. Entre ellos, vulnera el derecho a la dignidad; a la igualdad ante la Ley; a la vida; a la integridad moral, psíquica y física; al libre desarrollo y bienestar; a la libertad y seguridad personal; a una vida libre de violencia; entre otros.
- iv. El derecho a la igualdad ante la Ley, en cuanto a las mujeres respecto de los hombres, ha sido reconocido también en la normativa internacional. La cual, ha impuesto deberes constitucionales plenamente exigibles a los Estados parte, entre ellos los siguientes: (a) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad entre hombres y mujeres, y protegerla de manera efectiva contra todo tipo de discriminación [Convención CEDAW art 2 inciso c]; (b) Implementar las medidas necesarias para eliminar la discriminación en la que puedan incurrir personas, organizaciones y empresas [Convención CEDAW art 2 inciso d]; e (c) Implementar una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo [Convenio N° 111 de la OIT, Convenio sobre la discriminación, art 2]. Deberes que debe cumplir también el Estado peruano.
- v. El derecho humano a una vida libre de violencia es un derecho fundamental reconocido y plenamente exigible en el caso peruano, en aplicación de la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución de 1993, y de la ratificación de la Convención de *Belém do Pará* que reconoce dicho derecho en su artículo 6.
- vi. El Estado peruano también tiene a su cargo deberes constitucionales para garantizar el acceso al derecho a una vida libre de violencia, entre ellos, los siguientes: (a) ofrecer a las mujeres que sufren violencia el acceso a programas eficaces de rehabilitación y capacitación que permitan su participación plena en la vida pública, privada y social; los cuales deben incluir medidas de reinserción en el mercado laboral, pues solo así podrán diseñar un proyecto de vida libre de violencia [Convención Belem Do Pará, artículo 8, inciso f]; y (b) tomar medidas para garantizar a las mujeres el acceso a sus derechos humanos en condiciones de igualdad [Convención CEDAW, artículo 3].



- vii. El fortalecimiento de la autonomía económica de la mujer es un aspecto crucial en la erradicación de la violencia de género contra las mujeres, pues reduce las posibilidades de sufrir este tipo de violencia. Prioritariamente, es necesario fortalecer la autonomía económica de las mujeres que se encuentran en especial estado de vulnerabilidad, como el caso de (i) las mujeres que han sufrido violencia, y (ii) las mujeres que se encuentra en estado de pobreza o pobreza extrema. Para lo cual, debe fomentarse su contratación laboral en empleos subordinados. Adicionalmente, se deben establecer incentivos a las empresas para que voluntariamente participen de estos programas de contratación.
- viii. En el caso peruano, las libertades económicas que corresponden a las empresas deben enmarcarse en una economía social de mercado, conforme a lo regulado en los artículos 58 y 59 de la Constitución Política de 1993. Lo cual implica que, el Estado debe garantizar que su ejercicio, no se afecte el bien común. De una lectura sistemática de los deberes constitucionales del Estado, este debe supervisar que la libertad de empresa se desarrolle en armonía con el derecho a la dignidad, igualdad y a una vida libre de violencia de las mujeres; así como con los deberes del Estado señalados en las conclusiones v. y vii.
- ix. En el Perú, se han desarrollado avances importantes en la regulación de la Conducta Empresarial Responsable, abarcando también la materia de violencia de género contra las mujeres. Al respecto, si bien cierto se establecen varias acciones para reducir brechas existentes entre hombres y mujeres; no se cuenta con una mirada integral de la problemática, que permita identificar qué acciones estratégicas se encuentran pendientes de cubrir para coadyuvar a su erradicación. En ese sentido, de la revisión de su marco jurídico se observa que no existen acciones orientadas al fortalecimiento de la autonomía económica de las mujeres en especial estado de vulnerabilidad. Para lo cual, es necesario fomentar su contratación laboral en empleos subordinados, o la preservación de los mismos.
- x. En cuanto al rol de las empresas en la problemática de violencia de género contra las mujeres, se verifican avances legislativos importantes en la regulación de casi todas las manifestaciones de la violencia. Respecto de los cuales, es necesario mejorar su alcance, eficiencia, y sobre todo reducir los estereotipos sociales que los

refuerzan. Asimismo, se observan otras oportunidades de mejora para las que se proponen algunas recomendaciones en la siguiente sección.

- xi. El fomento de la contratación laboral de mujeres en especial estado de vulnerabilidad, es una medida que ya viene siendo utilizada de manera efectiva en otros países.
- xii. El Proyecto de Ley N° 1368/2021-CR, es constitucionalmente viable, pues (a) su implementación facilitaría el acceso de las mujeres que han sufrido violencia, al derecho a la igualdad de oportunidades, y a una vida libre de violencia, pues propicia el desarrollo de un proyecto de vida con estas características; y (b) permite al Estado peruano cumplir con su deber constitucional de adoptar medidas apropiadas que garanticen que las mujeres disfruten de sus derechos en condiciones de igualdad, respecto del hombre; y a brindarles programas que permitan su rehabilitación y participación plena en la vida pública, privada y social.

#### **4.2. Recomendaciones**

Luego del análisis vertido a lo largo del presente trabajo, se brindan las siguientes recomendaciones:

- i. El derecho humano a una vida libre de violencia debe encontrarse expresamente reconocido en el artículo 2 de la Constitución Política de 1993, a fin de asegurar una mayor difusión, conocimiento y concientización del mismo por parte de la sociedad; así como para dotarlo de un mayor sentido de predictibilidad en cuanto a los pronunciamientos judiciales que versen sobre esta materia.
- ii. Considerando que las situaciones de violencia de género contra las mujeres pueden presentarse en cualquier ámbito, se recomienda promulgar una norma en la que se establezca que el enfoque de género debe aplicarse de manera transversal a las normas de todas las especialidades en su interpretación.
- iii. Asimismo, teniendo en cuenta que la normativa laboral debe considerar las necesidades especiales de la población vulnerable, para en algunos casos, establecer tratamientos diferenciados; se recomienda implementar una única

categorización de población vulnerable para el ámbito laboral, la cual resultaría aplicable a cualquier norma de dicha índole.

- iv. En relación a los derechos laborales de las mujeres que han sufrido algún tipo de violencia, se recomienda lo siguiente: (i) regular el deber de confidencialidad y acceso único del médico ocupacional, en cuanto al informe complementario que puede presentar la víctima para evitar se incurran en situaciones de revictimización, en caso esta última lo considere pertinente; (ii) establecer medios para acreditar la situación de violencia que no sean revictimizantes; y (iii) extender el derecho de justificación de ausencias o tardanzas cuando corresponda a una situación de violencia que acabe de ocurrir.
- v. Por otro lado, para reforzar el conocimiento de estos derechos, se recomienda que el Estado: (i) elabore una Cartilla Informativa de estos derechos y servicios; la cual debe contener todo el detalle de derechos laborales y programas de inserción laboral a los que pueda acogerse, así como derechos y/u otros servicios de atención médica, psicológica y/o psiquiátrica a los que pueda acceder; (ii) que regule la obligación de los empleadores de desplegar la Cartilla indicada al personal; junto con la difusión de los canales de denuncia ante casos de hostigamiento sexual; (iii) asignar al MTPE la responsabilidad de desplegar una campaña de comunicación y/o sensibilización en la materia; (iv) modificar el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR para incorporar infracciones pasibles de sanción por la vulneración de estos derechos; y (v) establecer la obligación del Poder Judicial, el Ministerio Público, el Ministerio de la Mujer y/o las Comisarías de la PNP de hacer firmar la Cartilla informativa de estos derechos y servicios, a cualquier una persona interponga una denuncia por haber sufrido alguna modalidad de violencia de género.
- vi. Se considera urgente la promulgación de una medida legislativa que fomente la inserción laboral de mujeres en especial estado de vulnerabilidad, pues ello permitirá al Estado cumplir con los deberes constitucionales que le corresponden, detallados en las conclusiones v. y vii; además, coadyuvará a la erradicación de este tipo de violencia.

vii. En cuanto al contenido del último texto sustitutorio aprobado por dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso, con fecha 22 de marzo de 2023; se tienen las siguientes recomendaciones:

1. En el artículo 1 de la propuesta legislativa, establecer que los derechos humanos que dan sustento a la misma son el derecho a la igualdad de oportunidad, y a una vida libre de violencia.
2. Planificar la extensión de las acciones de fomento de inserción laboral también a mujeres que se encuentren en estado de pobreza o pobreza extrema.
3. Incluir en la Exposición de Motivos, el sustento adecuado de la razón por la que se ha optado por la modalidad de incentivo como deducción de impuesto, en lugar de prestaciones económicas directas.
4. Establecer el deber de confidencialidad que deberán cumplir las empresas que participen en este tipo de contratación, y regular sanciones ante su incumplimiento. Las cuales podrán ser la reducción o pérdida total del beneficio.
5. Regular un plazo máximo por el que las empresas puedan recibir este beneficio, respecto de cada trabajadora contratada.
6. Determinar qué ocurrirá con la deducción a la que acceden las empresas por involucrarse en este tipo de contratación, en caso la mujer contratada reciba una sentencia que declare infundada la denuncia de violencia interpuesta. Ello teniendo en cuenta que, esta situación no sería un motivo válido para cesar la relación laboral, y que, el beneficio es percibido por el empleador y no por la denunciante.
7. Partiendo de la premisa de que el objetivo es la inserción laboral estable de las mujeres beneficiarias, se recomienda considerar dentro de las mujeres que pueden acceder a este beneficio, a aquellas que laboren bajo Contratos de Trabajo Part- Time.
8. Teniendo en cuenta las secuelas emocionales, psicológicas y físicas que pueden dejar las situaciones de violencia, se recomienda que las personas que participen de los programas de inserción en este marco, se encuentran recibiendo los servicios del Programa Aurora a cargo del Ministerio de la Mujer. Ello a fin de contar con el acompañamiento necesario. Además, en la propuesta legislativa se debe hacer referencia expresa a los derechos laborales que corresponden a las trabajadoras víctimas de violencia.

9. Asimismo, considerando que las beneficiarias podrán ser parte de diversos programas que brinda el Estado para la reinserción laboral, y que no necesariamente todos son programas específicos para este tipo de violencia, se recomienda asegurar la capacitación correspondiente en materia de género a todos los gestores de los mismos.
10. Adicionalmente, y con la finalidad de regular acciones que también se encuentren destinadas a que las mujeres no reduzcan la autonomía económica con la que ya podían contar al momento de sufrir la situación de violencia, se recomienda extender los incentivos a aquellas empresas que respeten la suspensión perfecta de la relación laboral, cuando así lo solicite la persona agredida.
11. Por otro lado, con la finalidad de reforzar la atracción de las empresas a los programas de contratación indicados, sería importante regular incentivos adicionales desde la Conducta Empresarial Responsable. En esa línea, se recomienda implementar un registro en el que se encuentren las empresas que realicen este tipo de contrataciones, a fin de que puedan acceder a incentivos adicionales solo constatando encontrarse en el mismo. A manera de ejemplo, algunos incentivos adicionales podrían ser el recibir puntos adicionales en las evaluaciones de licitaciones con el Estado, o en las evaluaciones para la obtención de Sellos, Signos o Certificaciones que se otorguen a las empresas por buenas prácticas en materia de género.
12. Adicionalmente, se recomienda diseñar campañas de difusión para explicar a las empresas la importancia de participar de estos programas de capacitación, en las que se comparta una Guía en la que quede claramente establecido los pasos que deberán seguir las empresas para acceder a la deducción.
13. De igual forma, se recomienda implementar acciones de fomento estratégico en los sectores de mayor productividad, como el rubro minero. Entre ellas, la suscripción de convenios marco de cooperación dichos sectores, a fin de fomentar de manera especial la inserción laboral de las mujeres en los mismos.

## BIBLIOGRAFÍA

- Amnistía Internacional. (2021, 26 de junio). *Latinoamérica: Una región en donde las mujeres no desean desaparecer*. Recuperado de <https://www.amnistia.org/es/blog/2021/08/latinoamerica-una-region-en-donde-las-mujeres-no-desean-desaparecer/>
- Amnistía Internacional. (2023, 12 de junio). *Evolución de los derechos humanos con la vinculación universal*. Recuperado de <https://www.amnistia.org/ve/blog/2021/07/19393/evolucion-de-los-derechos-humanos-con-la-vinculacion-universal>
- Amores, M. (2006). La posición jurídica de la mujer a través de las reformas del derecho de familia. *Feminismo/s*, 115-129.
- Baylos, A. (2016). Sobre el Trabajo Decente: La Formación Del Concepto. *Revista Derecho & Sociedad N° 46*, 15-24.
- Bobbio, N. (1991). *El tiempo de los derechos*. Madrid: Sistema.
- Bustamante, R. (2018). *El concepto de persona y dignidad humana*. Madrid: Dykinson SL.
- Cajiga, J. (2019). *El concepto de responsabilidad social empresarial*. México: Cemefi.
- Carruitero, F. (2022). *Manual de derechos humanos*. Lima: Librería y Ediciones Jurídicas.
- Castañon, C. (2022, 14 de julio). *La equidad de género en el Perú se encuentra permanentemente en riesgo*. Recuperado de <https://centrum.pucp.edu.pe/centrum-news/opinion/equidad-genero-peru-encuentra-permanente-riesgo/>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2022, 07 de octubre). *Indicadores destacados*. Recuperado de Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe : <https://oig.cepal.org/es>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2003). *Entender la pobreza desde la perspectiva de género*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2023, 10 de junio). *La pandemia en la sombra: femicidios o feminicidios ocurridos en 2020 en América Latina y el Caribe*. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/notas/la-pandemia-la-sombra-femicidios-o-feminicidios-ocurridos-2020-america-latina-caribe#:~:text=CEPAL%3A%20Al%20menos%204.473%20mujeres%20fueron%20v%C3%ADctimas%20de,regional%20de%20las%20Naciones%20Unidas.%2027%20Ene%202022>
- Comité Estadístico Interinstitucional de la Criminalidad - CEIC. (2022). *Perú: Femicidio y Violencia contra la Mujer 2015-2021*. Lima: Maraucano SAC.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, 14 de agosto de 1995,

[https://www.oas.org/dil/esp/convencion\\_belem\\_do\\_para.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/convencion_belem_do_para.pdf)

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 3 de setiembre de 1981,

[https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cedaw\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf)

Convenio sobre la violencia y el acoso C190, 10 de junio de 2019,

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)

Consejería Presidencial para los derechos humanos. (2023, 26 de junio). *Colombia Avanza. Plan de Acción de Derechos Humanos y Empresas*. Recuperado en [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/NationalPlans/PNA\\_Colombia\\_9dic.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/NationalPlans/PNA_Colombia_9dic.pdf)

Consejería Presidencial para los derechos humanos y asuntos internacionales. (2023, 26 de junio). *Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos 2020/2022: Juntos lo Hacemos Posible. Resiliencia y Solidaridad*. Recuperado en <https://derechoshumanos.gov.co/Observatorio/Publicaciones/Documents/2020/Plan-Nacional-de-Accion-de-Empresa-y-Derechos-Humanos.pdf>

Constitución Política del Perú de 1979.

Corte Suprema de Justicia de la Nación. (2023, 26 de junio). *Informe especial: travesticidios y transfemicidios (2016-2021)*. Recuperado en <https://om.csjn.gob.ar/consultaTalleresWeb/public/documentoConsulta/verDocumentoByld?idDocumento=147>

De Luis Romero, E., & y Fernández, C. (2018). ¿Nuevos actores del desarrollo? Las empresas como titulares de obligaciones frente a los derechos humanos y el desarrollo. *Revista Económica Crítica*, 121-139.

Decreto N° 734/2020. Programa de apoyo y acompañamiento a personas en situación de riesgo por violencia por razones de género - Acompañar (2020, 09 de setiembre). <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-734-2020-341971/texto>

Decreto Supremo N° 002-2023-TR, Reglamento de la Ley N° 31572, Ley de Teletrabajo. (2023, 27 de febrero). <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4189372/D.S.%20que%20aprueba%20reglamento%20de%20la%20Ley%20de%20Teletrabajo.pdf?v=1677538046>

Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el "Plan Nacional Contra la Violencia de Género" 2016-2021. (2016, 26 de julio).

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-el-plan-nacional-contra-la-viol-decreto-supremo-n-008-2016-mimp-1408988-1/>

- Defensoría del Pueblo. (2020). *¿Qué pasó con ellas?* Lima: Defensoría del Pueblo.
- Delgado de Cantu, G. (2006). *Historia Universal. De la era de las revoluciones al mundo globalizado*. México: Pearson Educación.
- Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales del MTPE. (2023, 26 de junio). *La plataforma virtual de registro de casos de hostigamiento sexual para el sector privado a dos años de su implementación*. Recuperado de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2312087/ARTICULO%20PRINCIPAL%20-%20BOLETIN%20INFORMATIVO%20LABORAL%20117.pdf>
- Dolera, L. (2018). *Morder la manzana. La revolución será feminista o no será*. España: Editorial Planeta.
- Donnelly, J. (2015). *Derechos humanos internacionales*. Mexico: Trillas.
- Económico, O. (2023, 26 de junio). *Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales*. Recuperado de <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf>
- ELSA by Gender Lab. (2023, 11 de junio). *Primer Informe ELSA sobre acoso sexual laboral en el Perú. Es tiempo de hacernos cargo*. Recuperado de <https://www.genderlab.io/Informe-ELSA-10-preguntas-sobre-acoso-sexual-laboral-en-el-Per%C3%BA.pdf>
- Facio, A., & Fries, L. (2005). Feminismo, género y patriarcado. *Revista*, 259-294.
- Ferrer, S. (2018). La incapacidad de la mujer casada y su superación en el Código Civil Español. *NovumJus*, 149-162.
- Gobierno de Chile. (2023, 26 de junio). *Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas Chile*. Recuperado de [https://www.minrel.gob.cl/minrel\\_old/site/artic/20171109/asocfile/20171109170236/plan\\_de\\_accion\\_nacional\\_de\\_ddhh\\_y\\_empresas.pdf](https://www.minrel.gob.cl/minrel_old/site/artic/20171109/asocfile/20171109170236/plan_de_accion_nacional_de_ddhh_y_empresas.pdf)
- Gobierno de Colombia. (2023, 26 de junio). *Guía de compras públicas socialmente responsables*. Recuperado de [https://www.colombiacompra.gov.co/sites/cce\\_public/files/cce\\_documents/cce\\_guia\\_cp\\_socialmente\\_responsables\\_0.pdf](https://www.colombiacompra.gov.co/sites/cce_public/files/cce_documents/cce_guia_cp_socialmente_responsables_0.pdf)
- Gobierno de Colombia. (2022, 10 de diciembre). *Colombia Compra Eficiente*. Recuperado de [https://colombiacompra.gov.co/sites/cce\\_public/files/cce\\_documents/cce\\_guia\\_cp\\_socialmente\\_responsables.pdf](https://colombiacompra.gov.co/sites/cce_public/files/cce_documents/cce_guia_cp_socialmente_responsables.pdf)
- Gros, H. (1991). *Derechos humanos*. Lima: Cultural Cuzco SA Editores.



- Hakansson, C. (2015). Posición constitucional de los tratados de DDHH en la Carta de 1993 . En S. Mosquera Monelos, *La constitucionalización de los tratados de derechos humanos en el Perú* (pp. 27-44). Lima: Palestra Editores.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2022). *Sistema Estadístico Nacional Perú. Compendio Estadístico 2022*. Lima: INEI.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2021). *Perú: Brechas de Género 2020. Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres*. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- Lerner, G. (1990). *La creación del patriarcado. Traudcción castellada de Mónica Tussel*. Barcelona: Crítica.
- Ley N° 1257, Ley por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. (2008, 4 de diciembre). [https://www.oas.org/dil/esp/ley\\_1257\\_de\\_2008\\_colombia.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/ley_1257_de_2008_colombia.pdf)
- Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual. (2003, 27 de febrero). <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/27942.pdf>
- Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2011, 20 de agosto). <https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/Ley%2029783%20SEGURIDAD%20SALUD%20EN%20EL%20TRABAJO.pdf>
- Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar (2015, 23 de noviembre). <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/ley-para-prevenir-sancionar-y-erradicar-la-violencia-contra-ley-n-30364-1314999-1>
- Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo (2022, 11 de setiembre). <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/ley-del-teletrabajo-ley-n-31572-2104305-1>
- Ley Orgánica 1/2004. Ley de medidas de protección integral contra la violencia de género (2004, 29 de diciembre). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760#:~:text=Por%20esta%20ley%20se%20establecen,custodia%2C%20v%C3%ADctimas%20de%20esta%20violencia.>
- Ley Orgánica 3/2007, Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (2007, 22 de marzo). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115#:~:text=Esta%20Ley%20tiene%20por%20objeto,singularmente%2C%20en%20las%20esferas%20pol%C3%ADtica%2C>
- López, C., & Vilaseca, C. (2022). Interseccionalidad: la discriminación múltiple desde una perspectiva de género. *Revista crítica de historia de las relaciones laborales y de la política social*, 70-81.
- Madruga, M., & Perales, V. (2020). Androcentrismos. *Ser feministas. Pensación y acción.*, 17-19.

- Mannarelli, M. (2018). *La domesticación de las mujeres. Patriarcado y género en la historia peruana*. Lima: La Siniestra Ensayos.
- Martínez, J. T. (2019). El primer país no europeo en implementar el Plan Nacional de Acción sobre Derechos Humanos y Empresas: avances, críticas y retos para Colombia. En U. E. Colombia, *Desafíos para la regulación de los Derechos Humanos y las Empresas: ¿Cómo lograr proteger, respetar y remediar?* (pp. 209-246). Bogotá: Toile Martínez.
- Martín-Ortega, O. (2008). *Empresas multinacionales y derechos humanos en derecho internacional*. Barcelona: Bosch Editor.
- Ministerio de Justicia. (2023, 26 de junio). *Guía de Funcionamiento de los espacios de coordinación multiactor para la implementación, seguimiento, monitoreo, evaluación y actualización del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025*. Recuperado en <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3058409/Gui%CC%81a%20de%20funcionamiento%20de%20espacios%20de%20coordinacio%CC%81n%20multiactor%20para%20la%20implementacio%CC%81n%20del%20PNA%202021-2025.pdf.pdf>
- Ministerio de Justicia. (2023, 26 de junio). Memoria de la Primera Sesión Virtual de la Mesa Multiactor para la Implementación del PAN 2021-2025. Recuperado en <https://observatorioderechoshumanos.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2022/05/Memoria-de-la-1ra-Mesa-Multiactor-para-la-implementacion-del-PNA-11nov2021.pdf>
- Ministerio de Justicia. (2023, 26 de junio). Memoria de la Tercera Sesión Virtual de la Mesa Multiactor para la Implementación del PAN 2021-2025. Recuperado en <https://observatorioderechoshumanos.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2022/05/Memoria-de-la-3era-Mesa-Multiactor-para-la-implementacion-del-PNA-22abril2022.pdf>
- Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social. (2011) *Guía práctica sobre hostigamiento sexual*. Lima: AFINED, 7.
- Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. (2023, 26 de junio). *Plan Nacional de Acción Contra la Violencia hacia las Mujeres 2014-2018*. Recuperado en <https://biblioteca.digital.gob.cl/bitstream/handle/123456789/3646/PLAN%20NACIONAL%20DE%20ACCION.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación. (2023, 26 de junio). *Plan Nacional de Acción contra las violencias por motivos de género 2020-2022*. Recuperado en [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/plan\\_nacional\\_de\\_accion\\_2020\\_2022.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/plan_nacional_de_accion_2020_2022.pdf)
- Ministerio de Minas y Energía. (2023, 26 de junio). *Lineamientos de género para el sector minero energético*. Recuperado en <https://www.minenergia.gov.co/documents/5800/Lineamientos-de-pol%C3%ADtica->

p%C3%BAblica-con-enfoque-de-g%C3%A9nero-del-sector-minero-energ%C3%A9tico.pdf

- Morrison, A. (2023, 26 de junio). *La participación laboral de las mujeres en el Perú: 10 mensajes clave y 6 recomendaciones de política*. Recuperado en <https://publications.iadb.org/publications/spanish/viewer/La-participacion-laboral-de-las-mujeres-en-el-Peru-10-mensajes-clave-y-6-recomendaciones-de-politica.pdf>
- Nikken, P. (1994). El concepto de derechos humanos. En IIDH, *Estudios básicos de Derechos Humanos; Tomo I* (pp. 15-37). San José: IIDH .
- Nóblega, M. (2013). *La evaluación de la violencia contra la mujer*. Lima: Universidad San Martín de Porres.
- Nuño, L., & Alvarez, E. (2017). Androcentrismo académico: la ficción de un conocimiento neutral. *La (in)visibilidad de las mujeres en la Educación Superior: retos y desafíos en la Academia. Feminismo/s*, Núm. 29., 279-297.
- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico. (2023, 26 de junio). *Programa País OCDE-Perú*. Recuperado en [https://www.oecd.org/latin-america/countries/peru/Compilation\\_Executive\\_Summaries\\_CP\\_Peru\\_WEB\\_version\\_with\\_covers\\_ESP.pdf](https://www.oecd.org/latin-america/countries/peru/Compilation_Executive_Summaries_CP_Peru_WEB_version_with_covers_ESP.pdf)
- Organización Internacional de Trabajo. (2013). *Acoso sexual en el trabajo y masculinidad. Centro América y República Dominicana*. San José: OIT, 6.
- Organización Internacional de Trabajo. (2023, 26 de junio). *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*. Recuperado en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_emp/@emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_124924.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf).
- Ojea, M. (2018). Naturaleza, identidad y rebeldía en La ciudad de las damas de Christine de Pizan. En *Voces de mujeres en la Edad Media. Entre realidad y ficción*. (pp. 200-208). Berlin: Esther Corral Díaz.
- Organización de las Naciones Unidas. (2022, 23 de junio). *Planes Nacionales de Acción de Derechos Humanos*. Recuperado en <https://acnudh.org/planes-nacionales-de-accion-de-derechos-humanos-ingredientes-para-el-exito/>
- Organización de las Naciones Unidas. (2022). *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Nueva York: Lois Jensen.
- Organización de las Naciones Unidas. (2022, 14 de julio). Historia de las Naciones Unidas. Recuperado en <https://www.un.org/es/about-us/history-of-the-un>
- Organización de las Naciones Unidas. (2022, 7 de junio). *Planes de acción nacionales sobre empresas y derechos humanos*. Recuperado de <https://www.ohchr.org/es/business/state-national-action-plans-business-and-human-rights#:~:text=El%20Grupo%20de%20Trabajo%20de%20las%20Naciones%20Unidas,Rectores%20sobre%20las%20empresas%20y%20los%20derechos%20humanos>

- Organización de las Naciones Unidas. (2022, 09 de diciembre). *El Pacto Mundial de la ONU*. Recuperado en <https://www.un.org/es/cr/C3%B3nica-onu/el-pacto-mundial-de-la-onu-la-b%C3%BAsqueda-de-soluciones-para-retos-globales>
- Organización de las Naciones Unidas. (2022, 07 de octubre). *Una de cada tres mujeres en el mundo sufre violencia física o sexual desde que es muy joven*. Recuperado de <https://news.un.org/es/story/2021/03/1489292#:~:text=Adem%C3%A1s%20de%20las%20provisiones%20anteriores%2C%20la%20OMS%20y,y%20otros%20servicios%20cuando%20sea%20necesario%20M%C3%A1s%20elementos>
- Organización de las Naciones Unidas. (2023, 12 de junio). *Igualdad de género: por qué es importante*. Recuperado en [https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/5\\_Spanish\\_Why\\_it\\_Matters.pdf](https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/5_Spanish_Why_it_Matters.pdf)
- Organización de las Naciones Unidas. (2023, 28 de abril). *Hitos en la historia de la ONU Unidas*. Recuperado de <https://www.un.org/es/about-us/history-of-the-un/1941-1950>
- ONU Mujeres. (2023, 26 de junio). *Violencia contra las mujeres y las niñas: la recopilación de datos en el contexto del COVID.19*. Recuperado de <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2020/Brief-Violence-against-women-and-girls-data-collection-during-COVID-19-es.pdf>
- ONU Mujeres. (2022, 25 de setiembre). *Profundicemos en términos de género*. Recuperado de [http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista\\_onumujeres.pdf](http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista_onumujeres.pdf)
- ONU Mujeres. (2023, 13 de junio). *Preguntas frecuentes: tipos de violencia contra las mujeres y niñas*. Recuperado de <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>
- ONU Mujeres. (2023, 19 de junio). *ONU Mujeres - Training Center*. Recuperado de <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&hook=P&sortkey=&sortorder=asc>
- Opinión Consultiva N° OC-24/17 (2017, 24 de Noviembre). Corte Interamericana de Derechos Humanos.
- Organización de las Naciones Unidas. (2022, 07 de octubre). *News UN*. Recuperado de <https://news.un.org/es/story/2021/03/1489292>
- Organización Internacional de Trabajo. (2023, 26 de junio). *Un paso decisivo hacia la igualdad de género: en pos de un mejor futuro del trabajo para todos*. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_725969.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_725969.pdf)
- Organización Internacional de Trabajo. (2023, 26 de junio). *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_emp/@emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_124924.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf)

- Organización Mundial de la Salud. (2023, 25 de junio). *Organización Mundial de la Salud*. Recuperado de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>
- Organización Panamericana de la Salud. (2022, 25 de setiembre). Recuperado de <https://www.paho.org/es/temas/prevencion-violencia>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2023, 26 de junio). *Reforma de la gobernanza pública Perú. Aspectos claves 2016*. Recuperado en <https://www.oecd.org/gov/public-governance-review-peru-highlights-es.pdf>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2023, 26 de junio). *Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable*. Recuperado en <https://mneguidelines.oecd.org/Guia-de-la-OCDE-de-debida-diligencia-para-una-conducta-empresarial-responsable.pdf>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2023, 26 de junio). *Estudios de la OCDE sobre políticas públicas de conducta empresarial responsable: Perú*. Recuperado en <https://mneguidelines.oecd.org/Estudios-de-la-OCDE-sobre-politicas-publicas-de-conducta-empresarial-responsable-Peru.pdf>
- Prandi, M. (2007). Los derechos humanos en la empresa. En C. A. Juristas, *Empresas y derechos humanos. Aplicando la responsabilidad social empresarial con un enfoque de derechos*. (pp. 15-40). Lima: Comisión Angina de Juristas.
- Proyecto de Ley N° 0426-D-2021. Proyecto de Ley sobre el Plan nacional de formación e inclusión laboral para mujeres víctimas de violencias. (2021, 10 de marzo). Recuperado de <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2021/PDF2021/TP2021/0426-D-2021.pdf>
- Real Academia Española (2023, 16 de agosto). Recuperado de <https://dle.rae.es/emrpesa>
- Recomendación General N° 2 (2018, 5 de diciembre). Comité de Expertas del MESECVI sobre mujeres y niñas desaparecidas en el hemisferio. <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/MESECVI-CEVI-XV-doc.250-ES.pdf>
- Recomendación General N° 19 (1992, 29 de enero) Comité sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. [https://violenciagenero.org/web/wp-content/uploads/2017/07/cedaw\\_1992.pdf](https://violenciagenero.org/web/wp-content/uploads/2017/07/cedaw_1992.pdf)
- Recomendación general 35 (2017, 26 de julio) Comité sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2017/11405.pdf>
- Rico, N. (2023, 26 de junio) *Violencia de género: Un problema de derechos humanos*. Recuperado en [http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5855/S9600674\\_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5855/S9600674_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Rodney, Y., Bulgado, D., Estévez, Y., Llivina, M., & Disla, P. (2020). *La violencia como fenómeno social*. La Habana: UNESCO.
- Rodney, Y. (2001). *La preparación del profesorado en la prevención de la violencia*. La Habana: UNESCO.
- Rosero, R., & Reyes, A. (2021). *Programa Regional de la Iniciativa Spotlight para. Domestic Data Streamers*.
- Rubio, M. (2008). *Para conocer la Constitución de 1993*. Lima: Fondo editorial PUCP.
- Salmón, E., Bazay, L., Gallardo, B., Blanco, C., & Zambrano, G. (2016). *La progresiva incorporación de las empresas*. Lima : Konrad Adenauer Stiftung.
- Organización Mundial de la Salud (2022, 07 de octubre). *Violencia contra la mujer*. Recuperado de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>
- Santi Huaranca, I. (2014). Impacto laboral de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja en una empresa exportadora textil de Lima. En G. Arteaga Cubas, *La violencia contra las mujeres en las empresas. Nuevas visiones de jóvenes valores*. (p. 71). Lima: Universidad San Martín de Porres.
- Santi Huaranca, I. (2016). Impacto de la violencia contra las mujeres en el presentismo y productividad de una empresa bancaria. En G. Arteaga Cubas, *La violencia contra las mujeres en las empresas. Nuevas visiones de jóvenes valores*. (p. 107). Lima: Universidad San Martín de Porres.
- Sassen, S. (2003). *Contra geografías de la globalización. Género y ciudadanía en los circuitos transfronterizos*. Madrid: Traficantes de sueños.
- Segura, A. (2015, 14 de setiembre). *El Programa País y la Relación del Perú con la OCDE*. Recuperado de [https://www.ceplan.gob.pe/wp-content/uploads/files/Documentos/la\\_relacion\\_del\\_peru\\_con\\_la\\_ocde\\_y\\_el\\_programa\\_pais.pdf](https://www.ceplan.gob.pe/wp-content/uploads/files/Documentos/la_relacion_del_peru_con_la_ocde_y_el_programa_pais.pdf)
- Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en Expediente N° 03372-2019-PA/TC (Tumbes) (2020, 05 de marzo) Tribunal Constitucional.
- Sentencia Caso Espinoza González vs Perú (2016, 20 de noviembre). Corte Interamericana de Derechos Humanos.  
[https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_289\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_289_esp.pdf)
- Sentencia Caso González y otras (“Campo Algodonero”) Vs. México (2009, 16 de noviembre). Corte Interamericana de Derechos Humanos.  
[https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_205\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_205_esp.pdf)
- Sentencia Caso Masacres de Río Negro vs Guatemala (2012, 04 de setiembre). Corte Interamericana de Derechos Humanos.  
[https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_250\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_250_esp.pdf)

- Sentencia Caso Espinoza Gonzáles vs Perú (2014, 20 de noviembre). Corte Interamericana de Derechos Humanos.  
[https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_289\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_289_esp.pdf)
- Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en Expediente N° 03378-2019-PA/TC (Ica) 2020, 05 de marzo). Trinual Constitucional. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/03/Exp.-03378-2019-AA-LP.pdf>
- Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en Expediente N° 01405-2010-PA/TC (2023, 17 de agosto). Recuperado en <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2011/01405-2010-AA.html>
- Sentencia de Vista N° 1281-2021 (Arequipa) (2022, 08 de setiembre). Corte Suprema de Justicia de la República: Sala Penal Permanente <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/09/Casacion-1281-2021-Arequipa-LPDerecho.pdf>
- Soria, M. (2018). *Sistema Interamericano de derechos humanos*. Lima: Soria Abogados SAC.
- Subsecretaría de Derechos Humanos - Gobierno de Chile. (2022, 14 de julio). *Subsecretaría de Derechos Humanos*. Recupero de <https://ddhh.minjusticia.gob.cl/plan-nacional-de-derechos-humanos>
- Tortosa , D., & La Parra, J. (2003). Violencia estructural: una ilustración del concepto. *Documentación Social* 131, p. 157.
- Unidad Mujer y Desarrollo de la Comisión Económica de CEPAL. (2023, 26 de junio). *Entender la pobreza desde la perspectiva de género*. Recuperado de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5918/S0400008\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5918/S0400008_es.pdf)
- Varela, N. (2019). *Feminismo para principiantes*. Barcelona: Saint Andreu de la Barca .
- Vega Alonso, D. V. (2022, 10 de diciembre). *Amnistía Internacional - España*. Recuperado de <https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/articulo/la-pobreza-tiene-genero-1/>
- Wrzoncki, E., & Zarama, G. (2019). *Empresas y derechos humanos en América Latina y el Caribe: Retos y Oportunidades par la adopción de implementación de planes de acción nacionales*. Copenhague: Instituto Danés de Derechos Humanos.