

Sello de calidad empresarial libre de violencia para prevenir del acoso sexual laboral en Perú
Seal of business quality free of violence to prevent sexual harassment in the workplace in Peru

DOI: www.doi.org/10.54198/innova17.01.01

 **Jorge Marcos Martínez Campoblanco¹**
 **Micaela Aydé Silvia Choquehuanca Martínez²**
 **Azucena Cecilia Calderón³**
 **Gonzalo Junior Junco Luna⁴**



Cómo citar este artículo: Martínez Campoblanco, J.M., Choquehuanca Martínez, M.A., Calderón, A. C. y Junco Luna, G.J. (2026). Sello de calidad empresarial libre de violencia para prevenir del acoso sexual laboral en Perú. Revista Innova ITFIP, 17(1), 8-27.

Recibido: enero de 2026 Aprobado: abril de 2026 Publicado: junio 2026

Resumen

Este artículo desarrolla la propuesta de un Sello de Calidad Empresarial Libre de Violencia destinado a distinguir a las organizaciones que asumen compromisos verificables frente al acoso sexual laboral en el Perú. La investigación adopta un enfoque cualitativo de carácter aplicado, que integra la revisión de marcos normativos nacionales e internacionales con el análisis de documentos institucionales y de experiencias de certificación en responsabilidad social empresarial. A partir de estos insumos se configura un modelo estructurado en tres dimensiones articuladas entre sí: una dimensión de prevención, orientada a políticas internas y acciones formativas; una dimensión de intervención, centrada en los procedimientos de

1 Sociólogo, docente internacional y CEO de CICSTEP. Especialista en proyectos sociales, transformación digital y consultor de organismos internacionales (USAID, OIM).

Email: jmmc1977@gmail.com ORCID: 0009-0003-5860-8051. Perú.

2 Doctora en Ciencias de la Educación y docente universitaria con más de 25 años de experiencia pedagógica en los niveles secundario y superior (UNP y UNAC). Especialista en Lengua y Literatura, liderazgo educativo y cumplimiento de metas. Email: maschoquehuancam@unac.edu.pe ORCID: 0000-0001-8512-5985. Perú.

3 Docente universitaria en Administración de Empresas en la Universidad Autónoma de Chiriquí (UNACHI). Email: azucecal@gmail.com ORCID: 0009-0005-4918-8889. Panamá.

4 Comunicador social, especialista en marketing digital, CEO de CICSTEP y director de Comunicaciones de "Soy Mi Oportunidad". Email: gonzalojuncoluna@gmail.com ORCID: 0009-0001-6364-0975. Perú.

denuncia y respuesta, y una dimensión de mitigación-seguimiento, enfocada en el acompañamiento a las víctimas y en la mejora continua de la gestión. Cada dimensión se concreta en criterios, indicadores e indicadores ponderados que permiten evaluar a las empresas a lo largo de cinco fases: postulación, revisión documental, auditoría participativa, emisión del dictamen y seguimiento periódico. Los resultados muestran que el sello se comporta como un mecanismo de autorregulación coherente con el Convenio 190 de la OIT y con la normativa peruana, contribuyendo a llevar los principios de igualdad de género y trabajo decente al plano de las prácticas organizacionales. Asimismo, la propuesta plantea la posibilidad de vincular el cumplimiento de estos estándares con incentivos reputacionales y, en una etapa posterior, con beneficios en procesos de contratación y reconocimiento público, fortaleciendo el compromiso empresarial con la erradicación del acoso sexual en los espacios de trabajo.

Palabras clave: violencia laboral, acoso sexual laboral, responsabilidad social empresarial, certificación laboral, gestión organizacional ética

Abstract

This article outlines a proposal for a “Violence-Free Business Quality Seal” aimed at recognizing organizations that make verifiable commitments to addressing sexual harassment in the workplace in Peru. The study employs an applied qualitative design that combines a review of national and international regulatory frameworks with an analysis of institutional documents and prior experiences with corporate social responsibility certification. Drawing on these inputs, a model is articulated around three interrelated dimensions: a prevention dimension, focused on internal policies and training initiatives; an intervention dimension, centered on reporting and response procedures; and a mitigation-monitoring dimension, oriented towards victim support and the continuous improvement of management practices. Each dimension is operationalized through criteria, indicators, and weighted indicators that enable the assessment of companies across five phases: application, document review, participatory audit, issuance of the decision, and periodic monitoring. The findings indicate that the seal operates as a self-regulatory mechanism aligned with ILO Convention 190 and Peruvian regulations, helping to translate the principles of gender equality and decent work into concrete organizational practices. Furthermore, the proposal opens up the possibility of linking compliance with these standards to reputational incentives and, in a subsequent stage, to advantages in hiring processes and public recognition, thereby reinforcing corporate commitment to eradicating sexual harassment in the workplace.

Keywords: workplace violence, workplace sexual harassment, corporate social responsibility, labour certification, ethical organisational management

Introducción

La violencia y el acoso sexual en el trabajo constituyen hoy uno de los problemas más críticos para la protección de los derechos laborales pues vulneran la dignidad de las personas, erosionan la cultura organizacional y repercuten negativamente en la productividad, la salud mental y el bienestar integral. En el caso peruano, aunque en las últimas décadas se han

producido avances normativos y se han impulsado diversas políticas públicas impulsadas por el Estado y organismos internacionales, los registros de violencia laboral y sexual en instituciones públicas y empresas privadas siguen siendo elevados, lo que evidencia una brecha persistente entre el marco legal y las prácticas cotidianas en las organizaciones.

La aprobación de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, junto con la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, ha dado lugar a un andamiaje jurídico a orientado a prevenir, sancionar y reparar de estas conductas. Sin embargo, la sola existencia de estas normas no garantiza su cumplimiento efectivo. En numerosos centros de trabajo persisten resistencias a reconocer el acoso sexual como un problema estructural, así como limitaciones de capacidad para desplegar acciones de prevención y atención oportunas. A ello se suma la normalización de formas de violencia, especialmente de carácter simbólico, y la falta o aplicación débil de políticas internas, lo que mantiene una distancia significativa entre las exigencias legales y lo que ocurre día a día en los espacios laborales. Frente a este escenario, se requieren instrumentos complementarios que no solo recuerden las obligaciones legales, sino que también acompañen a las empresas en la construcción de una cultura preventiva sostenida.

En ese ámbito, se ubica la propuesta del Sello de Calidad Empresarial Libre de Violencia (SCELV). Más que un rótulo formal, se plantea como un reconocimiento para aquellas organizaciones que demuestran, con evidencias verificables, su compromiso con entornos laborales seguros, equitativos y libres de acoso. La certificación se concibe como un mecanismo de autorregulación y mejora continua que toma como referencia los principios del Convenio 190 de la OIT (2019) que se traduce en criterios concretos de gestión, seguimiento y rendición de cuentas. El sello busca, así, convertirse en un puente entre la exigencia normativa y la responsabilidad social empresarial, impulsando culturas organizacionales centradas en la dignidad y el respeto de las personas que trabajan.

En relación con ello, el objetivo general de esta investigación es diseñar un modelo de certificación nacional que favorezca la adopción de políticas integrales de prevención, intervención y mitigación frente al acoso sexual laboral en el Perú. De manera más específica, se busca articular el enfoque de responsabilidad social empresarial (RSE) con la gestión de la calidad organizacional, delimitar criterios e indicadores que permitan evaluar el compromiso efectivo de las empresas y proponer fases operativas para la implementación del sello en distintos tipos de organizaciones socialmente responsables. Desde esta perspectiva, el SCELV no debe entenderse únicamente como un distintivo, sino como una herramienta de gestión que convoque a las empresas socialmente responsables a revisar sus prácticas, corregir brechas y consolidar procesos de mejora continua en sus entornos laborales.

En el plano académico, el artículo se inserta en las discusiones sobre gobernanza ética en el ámbito empresarial peruano e integra aportes provenientes de los estudios sobre derechos laborales, igualdad de género, cultura organizacional y modelos de certificación. Al situar el acoso sexual laboral en el cruce entre normativa, responsabilidad social y gestión de la calidad, la propuesta adopta un enfoque integral que se vincula con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, especialmente el ODS 5 (Igualdad de género) y el ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico). Sobre esta base, se desarrolla un marco teórico que aborda la violencia y el acoso sexual laboral, la normativa vigente, la RSE y los sellos de calidad

como instrumentos de autorregulación, insumos necesarios para sustentar el diseño del SCELV.

Violencia y acoso sexual laboral: conceptualización y tipologías

En el ámbito del trabajo, la violencia y el acoso sexual se expresan como formas de abuso de poder que ponen en cuestión la dignidad, la integridad y la libertad de quienes laboran. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019), el acoso sexual laboral comprende una gama de conductas no deseadas de carácter sexual: comentarios, gestos, insinuaciones, contactos físicos, entre otras, que generan un ambiente hostil, humillante o intimidante. Estas situaciones pueden darse en relaciones jerárquicas, cuando la agresión proviene de una jefatura hacia una persona subordinada, pero también entre colegas en el mismo nivel organizacional, afectando la confianza y la seguridad psicológica en el lugar de trabajo.

En el ordenamiento jurídico peruano, la Ley N° 27942 define el hostigamiento sexual como una modalidad específica de violencia que se manifiesta mediante actos físicos o verbales de connotación sexual no consentidos, cuyo propósito o efecto es menoscabar la dignidad de la persona o interferir en su desempeño laboral. Asimismo, la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, refuerza la obligación de los empleadores de proteger la salud y el bienestar de sus trabajadores, incorporando explícitamente los riesgos de naturaleza psicosocial. Estas leyes evidencian que el acoso sexual no es un conflicto interpersonal aislado, sino un problema de seguridad y salud en el trabajo que requiere una gestión preventiva y sistemática al interior de las organizaciones.

Desde una mirada más amplia de violencia psicológica en el trabajo, el acoso laboral se ha descrito como una “epidemia silenciosa” que deteriora la motivación, la productividad y la salud mental de las personas trabajadoras, generando, entre otras consecuencias, síntomas depresivos y trastornos de ansiedad (Harasemiuc, y Díaz, 2013). El término mobbing fue introducido inicialmente por Konrad Lorenz para describir los ataques de un grupo de animales contra uno más grande con el fin de expulsarlo de su territorio, metáfora que luego fue retomada por las ciencias sociales para explicar formas de agresión reiterada en el ámbito laboral. Heinz Leymann definió el acoso laboral como una situación de “terror psicológico” caracterizada por una comunicación hostil y no ética, ejercida de manera sistemática por una o varias personas contra otra en el lugar de trabajo. En esta misma línea, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, a través de la Nota Técnica Preventiva 476, concibe el acoso psicológico como una violencia extrema, recurrente (al menos una vez por semana durante seis meses) y prolongada en el tiempo, orientada a destruir la reputación de la víctima, obstaculizar el desempeño de sus funciones y forzar su salida de la organización. El Acuerdo Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo (2007) precisa que se trata de comportamientos inaceptables, reiterados y deliberados, que incluyen maltrato, amenazas y humillaciones en situaciones vinculadas con el trabajo.

A partir de estas aportaciones teóricas y normativas, el acoso en el trabajo puede clasificarse en diversas modalidades: acoso moral vertical, que se presenta entre personas de distinta jerarquía (descendente y ascendente); acoso moral horizontal, entre trabajadores del mismo nivel; acoso discriminativo, asociado a motivos de género, raza, edad, orientación sexual u otros factores protegidos; acoso por dominación, vinculado al ejercicio abusivo del poder

para someter y humillar; y acoso institucional, relacionado con decisiones o prácticas organizativas que propician el hostigamiento. Estas formas se concretan en acciones dirigidas contra la reputación y dignidad de la persona, contra el ejercicio de su trabajo, mediante la manipulación de la información y la comunicación, la imposición de injusticias laborales, así como agresiones verbales y violencia física, dentro de la cual se incluye el acoso sexual

La evidencia empírica muestra que el acoso laboral y sexual genera impactos psicosociales, como depresión, ansiedad y estrés, así como pérdidas económicas asociadas a la rotación de personal, la disminución del rendimiento y el deterioro del clima laboral (Harasemiuc y Díaz, 2013). Por tanto, el abordaje de estas conductas no puede limitarse a un enfoque sancionador; requiere también estrategias preventivas y educativas que promuevan una cultura organizacional basada en el respeto, la igualdad y la responsabilidad ética frente a la violencia.

Normativa internacional y nacional sobre violencia laboral

El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por el Perú en 2022, constituye un hito al reconocer de manera explícita que todas las personas tienen derecho a desempeñarse en entornos laborales libres de violencia y acoso. Este instrumento internacional no solo describe la magnitud del problema, sino que asigna a los Estados y a los empleadores la obligación de prevenir, investigar, sancionar y reparar estas conductas, integrando de forma transversal la igualdad de género y el enfoque de derechos humanos en las políticas laborales. (OIT, 2019).

A nivel nacional, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP, 2020) encabeza la formulación e implementación de políticas públicas orientadas a reducir el hostigamiento sexual laboral, entre ellas el Protocolo Interinstitucional para la Atención de Casos de Violencia contra las Mujeres. Sin embargo, habría que evaluar el impacto de las políticas públicas del gobierno peruano pues no han logrado reducir realmente la violencia en todas sus manifestaciones. De manera complementaria, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil, 2024) ha establecido directrices que obligan a las organizaciones a contar con comités de intervención, canales formales de denuncia y procedimientos internos para la tramitación de casos.

Aun así, la información disponible muestra que la aplicación efectiva de la normativa continúa siendo limitada. En el Perú, los resultados de la herramienta digital Espacios Laborales Sin Acoso (ELSA) señalan que más de un tercio de las personas trabajadoras (34%), mayoritariamente mujeres, ha vivido alguna situación de acoso sexual laboral. No obstante, solo el 4% de las personas encuestadas logra reconocer claramente estas conductas como hostigamiento sexual, de modo que comentarios sobre la apariencia física, bromas sexuales o sexistas y miradas insistentes que provocan incomodidad no suelen ser identificados como formas de acoso. Esta falta de reconocimiento respalda la recomendación del Ministerio de Trabajo de utilizar el test de autoidentificación disponible en la plataforma “Trabaja sin acoso”, como una herramienta para nombrar y comprender estas experiencias. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], 2021).

Los datos también muestran respuestas marcadas por el silencio. Entre quienes han vivido hostigamiento sexual en el trabajo, tres de cada cuatro optan por evitar al agresor, dos de cada cuatro no comparten lo ocurrido con nadie y una de cada cuatro solicita un cambio de puesto o de área por otros motivos declarados. Entre las razones más frecuentes para no denunciar se mencionan el temor a ser catalogada como persona conflictiva, la duda sobre si los hechos constituyen realmente acoso y la sensación de vergüenza frente a la situación. Algo similar ocurre entre testigos y compañeros de trabajo, que con frecuencia minimizan los hechos o no los interpretan como intencionalmente dañinos, lo que contribuye a mantener el problema invisibilizado, pese a que más de una cuarta parte de las personas encuestadas afirma haber presenciado situaciones de acoso sexual laboral (MTPE, 2021).

El estudio ELSA que analizó los últimos 24 meses, incluyó 75 organizaciones ubicadas en Perú (39), Colombia (22), Bolivia (12), Chile (1) y Panamá (1), pertenecientes a sectores como banca y seguros (32%), sector público (13%), servicios (12%) e industria (8%), entre otros. Ante este panorama, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo brinda orientación y acompañamiento legal y psicológico a través del servicio “Trabaja sin acoso”, disponible en las Direcciones y Gerencias de Trabajo, la línea 1819, canales de WhatsApp y correo electrónico institucional. Asimismo, recuerda que las denuncias por hostigamiento sexual laboral deben formularse en el propio centro de trabajo y que los empleadores tienen obligaciones sujetas a supervisión, cuyo incumplimiento puede ser sancionado por SUNAFIL (MTPE, 2021).

Desde el punto de vista psicosocial, el hostigamiento sexual laboral suele ocasionar disminución de la motivación, aislamiento, deterioro de las relaciones interpersonales y afectación del desempeño, factores que a su vez pueden convertirse en un obstáculo adicional para denunciar. Entre las barreras más frecuentes se encuentran la desconfianza en los mecanismos de denuncia, la dificultad para comprender los hechos como acoso y la tendencia a minimizar o poner en duda la propia experiencia. Por ello, en el marco del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, el MTPE llama a las personas trabajadoras a asumir el compromiso “Haz la diferencia. Frena la violencia”, como un mensaje para desalentar conductas que lesionan la libertad, la dignidad y la seguridad, y para promover una actitud de apoyo y respeto hacia quienes enfrentan situaciones de violencia en el trabajo (MTPE, 2021).

De esta manera, el reto principal ya no se ubica únicamente en la existencia de normas, sino en su apropiación cotidiana por parte de las organizaciones. Contar con leyes y protocolos es un avance importante, pero insuficiente si no se acompañan de procesos claros de implementación, seguimiento y sanción, así como de culturas internas que protejan a quienes denuncian y deslegitimen cualquier forma de represalia. El desafío central es, por tanto, tanto normativo como de gestión y de cambio cultural sostenido.

En este escenario se inscribe la propuesta de un sello de calidad empresarial libre de violencia. La idea del SCELV es ofrecer una herramienta que acerque la letra de la ley a la práctica concreta, exigiendo evidencias claras de aplicación de políticas, funcionamiento real de comités, capacitación continua y resultados verificables. La certificación se plantea como un incentivo para que las empresas asuman de manera proactiva su responsabilidad,

abandonen el enfoque meramente declarativo y avancen hacia una gestión efectiva de la prevención del acoso. De lograrse, el sello puede convertirse en un aliado de la normativa existente, ayudando a construir entornos laborales en los que la violencia y el acoso no solo sean sancionables, sino social y organizacionalmente inaceptables. Además, permite visibilizar y distinguir a aquellas organizaciones que se comprometen con estándares más altos de protección de derechos, generando un efecto demostrativo frente a su propio sector. En esa medida, el SCELV no solo refuerza el cumplimiento normativo, sino que también aporta a la transformación cultural necesaria para erradicar la tolerancia al acoso en el trabajo.

Responsabilidad social empresarial y cultura organizacional

La responsabilidad social empresarial (RSE) puede entenderse como un enfoque de gestión ética que busca equilibrar los objetivos económicos de la organización con el respeto por los derechos humanos, laborales y ambientales. La conocida pirámide de la responsabilidad social corporativa de Carroll organiza estas obligaciones en cuatro niveles que, en conjunto, orientan el aporte de la empresa a la sociedad: en la base, las responsabilidades económicas, vinculadas con la generación de utilidades y la sostenibilidad del negocio; luego, las responsabilidades legales, asociadas al cumplimiento de las normas y regulaciones vigentes; en un siguiente nivel, las responsabilidades éticas, que suponen actuar con justicia, respeto y coherencia frente a los grupos de interés, incluso más allá de lo estrictamente exigido por la ley; y, en la cúspide, las responsabilidades filantrópicas, relacionadas con acciones voluntarias de apoyo a la comunidad, como programas sociales o donaciones (Carroll, 1991, como se cita en Fowler, 2024).

Este modelo resulta especialmente útil porque muestra que la responsabilidad social no se reduce a la filantropía ni a iniciativas aisladas de ayuda social, sino que integra de manera articulada las dimensiones económica, legal, ética y social de la actividad empresarial. A pesar de haber sido formulada hace varias décadas, la propuesta de Carroll sigue siendo un referente para analizar la RSE en contextos contemporáneos y para cuestionar prácticas que priorizan únicamente la rentabilidad, dejando de lado el impacto sobre las personas y el entorno.

En este enfoque, la RSE coloca a las empresas frente a la obligación de prevenir toda forma de violencia en el trabajo, incluido el acoso sexual, y de garantizar condiciones laborales seguras y respetuosas. Cuando una organización asume con seriedad su responsabilidad ética, ese compromiso con la dignidad de las personas se expresa en políticas comprensibles, protocolos que realmente se aplican y prácticas cotidianas que ofrecen protección efectiva a quienes integran la organización. En esa línea, un sello de calidad empresarial libre de violencia dialoga con la lógica de la RSE porque refuerza, desde la gestión y la cultura organizacional, el compromiso corporativo con la prevención de la violencia y la defensa de los derechos laborales, traduciendo estos principios en criterios concretos y comprobables de actuación.

Troya y Padilla (2025) sostienen que la cultura organizacional actúa como el fundamento sobre el cual se concreta la responsabilidad social empresarial, pues traduce los valores éticos en conductas cotidianas dentro de la organización. En su estudio correlacional aplicado al sector de radiodifusión de Guayaquil, evidencian una relación estadísticamente significativa

y alta entre cultura organizacional y responsabilidad social empresarial ($\rho = 0.897$; $p < 0.01$), lo que sugiere que, a medida que se consolidan prácticas culturales basadas en valores éticos y participación, aumenta también la adhesión a políticas y acciones socialmente responsables. Los autores destacan que la cultura organizacional se configura a partir de valores, creencias y prácticas compartidas que orientan el comportamiento de las personas trabajadoras y diferencian a una empresa de otra; cuando esta cultura se alinea con la RSE, se generan entornos laborales más colaborativos, respetuosos y orientados a la sostenibilidad, fortaleciendo la legitimidad de la organización ante la sociedad.

En el ámbito latinoamericano, Vallaes (2014) plantea que la RSE debe trascender la visión filantrópica y convertirse en un modelo de gobernanza que fortalezca la justicia organizacional. Cada año más universidades han ido incorporando la responsabilidad social universitaria, primero en América Latina y, más recientemente, también en España, lo que muestra que el concepto se ha consolidado y ofrece ventajas claras. Se ajusta a la evolución contemporánea de la noción de responsabilidad social recogida en la norma ISO 26000, entendida como la asunción de los impactos de la organización sobre la sociedad y el medioambiente, pero adaptada a la especificidad de la universidad y a sus propias competencias académicas, de modo que no replica sin más la lógica empresarial. Frente a enfoques de América del Norte y Europa, a menudo centrados casi exclusivamente en el “campus sostenible” y con escasa atención a los procesos formativos, de vinculación social y a los marcos epistemológicos, la propuesta latinoamericana resulta más amplia y se apoya en una fuerte tradición de misión social universitaria. Además, permite revisar críticamente la idea clásica de extensión, que tendía a reducir el compromiso universitario a acciones solidarias hacia poblaciones vulnerables sin cuestionar las prácticas internas que reproducen desigualdades, al tiempo que integra la extensión en el corazón de la docencia mediante estrategias como el aprendizaje-servicio y otros proyectos con sentido social. Todo ello convierte a la responsabilidad social universitaria en un marco pertinente para enfrentar las tendencias de mercantilización, incluida su dimensión digital, y reafirmar el papel público y ético de las universidades (p. 108). En el caso peruano, programas como el “Sello Empresa Segura, Libre de Violencia y Discriminación contra la Mujer”, impulsado por el MIMP desde 2012, han demostrado que las certificaciones pueden actuar como incentivos efectivos para promover buenas prácticas, aunque se centran en la igualdad de género de forma general, sin un enfoque específico en el acoso sexual laboral.

En la misma dirección, Troya y Padilla (2025) resaltan el papel de los sistemas de control y de gestión interna como mecanismos clave para evitar que la RSE se limite a declaraciones formales y para asegurar su incorporación en los procesos decisionales y operativos de la organización. Una cultura organizacional consolidada favorece que dichos sistemas se orienten al cumplimiento de compromisos sociales y al cuidado del capital humano, fortaleciendo la coherencia entre el discurso institucional y la práctica empresarial

La creación del Sello de Calidad Empresarial Libre de Violencia (SCELV) se presenta como una herramienta complementaria que articula los principios de la RSE con la gestión de la calidad, a través de una certificación capaz de ser reconocida tanto por el Estado como por el sector privado. Este sello no solo reforzaría el cumplimiento de las obligaciones legales, sino que también impulsaría la consolidación de una cultura preventiva al interior de las

organizaciones. La evidencia aportada por Troya y Padilla (2025) sugiere que las iniciativas de certificación en RSE, como sellos o distintivos, solo resultan consistentes cuando se apoyan en una cultura organizacional que incorpora la responsabilidad social como parte de su identidad estratégica. Por ende, un sello orientado a la prevención de la violencia y del acoso sexual laboral será efectivo y sostenible únicamente si va acompañado de procesos que propicien transformaciones culturales profundas, más allá del cumplimiento normativo básico y de la sola existencia de protocolos formales.

En otras palabras, los estudios revisados coinciden en que la responsabilidad social empresarial y la cultura organizacional no constituyen elementos accesorios, sino condiciones estructurales para consolidar entornos laborales libres de violencia. En este sentido, el SCELV no se limita a constatar la presencia de documentos o procedimientos, sino que se concibe como un dispositivo orientado a guiar cambios culturales dentro de las empresas. Esta orientación adquiere especial relevancia en el caso peruano, donde la persistencia del acoso sexual laboral evidencia la necesidad de instrumentos que articulen ética, gestión y reconocimiento público, y que impulsen a las organizaciones a superar el mínimo legal exigido.

Certificaciones y sellos de calidad como instrumentos de autorregulación

En los últimos años, los sellos de calidad se han consolidado como mecanismos de autorregulación voluntaria que complementan la acción del Estado mediante la adopción de estándares éticos, sociales y ambientales por parte de las organizaciones. En el ámbito laboral, certificaciones la ISO 45001 es una norma internacional para sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo cuyo propósito es reducir al mínimo los accidentes y las enfermedades de origen laboral tanto en trabajadores como en otras personas que ingresan al centro de trabajo. Proporciona un marco organizado para identificar peligros, gestionar riesgos y mejorar de forma continua las condiciones de seguridad. Fue elaborada por un comité de especialistas en seguridad y salud ocupacional y se estructuró de manera compatible con otros estándares de gestión como la ISO 9001 (calidad) y la ISO 14001 (medioambiente), incorporando también la experiencia acumulada por modelos previos como la OHSAS 18001 y diversas directrices internacionales en la materia (NQA, 2023, párr. 1) o la SA8000 es una certificación voluntaria impulsada por Social Accountability International (SAI) que busca garantizar mejores condiciones laborales a partir de estándares reconocidos internacionalmente sobre trabajo infantil, trabajo forzoso, seguridad y salud en el trabajo, entre otros aspectos. Se apoya en requisitos mínimos para asegurar un entorno laboral seguro y saludable, el respeto a la libertad de asociación y la negociación colectiva y el tratamiento adecuado de los aspectos sociales vinculados al empleo, como la jornada de trabajo, la remuneración y la no discriminación. Su implementación se traduce en mejoras en las condiciones de trabajo y en la motivación del personal, una menor frecuencia de conflictos laborales y de ausentismo, una imagen corporativa más sólida, una clara diferenciación frente a la competencia y mayores posibilidades de acceder a mercados internacionales (Sustan, 2026). Estas experiencias muestran que las certificaciones cumplen no solo una función técnica de control, sino también una función simbólica como señales de confianza para clientes, inversionistas y otros grupos de interés.

En el caso peruano, la implementación de un sello específico sobre violencia y acoso laboral permitiría visibilizar de manera más concreta el compromiso de las empresas con la igualdad y el respeto en el trabajo. A diferencia de los sistemas generales de gestión o de RSE, un distintivo centrado en la prevención del acoso sexual laboral facilitaría la focalización de recursos, capacitaciones y mecanismos de denuncia en una problemática que suele permanecer no registrados. Además, ofrecería al Estado la posibilidad de establecer alianzas con el sector privado, articulando la certificación con políticas públicas, incentivos y programas de acompañamiento técnico, y contribuyendo a la conformación de una red nacional de empresas certificadas en prácticas seguras y éticas.

Desde un enfoque conceptual, el SCELV se apoya en tres pilares interrelacionados: la prevención, asociada a la adopción de políticas internas, protocolos claros y procesos de capacitación continua; la intervención, materializada en la existencia de procedimientos de denuncia accesibles, confidenciales y eficaces, así como en la actuación oportuna frente a los casos reportados; y la mitigación-seguimiento, que incluye medidas de reparación, acompañamiento a las víctimas y mejora permanente de los sistemas de gestión. En conjunto, estos componentes configuran un modelo integral de gestión ética empresarial que no se limita a sancionar conductas, sino que busca modificar las condiciones estructurales que permiten la aparición y reproducción de la violencia.

El SCELV guarda correspondencia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, especialmente el ODS 5 (Igualdad de género) y el ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico), al promover entornos laborales libres de violencia como base para el ejercicio pleno de derechos y para una productividad sostenible. La certificación opera como una herramienta que enlaza las exigencias normativas con la responsabilidad social empresarial, traduciendo los principios de igualdad y dignidad humana en criterios verificables, indicadores de desempeño y procesos de evaluación periódica.

Materiales y Métodos

Enfoque y tipo de investigación

La investigación se desarrolló con un enfoque cualitativo, de tipo aplicado y descriptivo-propositivo, orientado al diseño de un modelo de certificación institucional que aporte a la erradicación de la violencia y el acoso sexual en el trabajo. De acuerdo con Hernández et al. (2018), los estudios aplicados buscan dar respuesta a problemáticas sociales mediante propuestas concretas, integrando revisión documental, análisis teórico y procesos de validación conceptual. El diseño metodológico adoptado permitió articular el análisis normativo, las políticas públicas y las experiencias internacionales en materia de responsabilidad social y certificaciones laborales, derivando en una propuesta ajustada al contexto jurídico, social y empresarial del Perú.

Fuentes y técnicas de recopilación de información

Se recurrió principalmente a fuentes secundarias obtenidas a partir de bases de datos académicas (Scielo, Redalyc, Dialnet, Scopus) y documentos institucionales emitidos por el

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Asimismo, se revisaron experiencias comparadas de certificaciones en ética laboral, equidad de género y seguridad ocupacional implementadas en países como Chile, México y España lo que permitió identificar buenas prácticas transferibles al contexto peruano. La técnica utilizada fue el análisis de contenido, que permitió clasificar la información en tres dimensiones: política y normativa (legislación, convenios internacionales y lineamientos estatales), gestión empresarial (programas internos, modelos de certificación y estrategias de RSE) e impacto social y reputacional (efectos de la certificación en la cultura organizacional y percepción pública).

Proceso de análisis y validación conceptual

El análisis se realizó a través de un proceso inductivo que permitió sintetizar los hallazgos documentales y establecer categorías teóricas vinculadas con la normativa laboral, la responsabilidad social empresarial y los modelos de certificación ética. En una primera fase, se procedió a la lectura y codificación temática de las fuentes seleccionadas, identificando conceptos recurrentes, buenas prácticas y vacíos de regulación en materia de prevención del acoso sexual laboral. A partir de esta codificación se agruparon los contenidos en ejes analíticos que sirvieron de base para la construcción del modelo del SCELV.

Posteriormente, se elaboró un esquema lógico que describe los componentes del Sello de Calidad Empresarial Libre de Violencia (SCELV), considerando su aplicabilidad en empresas de distintos tamaños y sectores. Para garantizar la validez de la propuesta, se aplicó una triangulación teórica y normativa, contrastando las recomendaciones de la OIT (2019), las disposiciones del MIMP (2020) y los modelos de gestión de la calidad (ISO 9001 y SA8000), lo que permitió formular criterios e identificar fases de certificación coherentes con la legislación peruana y con estándares internacionales de gestión. Este contraste permitió depurar aquellos elementos que pudieran resultar poco realistas o difícilmente implementables en el contexto nacional.

Finalmente, se diseñó una matriz de evaluación con indicadores cualitativos y cuantitativos orientados a valorar el cumplimiento de los requisitos del sello, diferenciando niveles de logro y permitiendo identificar oportunidades de mejora en cada dimensión. Esta matriz, presentada en la sección de resultados como parte de la propuesta aplicada, constituye el principal instrumento operativo del modelo, ya que traduce las categorías teóricas en criterios observables y verificables en las organizaciones

Alcances y limitaciones

La investigación tiene un alcance propositivo y exploratorio, centrado en la conceptualización y diseño de un modelo de certificación aplicable al contexto peruano. No se realizaron pruebas piloto en empresas debido a la naturaleza teórica de la fase inicial, pero el modelo está estructurado para ser validado posteriormente mediante estudios de caso y

procesos de auditoría institucional. Entre las limitaciones se reconoce la escasa disponibilidad de estadísticas actualizadas sobre acoso sexual laboral en el Perú y la limitada publicación de informes empresariales sobre políticas internas de prevención. No obstante, los datos del INEI (2023), la SUNAFIL (2024) y el MIMP (2023) permiten sustentar la pertinencia y urgencia del diseño de este sello como herramienta de mejora continua.

Resultados

Diseño del Sello de Calidad Empresarial Libre de Violencia (SCELV)

El Sello de Calidad Empresarial Libre de Violencia (SCELV) se diseñó como una estrategia de responsabilidad social empresarial (RSE) orientada a garantizar entornos laborales seguros, equitativos y respetuosos, alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible 5 y 8 de la Agenda 2030 Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. Las empresas están llamadas a aplicar políticas claras y eficaces de prevención, atención e investigación frente a la violencia y el acoso sexual laboral, de manera que se fortalezca una cultura interna basada en la integridad y el respeto.

Objetivo y alcance del SCELV

El SCELV tiene como propósito establecer un sistema de certificación nacional que reconozca a las empresas comprometidas con la erradicación de la violencia y el acoso sexual laboral mediante la implementación de políticas integrales de prevención, intervención y mitigación. De este objetivo se derivan cuatro específicos: evaluar las políticas institucionales y procedimientos internos en materia de violencia y acoso laboral, promover la capacitación permanente del personal en temas de igualdad, ética y convivencia laboral, fomentar la transparencia en los procesos de denuncia, atención y seguimiento de casos y posicionar el sello como un distintivo de excelencia socialmente responsable ante los diferentes grupos de interés de la empresa.

El SCELV está diseñado para ser aplicable a organizaciones de diferentes tamaños y sectores económicos, con criterios e indicadores adaptables, pero sin reducir el nivel mínimo de exigencia ética. La certificación busca incidir tanto en la dimensión normativa (existencia de políticas y protocolos) como en la dimensión cultural (conductas y prácticas cotidianas), de modo que los cambios se reflejen en la gestión diaria y en el clima laboral. De este modo, el SCELV se plantea como una herramienta de gestión que impulsa procesos de mejora continua y respalda una política institucional de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso sexual.

Estructura del Sello y criterios de evaluación

El modelo del SCELV se organiza en tres dimensiones principales: prevención, intervención y mitigación - seguimiento, cada una con criterios verificables e indicadores específicos. Estas dimensiones sintetizan los componentes esenciales de una gestión integral frente al acoso sexual laboral, articulando políticas, procedimientos y mecanismos de reparación en un mismo esquema de evaluación. La estructura propuesta busca ser aplicable a

organizaciones de distintos tamaños y sectores económicos, manteniendo al mismo tiempo un estándar mínimo de exigencia en materia de protección de derechos laborales.

Cada dimensión se traduce en indicadores cualitativos y cuantitativos que permiten valorar tanto la existencia formal de políticas y protocolos como su aplicación real en la vida diaria del centro de trabajo. Estos indicadores recogen información sobre documentos, procesos y resultados observables, lo que facilita distinguir entre el cumplimiento meramente declarativo y las prácticas reales. Además, ofrecen una base objetiva para comparar el desempeño de distintas organizaciones a lo largo del tiempo. Con ello, el SCELV se fortalece como un instrumento que combina evaluación técnica y orientación para la mejora continua.

Dimensión de prevención

La dimensión de prevención se centra en evitar que la violencia y el acoso sexual lleguen a producirse. Incluye la existencia de políticas internas claras, reglamentos comunicados a todo el personal, códigos de conducta y cláusulas específicas en los contratos de trabajo. También considera la realización de capacitaciones periódicas sobre igualdad de género, acoso sexual y convivencia respetuosa, dirigidas tanto a trabajadores como a mandos medios y directivos. Otro componente es la difusión de canales de información y orientación, para que las personas conozcan sus derechos y sepan cómo actuar ante situaciones de riesgo.

Dimensión de intervención

La dimensión de intervención abarca las respuestas que la organización activa cuando se presenta una queja o denuncia. Contempla la existencia de procedimientos de denuncia accesibles, confidenciales y conocidos por todo el personal, así como la conformación de comités o instancias responsables de recibir, analizar y derivar los casos. Incluye, además, lineamientos para la investigación interna, la protección frente a represalias y la aplicación de medidas disciplinarias proporcionales a la gravedad de los hechos. El objetivo es asegurar que cada caso sea atendido de manera oportuna, imparcial y respetuosa con los derechos de todas las partes involucradas.

Dimensión de mitigación y seguimiento

La dimensión de mitigación-seguimiento se orienta a reparar los daños y a evitar la repetición de los hechos. Considera acciones de apoyo y acompañamiento a las víctimas, como asesoría legal, atención psicológica o ajustes razonables en las condiciones de trabajo, según la situación. Incorpora, además, el seguimiento de los acuerdos y medidas adoptadas, la evaluación de los factores que favorecieron la ocurrencia del caso y la introducción de mejoras en los sistemas de gestión para reducir riesgos futuros. Con ello se busca que la organización aprenda de cada situación, cierre brechas detectadas y consolide un entorno laboral más seguro.

La tabla 1 resume el esquema de evaluación del SCELV, organizando los criterios e indicadores según cada una de sus tres dimensiones. En el apartado de prevención se incluyen las políticas institucionales y las acciones formativas dirigidas al personal. En la dimensión

de intervención se agrupan los mecanismos de recepción y trámite de denuncias, así como las respuestas que brinda la organización. Finalmente, la dimensión de mitigación-seguimiento incorpora las medidas de apoyo a las personas afectadas y las acciones orientadas a ajustar y perfeccionar los sistemas de gestión existentes.

Tabla 1.
Dimensiones e indicadores del Sello de Calidad Empresarial Libre de Violencia (SCELV)

Dimensión	Criterios principales	Indicadores de evaluación	Ponderación (%)
Prevención	Políticas institucionales y capacitaciones	Existencia de protocolo, difusión, formación anual	40
Intervención	Procedimientos de denuncia y respuesta	Tiempos de atención, confidencialidad, acciones correctivas	35
Mitigación y seguimiento	Reincorporación, acompañamiento y mejora continua	Planes de apoyo, registro de reincidencia, auditorías internas	25

Total, de la ponderación: 100%. Cada dimensión se evalúa mediante una matriz de cumplimiento que combina indicadores cualitativos y cuantitativos, aplicables a empresas de distinto tamaño y sector económico.

Fases del proceso de certificación

El modelo define cinco fases para la obtención del SCELV: postulación, evaluación documental, auditoría participativa, dictamen y otorgamiento del sello y monitoreo y mejora continua. En la fase de postulación, la empresa presenta su solicitud y documentación de respaldo; en la evaluación documental se revisan protocolos, manuales y registros de capacitación; en la auditoría participativa se verifican las prácticas mediante visitas y entrevistas; en el dictamen se emite la resolución de certificación con una vigencia de dos años y, finalmente, la fase de monitoreo exige reportes anuales sobre las acciones implementadas y sus resultados. Cabe destacar, que este proceso es de mejora continua; es decir, pasado los dos años se vuelven a revisar los estándares para su renovación inmediata.

Modelo conceptual del SCELV

El modelo conceptual del SCELV se fundamenta en un enfoque sistémico que articula las fases de prevención, intervención y mitigación con los principios de responsabilidad social empresarial, equidad de género y derechos humanos. La Figura 1 representa este esquema, donde la gestión de la violencia laboral se vincula con la evaluación institucional, la certificación y la reputación social de la empresa.

Para su implementación en el contexto peruano, el modelo propone articular el sello con los programas del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y los gremios empresariales, así como crear un Registro Nacional de Empresas Libres de Violencia administrado de manera coordinada entre los sectores Trabajo y mujer y los gremios. Además, se plantea que el sello pueda asociarse a incentivos fiscales o comerciales, tales como puntaje adicional en licitaciones públicas, beneficios en contratación estatal o reconocimiento en rankings de sostenibilidad corporativa.

Figura 1.

Esquema conceptual del Sello de Calidad Empresarial Libre de Violencia (SCELV)



La figura representa el modelo conceptual del SCELV, articulando las fases de prevención, intervención y mitigación de la violencia laboral con la evaluación institucional, el proceso de certificación y la reputación social de la empresa. Este esquema integra el enfoque preventivo, reactivo y restaurativo en un sistema de gestión ética alineado con la responsabilidad social empresarial y los derechos humanos.

Propuesta de implementación ecosistema empresarial peruano

Para garantizar la viabilidad del SCELV en el Perú, se plantea su articulación con los programas del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y los principales gremios empresariales, como la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP) y las Cámara de Comercio y agremiados empresariales a nivel nacional. La certificación puede integrarse como un componente complementario dentro de los sistemas de gestión de la responsabilidad social empresarial, reconociendo públicamente a las organizaciones que acrediten entornos laborales libres de violencia y acoso sexual.

Asimismo, se propone la creación de un Registro Nacional de Empresas Libres de Violencia, administrado en coordinación entre los sectores Trabajo y Mujer y los gremios empresariales, lo que permitiría monitorear los avances del sector privado, generar información estadística sobre la adopción del sello y fomentar la competitividad ética entre las empresas certificadas.

En este esquema, un comité técnico interdisciplinario, integrado por especialistas en derechos

laborales, género, psicología organizacional, sociólogos, administradores, comunicadores, docentes y gestión de la calidad, sería responsable del diseño de criterios, la evaluación especializada y la actualización periódica del modelo de certificación, mientras que las instituciones públicas y las asociaciones empresariales contribuirían a la difusión, legitimación y sostenibilidad del sello. La implementación del SCELV podría complementarse con incentivos fiscales o comerciales, tales como puntaje adicional en licitaciones públicas, beneficios en procesos de contratación estatal o reconocimiento en rankings de sostenibilidad y buen gobierno corporativo, reforzando así su atractivo para el sector empresarial.

La puesta en marcha del SCELV representaría un avance significativo en la consolidación de entornos laborales seguros y libres de violencia, al convertir el compromiso ético de las organizaciones en un estándar verificable y públicamente reconocible. Su implementación tendría el potencial de fortalecer la confianza entre empresas, trabajadores y sociedad, consolidando una cultura institucional basada en la igualdad, el respeto y la tolerancia cero frente al acoso sexual laboral.

Discusión

Valor estratégico del SCELV en el marco de la Responsabilidad Social Empresarial

La propuesta del Sello de Calidad Empresarial Libre de Violencia (SCELV) representa una innovación institucional con alto potencial de impacto en el campo de la responsabilidad social empresarial (RSE) en el Perú. Su valor radica en la creación de un mecanismo de certificación socialmente responsable que, más allá del cumplimiento normativo, promueve la ética organizacional, la cultura preventiva y el fortalecimiento de la reputación corporativa. En un contexto nacional donde persisten altos índices de violencia de género y desigualdad estructural, la implementación del SCELV permitiría reconfigurar el rol de las empresas como agentes activos de transformación social, en línea con lo planteado por autores que destacan el papel de los sellos de calidad social en la generación de confianza, fidelización y diferenciación en el mercado (López y Valdivia, 2021) Y la relación entre responsabilidad social empresarial y competitividad organizacional (Escobar, 2021).

Al exigir criterios verificables de prevención e intervención, el SCELV se alinea con los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas referentes a derechos humanos y condiciones laborales dignas, y se articula con los Objetivos de Desarrollo Sostenible 5 y 8 de la Agenda 2030. Desde esta perspectiva, la certificación no solo aportaría beneficios directos a las empresas que la obtengan, sino que contribuiría a la configuración de un ecosistema laboral más justo, seguro e inclusivo.

Aportes al sistema laboral peruano

El diseño del SCELV ofrece varios aportes concretos al sistema laboral peruano. En primer lugar, actúa como un mecanismo de autorregulación que complementa las labores de supervisión y sanción de la SUNAFIL, estimulando el cumplimiento proactivo de la normativa sobre prevención del hostigamiento sexual y sobre seguridad y salud en el trabajo.. En segundo lugar, al exigir procesos de capacitación permanente, promueve el desarrollo de

capacidades institucionales mediante la formación de liderazgos, comités de ética y unidades de bienestar laboral con competencias para gestionar conflictos y anticipar situaciones de riesgo.

En tercer lugar, la certificación favorece prácticas de transparencia y rendición de cuentas, pues las auditorías y los informes requeridos para la renovación del sello se vinculan con estándares contemporáneos de gobernanza corporativa. Finalmente, el sello aporta a la incorporación del enfoque de género y de derechos humanos en las políticas empresariales, al vincular los convenios 100, 111 y 190 de la OIT con la Ley N° 27942 sobre prevención y sanción del hostigamiento sexual en el Perú. De esta manera, el SCELV se plantea como un instrumento de articulación público - privada que facilita la cooperación entre Estado, empresas y sociedad civil en la construcción de entornos laborales seguros y equitativos.

Impacto institucional y social esperado

El impacto potencial del SCELV puede analizarse en distintos niveles. En el plano organizacional, se espera que las empresas certificadas registren mejoras en satisfacción y permanencia del personal, menor rotación y absentismo, y aumentos de productividad asociados a climas laborales más saludables (González, y Paredes, 2022). En el plano institucional, contar con un sello respaldado por un comité técnico interdisciplinario fortalecería la capacidad de las entidades públicas y gremiales para fijar estándares éticos y promover iniciativas de innovación social en la gestión laboral.

En el plano social, a mediano plazo, el SCELV podría contribuir a reducir expresiones de violencia estructural y simbólica en los espacios de trabajo, favorecer la igualdad de oportunidades y consolidar una cultura de paz. La visibilidad pública de las empresas certificadas tendería a producir un efecto demostrativo, motivando a otras organizaciones a adoptar medidas similares, especialmente si la certificación se acompaña de campañas de reconocimiento y de alianzas con universidades, cámaras de comercio y medios de comunicación.

Desde la lógica de la responsabilidad social empresarial, el sello funciona también como un incentivo reputacional que refuerza el interés de las organizaciones por invertir en prevención, formación y mejora continua. La posibilidad de acceder a distintivos, premios o reconocimientos públicos vinculados al SCELV puede favorecer que las empresas integren la lucha contra el acoso sexual laboral en sus estrategias de sostenibilidad y competitividad. Si, además, la certificación se asocia con beneficios simbólicos y, eventualmente, con ventajas en procesos de contratación o participación en redes empresariales responsables, el modelo puede consolidar una lógica en la que el cumplimiento ético y el desempeño organizacional se refuercen mutuamente.

Riesgos y desafíos de implementación

Pese a su potencial, la puesta en marcha del SCELV enfrenta retos significativos. En el plano económico y técnico, muchas pequeñas y medianas empresas podrían encontrar dificultades para asumir los costos de capacitación, documentación y auditoría, tal como se ha observado

en otros esquemas de certificación laboral (Santos, y López, 2020). En el plano sociocultural, persisten percepciones que minimizan la gravedad del acoso laboral o lo asocian solo a las mujeres, lo que puede limitar la aceptación del enfoque de género y frenar algunos cambios organizacionales necesarios.

La efectividad del sello también dependerá de la coordinación entre actores públicos, privados y académicos, así como de la existencia de reglas claras que orienten su implementación y eviten que se convierta en un instrumento meramente declarativo. Estos riesgos pueden reducirse mediante estrategias como la implementación gradual del modelo, la simplificación de requisitos para micro y pequeñas empresas y la conformación de alianzas con organismos internacionales, como la OIT y ONU Mujeres, que pueden aportar asistencia técnica y metodológica.

Proyección y sostenibilidad del modelo

Si logra consolidarse como herramienta de certificación ética, el SCELV tiene potencial de adaptarse a otros países de América Latina que enfrentan problemáticas similares de violencia laboral. Su sostenibilidad dependerá, entre otros factores, de la creación de un marco jurídico-administrativo que respalde su continuidad, del diseño de esquemas de financiamiento viables - por ejemplo, cuotas diferenciadas según el tamaño de la empresa y convenios con organismos cooperante y de la puesta en marcha de un sistema de monitoreo y evaluación que permita seguir los avances y detectar desafíos del modelo.

Bajo estas condiciones, el SCELV podría contribuir a posicionar al Perú como referente regional en la promoción de entornos laborales éticos, inclusivos y libres de violencia, fortaleciendo el vínculo entre desarrollo empresarial, derechos humanos y cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Conclusiones

El estudio mostró que resulta pertinente y conceptualmente viable implementar un Sello de Calidad Empresarial Libre de Violencia (SCELV) en el contexto institucional peruano, entendido como una herramienta de gestión ética y de responsabilidad social orientada a la prevención, intervención y mitigación del acoso sexual laboral. El análisis teórico y normativo evidenció que, aunque el país dispone de un marco jurídico robusto en materia de prevención del acoso laboral y sexual, persisten debilidades en los mecanismos de seguimiento, evaluación y reconocimiento de aquellas prácticas empresariales que superan el cumplimiento meramente formal.

En este panorama, el SCELV se perfila como un mecanismo que complementa la legislación vigente, con capacidad para impulsar la autorregulación corporativa y consolidar una cultura organizacional basada en la equidad, la inclusión y el respeto mutuo. La estructura propuesta, organizada en las dimensiones de prevención, intervención y mitigación-seguimiento, permite abordar de manera integrada las causas y efectos de la violencia laboral y ofrece una ruta para sostener procesos de mejora continua dentro de las empresas.

La propuesta mantiene coherencia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular

el ODS 5 (Igualdad de género) y el ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico), al vincular la protección frente a la violencia con la promoción de trabajos dignos y entornos seguros. Su implementación potencial podría contribuir al fortalecimiento de la reputación institucional de las organizaciones peruanas y de su competitividad en mercados donde los criterios ambientales, sociales y de gobernanza tienen un peso creciente en la evaluación de desempeño empresarial

Referencias

- Escobar, A. (2021). Responsabilidad social empresarial para la competitividad de las organizaciones. *Nova Scientia*, 13(26), 97 - 123.
- Fowler, A. (2024). *Understanding Carroll's CSR Pyramid and other CSR frameworks*. OnHand. <https://www.beonhand.co.uk/insights/carrolls-csr-pyramid>
- González, A., y Paredes, V. (2022). Workplace well-being and organizational productivity: Evidence from Latin American companies. *Journal of Business Ethics*, 179(3), 525 - 540. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-05021-7>
- Harasemiuc, V. A., y Díaz Bernal, J. R. (2013). Evidencia científica de la relación entre acoso laboral y depresión. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 59(232), 361 - 371. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2013000300006
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación* (7.^a ed.). McGraw-Hill.
- International Labour Organization. (2019). *Convention No. 190 concerning the elimination of violence and harassment in the world of work*. <https://www.ilo.org/resource/ilc/108/violence-and-harassment-convention-2019-no-190>
- López, M., y Valdivia, R. (2021). *Responsabilidad social corporativa y reputación empresarial: Evidencias en América Latina*. Editorial UDEP.
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2023). *Informe nacional sobre violencia y acoso en el trabajo*. Dirección General contra la Violencia de Género, MIMP.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021, 25 de noviembre). Perú: 34% de mujeres encuestadas ha sufrido alguna forma de acoso sexual laboral. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/563798-peru-34-de-mujeres-encuestadas-ha-sufrido-alguna-forma-de-acoso-sexual-laboral>
- Naciones Unidas. (2022). *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible: Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)*. ONU.
- NQA. (2023). *Normas de certificación ISO*. NQA. <https://www.nqa.com/es-pe/certification/standards/iso>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *La violencia y el acoso en el mundo del trabajo: Un llamado a la acción global*. OIT.
- Pacto Mundial de las Naciones Unidas. (2022). *Principios del Pacto Mundial: Derechos humanos, trabajo y sostenibilidad empresarial*. ONU.
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2024). *Reporte anual sobre fiscalización de hostigamiento sexual laboral en el Perú*. SUNAFIL.
- Sustant. (2026.). *SA 8000: Características e implantación*. <https://sustant.es/sa-8000-caracteristicas-e-implantacion/>

- Torres, C. (2021). *Gestión empresarial con enfoque de derechos humanos: Una mirada desde la ética aplicada*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Troya, C. G., y Padilla, R. S. (2025). Cultura organizacional y responsabilidad social empresarial del sector de radiodifusión de Guayaquil. *Información, Tecnología y Empresas*, 10(1), 14–43. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9988934.pdf>
- Vallaes, F. (2014). La responsabilidad social universitaria: Un nuevo modelo universitario contra la mercantilización. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 5(12), 105–117. <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2014.12.112>
- Vega, S., y Rojas, E. (2023). Cultura organizacional y violencia simbólica: Retos para la equidad laboral en el Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 29(1), 103–124.
- World Health Organization. (2021). *Violence and harassment in the workplace: Global perspectives and interventions*. WHO Press.