

PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO



Programa de Segunda Especialidad en Derecho
Administrativo

Análisis de la eficiencia del procedimiento administrativo
disciplinario por faltas concernientes a hostigamiento
sexual dentro de la función pública.

Trabajo académico para optar el título de Segunda
Especialidad en Derecho Administrativo

Autora:

Alexandra Urpy Arias Huapaya

Asesora:

Janeyri Elizabeth Boyer Carrera

Lima, 2023

Informe de Similitud

Yo, JANEYRI ELIZABETH BOYER CARRERA, docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) del Trabajo Académico titulado "Análisis de la eficiencia del procedimiento administrativo disciplinario por faltas concernientes a hostigamiento sexual dentro de la función pública", del autor(a) ALEXANDRA URPY ARIAS HUAPAYA, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 30%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 04/12/2023.

- He revisado con detalle dicho reporte y el Trabajo Académico, y no se advierten indicios de plagio.

- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lima, 21 de febrero del 2024

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| BOYER CARRERA, JANEYRI ELIZABETH | |
| DNI: 09915266 | Firma:  |
| ORCID: https://orcid.org/0000-0003-0603-3172 | |

RESUMEN

En el Perú, a través de la Ley N° 27492, sus modificatorias y su reglamento, en complementariedad con la Ley del Servicio Civil- Ley N° 30057, se ha pretendido prevenir y erradicar el hostigamiento sexual que afecta la dignidad, la integridad y la igualdad de género. Por ello, el legislador al observar que existían casos de hostigamiento sexual dentro de las entidades en detrimento de la función pública estableció un procedimiento administrativo disciplinario para todos los servidores públicos que realicen este tipo de actos hostiles dentro de su Entidad. Sin embargo, de la investigación realizada, se ha podido observar que a pesar de encontrarse tipificada la falta por hostigamiento sexual dentro de la administración pública, el procedimiento administrativo disciplinario a la misma no es eficiente.

Palabras clave

Hostigamiento- sexual- procedimiento - disciplinario- sanción

ABSTRACT

In Peru, through Ley No. 27492, its amendments and its regulations, in complementarity with the Civil Service Law - Ley No. 30557, it has been intended to prevent and eradicate sexual harassment that affects dignity, integrity and gender equality. Therefore, the legislator, upon observing that there were cases of sexual harassment within the entities, to the detriment of the public function, determined an administrative disciplinary procedure for all public servants who perform this type of hostile acts within their Entity. However, from the investigation carried out, it has been observed that although sexual harassment within the public administration is typified, the administrative disciplinary procedure is not efficient.

Keywords

Sexual - harassment - disciplinary - procedure - sanction

ÍNDICE

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| INTRODUCCIÓN | 2 |
| 1.El Hostigamiento Sexual en el ámbito de la función pública: | 3 |
| 2. El procedimiento administrativo disciplinario por la falta de hostigamiento sexual en la función pública: | 9 |
| 3. Sobre la eficiencia del procedimiento disciplinario instaurado por la falta de hostigamiento sexual en el Servicio Civil | 15 |
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 17 |
| BIBLIOGRAFÍA | 18 |



INTRODUCCIÓN

El presente artículo jurídico tiene como finalidad realizar un análisis respecto a la falta de hostigamiento sexual en el ámbito de la función pública en el Perú, cabe señalar que si bien, en la actualidad, existe una normativa vigente que tiene como objetivos principales la prevención y la sanción de toda conducta que sea manifestación de la falta de hostigamiento sexual, existe poco porcentaje de la población hostigada que realiza la denuncia respectiva dentro de los canales establecidos para la misma, al interior de cada Entidad que conforma la Administración Pública.

Así mismo, cabe resaltar que, uno de los objetivos del presente es brindar un concepto adecuado dentro del ámbito de la función pública, partiendo por evidenciar los avances, alcances y contenido del hostigamiento sexual antes de su reconocimiento normativo, su establecimiento como falta en el año 2003, y las modificaciones a la fecha. Para ello, se realizará una extracción de la información encontrada al respecto, identificada y extraída de la normativa y doctrina actualizada.

Posteriormente, se hará referencia del procedimiento disciplinario llevado a cabo conforme a la falta por hostigamiento sexual en el ámbito de la función pública. En este punto, se pretende dar un contexto actual del tipo de procedimiento, los canales de denuncias, el tiempo que conlleva, los protocolos existentes y los bienes jurídicos que se pretende proteger, garantizar y restaurar al momento de sancionar.

De ese modo, se pretende concretar la cuestión principal encontrado a lo largo de esta breve investigación bibliográfica realizada sobre el hostigamiento sexual dentro de la función pública, en específico, determinar si el reconocimiento y el procedimiento disciplinario logran concatenar los objetivos normativos señalados; es decir, si es eficiente el procedimiento disciplinario con la prevención y sanción de la falta por hostigamiento sexual en el ámbito de la función pública.

Debo señalar que, el realizar esta breve investigación acerca del hostigamiento sexual dentro de la función pública ha sido muy enriquecedor; puesto que, coadyuvo a que deje de lado ciertos sesgos o prejuicios al respecto. Ello teniendo en cuenta que, al iniciar con la investigación creía que el hostigamiento sexual sólo se encontraba ligado al contenido sexual de la conducta por parte del hostigador, conllevándome a creer que solo se podían dar manifestaciones como ofrecimientos sexuales a cambio de mejoras u bonificaciones dentro del ámbito de la función pública, lo cual no es ni la décima parte de la comprensión de las manifestaciones conductuales referentes a hostigamiento sexual.

Finalmente, este artículo estará dividido en tres partes como ya se vino mencionando en los párrafos precedentes. En primer lugar, se dará una definición de hostigamiento sexual dentro de la función pública; en segundo lugar, se explicará el procedimiento disciplinario que implica que se dé dicha falta en la realidad y; tercer lugar, se determinará a partir de los dos puntos previos, si el procedimiento disciplinario por la falta de hostigamiento sexual dentro de la función pública es o no eficiente.

1. El Hostigamiento Sexual en el ámbito de la función pública:

1.1. Definición del Hostigamiento Sexual

A) Antecedentes:

En 1998, si bien no existía una Ley de Prevención y sanción del hostigamiento sexual, se tuvo como antecedente y mención amplia de acoso sexual¹ dentro de la Ley N° 22126², para ser específicos en su artículo 19, cuyo tenor era el siguiente:

“DE LAS FALTAS DEL EMPLEADOR

Artículo 19° - Se considera como actos de hostilidad del empleador o sus representantes en contra del trabajador, los siguientes:

(...) f. El incurrir en acto de violencia, en grave o reiterado faltamiento de palabra en agravio del trabajador, (.)”

De dicho precepto, podemos inferir que, el legislador toma en cuenta la existencia de actos de violencia dentro del vínculo entre empleador y trabajador. Del mismo modo, del artículo siguiente de la misma norma se puede evidenciar que, se brindaba un canal de denuncia y se señalaba la autoridad competente para recepcionar y realizar el proceso de la denuncia.

“Artículo 20° - El trabajador que se considere hostilizado por cualesquiera de las causales a que se refiere el artículo precedente, podrá optar excluyente por:

a. Formular denuncia ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, para que cese la hostilidad. Si la denuncia fuere declarada fundada se resolverá por el cese de la hostilidad, además de la multa administrativa que en ningún caso será inferior al triple del límite señalado en el artículo 3o del decreto Ley 1866; (..)”

Cabe mencionar que, si bien dicho antecedente está evocado para el vínculo laboral privado, dicho sirve para introducir el tema concerniente al presente artículo. Ello teniendo en cuenta que, como ya se explicará más adelante, uno de los elementos es la existencia de una conducta hostil por parte del hostigador a su víctima.

Así también, a lo largo de la publicación realizada en la revista Bussiness³ se observa que, si bien se hace mención sin diferencia entre acoso y hostigamiento sexual laboral, debe recogerse que, según lo recogido de la mención al autor Serna ya se identificaba parte de los aspectos que hoy en día corresponden al hostigamiento sexual ya que se señala la existencia de tres aspectos coincidentes de la definición de acoso, manifestándose como aquel

¹ Se pudo recoger el presente antecedente a partir de su mención en la Revista Bussiness “(Acoso sexual): El hostigamiento laboral referido al sexo comienza a dejar de ser un secreto a voces”, Pp. 46.

² Decreto Ley que ampara el derecho a mantener vínculo laboral y señala las causales de su rescisión.

³ Revisese “(Acoso sexual): El hostigamiento laboral referido al sexo comienza a dejar de ser un secreto a voces”, Pp. 42 y ss. Del mismo artículo, puede evidenciarse que ya se empezaba a reconocer al acoso sexual como un problema de interés social, y según los entrevistados, se tenía la intención de brindar un enfoque claro y ya se tenía un proyecto de Ley en marcha.

comportamiento que tiene connotación o carácter sexual, el cual no es deseado y produce incidencia dentro del ámbito laboral de la víctima ⁴.

Ahora bien, según lo expresado por Fernández⁵ este tipo de violencia denota el contenido primigenio del acoso sexual, explicando que la violencia de género como construcción cultural basada en el sexo; es decir, aquellas valoraciones o significados que se atribuye como sociedad a las diferencias sexuales, remitiendo a las identidades masculinas o femeninas que se convierten en roles a realizar según la cultura por el varón o la mujer, ya que se dan diferencias entre las funciones y responsabilidades atribuidas al género, lo cual conlleva a una desigualdad y subordinación.

Del mismo modo, según Fernández existe un vínculo de causa y efecto resultado de las relaciones de género y violencia contra las mujeres⁶. Así pues, señala como definición de acoso u hostigamiento sexual a la manifestación de violencia contra las mujeres a partir de la construcción de género brindada por la cultura. Así mismo, cabe manifestar que, de lo mencionado por la autora se añade, a la sistematización de definiciones existentes, como elemento que el acosador sabe o debería saber que tal comportamiento es ofensivo o humillante para el afectado⁷.

De ahí que, se puede dilucidar que era elemento necesario el conocimiento por parte del acosador u hostigador respecto a que su conducta era hostil para la persona a quién hostigaba. Lo cual no fue recogido posteriormente por el legislador para la aprobación y publicación de la Ley N° 27942 - Ley de Prevención y Sanción al Hostigamiento Sexual.

De todo ello, se puede apreciar que es innegable que el hostigamiento sexual se da en un ámbito de desigualdad o discriminación de género, dónde existe una relación de subordinación o jerarquía de poder.

De lo revisado a través de la doctrina, existen diferentes juristas que han definido al hostigamiento sexual como aquel comportamiento no deseado, ofensivo y de naturaleza sexual que se dirige hacia una persona sin su consentimiento. Implica avances sexuales no solicitados, comentarios o insinuaciones sexuales, o cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual que tenga el propósito de intimidar, humillar o crear un ambiente laboral, educativo o social hostil para la víctima. El hostigamiento sexual puede manifestarse en diversas formas, como acoso verbal, insinuaciones inapropiadas, tocamientos no deseados, envío de material sexualmente explícito o cualquier otra conducta que cree un ambiente incómodo u hostil para la persona afectada, la cual se detallará posteriormente. Es importante destacar que el hostigamiento sexual es una forma de violencia de género y, en muchos países, es ilegal y está sujeto a sanciones legales y medidas disciplinarias en el lugar de trabajo o en otros contextos.

Así mismo, cabe mencionar que se hace una equiparación del término acoso sexual contenido como delito en el Código Penal Peruano, al del ámbito

⁴ P.p 44 del citado previo.

⁵ En el artículo de nombre: Violencia de Género y acoso sexual: ¿Qué se puede hacer desde el derecho de interés público?, ubicado en "Derecho y ciudadanía: Ensayos de interés público". Pucp: 2002.Pp. 138.

⁶ Cabe manifestar que, en el 2002 aún no existía una normativa referente a la prevención y sanción del hostigamiento sexual. Así mismo, la autora hace mención a las mujeres y no a los hombres, ya que en su mayoría la víctima de acoso sexual a esa fecha eran mujeres, lo cual se mantiene hasta la actualidad.

⁷ Pp. 143 de la 5 cita.

administrativo señalado como hostigamiento sexual, el cual es connotado como falta, ello a partir de sostener que una se da en un ámbito más público y otro, dentro de una organización⁸ u organismo público⁹.

A fin de brindar una definición acorde al tema tratado, en la siguiente sección se hará referencia a la normativa vigente y explicará cada uno de los elementos y conductas específicas que denotan las conductas hostiles a las que hemos referido en párrafos precedentes.

B) Marco Normativo del Hostigamiento Sexual dentro de la función pública

Como ya se denotó previamente, si bien hace más de 20 años no existía una diferenciación¹⁰ entre acoso sexual y hostigamiento sexual, existiendo doctrina que los refiere como sinónimos. En la actualidad, posterior a la publicación de la Ley N° 27942 - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y la determinación del tipo penal dentro del Código Penal, se puede inferir que se utiliza el término hostigamiento sexual para aquellas conductas hostiles dentro del ámbito educativo, laboral y de relaciones formativas; mientras que, el acoso sexual es utilizado para hacer referencia a aquella conducta enmarcada en la responsabilidad penal.

A fin de utilizar debidamente los términos introducidos por la Ley, dentro de una relación de hostigamiento sexual se encuentran dos sujetos diferenciados¹¹, por un lado, está la persona hostigada, la cual independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, es víctima de hostigamiento sexual. Por otro lado, se encuentra el hostigador/a, aquella persona que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.

Siguiendo con la línea de argumentación, cabe resaltar que, a lo largo de estos años desde la publicación de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (en adelante, la Ley), el legislador ha realizado diversas modificaciones, tomando en cuenta los cambios culturales y las precisiones vertidas por la doctrina.

Así pues, si bien inicialmente dentro del artículo 4 de la Ley se define al hostigamiento sexual como aquella conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual no deseada y/o rechazada, realizada por una o más personas quienes aprovechando de su posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra del o de los hostigados, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales¹². Con la entrada en vigor del artículo 1 de la Ley N° 29430¹³ se

⁸ Haciendo referencia al hostigamiento sexual dentro del ámbito de las empresas privadas.

⁹ En mención al organismo como parte de la Administración Pública.

¹⁰ Así mismo, cabe señalar que dentro del artículo 85 del Capítulo I la Ley N° 30057 y del literal e) del artículo 98.2 del Capítulo II del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, puede sustraerse que, mientras que por un lado uno se refiere a una falta por incumplimiento de las normas establecidas en la Ley de Servicio Civil, la falta de hostigamiento sexual recogida en el literal k), contiene conductas sexistas que refieren a la creación cultural generada en torno al género.

¹¹ Artículo 3 del Reglamento de la Ley de prevención y sanción de Hostigamiento Sexual.

¹² Así como se puede evidenciar en la publicación realizada por el MIMDES, dónde se habla de acoso sexual y se brinda una definición como aquella conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos que resultan inaceptables, en caso no sea deseado, se ofensivo e irrazonable para la persona que es objeto de la misma, adicional a ello, se evidencia que en dicho periodo de tiempo se requería de la continuidad o reiteración de la conducta para que configure como acto hostil. Extraído del artículo Protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el Perú, MIMDES "Hostigamiento Sexual: Marco nacional e internacional". MIMDES. 2003

¹³ Publicada el 08 de noviembre de 2009.

realiza una división en dos tipos de hostigamiento, el cual posteriormente volvería a modificarse¹⁴.

Dentro de la investigación realizada por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2012)¹⁵ se hace referencia a las dos formas de hostigamiento sexual. Por un lado, se refiere al hostigamiento sexual típico o por chantaje, el cual es señalado como el más común y se constituye con la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista¹⁶, ejercida por el hostigador, quien aprovechándose de su posición de autoridad, jerarquía o alguna situación ventajosa y, existiendo rechazo por parte de la persona hostigada, continua o reitera su con el ejercicio de la conducta u acto hostil, y; por otro lado, se hace referencia al hostigamiento sexual ambiental, en el cual se refiere a aquella conducta ya sea verbal o física reiterada realizada por el hostigador, quién no posee una relación jerárquica educativa o laboral, en este punto se ejemplifica al hostigador como aquellos compañeros de estudio o trabajo, o aquellos colegas que prescindiendo de jerarquía estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, crean un clima de intimidación, humillación u hostilidad para la persona hostigada.

De ahí que, podamos inferir que el hostigamiento sexual se configurará con independencia de existencia o no de grados de jerarquía entre el/la hostigador/a y la persona hostigada; así como, si el acto hostil se produce durante o fuera de la jornada laboral o similares.

Posterior a ello, con la entrada en vigor de la Primera Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo N° 1410¹⁷, se conceptúa el hostigamiento sexual de la siguiente manera:

“Artículo 4 – Concepto de Hostigamiento sexual

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

En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiteración de la conducta”.

El cual es concordante con lo estipulado mediante el numeral 6.1 del artículo 6 del reglamento, el cual precisa la definición de hostigamiento sexual de la siguiente manera:

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

En efecto, puede sustraerse que, de las diversas modificaciones, el concepto brindado por el legislador, a través de estos preceptos jurídicos es adaptar la

¹⁴ División que estuvo vigente hasta el 2018.

¹⁵ Programa Nacional contra la Violencia Familiar y sexual. “Hostigamiento Sexual en mujeres y varones universitarios. Estudio Exploratorio”. MIMP. P.p 17-18.

¹⁶ Cabe resaltar, que con la Ley N° 29430 se introduce el término sexista, ampliando el panorama y ya no restringiéndolo a la conducta meramente sexual.

¹⁷ El cual entra en vigor el 13 de setiembre de 2018.

falta a las diversas manifestaciones existentes en la realidad, manteniéndose así que dicha conducta hostil puede tener una connotación sexista y no sólo sexual, como se estipuló inicialmente. Adicional a ello, de la modificación realizada por el Decreto Legislativo N° 1410, ya no se requiere acreditar el rechazo y basta con que sea realizado una sola vez, a diferencia de la normativa previa, la cual expresaba la reiterancia¹⁸ dentro del concepto de hostigamiento sexual.

Ahora bien, a partir de dicho concepto detallaremos los elementos que la conforman:

1. Existe una conducta sexual o sexista por parte del hostigador¹⁹. A efectos de ejemplificar cada una de las connotaciones definiremos cada una de ellas. Así pues, dentro de conducta sexual se encuentran aquellos comportamientos o actos físicos que buscan un acercamiento sexual indeseado hacia la persona hostigada, mellando así su dignidad e integridad, dichos pueden ser ejemplificados a través de miradas lascivas, insinuaciones, exposición de material pornográfico, tocamientos, comentarios de índole sexual y roces. Mientras que, conductas sexistas se refieren a aquellos actos que refuerzan estereotipos y promueven un trato diferenciado entre las personas por razones de género, identidad de género u orientación sexual; tales como, chistes, comentarios e insultos en relación a una situación de superioridad de un género sobre otro, vulnerando la equidad y mermando la dignidad de la persona hostigada.
2. Que la conducta mencionada en el punto anterior no sea deseada, es decir, la persona a quién afecta la considera ofensiva. Adicional a ello, no requiere que se exprese un no o un rechazo expreso, basta con que la conducta sea no deseada.

En adición a lo mencionado, cabe señalar que, con la vigencia de la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Legislativo N° 1410, se derogó el elemento referente a que dicha conducta sexual o sexista afecte el trabajo de la persona hostigada, interfiriendo en el rendimiento en su trabajo creando un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo, ello teniendo en cuenta que ese elemento era una consecuencia del hostigamiento sexual; es decir, ante la existencia de la conducta sexista o sexual y el rechazo a dicha, se generaba un ambiente laboral hostil.

Ahora bien, la Ley es aplicada en el marco de relaciones laborales al servicio de empleadores particulares o públicos. Sin embargo, cabe resaltar que no existe igualdad, ya que en el caso del hostigamiento sexual en el Régimen Laboral Público necesariamente el hostigador/a debe ser un servidor público quién incurre en la conducta sexual o sexista con relación a otro servidor, creando un ambiente humillante, hostil o intimidatorio, el cual afecta la actividad o situación laboral.

¹⁸ Dentro del Estudio exploratorio se manifiesta que, si bien la reiterancia no es relevante para la constitución de hostigamiento sexual, la presencia de dicha conducta por segunda vez apoya la constatación efectiva de la presencia de hostigamiento sexual. Programa Nacional contra la Violencia Familiar y sexual. Pp. 18.

¹⁹ En el artículo 3 del Reglamento de la Ley, se estipula la diferencia entre conducta de naturaleza sexual y conducta sexista, ya que el conector "O" debe ser entendido de forma disyuntiva; es decir, no estamos ante sinónimos.

Hay que destacar que, dentro de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil se considera servidor público a toda persona natural que presta servicios personales retribuidos, en virtud de una relación de trabajo, al Estado, a los Gobiernos Regionales, a los Gobiernos Locales y a los organismos constitucionalmente autónomos. Esta definición abarca a los servidores civiles y funcionarios que trabajan en el sector público en todas sus instancias.

Además de ello, según el Sistema Nacional de Control en Perú, la definición de servidor público establecido dentro de la Novena Disposición final de la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República se define al servidor público, de forma literal, de la siguiente forma: "toda persona que, en virtud de nombramiento, contrato, designación, elección o cualquier otra forma de vinculación, presta servicios remunerados, permanentes o temporales, bajo cualquier modalidad, en el sector público o en entidades privadas sujetas al control y fiscalización de la Contraloría General de la República"²⁰.

De lo anterior, se evidencia que dicha definición de servidor público es amplia²¹ y abarca a todas las personas que cuentan con vínculo en el sector público, ya sea de forma permanente o temporal, bajo diferentes modalidades de contratación o vinculación. Además, también incluye a las personas que trabajan en entidades privadas que están sujetas al control y fiscalización de la Contraloría General de la República²².

En adición a lo anteriormente manifestado, a través de la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo N° 1410, se realiza la modificación del literal K) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057, el hostigamiento sexual en el ámbito público es una falta ejercida por cualquier servidor civil, hacia otro servidor civil, y no importa la ubicación que tenga este último dentro de la estructura jerárquica, lo cual se describe a partir de su misma normativa, la cual estipula de forma expresa:

"Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario"²³

Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

(..)

" k) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública, o cuando la víctima sea un beneficiario de modalidad formativa, preste servicios independientes a la entidad pública, sea un usuario de esta o, en general, cuando el hostigamiento se haya dado en

²⁰ Cabe mencionar que, solo se pretende traer a colación la definición de servidor civil, ya que en el tema tratado no se refiere expresamente a un incumplimiento de funciones o actividades relacionadas al cargo.

²¹ Según Guzmán Napurí (2021), la amplitud de la presente definición puede llevar a comportamientos arbitrarios por parte de la Contraloría General de la República al realizar sus sanciones administrativas, ya que pueden incluirse a quienes tienen un vínculo civil con la Entidad.

²² Es importante destacar que el Sistema Nacional de Control tiene como finalidad supervisar, fiscalizar y promover la correcta utilización de los recursos y bienes del Estado, así como prevenir y detectar actos de corrupción y cualquier irregularidad en la gestión pública. Por lo tanto, la definición de "servidor público" en este contexto está relacionada con las funciones de control y fiscalización de la Contraloría General de la República sobre las entidades del sector público y las entidades privadas sujetas a su control.

²³ La modificación al presente literal de la Ley de Prevención y Sanción primigenia se da el 13 de setiembre de 2018.

el marco o a raíz de la función que desempeña el servidor, independientemente de la categoría de la víctima”.

De ahí que, se desprenda que a pesar de que el servidor público puede tener un concepto amplio en diversos ordenamientos normativos vigentes, para el caso del hostigamiento sexual en el marco de la función pública, considerado como falta, es requerida la relación con la administración pública, sin la cual no se podría hablar de una falta ejercida en el marco de la función pública, ya que la figura del hostigador recae necesariamente en la figura del servidor civil.

Así mismo, se sustrae que la modificación recae en el sujeto hostigado, ya que inicialmente solo se planteaba la existencia de una víctima como aquel servidor civil que rechazaba la conducta indeseada; sin embargo, con dicha modificación se estipula que la víctima no solo es un servidor civil, sino también puede ser un beneficiario de modalidad formativa, alguien que preste servicios independientes a la entidad pública, incluyéndose a usuarios, o en general si el hostigamiento se da a raíz del desempeño de funciones por parte del servidor civil hostigador/a.

2. El procedimiento administrativo disciplinario por la falta de hostigamiento sexual en la función pública:

En el presente acápite se pretende, a partir del panorama general del Procedimiento Administrativo Disciplinario, llegar al listado de las sanciones que actualmente se señalan por la normativa vigente respecto de la falta por hostigamiento sexual cometida dentro de la función pública, señalando las implicancias y perspectivas a nuestra consideración.

Para ello, se procederá a señalar los bienes jurídicos que se pretende proteger y protege al señalar al hostigamiento sexual como una falta administrativa, posterior a ello se detallará el procedimiento disciplinario seguido ante los casos por falta de hostigamiento sexual y, finalizando con señalar y explicar de forma breve cada una de las infracciones existentes para la falta de hostigamiento sexual dentro del ámbito de la función pública.

2.1. Descripción de los bienes jurídicos a proteger al señalar al hostigamiento sexual como una falta administrativa disciplinaria

Recogiendo la definición brindada en el capítulo anterior, el hostigamiento sexual²⁴ dentro de la función pública es una forma de violencia que se configura con una conducta de connotación sexual o sexista no deseada, es ejercida por parte de un servidor público, desde su sola existencia en la realidad, ya que no requiere que se reitere, se produce fuera o dentro de la jornada de la prestación de la función pública, así este ocurra o no dentro de la Entidad en la que se ejerza el servicio civil, pero si este ligado a su ámbito o se desprenda de este.

Así pues, recogiendo lo señalado anteriormente se prescinde del elemento de jerarquía o puesto superior al servidor civil hostigado²⁵; es decir, el hostigador

²⁴ Según Palomino Ramírez, estas son conductas deshonestas y son equiparables al despido.

²⁵ Si bien, según la normativa vigente la víctima no necesariamente debe ser un servidor civil, entendido como aquella persona que está al servicio del Estado, y podría ser incluso un practicante, a efectos de entender con mayor detalle los bienes jurídicos a proteger dentro del procedimiento, cuando nos refiramos a víctima, será una referencia a otro servidor civil, el cual brinda el servicio al Estado con carácter de permanente, cuyo acto de hostilidad podrá ser percibido con la gravedad que se amerita en el sentido de la falta, ya que al ponernos en un contexto de cercanía permanente entre el

puede ser su jefe como su compañero. Asimismo, se apertura al hecho que puede ser cometido durante el refrigerio, al salir del trabajo²⁶, en fiestas de compartimiento, no limitándose a las instalaciones de la entidad.

En este punto es necesario recalcar que, el hostigamiento sexual dentro de la función pública afecta el adecuado desenvolvimiento y la productividad del servicio, generando un ambiente intimidatorio, hostil y humillante. Ello involucraría la exposición de la víctima ante su agresor, generándose afectación de la dignidad y derechos conexos del servidor civil hostigado, en el listado determinado por la guía laboral contra el hostigamiento sexual se señala que dicho afecta a derechos fundamentales; tales como:

- La dignidad humana: Entendida como la base de todos los demás derechos y principios de los derechos humanos; por lo cual, proteger y respetar la dignidad de todas las personas es esencial para construir una sociedad adecuada.
- La integridad personal: Entendida también como principio ético que se refiere al derecho y la necesidad de que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad, y que su bienestar físico y psicológico sea protegido y preservado.
- La no discriminación por motivos de género: El cual garantiza que todas las personas, sin importar su género, sean tratadas con igualdad y sin discriminación. Este derecho se basa en la premisa de que todas las personas tienen los mismos derechos y dignidad, independientemente de su sexo, género identidad de género u orientación sexual.
- La libertad sexual: Este garantiza que todas las personas tienen el derecho de tomar decisiones autónomas y libres sobre su propia sexualidad, cuerpo y relaciones sexuales, sin sufrir discriminación, coerción o violencia. Este derecho se basa en el respeto a la autonomía y la dignidad de las personas en asuntos relacionados con la sexualidad.
- La intimidad personal: Con este derecho se garantiza la protección de la vida privada de las personas y su capacidad de mantener ciertas áreas de su vida fuera del escrutinio público y del acceso no autorizado por parte de terceros, incluido el gobierno; puesto que, con ello se pretende preservar la autonomía, la dignidad y la libertad de las personas en aspectos íntimos de su vida.
- La salud y el derecho para trabajar en un ambiente seguro: Estos derechos fundamentales son esenciales para asegurar que las personas tengan la capacidad de realizar su prestación de servicios y contribuir al desarrollo de la sociedad sin poner en riesgo su salud ni su vida.

hostigador y hostigado podrá ejemplificarse de forma adecuada la afectación a los derechos afectados, a través de la comisión de la falta de hostigamiento sexual.

²⁶ Cermeño, a partir de un lo señalado por Molero y Ulloa, en su artículo referente al Derecho de Trabajo y la Seguridad en época de cambios: Problemas actuales, señala que dicha configuración de estas conductas negativas no solo se da dentro de la jornada laboral, haciendo referencia al ámbito privado. Cita que, también aplica al ámbito de la función pública y es sustraída de lo señalado del Convenio 190 de la OIT.

Al respecto, cabe señalar que si bien, la protección de estos derechos fundamentales se debe dar tanto en el ámbito público como privado. En el ámbito de la función pública debemos entender que la falta también afectaría principios éticos, propios del ejercicio de las funciones públicas.

A partir de lo señalado por Dolorier y Ramírez²⁷ “el Estado no podría alcanzar sus fines si careciera de un sistema jurídico disciplinario abocado a regular el comportamiento de su personal, fijando los deberes y obligaciones de este, el régimen de faltas y sanciones y los procedimientos para instrumentalizado”, se debe señalar que en el ámbito de la función pública existe el principio de la integridad institucional, el cual fundamenta todas las políticas estatales existentes.

Según Boyer Carrera²⁸, la función pública es aquel régimen jurídico de las relaciones contraídas entre el Estado y las personas naturales que se encuentran a su servicio. Dentro de dichas relaciones se presta servicios a contraprestación de una remuneración adecuada al puesto o cargo dentro de la organización pública. Asimismo, se señala que, dicho servidor público ejerce función del puesto y, de igual manera, haga un adecuado desempeño de su servicio en concordancia con el ordenamiento jurídico y los principios de la ética pública.

En la misma línea, debe cumplir los requisitos adecuados para el puesto o cargo, al momento del acceso y durante todo el ejercicio de la función pública, ello aunado a que el servidor público queda sometido a un conjunto de reglas de cumplimiento obligatorio, de derechos y obligaciones distintos a los trabajadores que pertenecen al régimen privado. En esa línea, se debe recalcar que el servidor público es un recurso humano, y como tal se debe brindar un ambiente adecuado para el ejercicio de sus funciones, ya que ello se verá reflejado en el servicio y en la identificación del servidor público con la Entidad. Así mismo, de la necesidad de entender que la institucionalidad de las Entidades fundamentada en el principio de integridad.

El principio de la integridad institucional es fundamental en la lucha contra el hostigamiento sexual en el ejercicio de la función pública. La integridad institucional se refiere a la capacidad de la Administración Pública en procurar mantener altos estándares de ética y conducta, y para garantizar que se respeten los derechos de todas las personas que forman parte de ella. Este principio es clave para prevenir, detectar y abordar el hostigamiento sexual de manera efectiva.

Para ello es necesario que, todas las entidades del Estado establezcan políticas y protocolos claros para prevenir y abordar el hostigamiento sexual. Estas políticas deben definir qué constituye el hostigamiento sexual, cómo se debe informar sobre incidentes y cuáles son las consecuencias para quienes lo cometan. Asimismo, se debe fomentar una cultura organizacional de respeto, igualdad y tolerancia cero hacia el hostigamiento sexual es esencial. Esto implica

²⁷ “La responsabilidad administrativa disciplinaria y funcional”. Gaceta Jurídica.2017. P. 45.

²⁸ “El derecho de la función pública y el servicio civil: nociones fundamentales”. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial, 2019. P.38. Parafraseado realizado a partir de lo señalado por la autora en referencia a la segunda concepción de servicio civil.

promover valores y normas que resalten la importancia de tratar a todas las personas con dignidad y respeto, independientemente de su género²⁹.

Según Guzmán³⁰, la relación que existe entre la Administración Pública y su personal es sustantivamente diferente a la relación existente entre un empleado y su empleador en el ámbito privado, ello teniendo en cuenta que no solo hay una asignación de derechos sino, también, una exigencia al cumplimiento de deberes asignados. Puesto que, el régimen del Servicio Civil está fundamentado en la adecuada prestación de servicios públicos a partir de tener los recursos humanos requeridos para dicho servicio.

Del mismo modo, se hace referencia al principio de igualdad de oportunidades, el cual está vinculado al derecho a no ser discriminado; así mismo, cabe resaltar que dentro de la Ley N° 30057, se prevé como mecanismo para la obtención de los recursos humanos adecuados a través del mérito, el cual a su vez se determina a partir de la actitud, aptitud, desempeño y evaluación continua de capacidades de los servidores civiles, con la finalidad de actuar con objetividad.

Con ello se pretende no asegurar la eficiencia de los servicios brindados al Estado, lo cual va de la mano con la tutela de derechos de los servidores civiles ante cualquier acto que pueda ocasionar una reducción de su productividad y eficiencia.

Con relación a ello, es necesario señalar en este punto que, la falta³¹ por hostigamiento sexual es un acto hostil no deseado o no bienvenido, el cual genera en la persona hostigada una reducción o pérdida de la productividad y la eficiencia. A continuación, se detallará el procedimiento a seguir ante esta falta, los principios a tomar en cuenta y los alcances dentro de la normativa aplicable.

2.2. Descripción del procedimiento administrativo disciplinario respecto a la falta de hostigamiento sexual en el ámbito funcional

La perspectiva del procedimiento administrativo disciplinario respecto del hostigamiento sexual en el ámbito funcional se centra en la aplicación de medidas disciplinarias en el contexto del servicio público cuando se sospecha o se ha denunciado un caso de hostigamiento sexual que involucra a un servidor público. El procedimiento administrativo disciplinario es una herramienta clave para garantizar que se tomen medidas adecuadas para reducir y sancionar la existencia de las conductas sexuales o sexistas no deseadas.

En el ámbito funcional, las entidades deben contar con protocolos, reglamentos y códigos de conducta que prohíben el hostigamiento sexual y establecen procedimientos para su tratamiento. El procedimiento administrativo disciplinario se inicia cuando se sospecha o se denuncia un caso de hostigamiento sexual en el lugar de prestación del servicio y se activa de acuerdo con las reglas y regulaciones internas de la entidad, al dar inicio al procedimiento, se habla de la

²⁹ De lo recogido por en el artículo de Fernández Revoredo, es necesario entender la necesidad de brindar un contenido de interés público a la lucha contra la violencia de género, a fin de permitir reconocer y prevenir el acoso sexual, según las palabras de la autora. Pp. 149 y ss.

³⁰ Sobre el particular, véase GUZMÁN, Christian. "El procedimiento sancionador". Lima: Instituto Pacífico. 2021. Pp. 628 y ss.

³¹ Cabe mencionar que, si bien existen faltas disciplinarias estipuladas en el en el TUO de la Ley N° 27444, en el caso del hostigamiento sexual, se encuentra en una norma específica, detallándose su propio procedimiento, sin dejar de lado los pisos mínimos establecido en el TUO de la LPAG.

oficialidad del procedimiento; puesto que, pasa a ser objeto del procedimiento y el inicio se da de oficio, independiente a la forma en la que se haya generado la queja o denuncia.

Como ya se mencionó anteriormente, la investigación de casos de hostigamiento sexual en el ámbito funcional debe llevarse a cabo de manera imparcial y objetiva. Esto implica la recopilación de pruebas, la entrevista de testigos y la evaluación de la información relevante para determinar si se ha producido el hostigamiento.

Dentro del procedimiento se fomentan las garantías de los derechos de las partes involucradas, tanto de la persona presuntamente hostigada como el presunto hostigador tienen derechos durante el procedimiento administrativo disciplinario. Esto incluye el derecho a presentar pruebas, a ser escuchados, a contar con un proceso justo y a no sufrir represalias por participar en el procedimiento.

Asimismo, es importante avalar la confidencialidad necesaria para proteger la privacidad de las partes involucradas con la transparencia necesaria para garantizar la confianza en el proceso. Los procedimientos disciplinarios suelen llevarse a cabo de manera confidencial, pero se pueden divulgar resultados generales o medidas preventivas sin revelar la identidad de las partes.

Ahora bien, teniendo en cuenta que el procedimiento administrativo disciplinario se encuentra contenido en el Derecho Administrativo, dicho debe respetar, proteger y garantizar la existencia de los principios, durante el procedimiento y al finalizar el mismo con la emisión del acto de administración interna. Los principios inmersos ante el tipo de falta de hostigamiento sexual son:

- **Legalidad:** La legalidad es un principio fundamental en el derecho administrativo y establece que la administración pública debe actuar dentro del marco de la ley. En el contexto del procedimiento administrativo disciplinario, esto significa que las faltas disciplinarias deben estar claramente definidas por la normativa vigente, y las sanciones deben estar respaldadas por la ley.
- **Debido procedimiento:** El debido procedimiento es un concepto central en el procedimiento administrativo disciplinario. Implica garantizar que el servidor público tenga la oportunidad de defenderse, presentar pruebas y ser escuchado antes de que se le impongan sanciones. Esto incluye el derecho a un procedimiento objetivo y a un procedimiento justo.
- **Presunción de inocencia:** La presunción de inocencia establece que una persona se considera inocente hasta que se demuestre su culpabilidad. En el procedimiento administrativo disciplinario, esto significa que la entidad debe probar que el servidor público cometió la falta disciplinaria antes de imponer sanciones.
- **Principio de legalidad de la sanción:** Las sanciones impuestas en el procedimiento administrativo disciplinario deben ser correspondientes a la gravedad de la falta y estar establecidas por la ley. No se pueden imponer sanciones arbitrarias o desproporcionadas.

- Eficacia de las sanciones: Las sanciones impuestas deben ser efectivas y disuasorias, lo que significa que deben tener el poder de prevenir futuras faltas disciplinarias y garantizar la adecuada prestación de servicios públicos.
- Transparencia y publicidad: Aunque se debe respetar la confidencialidad de ciertos aspectos del procedimiento, se debe mantener un grado de transparencia en el proceso y en la toma de decisiones para garantizar la confianza del público en la administración pública.
- Principio de celeridad: El procedimiento administrativo disciplinario debe llevarse a cabo en un tiempo razonable para evitar demoras injustificadas y garantizar una respuesta oportuna a las presuntas faltas.

Estos son esenciales para garantizar un proceso justo y equitativo para los servidores públicos acusados por esta falta disciplinaria, contribuyendo así con la percepción de integridad y confianza en las entidades que ejercen la función pública.

Ahora bien, según lo señalado en el artículo 13.1 de la Ley N° 27942, a fin de determinar la responsabilidad administrativa del funcionario o servidor público, el procedimiento disciplinario debe tramitarse conforme a lo establecido en la Ley del Servicio Civil. Cabe manifestar que, a través del numeral 6.3 del artículo 6° de la Directiva “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, se señala que se regirán por las normas procedimentales y sustantivas previstas en la Ley del Servicio Civil y su reglamento, aquellos PAD instaurados desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos bajo dicha fecha.

En los casos de denuncias para funcionarios, directores y servidores públicos³², previo al Procedimiento Administrativo Sancionador se realiza la fase instructora, la cual inicia con la presentación de la denuncia, ya sea ante la Oficina de Recursos Humanos³³ como de forma directa a la Secretaría técnica del Procedimiento Administrativo Sancionador. Como siguiente punto, la ORH dicta la medida de protección en un lapso de 3 días hábiles y pone a disposición canales de atención médica y psicológica en el periodo de un día hábil. En 15 días de tomado conocimiento la Secretaría técnica debe emitir su informe de precalificación³⁴. Así pues, de determinarse la inexistencia de la falta se procederá a declarar el no haber lugar a la falta; por el contrario, de existir indicios razonables se dará inicio al Procedimiento Administrativo Sancionador.

Finalmente, el acto de administración interna contenido en la resolución que impone la sanción o el archivamiento debe ser informado por parte de la Secretaría Técnica al denunciante. Del mismo modo, la norma establece que todo el procedimiento debe realizarse en un plazo de 30 días, el cual puede contar con un plazo adicional de 15 días solo en casos excepcionales y con debida motivación.

³² Se realiza esta precisión, ya que en denuncias realizadas para modalidades formativas u otras modalidades de sujeción no laboral no participa la Secretaría Técnica.

³³ En esta situación, la Oficina de Recursos humanos tiene un plazo de 24 horas para remitirlo a la Secretaría Técnica del PAD.

³⁴ Debe informar al Ministerio Público y/o a la Policía Nacional del Perú en un periodo de 24 horas de la emisión del Informe de Precalificación.

3. Sobre la eficiencia del procedimiento disciplinario instaurado por la falta de hostigamiento sexual en el Servicio Civil

En el presente capítulo se pretende clarificar si existe eficiencia o no respecto al objetivo de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual, para ello se hará referencia a la sanción estipulada para la falta por hostigamiento sexual.

3.1. La importancia de sancionar la falta por hostigamiento sexual

Siguiendo la línea de los subcapítulos anterior, es importante sancionar la falta por hostigamiento sexual por parte de los servidores públicos radica en varios aspectos fundamentales relacionados con el respeto a los derechos humanos, la integridad de las personas y la adecuada prestación de servicios públicos

El hostigamiento sexual es una violación de los derechos humanos fundamentales, incluido el derecho a la igualdad y no discriminación, el derecho a la integridad personal y el derecho a la dignidad. Sancionar esta falta es un compromiso con el respeto de los derechos humanos de todas las personas.

Asimismo, sancionar el hostigamiento sexual brinda protección a las víctimas y les da la confianza de que sus denuncias serán tomadas en serio. Esto es crucial para empoderar a las/los servidores públicos afectados/as y alentarlas/os a denunciar el hostigamiento sin temor a represalias.

La sanción efectiva del hostigamiento sexual envía un mensaje claro de que esta conducta es inaceptable y no será tolerada en la administración pública. Esto actúa como un disuasivo para otros servidores públicos y promueve un ambiente de trabajo respetuoso.

De ahí que, la falta de sanción ante el hostigamiento sexual puede dañar la imagen y la credibilidad de la administración pública. Puede hacer que el público pierda la confianza en las instituciones gubernamentales y socave la legitimidad del gobierno.

Por otro lado, es necesario recordar que el Perú está sujeto a acuerdos y tratados internacionales (Convenio de la OIT) que prohíben la discriminación por género y promueven la igualdad de género. Sancionar el hostigamiento sexual es una forma de cumplir con estas obligaciones internacionales.

Asimismo, al sancionar esta conducta en el ámbito de la función pública es coherente con los esfuerzos más amplios para promover la igualdad de género y combatir la discriminación de género en la sociedad. Contribuye a la creación de un ambiente en el que todas las personas sean tratadas con igualdad y respeto, independientemente de su género.

Asimismo, brindar un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual a los servidores públicos propicia para la productividad y el bienestar de los empleados. Cuando los servidores públicos pueden trabajar en un ambiente seguro y respetuoso, pueden desempeñar sus funciones de manera más efectiva, y ello es fundamental para mantener la institucionalidad del Estado.

Las sanciones que se han determinado para las faltas disciplinarias en el ámbito de la función pública establecidas en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y, en concordancia con la Ley N° 27942 y Ley del Código de Ética de la Función Pública, se mencionan a continuación:

- Amonestación escrita: En algunos casos menos graves, un servidor público que comete hostigamiento sexual puede recibir una amonestación verbal o escrita. Esta es una medida disciplinaria que advierte al servidor público sobre su conducta inapropiada y puede ir acompañada de un compromiso de cambio de comportamiento.
- Suspensión temporal: En situaciones más graves, un servidor público puede ser suspendido de sus funciones durante un período determinado como medida disciplinaria. La duración de la suspensión puede variar según la gravedad de la falta.
- Despido: En casos de hostigamiento sexual grave o reiterado, el servidor público puede ser despedido de su puesto de trabajo. El despido es una medida extrema que se toma cuando otras medidas disciplinarias no son suficientes para abordar la conducta inapropiada.

Es importante señalar que la gravedad de la sanción depende de factores como la gravedad de la conducta, la posición del servidor público y la tipificación propia de la falta dentro de la Ley N° 30057. Por ello, es fundamental que los procedimientos disciplinarios sean justos, imparciales y estén en consonancia con las normativas y políticas internas, garantizando el debido proceso y los derechos de todas las partes involucradas.

Ahora bien, en el artículo 85° de la Ley N° 30057, se brinda como introducción que todas las faltas contenidas en los subsecuentes literales son sancionadas con suspensión temporal o con destitución, de lo cual se puede denotar que el legislador a determinado que la sanción de amonestación, como en otros casos señalados por el TUO de la LPAG o dentro de la misma Ley del Servicio Civil no puede ser aplicable a la falta de hostigamiento sexual, ello tomando en cuenta que son estipuladas como graves o muy graves.

Siguiendo la línea de los subcapítulos anteriores, la importancia de sancionar la falta por hostigamiento sexual por parte de los servidores públicos radica en varios aspectos fundamentales relacionados con el respeto a los derechos humanos, la integridad de las personas y la adecuada prestación de servicios al Estado.

Ahora bien, según Vara todo parte de identificar que si existe la falta en el marco de la violencia a la mujer es fundamental, ya que el hostigamiento sexual es uno de los tipos de violencia contra la mujer. Así pues, debemos de reconocer la existencia de este.

Así mismo, de todo lo desarrollado podemos observar que la falta por hostigamiento sexual contiene un plazo adecuado para que se dé el procedimiento administrativo disciplinario, incluso con su extensión excepcional al mismo. Sin embargo, los porcentajes de denuncias respecto a la falta, es muy bajo.

De lo extraído podemos inferir que la eficiencia evaluada respecto a los casos encontrados y denunciados es muy baja y ello, puede deberse a la inexistencia de un canal confiable para realizar la denuncia; así como, mecanismos adecuados para garantizar la restauración de los derechos vulnerados.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El hostigamiento sexual dentro del ámbito público es una falta ejercida hacia el servidor público, la cual al estar en una situación jerárquica o prescindiendo de dicha, ve mermados sus derechos ante las diversas manifestaciones o propuestas no aceptadas por el servidor público y pueden afectar de forma directa la relación laboral o la pueden modificar en su detrimento, es necesario tener un conocimiento adecuado respecto a las formas en las que se expresa, así como mantener capacitaciones respecto al tema, a fin que se refleje de forma real en denuncias todas estas.

Se debe promover mecanismos que promuevan cero tolerancia a la violencia. De los diferentes programas del gobierno realizados a partir de políticas públicas con relación a los actos de violencia, en su mayoría, contra las mujeres se puede recoger que, es necesario el involucramiento por parte del entorno, como en el caso del Programa realizado en Ayacucho (2012), a través del cual se evidenció un cambio notorio en cuanto a la reducción de niveles de violencia cuando todos sin importar el género son reconocidos como iguales, ello partiendo del empoderamiento de las mujeres, como grupo claramente afectado por violencia sexual.

La prevención y la sanción efectiva del hostigamiento sexual en el ámbito de la función pública son fundamentales para promover un entorno de trabajo respetuoso y seguro, y para garantizar que se respeten los derechos de todas las personas en la administración pública, ya que debe procurarse el cuidado del recurso humano que permitirá que se brinde de forma adecuada de los servicios públicos básicos.

En el segundo capítulo se pretendió dar a conocer de forma sucinta los derechos fundamentales inmersos del servidor público hostigado y la vulneración que se supone la no sanción de este acto, ya que es fundamental no solo para procurar la no vulneración del principio de integridad institucional, sino que, principalmente el brindar un ambiente adecuado al servidor público, ya que es un recurso humano fundamental para lograr el objetivo común como institución conjunta y ética.

Así mismo, de todo lo desarrollado podemos observar que la falta por hostigamiento sexual contiene un plazo adecuado para que se dé el procedimiento administrativo disciplinario, incluso con su extensión excepcional al mismo. Sin embargo, los porcentajes de denuncias respecto a la falta, es muy bajo y ello, puede darse en gran medida por temor a represalias, o porque no se encuentra un espacio confiable y/ o adecuado, mediante el cual se produzca la denuncia como tal.

Adicionalmente, es obligatorio que, las Entidades ofrezcan capacitaciones de manera regular a los servidores civiles sobre el hostigamiento sexual, sus efectos y cómo prevenirlo, con la finalidad de sensibilizar a los servidores civiles y brindarles las herramientas para identificar y abordar el hostigamiento. Todo ello debe estar acompañado con un seguro y confidencial canal de denuncia, al que las víctimas de hostigamiento sexual puedan recurrir sin temor a represalias, dichas denuncias deben manejarse de manera seria y objetiva, guardando el debido cuidado a la información brindada. Las denuncias deben ser tratadas a partir de investigaciones imparciales y transparentes para determinar los hechos y, si corresponde, tomar medidas disciplinarias adecuadas. En caso resulte de lugar a una sanción a partir de las investigaciones realizadas, se debe ofrecer apoyo a las víctimas, ya que es esencial el asesoramiento, protección contra represalias y medidas para garantizar que las víctimas se sientan seguras y respaldadas.

BIBLIOGRAFÍA

- Boyer Carrera, Janeyri “El derecho de la función pública y el servicio civil: nociones fundamentales”. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial, 2019. P.185.
- Canessa Montejo, Miguel F y otros. “El derecho del trabajo y la Seguridad Social en época de cambios: Problemas actuales”. Lima: Gaceta Jurídica.2022. p.p. 1-193.
- Decreto Legislativo N° 1410, se aprueba el Decreto Legislativo que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.
- Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción al Hostigamiento Sexual.
- Dolorier Torres, Javier y Luis Ramírez Moscoso “La responsabilidad administrativa disciplinaria y funcional”. Gaceta Jurídica.2017. P.p. 30-45.
- Fernández, Marisol “Derecho y ciudadanía: Ensayos de interés público”. Pucp: 2002.Pp. 135-156.
- Guzmán Napurí, Christian. “El procedimiento sancionador”. Lima: Instituto Pacífico. 2021. Pp. 627-699.
- Ley N° 27942 – Ley de Prevención y Sanción al Hostigamiento Sexual.
- Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil.
- Linares Retamoza, Alberto.”El Procedimiento Sancionador por Reponsabilidad Administrativa Funcional”. Lima: Gaceta Jurídica.2016. p.p. 1-195.
- Lizárraga Guerra, Victor “El régimen disciplinario en la función pública: procedimiento administrativo disciplinario en la administración pública, potestad sancionadora de la contraloría general de la república, derecho administrativo sancionador o disciplinario”. Lima: Gaceta Jurídica.2013. P.p 13-135.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo “Guía Práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público”. Véase: <https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/vice-trabajo/guia-laboral.pdf>. 2016.P. 1-53.
- MIMDES “Hostigamiento Sexual: Marco nacional e internacional”. MIMDES. 2003. Pp 1-95.
- Programa Nacional contra la Violencia Familiar y sexual. “Hostigamiento Sexual en mujeres y varones universitarios. Estudio Exploratorio”. MIMP. 1ra Edición – enero 2012. Pp 102.
- Programa Sexual de lucha contra la Violencia Familiar y sexual en Ayacucho-Fase II. “Inventario Histórico del marco normativo en materia de violencia familiar y sexual”. MIMP. 1ra Edición – octubre 2012. Pp 96.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, se aprueba la Directiva “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE , se aprueban los Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas.
- Revista Bussiness “(Acoso sexual): El hostigamiento laboral referido al sexo comienza a dejar de ser un secreto a voces”. Business: negocios en el Perú-Año

4, no. 40 (Ene. 1998). Pp. 42-47. (Código de Biblioteca PUCP: HF 5001 B8-P (NO 40 ENE 1998)).

- Simons Camino, Alberto “Ético y ejercicio de la ciudadanía”. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial, 2017. P.135.
- Spotify. (s/f). Spotify.com. Recuperado el 27 de noviembre de 2023, de <https://open.spotify.com/episode/1DKA1ATAFIKfVEBbFk407d?si=bb74Zua-S666w4OY6rrnpA>
- Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y sus modificatorias, aprobado con Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

