



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS
POLITICAS
Escuela Profesional de Derecho**

**LOS MEDIOS PROBATORIOS Y SANCIONES EN LA LEY DE
PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL
LABORAL N° 29430 EN RELACIÓN A LA INEFICACIA DE
ESTOS, ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO CONTRA LAS
TRABAJADORAS DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA**

PRESENTADO POR:

MARYORIT GABRIELA MACHICAO VELARDE

ASESOR:

**DR. VICTOR PANTIGOSO BUSTAMANTE
DR. JUAN ANDRES DUEÑAS ESCOBAR**

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO

**AREQUIPA – PERÚ
2017**

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación se lo dedico a mi familia, en especial a mis abuelitos Nancy Chura de Velarde y Bartolomé Velarde Chávez, quienes fueron las personas que me apoyaron en seguir la Carrera Profesional de Derecho y aunque hoy con su partida han dejado un profundo vacío en mi corazón, tengo presente cada uno de sus consejos que me brindaron.

Asimismo dedico este trabajo a mi padre Fredy Machicao Castañón quien me enseñó que con dedicación y sacrificio todo se consigue, a mi segundo padre Demetrio Gutiérrez Cruz quien hasta el día de hoy me aconseja con carácter y me enseña hacer una persona de bien, decidida y valiente y especialmente quiero dedicar este trabajo a mi madre Juana Rosa Velarde Chura quien ha sido el soporte de mi vida, quien con esfuerzo, coraje y amor me impulsa día a día a ser una mejor persona, gracias madre querida por guiarme en cada uno de mis pasos y ser ejemplo de generosidad, fortaleza y perseverancia en mi vida, me has dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi empeño, y mi coraje para conseguir mis objetivos y no rendirme en el camino.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios quién supo guiarme por el buen camino, por darme las fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban, asimismo quiero agradecer a mis padres por el apoyo económico brindado durante todos estos años de estudio y a diferentes docentes, compañeros y amigos de esta gran casa de estudios la Universidad Alas Peruanas la cual me formó durante todos estos años en mi carrera de Derecho.

RECONOCIMIENTO

La realización de esta investigación fue posible, en primer lugar, a la cooperación brindada por la Corte Superior de Justicia de Arequipa quienes me brindaron las facilidades para realizar y ejecutar el presente trabajo.

De igual modo se agradece a los estudiantes y profesores por su disposición y confianza, que sin ellos no se hubiera podido recoger los datos necesarios en este estudio.

Como es de entender, se agradece a las autoridades de la Universidad Alas Peruanas y sobre todo a la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, por su dirección y ayuda constante, y por el continuo estímulo durante todo el proceso hasta al final del mismo y el enfoque teórico en el pensamiento crítico lo cual fundamentó el marco conceptual de esta investigación.

Se agradece a todas aquellas personas que en forma directa o indirecta contribuyeron a que este trabajo de investigación pudiera llevarse a cabo.

INDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Reconocimiento	iv
Indicé	V
Resumen	X
Abstract	xii
Introducción	xii

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	1
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	4
A. Delimitación Espacial	4
B. Delimitación Social	4
C. Delimitación Temporal	4
D. Delimitación Conceptual	4
1.3. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	5
A. Problema Principal	5
B. Problema Secundario	5
1.4. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	5
A. Objetivo General	5
B. Objetivo Específicos	6
1.5. HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN	6
1.5.1. Hipótesis General	6
1.5.2. Hipótesis Secundario	6
1.5.3. Variables	7
1.5.3.1. Operacionalización de las Variables	7
1.6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	8
1.6.1. Tipo y Nivel de la Investigación	8
a) Tipo de Investigación	8
b) Nivel de Investigación	9
1.6.2. Método y Diseño de la Investigación	9
a) Método de la Investigación	9
b) Diseño de Investigación	9
1.6.3. Población y Muestra de la Investigación	9
a) Población	9
b) Muestra	9
1.6.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	10
a) Técnicas	10
b) Instrumentos	10
1.6.5. Justificación, Importancia y Limitaciones de la	

Investigación	10
a) Justificación	10
b) Importancia	11
c) Limitaciones	11

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	13
A. Antecedentes Históricos	13
1.- El Hostigamiento Sexual Laboral en el Perú	16
B. Antecedentes Científicos	17
C. Antecedentes Empíricos	23
2.2. ORIGEN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL	24
2.3 EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL DESDE EL PUNTO DE VISTA PSICOLÓGICO, ANTROPOLÓGICO Y JURÍDICO	28
A. El Hostigamiento Sexual Laboral desde el punto de vista Psicológico	29
B. El Hostigamiento Sexual Laboral desde el punto de vista Antropológico	29
C. El Hostigamiento Sexual Laboral desde el punto de vista Jurídico	30
2.4. DEFINICIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL	31
A. Definición del Hostigamiento Sexual Laboral	31
B. Definición del Hostigamiento Sexual Laboral según la Organización Internacional del Trabajo	32
C. Definición del Hostigamiento Sexual Laboral según la Ley de Prevención y Sanción N° 27942	31
2.5. DIFERENCIAS ENTRE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL, EL ACOSO SEXUAL Y EL MOBBING	33
A. El Hostigamiento Sexual Laboral	34
B. El Acoso Sexual	35
C. El Mobbing	36
2.6. TEORÍAS DE LA PRODUCCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL	38
A. El Hostigamiento Sexual Laboral como forma de Poder	38
1.- El Hostigamiento Sexual Laboral como forma de Poder Patriarcal	40
B. El Hostigamiento Sexual Laboral como forma de Violencia de Genérica	41
C. El Hostigamiento Sexual Laboral como forma de Discriminación	42
1.- La Posición de los Hombres respecto al	

Hostigamiento Sexual Laboral	44
2.- La Posición de las Mujeres respecto al Hostigamiento Sexual Laboral	45
2.7. TIPOLOGÍA DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL	45
A. Hostigamiento Sexual Laboral por Chantaje	46
B. Hostigamiento Sexual Laboral Ambiental	50
2.8. ELEMENTOS QUE CONSTITUYEN EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL	55
A. El sometimiento a Actos de Hostigamiento Sexual	55
B. El rechazo a los Actos de Hostigamiento Sexual	56
C. La Conducta del Hostigador	57
2.9. MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL	57
A. Promesa Implícita	58
B. Amenaza que exige Conducta No Deseada	58
C. Connotación Sexual o Sexista	59
D. Conductas Físicas de Naturaleza Sexual	60
E. Trato Ofensivo u Hostil	60
2.10. CONSECUENCIAS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL	60
2.11. HISTORIA DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	63
2.12. TEORÍAS DE IDENTIDAD, SEXUALIDAD Y GÉNERO	65
A. Teoría de Freud	65
B. Teoría de Chodorow	67
2.13. CONCEPTO DE GÉNERO	68
2.14. LA MUJER Y EL ENTORNO LABORAL	70
2.15. VIOLENCIA DE GÉNERO	72
2.16. VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ENTORNO LABORAL	74
A. Las agresiones a la Mujer en el trabajo	75
2.17. CONSECUENCIAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ENTORNO LABORAL	76
A. Consecuencias Personales	77
B. Consecuencias Laborales	79
C. Consecuencias Relacionales	80
D. Consecuencias para la Sociedad	81
E. Consecuencias para la Empresa	82
2.18. PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL TRABAJO	84
A. Prevención del Hostigamiento Sexual Laboral	84
B. Medidas para Prevenir la Violencia de Género en el Trabajo	85
2.19. LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL NRO. 27942 Y SU REGLAMENTO	86

2.20. LEY NRO. 29430 MODIFICATORIA DE LA LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL NRO. 27942	88
2.21. PROCEDIMIENTO DE QUEJA DE ACUERDO A LA LEY NRO. 27942 LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL Y SU MODIFICATORIA LA LEY NRO. 29430	91
2.22. LOS MEDIOS PROBATORIOS EN LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL	93
A. Declaración de Parte y de Testigos	94
B. Grabaciones	95
C. Correos Electrónicos	96
D. Mensajes de Textos	97
E. Fotografías	98
F. Pericias	99
G. Videos	100
2.23. LAS SANCIONES EN LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL	102
2.24. PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DE LOS ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL PODER JUDICIAL	103
2.25. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	106

CAPÍTULO III

PRESENTACION, ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

3.1. Análisis de Tablas y Gráficos	111
Tabla N° 1	112
Gráfico N° 1	113
Tabla N° 2	114
Gráfico N° 2	115
Tabla N° 3	116
Gráfico N° 3	117
Tabla N° 4	118
Gráfico N° 4	119
Tabla N° 5	120
Gráfico N° 5	121
Tabla N° 6	122
Gráfico N° 6	123
Tabla N° 7	124
Gráfico N° 7	125

Tabla N° 8	126
Gráfico N° 8	127
Tabla N° 9	128
Gráfico N° 9	129
Tabla N° 10	130
Gráfico N° 10	131
Tabla N° 11	132
Gráfico N° 11	133
Tabla N° 12	134
Gráfico N° 12	135
Tabla N° 13	136
Gráfico N° 13	137
Tabla N° 14	138
Gráfico N° 14	139
Tabla N° 15	140
Gráfico N° 15	141
3.2 Discusión de resultados	141
3.3 Conclusiones	144
3.4 Recomendaciones	145
3.5 Fuentes de Información	146
ANEXOS	
Anexo 1: Matriz de Consistencia	149
Anexo 2: Encuesta	150
Anexo 3: Proyecto de Ley	152
Anexo 4: Decreto N°3383-2015-PRES/CSA	157
Anexo 5: Carta N° 381-2015-RT/CSJAR	158
Anexo 6: Relación de Mujeres de la Corte de Justicia AQP	159

RESUMEN

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo conlleva, desde su inicio, al desarrollo de distintas estrategias por parte de la población masculina para limitar su acceso al trabajo, afirmando que no son aptas para el ejercicio de ciertos oficios o profesiones en el ámbito privado como público, recurriendo al hostigamiento sexual laboral como una de las estrategias comunes de los varones para incomodar a la mujer y hacerla renunciar a un puesto de trabajo, siendo esto un problema silencioso que avanza día a día en nuestras instituciones, es por ello que siendo la Corte Superior de Justicia de Arequipa una institución, cuya materia u objeto de su trabajo es la Administración de Justicia, no es ajena a este problema, a pesar de que ya existen normas preventivas para erradicar el hostigamiento sexual laboral, no son suficientes para eliminar este problema por completo ya que las sanciones para este tipo de situaciones son leves.

Es por ello que se plantea el siguiente problema ¿Por qué la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral N° 29430 en relación a los Medios Probatorios y Sanciones, son ineficaces ante la Violencia de Género contra las trabajadoras de la Corte Superior de Justicia?, asimismo la hipótesis planteada en el presente trabajo es la siguiente “Es probable que la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral N° 29430 en relación a los Medios Probatorios y Sanciones sean ineficaces ante la Violencia de Género contra las trabajadoras de la Corte Superior de Justicia”, para lo cual utilizaremos el método científico-explicativo que permitirá analizar el problema y la hipótesis aplicando la encuesta como técnica de recolección de datos, a las trabajadoras de la Corte Superior de Justicia de Arequipa.

Finalmente se llega a la conclusión que el hostigamiento sexual laboral ocasiona violencia de género, convirtiendo a la mujer en la principal víctima, ya que este comportamiento contiene un componente machista y discriminatorio, siendo esto una causal importante para la modificatoria de la Ley de Hostigamiento Sexual Laboral N° 29430.

ABSTRAC

The incorporation of women into the labor market entails, from the outset, the development of different strategies by the male population to limit their access to work, stating that they are not suitable for the exercise of certain trades or professions in the private sector. As a public, resorting to sexual harassment at work as one of the common strategies of men to discomfort women and make her give up a job, this being a silent problem that progresses day by day in our institutions, which is why The High Court of Justice of Arequipa, an institution whose subject or object is the Administration of Justice, is not alien to this problem, despite the fact that there are already preventive rules to eradicate sexual harassment at work, are not enough to eliminate This problem altogether since the sanctions for this type of situations are light.

That is why the following problem arises Why the Prevention and Punishment of Sexual Harassment Law No. 29430 in relation to Probation Means and Sanctions, are ineffective before the Gender Violence against the workers of the Superior Court of Justice The hypothesis proposed in the present study is also the following: "It is probable that the Law on Prevention and Sanction of Sexual Harassment No. 29430 in relation to Probatory Means and Sanctions are ineffective against Gender Violence against women workers Superior Court of Justice ", for which we will use the scientific-explanatory method that will allow to analyze the problem and the hypothesis applying the survey as a data collection technique, to the women workers of the Superior Court of Justice of Arequipa.

Finally, it is concluded that sexual harassment causes gender violence, turning women into the main victim, since this behavior contains a macho and discriminatory component, which is an important cause for the modification of the Sexual Harassment Act Laboral N°. 29430.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación surge como respuesta a la inquietud que se refiere a la forma como el Poder Judicial, en este caso la Corte Superior de Justicia de Arequipa ha desarrollado estrategias para combatir el hostigamiento sexual laboral contra las trabajadoras de dicha institución, asimismo saber la opinión de las trabajadoras respecto a este problema social y jurídico que afecta a las mismas, y conocer si las sanciones establecidas en la Ley de Prevención y Sanción Del Hostigamiento Sexual Laboral N° 29430 son suficientes para erradicar la violencia de género en las instituciones públicas.

Es menester saber que, desde la incorporación de las mujeres al mundo laboral, han debido enfrentar el hostigamiento con interés sexual de parte de empleadores y compañeros, cuyo fin no es solamente la gratificación sexual de estos individuos, sino una estrategia más para degradarlas y un medio para descenderlas en su nivel profesional. A pesar de los años transcurridos y de los avances logrados en nuestro país, el hostigamiento sexual laboral es un mal silencioso que va desarrollándose debido al silencio de la víctima, teniendo como principales motivos, el temor de ser ridiculizadas, represalias por parte del hostigador y el despido.

Con el fin de conocer la realidad del hostigamiento sexual laboral en la Corte Superior de Justicia de Arequipa, se plantearon dos objetivos. Con el primero, se procura precisar si los medios probatorios y las sanciones son insuficientes en los casos de hostigamiento sexual laboral y en el segundo objetivo se determinara si el hostigamiento sexual laboral ocasiona violencia de género en la víctima.

Este trabajo de investigación se encuentra estructurado por tres capítulos: En el capítulo I se establece la descripción de la realidad de la problemática del hostigamiento sexual laboral en la actualidad, el planteamiento del problema de investigación, seguido de las preguntas de investigación y de los objetivos del estudio tanto el general como los específicos; además, se plantean los alcances y límites de la investigación, asimismo se encuentra el planteamiento de la hipótesis de estudio, la identificación de las variables y la operacionalización de las mismas y la justificación del estudio. El capítulo II presenta el marco teórico de la investigación, el cual contiene definiciones y conceptos utilizados en la temática del hostigamiento sexual laboral y teorías relacionadas al mismo. En el capítulo III se centra en el análisis e interpretación de los resultados para ello se utilizan una serie de instrumentos estadísticos como tablas y gráficas, que permiten la explicación de los hallazgos encontrados a través de la aplicación del instrumento de consulta, en este capítulo también se presenta el análisis dinámico de la información donde se aceptan o rechazan las hipótesis de investigación relacionado al hostigamiento sexual laboral y el análisis de correlación, que consiste en una crítica exhaustiva al marco contextual de la investigación asimismo se presenta las conclusiones y recomendaciones que fueron fruto de la investigación, así como la bibliografía consultada y algunos anexos que se consideraron de vital importancia.



Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Escuela Profesional de Derecho

DICTAMEN DE TESIS

Arequipa, 30 de enero del 2017

VISTO: La tesis titulada “LOS MEDIOS PROBATORIOS Y SANCIONES EN LA LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL N° 29430 EN RELACIÓN A LA INEFICACIA DE ESTOS, ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO CONTRA LAS TRABAJADORAS DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA

AREQUIPA-2015”. “Presentado por la bachiller en Derecho Maryorit Gabriela Machicao Velarde, para optar el Título Profesional de ABOGADO.

Señora Directora de la Escuela Profesional de Derecho:

Cumplo con comunicar a usted Dra. Gigliola Arias Huiza, que la Bachiller en mención ha terminado el desarrollo del trabajo de Tesis, habiendo cumplido con las exigencias del Reglamento de Grados, para ser presentada al Jurado, manteniendo un orden expositivo, precisando los aspectos normativos, doctrinales y metodológicos, que habilita para aspirar al Título Profesional de Abogado. **El proceso del desarrollo de la Tesis presenta los aspectos siguientes:**

El proceso del desarrollo de la Tesis presenta los aspectos siguientes:

1. **El problema de investigación:** El problema de investigación surge como respuesta a la inquietud que se refiere a la forma como el Poder Judicial, en este caso la Corte Superior de Justicia de Arequipa **ha desarrollado estrategias para combatir el hostigamiento sexual laboral contra las trabajadoras de dicha institución**, asimismo saber la opinión de las trabajadoras respecto a este problema social y jurídico que afecta a las mismas, y conocer si las sanciones establecidas en la **Ley de Prevención y Sanción Del Hostigamiento Sexual Laboral N° 29430** son suficientes para erradicar la violencia de género en las instituciones públicas. Asimismo desde la incorporación de las mujeres al mundo laboral, han debido enfrentar el hostigamiento con interés sexual de parte de empleadores y compañeros, cuyo fin no es solamente la gratificación sexual de estos individuos, sino una estrategia más para degradarlas y un medio para descenderlas en su nivel profesional. A pesar de los años transcurridos y de los avances logrados en nuestro país, el hostigamiento sexual laboral es un mal que va desarrollándose debido al silencio de la víctima, teniendo como principales motivos, el temor de ser ridiculizadas, represalias por parte del hostigador y el despido, pero ¿Cómo se prueba? ya que para probar el hostigamiento

conviene no exponerse en lugares aislados sino buscar que las acciones sean visibles; **pero a veces no es fácil probar el hecho porque el acosador no se expone en público**, el acosador intenta acorralar a su víctima en lugares que no son visibles para los demás, obtener la prueba para el trabajador es muy difícil, si está en una habitación, es su palabra contra la del jefe.

2. **En cuanto a los objetivos: El presente trabajo de investigación busca analizar la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral N° 29430** en relación a los Medios Probatorios y Sanciones a fin de determinar su ineficacia ante la Violencia de Género contra las trabajadoras de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, ya que **el hostigamiento sexual es una conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual, no deseada o rechazada, que afecta la dignidad así como los derechos fundamentales de la persona agraviada**, entre ellos podemos señalar, el derecho a la integridad personal, a la libertad, al libre desarrollo y bienestar; al trabajo, a la igualdad y no discriminación, a gozar de un ambiente equilibrado y adecuado para un desarrollo pleno. El hostigamiento sexual laboral es un nuevo término que describe un viejo problema que generaciones de mujeres han sido víctimas, y está llegando a ser reconocido, cada vez más como un problema grave, en la mayoría de los casos tiene como víctimas a las mujeres, debido a las desiguales relaciones de poder que aún existen en el ámbito laboral y los estereotipos culturales que asignan a la sexualidad femenina un rol subordinado al del varón, ocasionando con esto violencia de género. Siendo su Hipótesis, **es probable** que la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral N° 29430 en relación a los a los Medios Probatorios y Sanciones sea ineficaz ante la Violencia de Género contra las trabajadoras de la Corte Superior de Justicia.
3. **En cuanto al método: El presente trabajo usará una investigación de tipo básica y el Método de la Investigación es, explicativo**, porque explicará la relación que existe entre la variable independiente y dependiente en una misma muestra, a través de la búsqueda de teorías, las cuales han sido contrastadas con la realidad lo que posibilito identificar el fondo del problema como es la ineficacia de los medios probatorios y las sanciones en los casos de hostigamiento sexual laboral. La población está constituido por **las trabajadoras de la Corte Superior de Justicia de Arequipa**. Y la muestra de investigación es 250 trabajadoras de la Corte Superior de Justicia de Arequipa.
4. **Marco Teórico: La teoría que presenta el trabajo de investigación está basado en la ineficacia de los medios probatorios y las sanciones en los casos de hostigamiento sexual laboral ante la violencia de género en la ciudad de Arequipa.**
5. **Resultado de la Investigación: El presente trabajo de investigación demuestra que existe la ineficacia de los medios probatorios y sanciones respecto a los casos de hostigamiento sexual laboral, no pudiendo prevenir con ello la violencia de género, el cual es un problema silencioso que va avanzando con el paso del tiempo, quedando la mujer desprotegida, por lo que se debería de modificar la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral N° 29430 y así tener sanciones que sean mas severas.**

OPINIÓN DEL ASESOR.

Desde el punto de vista de la investigación y el análisis jurídico desarrollado; reviste de mucho interés para el desarrollo, analizar la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral N° 29430 en relación a los a los Medios Probatorios y Sanciones y la ineficacia ante la Violencia de Género contra las trabajadoras de la Corte Superior de Justicia.

Por lo que se **RESUELVE**: Poner a disposición de la Dirección Adjunta de la Escuela de Derecho de la Universidad Alas Peruanas, el presente trabajo de investigación, para que sea analizado y observado en el acto académico de graduación.

Atentamente.



Mag. Victor A. B. Rantigoso Bustamante
Docente Asesor
CAA N° 4012



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
INFORME DE ASESORÍA DE TESIS

A : Abog. YIGLIOLA GLENDA ARIAS HUIZA.
Directora de la Escuela de Derecho de la Universidad Alas Peruanas.

DE : Abog. JUAN ANDRES DUEÑAS ESCOBAR.
Docente de la Escuela de Derecho de la Universidad Alas Peruanas.

ASUNTO : Remisión de Informe de Asesoría de Tesis.

REFERENCIA : Memorándum N° 001-2015-EAPD-UAP-AQP

FECHA : Arequipa, 03 de Febrero del 2017.

ANTECEDENTES E IMPORTANCIA:

Previo un cordial saludo; cumpla con comunicar a usted, que la Señorita Bachiller **Maryorit Gabriela Machicao Velarde** ha terminado el desarrollo de la Tesis denominada **“LOS MEDIOS PROBATORIOS Y SANCIONES EN LA LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL N° 29430 EN RELACIÓN A LA INEFICACIA DE ESTOS, ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO CONTRA LAS TRABAJADORAS DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA AREQUIPA-2015”**, habiendo cumplido satisfactoriamente todas las exigencias para la preparación de dicho trabajo de investigación a ser presentado al Jurado, con orden expositivo racional en los aspectos normativos doctrinales, jurisprudenciales y metodológicos que exige la Facultad, precisando que se ha desarrollado un análisis integral del tema de investigación debiendo destacar; que es de suma importancia el estudio del Hostigamiento Sexual Laboral y la repercusión de

este en la sociedad. Precisando que se ha cumplido con la revisión, estudio y análisis del Proyecto de Investigación y que la habilitan y dejan expedito su derecho a optar el título profesional de abogado.

MÉTODO DE PREPARACIÓN DE LA TESIS:

En el Aspecto Metodológico:

Hay una lógica en la secuencia entre los hechos relevantes de fondo y forma, material jurídico aplicable, problemas, análisis y conclusiones. Esta relación expresa la concordancia entre cada una de las partes y sub-partes que conforman el trabajo de investigación titulado **“LOS MEDIOS PROBATORIOS Y SANCIONES EN LA LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL N° 29430 EN RELACIÓN A LA INEFICACIA DE ESTOS, ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO CONTRA LAS TRABAJADORAS DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA AREQUIPA-2015”**, lo que constituye una unidad lógica, donde puede destacar:

- Identificación de los hechos relevantes, problemática y antecedentes.
- Hace gala de su capacidad de trabajo y dedicación al cubrir la totalidad de los temas con legislación, doctrina y jurisprudencia en forma extensa y actualizada.
- La legislación es ordenada cronológicamente y toma como referencia, pertinente, normas de distinta jerarquía, tanto las vigentes en el momento de los hechos como las modificaciones a las mismas.
- Respalda su trabajo con teorías sobre el área de estudio y lo ordena, poniéndose en el lugar de aquel que lee la información.
- Cita jurisprudencia aplicable para la mejor comprensión del Derecho vigente.
- Encuentra problemas, los enuncia distinguiendo la clase de estos, los sistematiza en ejes colaterales y secundarios, para luego ordenarlos de acuerdo con la naturaleza jurídica.
- Realiza el análisis de los hechos relevantes probados con el material jurídico que ha seleccionado y lo presenta en forma de dialogo, y da respuesta a cada uno de los problemas, lo que evidencia un estudio sistemático y minucioso al agotar los elementos conceptuales y normativos sobre la materia.
- Las conclusiones responden al problema planteado y a una apreciación que hace el titulando de las sentencias que ponen fin a las instancias.

- Realiza, pues, tareas de concordancias, como de cumplimiento aplicativo racional.
- La redacción está acorde con las exigencias propias del nivel de titulación: utiliza un lenguaje claro, preciso y jurídico apropiado; informa el contenido de la Tesis tanto en los aspectos sustantivos como adjetivos.

En el Aspecto Sustantivo:

Busca solucionar el problema en cuanto a los medios probatorios y sanciones en la Ley Nº 29430 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral y la ineficacia ante la Violencia de Género. La Bachiller **Maryorit Gabriela Machicao Velarde** analiza, interpreta, califica y argumenta en base al uso concurrente de la legislación, doctrina y jurisprudencia; desarrollando un análisis y evaluación integral y congruente.

En el Aspecto Adjetivo:

Partiendo de la teoría el Hostigamiento Sexual Laboral como forma de discriminación, se hace mención a la discriminación por impacto o indirecta que es más sutil, pero que en su efecto promueve la inferioridad y la desigualdad de las mujeres, plantea que la perspectiva teórica del problema del hostigamiento sexual laboral es que el mismo es un acto de violencia, ejecutado en su gran mayoría por hombres patriarcales, que tiene como contexto posibilitador una Institución pública altamente patriarcal como es el Poder Judicial y que obedece, como trasfondo ideológico, a la construcción social genérica, donde los hombres ostentan el poder, el cual es reafirmado a través de la violencia genérica y la discriminación laboral por sexo.

Es inconmensurable el daño que puede causar esta forma de violencia en quienes la sufren de manera directa, con efectos que se prolongan en el tiempo, incluso a lo largo de su vida, afectando el pleno ejercicio de sus derechos, su salud, su estabilidad económica y su desempeño laboral, así como sus relaciones familiares y su calidad de vida

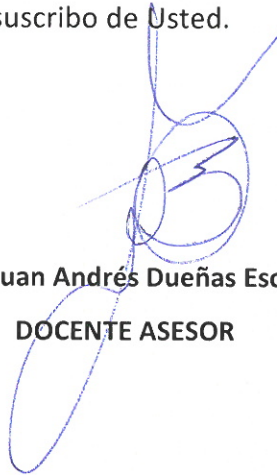
Conclusión:

Por las consideraciones expuestas en los párrafos precedentes, estimo que la asesoría del trabajo de investigación está cumplida, pues la señorita Bachiller **Maryorit Gabriela**

Machicao Velarde asistió cumpliendo el número de reuniones que se coordinaron previamente, para analizar, evaluar y revisar el desarrollo técnico-legal de la Tesis que procederá a sustentar en sus previas orales para obtener el título profesional de abogada; precisando que a lo largo de las jornadas académicas ha demostrado responsabilidad, puntualidad, proactividad y compromiso.

En conclusión debo señalar Señora Directora de Escuela Profesional de Derecho que el trabajo de investigación está concluido y listo para sustentarse.

Sin otro particular, me despido y suscribo de Usted.

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and a central horizontal stroke, positioned above the typed name.

Abog. Juan Andrés Dueñas Escobar

DOCENTE ASESOR

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.

En el Perú, en un ensayo publicado en 1996 bajo el título “El Hostigamiento Sexual en el Derecho Laboral Peruano” por Julio Haro Carranza en la revista especializada “Perú Laboral” se analizó seriamente por primera vez esta problemática en nuestra sociedad, señalando una revisión a la legislación laboral a efecto de proponer una norma que defienda la dignidad y la libertad sexual de los trabajadores. Es así que el 27 de febrero del 2003 se publicó la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Ley N° 27942, con el objeto de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual en relaciones de autoridad o dependencia laboral, siendo modificada en el año 2009 por la Ley N° 29430 y a pesar de legislar este problema, hoy por hoy aún sigue siendo un problema latente en las entidades de trabajo.

En el proceso disciplinario N° 013-2008-PCNM, *el ex Magistrado Jovino Guillermo Cabanillas Zaldívar desempeñando el cargo de Presidente de la Corte Suprema de Lima fue quejado por hostigamiento sexual laboral por sus secretarias de iniciales de S.H.S*

y **I.E.F** quienes trabajaron en momentos distintos en la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lima, la persona de iniciales **S.H.S** fue quien presentó la queja verbal ante la Oficina de Control de la Magistratura, en el transcurso de la investigación se procedió a tomar la declaración testimonial de la persona de iniciales **I.E.F** quien sostuvo ser también víctima de hostigamiento sexual laboral por parte del mismo denunciado, lo que la llevó a pedir su traslado, es por ello que la Oficina de Control de la Magistratura, decidió ampliar de oficio la investigación. **A través de la investigación realizada y al recabar las declaraciones de las personas de iniciales S.H.S y I.E.F se puso al descubierto el patrón de conducta sexual reiterada del hostigador frente a sus víctimas, quienes sufrieron actos de hostigamiento similares y en circunstancias muy parecidas; el ex Magistrado Jovino Guillermo Cabanillas Zaldívar les hacía comentarios sobre su cuerpo, exaltaba la presencia y compañía de ambas, a la hora del almuerzo aprovechaba para quedarse a solas con ellas y las hacía orar por los alimentos, aprovechando tal circunstancia para agarrarles las manos y frotárselas, las intentaba abrazar, las besaba en el cuello , orejas etc.** Dicha investigación culminó con la Resolución Nro. 93 de fecha 19 de marzo del 2008 mediante la cual se resolvió, entre otros aspectos proponer al Presidente del Poder Judicial la formulación de destitución del Magistrado Jovino Guillermo Cabanillas Zaldívar ante el Consejo Nacional de la Magistratura por los actos de hostigamiento sexual laboral comprobados en contra de las personas de iniciales **S.H.S** y **I.E.F**.

El hostigamiento sexual es una conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual, no deseada o rechazada, que afecta la dignidad así como los derechos fundamentales de la persona agraviada, entre ellos podemos señalar, el derecho a la integridad personal, a la libertad, al libre desarrollo y bienestar; al trabajo, a la igualdad y no discriminación, a gozar de un ambiente equilibrado y adecuado para un desarrollo pleno. El hostigamiento sexual laboral es un nuevo término que

describe un viejo problema que generaciones de mujeres han sido víctimas, y está llegando a ser reconocido, cada vez más como un problema grave, **en la mayoría de los casos tiene como víctimas a las mujeres, debido a las desiguales relaciones de poder que aún existen en el ámbito laboral y los estereotipos culturales que asignan a la sexualidad femenina un rol subordinado al del varón**, esto no quiere decir que los varones no pueden ser víctimas de ello, ya que ellos también pueden ser víctimas de hostigamiento sexual, asimismo las víctimas de hostigamiento sexual laboral atraviesan situaciones dolorosas, de humillación e intimidación, además en ocasiones no han sido conscientes ni siquiera de la transgresión y otras veces se ha banalizado el tema, la consecuencia de ello ha sido situaciones de tensión y violencia que afectan tanto a trabajadoras del sector público y privado así como a miembros de las instituciones militares y policiales. Asimismo ¿Cómo se prueba? Esteban Carcavallo Jurista Estadounidense, afirma que para probar el hostigamiento conviene "no exponerse en lugares aislados sino buscar que las acciones sean visibles. Se prueba a través de e-mails con insinuaciones, notas manuscritas, testigos, filmaciones, caricias o demasiado contacto físico frente a compañeros, una manera especial de mirar, de hablar"; pero a veces no es fácil probar el hecho porque el acosador no se expone en público, el acosador intenta acorralar a su víctima en lugares que no son visibles para los demás, obtener la prueba para el trabajador es muy difícil, si está en una habitación, es su palabra contra la del jefe.

La destitución del señor Jovino Guillermo Cabanillas Zaldívar, ex Presidente de la Corte Superior de Justicia de Lima, constituye un precedente importante en la investigación y sanción de casos de violencia contra la mujer, específicamente en los casos de hostigamiento sexual; **son pocas las mujeres que se atreven hoy por hoy a denunciar este tipo de actos, y cuando lo hacen tienen que enfrentarse a un sistema**

adverso, en el cual no se les cree, e incluso se les responsabiliza por lo ocurrido.

1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

1.2.1. Delimitación Espacial.

El presente trabajo, tendrá como área de investigación la Corte de Justicia de la ciudad de Arequipa.

1.2.2. Delimitación Social.

El hostigamiento sexual laboral está llegando a ser reconocido, cada vez más como un problema grave, ya que las víctimas pueden verse impedidas a plantear el asunto debido al desamparado, al miedo a verse ridiculizadas, o lo que es peor a perder sus trabajos, las mismas pueden estar sometidas a tensiones con serias consecuencias para su salud física y mental.

1.2.3. Delimitación Temporal.

El presente trabajo de investigación se realiza en marzo del año 2015 y diciembre del 2016.

1.2.4. Delimitación Conceptual

Esta investigación abarca dos conceptos fundamentales como el hostigamiento sexual laboral y la violencia de género en las trabajadoras de la Corte Superior de Justicia de Arequipa.

1.3. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.3.1. Problema Principal.

¿Por qué la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral N° 29430 en relación a los Medios Probatorios y Sanciones, son ineficaces ante la Violencia de Género contra las trabajadoras de la Corte Superior de Justicia de Arequipa-2015?

1.3.2. Problemas Secundarios

- ¿Por qué los medios probatorios son ineficaces en los casos de hostigamiento sexual laboral?
- ¿Por qué las sanciones son ineficaces en los casos de hostigamiento sexual laboral?
- ¿Por qué el hostigamiento sexual laboral ocasiona violencia de género?

1.4. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN.

1.4.1. Objetivo General.

Analizar la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral N° 29430 en relación a los Medios Probatorios y Sanciones a fin de determinar su ineficacia ante la Violencia de Género contra las trabajadoras de la Corte Superior de Justicia de Arequipa-2015.

1.4.2. Objetivos Específicos.

- Precisar la ineficacia de los medios probatorios en los casos de hostigamiento sexual laboral.
- Precisar la ineficacia de las sanciones en los casos de hostigamiento sexual laboral.
- Determinar si el hostigamiento sexual laboral ocasiona violencia de género.

1.5. HIPOTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Hipótesis General.

Es probable que la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral N° 29430 en relación a los a los Medios Probatorios y Sanciones sea ineficaz ante la Violencia de Género contra las trabajadoras de la Corte Superior de Justicia.

1.5.2. Hipótesis Secundaria

- Es probable que los medios probatorios en los casos de hostigamiento sexual laboral sean ineficaces.
- Es probable que las sanciones en los casos de hostigamiento sexual laboral sean ineficaces.
- Es probable que el hostigamiento sexual laboral ocasiona violencia de género.

1.5.3. Variables

a) **Variable Independiente:** Los medios probatorios y sanciones en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral N° 29430.

b) **Variable Dependiente:** Violencia de Género.

1.5.3.1. Operacionalización de las Variables.

a. Variable Independiente:

Variable	Dimensión	Indicador
Los medios probatorios y sanciones en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral N° 29430	Medios Probatorios Sanciones	<ul style="list-style-type: none">• Declaración de testigos.• Grabaciones• Correos electrónicos• Mensajes de texto• Fotografías• Videos• Pericias psicológicas <ul style="list-style-type: none">• Amonestación verbal o escrita• Suspensión• Despido

b. Variable Dependiente:

Variable	Dimensión	Indicador	Sub- Indicador
Violencia de Género	Consecuencias	Consecuencias personales	<ul style="list-style-type: none"> • Moral • Psicológica • Física
		Consecuencias laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Disminución en productividad • Abandono de trabajo • Traslado
		Consecuencias relacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel social • Nivel de pareja • Nivel parental
		Consecuencias para la sociedad	<ul style="list-style-type: none"> • Inseguridad
		Consecuencias para la institución	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad de servicio • Contrato de nuevo personal • Desprestigio

1.6. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1. Tipo y Nivel de la Investigación

a) Tipo de Investigación: Este trabajo de investigación, por su naturaleza es básica, puesto que tiene como finalidad realizar un análisis de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral N° 29430 en relación a los Medios Probatorios y Sanciones a fin de determinar si son ineficaces ante la Violencia de Género.

b) Nivel de Investigación: En el presente caso el nivel de investigación corresponde al explicativo.

1.6.2. Método y Diseño de la Investigación.

a) Método de la Investigación: El método utilizado es el científico y dentro de este se ha escogido al Método explicativo, que permitirá desarrollar y analizar las variables del problema e hipótesis de investigación, vinculado con la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral N° 29430 en relación a los Medios Probatorios y Sanciones y la ineficacia de las mismas ante la Violencia de Género.

b) Diseño de la Investigación: El diseño es No experimental, es decir que en este no se pondrá en práctica las variables de estudio.

1.6.3. Población y Muestra de la Investigación

a) Población: La población en la que se aplicará el instrumento son las trabajadoras de la Corte Superior de Justicia de Arequipa.

b) Muestra:

JUZGADOS Y SALAS DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA.	N° DE TRABAJADORAS
Sala Civil	22
Sala Laboral	34
Modulo Penal	40
Nueva Ley Procesal del Trabajo	25
Modulo Laboral	31
Modulo Civil Corporativo	42
Juzgado de Familia	33
Juzgado de Paz Letrado	23
TOTAL	250

1.6.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

- a) Técnicas:** Se ha empleado como técnica la Encuesta.

- b) Instrumentos:** Se ha empleado la Guía de Cuestionario, que contiene 15 preguntas cerradas.

1.6.5. JUSTIFICACIÓN, IMPORTANCIA Y LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.

a) Justificación

Desde el punto de vista jurídico, la justificación de la presente tesis, radica en que se modifique la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral N° 29430, respecto a las sanciones con el fin de erradicar el hostigamiento sexual laboral, ya que el hostigamiento sexual laboral es un problema vigente, y aunque ya se estableció una Ley, que en teoría debería tener perspectiva de género, pero al estudiar las motivaciones del legislador no parece ser ese su sustento, sin embargo, se le ubica dentro de las leyes que promueven la mejora en la condición de las mujeres .

Desde el punto vista social, se trata de hacer de conocimiento a la comunidad, que el hostigamiento sexual laboral es un problema vigente, que va avanzando silenciosamente, debido a que las víctimas no dan a conocer estas situaciones por el miedo a ser ridiculizadas por sus compañeros, asimismo se evidencia que la problemática del hostigamiento sexual laboral no puede considerarse en una moda o la respuesta a un plazo de cumplimiento administrativo de una Ley, sino a un derecho de las mujeres que laboran en espacios compartidos con varones, que no justifica que sean víctimas de actitudes discriminatorias, degradantes, que tienen como propósito perpetuar la desigualdad y la subordinación de la mujer .

Finalmente en cuanto al **legado académico** se busca aportar sobre el tema de hostigamiento sexual laboral y violencia de género, para que sea de conocimiento de los estudiantes y puedan analizar este problema vigente.

b) Importancia

El hostigamiento sexual laboral no es solo considerado como el contacto físico indeseado entre compañeros de trabajo, además engloba los comentarios lascivos, discusiones sobre superioridad de sexo, las bromas sexuales, los favores sexuales para conseguir otro estatus laboral, etc. Algunas empresas provocan a sus empleados, con la intención de que lo cambien de puesto de trabajo o lo despidan, tras conocer la capacidad de ese trabajador, por envidia hacia él o porque esa plaza está prevista para otro, aunque en ocasiones lo hacen para estudiar sus reacciones.

La situación es tanto más complicada por el hecho de que la carrera de un individuo puede ser fácilmente destruida cuando éste es víctima de hostigamiento sexual. Es importante que los empleadores sean cuidadosos en proteger los derechos de los que se quejan y los individuos que han sido sujeto de quejas, porque ambos pueden creerse en posiciones vulnerables, y el bien y mal del caso puede no ser sencillo. Aquellos que han sido acusados deben asegurarse de que sus derechos van a ser completamente protegidos, y que las acusaciones no van a ser automáticamente tomadas como prueba.

c) Limitaciones

Una de las principales limitaciones o dificultades que se ha encontrado en el desarrollo de este trabajo, es la de encontrar antecedentes de investigación relacionados directamente con el tema de investigación.

Asimismo, la carencia de libros o comentarios críticos sobre la normatividad contenida en el Título preliminar.

Por otro lado, la falta de colaboración de algunas personas entrevistadas, puesto que el tiempo es un factor que juega en contra del investigador.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

A. ANTECEDENTES HISTÓRICOS.

Desde hace mucho tiempo, el hostigamiento sexual en relaciones laborales es objeto de preocupación, estudio y análisis por los legisladores, juristas, psicólogos y operadores del derecho, en razón de que este fenómeno social afecta la dignidad y la intimidad de las personas. El hostigamiento sexual en el empleo ha sido materia de repudio por la sociedad en general, y la tendencia en los países de occidente ha incidido en establecer una normatividad legal que propugne su erradicación y sanción en las relaciones de trabajo.

En Estados Unidos, alrededor de los años setenta, se dio un proceso a nivel académico, en el cual las feministas de la **Universidad de Cornell** empezaron a utilizar y a definir por primera vez el término “**acoso sexual laboral**”, para este periodo sucedió un escándalo en una de las sedes de la **Empresa de Automóviles Mitsubishi Motors** en Michigan, donde un grupo de mujeres planteo denuncias de ser objeto de acoso

sexual laboral, proceso que llamo la atención internacional, por el manejo que se dio cuando se trató de denigrar a las denunciantes y resolver el conflicto con el despido de las mujeres, es así que estos dos acontecimientos empezaron a llamar la atención mundial sobre el tema.

Para el año 1979, en la **“Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer –CEDAW”**, se especifica el derecho de las mujeres de vivir y desarrollar sus actividades en un medio libre de violencia, pero es hasta el año 1992 donde se establece la Recomendación General N° 19, y se precisa que las mujeres tienen el derecho a desenvolverse en un medio laboral libre de violencia. En el año 1994, la **Convención de Belem do Pará**, ratificada por todos los Estados de la región latinoamericana, otorga el marco general del derecho a una vida sin violencia en el ámbito laboral.

Asimismo en el año 1989, la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, empieza a investigar y promover los estudios en relación con el acoso sexual laboral. En una encuesta realizada por la OIT, en 1996, en treinta y seis países, se logró determinar que la incidencia del acoso sexual en ellos fue entre el 15 y el 40% de las mujeres laboralmente activas; a nivel mundial, la Organización Internacional del Trabajo estima que para ese período alrededor del 2% de las mujeres fueron víctimas de acoso sexual.

Alrededor del mundo, muchos países han establecido normativas legales para abordar la problemática del acoso sexual laboral, algunos son los siguientes: Australia, Francia, España, Nueva Zelanda, Canadá, Suecia, Costa Rica, Puerto Rico, Perú, México, Chile, Alemania, Finlandia, Filipinas, Bélgica, Argentina y Paraguay. Otros optan por mencionarlo en sus fallos, como Estados Unidos, Gran Bretaña y Suiza.

Una de las causas que ha aumentado el interés por el tema en los últimos años ha sido el factor económico, ya que la Unión Europea ha estimado el costo anual de este delito, en esa región, en 500.000 millones de dólares.

Estados Unidos ha tenido una postura de vanguardia en relación con el acoso sexual; en 1975, en Ithaca, Nueva York, se realizó la primera conferencia sobre el tema, el cual siempre fue encarado como discriminación por razón de sexo.

En marzo de 1989, la **Asociación Europea por los hechos de Violencia contra la Mujer en el Lugar de Trabajo-AVFT** realizó, en París, su primer encuentro internacional, que reunió a 200 delegadas europeas, canadienses y estadounidenses, con el objetivo de lograr directivas del Parlamento Europeo que obligaran a los países de la Comunidad Económica Europea a dictar una ley que reprimiera los abusos cometidos en este campo; así surgió la “**Carta europea contra el acoso sexual**”, inspirada en el modelo de Canadá, el único país donde existe una “**Carta de los derechos y de la libertad de las personas**”.

En países latinoamericanos como Brasil, México y Chile se ha tratado el tema del hostigamiento sexual laboral. En Brasil, en 1988, la **Asamblea legislativa de Río de Janeiro** aprobó la Ley Nro. 1886 que impone multas a los jefes y empresarios que abusen de su jerarquía para obtener ventajas sexuales de sus subordinadas. En México, en 1991, se introdujo la figura del hostigamiento sexual en el Código Penal, con multas para el hostigador y en Chile, el **Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM)** se encontraba propulsando, desde 1994, la confección de una ley, que fue aprobada para el año 2007.

Se ha desarrollado normativa a nivel internacional para atacar la problemática, sin embargo, ésta persiste, lo cual plantea posibles causas sobre su prevalencia.

Según **Lazo Grandi, P (1999)** comenta que no basta con la señal legislativa o con reglamentos internos, contratos colectivos y fiscalización con protecciones externas si es que las personas, sean mujeres u hombres, se dejan avasallar; subraya que la importancia, además de la ley, tiene que ser de un fuerte desarrollo de la sensibilidad social sobre el tema y de campañas sobre la materia.

- **El Hostigamiento Sexual Laboral en el Perú.**

El hostigamiento sexual laboral en nuestro país, ha sido materia de legislación en el campo laboral a partir del 31 de mayo de 1986, a través de la **Ley Nro. 24514 que en el inciso h) del artículo 25°** lo consideró como una falta del empleador en agravio del trabajador.

El Decreto Supremo N°003-97-TR que ordena el Decreto Legislativo N° 728, denominado Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aborda el tema estableciendo en el **inciso g) del artículo 30°**, que el hostigamiento sexual constituye un acto de hostilidad equiparable al despido. Asimismo, el último párrafo del artículo referido establece que el trabajador, antes de recurrir al órgano jurisdiccional, debe emplazar por escrito a su empleador imputándole el hostigamiento sexual, concediéndole a éste un plazo de seis días naturales para que realice su descargo o enmiende su conducta.

La norma establecida, en primer lugar, consideraba al hostigamiento sexual como un acto de hostilidad y no como una discriminación por razón de sexo en el trabajo. En segundo lugar, tomando en consideración una interpretación literal de la norma, solo podría imputársele el hostigamiento sexual al empleador. Resulta obvio que la

normatividad vigente era limitada, en razón que no considera como sujetos activos de dichos actos de hostilidad a otras personas: compañeros de trabajo, jefes inmediatos, etc.

Asimismo, la escasa regulación del tema se convierte en un elemento que, en vez de coadyuvar a la sanción del hostigamiento sexual, lo limita y lo frena, en razón que el trabajador víctima de hostigamiento sexual, no encuentra las garantías y los mecanismos legales para no sufrir un perjuicio dentro de su centro de trabajo por la interposición de una demanda.

Es así, que **el 23 de febrero del 2003 se promulgo la Ley Nro. 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral** que modifica la Ley de Productividad y Competitividad Laboral antes mencionada tratando de dar facilidades para la investigación y sanción de estas lamentables faltas. Sin embargo el 8 de noviembre del 2009 se modifica la **Ley Nro. 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral por la Ley Nro. 29430**, que modifica seis artículos entre ellos diferencia dos tipos de hostigamiento sexual laboral, el típico o chantaje sexual y el hostigamiento sexual ambiental.

B. ANTECEDENTES CIENTÍFICOS.

Calvo Rodríguez, Mayra (2008) en el trabajo de investigación desarrollado en el país de Costa Rica, señala que surgió como respuesta a la inquietud que se refiere a la forma de cómo el Poder Judicial de dicho país ha desarrollado estrategias para combatir el acoso sexual laboral, asimismo encontró como problema de estudio el “Cumplimiento de Políticas Preventivas y Sancionatorias con Perspectiva de Género, en torno a la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, por parte del Poder Judicial”.

Indica que el Poder Judicial de la República de Costa Rica es una institución, cuya materia objeto de su trabajo es la Administración de Justicia y por ello, la manera histórica en que se ha constituido, encarna los valores patriarcales, en su relación con los usuarios y en la forma de estructurar a lo interno, las relaciones entre sus empleados, caracterizándose por el establecimiento de jerarquías rígidas, de relaciones de poder y de conductas discriminatorias por razón de género. En concordancia con la ratificación de Convenciones Internacionales que procuran eliminar la discriminación por razón de género y el derecho de las mujeres a un medio de trabajo libre de violencia, se plantean una serie de iniciativas, señala que en su país al aprobar la Ley Nro. 7476 “Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia”, se obliga a establecer políticas internas que prevengan, desalienten, eviten y sancionen esta conducta.

Su trabajo de investigación se propone como un primer acercamiento al tema del hostigamiento sexual laboral a lo interno del Poder Judicial, en él se revisa si las acciones llevadas a cabo, que se encuentran estipuladas en la normativa vigente, han sido cumplidas de manera que hayan producido conocimiento en los funcionarios y las funcionarias judiciales, y que paralelamente, el sistema sancionatorio establecido para tales efectos, sea confiable para los usuarios y usuarias, tratando de establecer si estas políticas internas han incorporado la perspectiva de género y de Derechos Humanos.

Señala como conclusión integral del trabajo de investigación, que el Poder Judicial de Costa Rica no evidencia tener compromiso político ni interés en el tema del hostigamiento sexual laboral ya que no había desarrollado una política interna consistente para prevenir este problema.

Pachas Agüero, Teresa Enriqueta (2008) en el trabajo de investigación que realizo en la ciudad de Arequipa, indica que el mobbing

trata sobre situaciones graves que afectan severamente a los trabajadores víctimas, de diversas formas de maltrato en el ámbito laboral, como cuando una madre trabajadora hace uso de la licencia maternal o cuando trabajadores desean afiliarse a un sindicato, en casos como estos, el ataque y hostigamiento en el trabajo tienen por objeto presionar a los trabajadores a que no ejerzan su derecho o presionarlos para que abandonen el trabajo. A raíz de esto la autora establece como problema de investigación “La Legislación del Acoso Moral o Mobbing en las relaciones de trabajo del Régimen Laboral de la Actividad Privada en la ciudad de Arequipa”

Señala que La preocupación por la moral en la actualidad gira en torno a que los hechos morales consisten en reglas de conductas sancionadas, siendo la sanción consecuencia del acto, sin embargo desde hace tres décadas, el aumento de casos de violencia como la corrupción, violencia familiar, narcotráfico y terrorismo son las continuas informaciones dadas por los medios de comunicación y estos hechos son el freno para el desarrollo humano integral y el crecimiento de los pueblos. Es la forma más evidenciada de violación a los derechos humanos en todos los grupos sociales, por lo que demuestra la falta de cumplimientos de las normas morales, familiares, sociales y laborales.

Asimismo llega a la conclusión que la moral es siempre la obra de un grupo y no puede funcionar más, si este grupo no la protege, con su autoridad, ejerciendo un poder colectivo, hace mención que las constantes noticias de trabajadores que atentan contra sus compañeras en distintos momentos de la convivencia laboral, las conductas que muestran al interactuar a través de los medios de información y comunicación como las páginas sociales virtuales son muestras alarmantes de una conducta con poco respeto y cumplimiento de las normas establecidas.

Uris Lloret, José (2014) en el trabajo de investigación que realizó en Murcia-España, indica que surgió debido a que aún se sigue discriminando a la mujer en el acceso al mercado de trabajo, retribuciones, en la contratación, en la formación, en los ascensos y sigue siendo invisible al estudiar los riesgos laborales que la afectan específicamente, es por ello que encontró como problema de investigación “La Violencia de Género en el Ámbito Laboral y su Prevención”.

Indica que la violencia de género en el ámbito laboral es un problema socio-laboral sumamente complejo y que está enraizado en una sociedad patriarcal que ha impuesto su modelo a lo largo de los siglos y es el motivo por lo que es conveniente abordar estos conflictos interpersonales desde los estudios de género, porque aunque mujeres y hombres sufren hostigamientos en los lugares de trabajo, la violencia que afecta a las mujeres obedece generalmente a comportamientos machistas y debe ser objeto de un estudio singular. Asimismo señala, que en la elaboración de una política de prevención eficaz han de ser tenidas en cuenta las circunstancias que acontecen a las mujeres en la actualidad y la historia reciente, sin un análisis pormenorizado de todo lo anterior, difícilmente se podrán establecer medidas efectivas.

En este sentido, hace mención que las mujeres tienen que realizar un esfuerzo superior a los hombres porque, con frecuencia, tienen que compaginar las tareas productivas con las reproductivas, porque la conciliación, la mayor parte de las veces, es responsabilidad de las mujeres, abocándolas a esa doble tarea, porque la mayoría de los hogares monoparentales lo componen la madre y los hijos, por lo que sería más apropiado denominarlos monoparentales, porque para ascender en la línea jerárquica tienen más barreras y por lo tanto tiene que incrementar su desempeño para demostrar su valía. Todos estos hechos repercuten negativamente en la salud de las mujeres, al estar sometidas a mayores

grados de estrés y ansiedad, provocando la aparición de dolencias físicas y psicológicas.

Por este motivo, el itinerario que ha seguido esta investigación se inicia analizando cuestiones de género, situación-laboral y el trabajo en el hogar de las mujeres, porque estos temas están muy asociados a las hostilidades que reciben las mismas en los centros productivos y es fundamental conocerlos para poder prevenir las agresiones de que son objeto.

Asimismo llega a la conclusión que para erradicar las agresiones de que son objeto las mujeres en el ámbito laboral, es necesario de que su país avance en diversos campos, siendo fundamental la construcción de un nuevo modelo social en donde participen ambos sexos en términos de igualdad.

La Cruz Dávila, Cecilia Clarisa (2014) en el trabajo de investigación que se desarrolló en el Callao, pretende plantear soluciones efectivas a los problemas que se vienen presentando en el trabajo del hogar a nivel nacional, a fin de velar por los derechos laborales y demás derechos fundamentales de este grupo de trabajadores entre ellos el derecho de igualdad, y dignidad, es por ello que encontró como problema de investigación “Protección al Régimen Especial de Trabajo del Hogar en la modalidad Cama Adentro en el Callao”.

Señala que el trabajo doméstico viene constituyendo parte del trabajo invisible y no valorado de las mujeres, ello puede ser debido a que no se ha considerado como un trabajo productivo, sin el cual las economías de las sociedades no podrían funcionar, ya que al crecer el ingreso femenino en los mercados de trabajo, crece también el trabajo doméstico remunerado, encargándose el trabajo perteneciente al hogar a terceras personas. Sin embargo, si bien el trabajo doméstico en la actualidad se

realiza en cambio de una remuneración o contraprestación, y se encuentra reconocido por las legislaciones, en su mayoría como régimen laboral especial, diversos estudios aseguran que se trata de un sector laboral que admite alto grado de discriminación, explotación o informalidad.

Llega a la conclusión, que se debe evaluar a más profundidad de manera general los problemas que existen en las relaciones del trabajo doméstico remunerado, para aterrizar en las relaciones individuales del trabajo y las condiciones laborales que se presentan.

Núñez Mengoa, Karen Franchesca (2014) en el trabajo de investigación desarrollado en la ciudad de Arequipa, pretende analizar el hostigamiento laboral o mobbing en relación a los derechos fundamentales de la persona como la dignidad y asimismo señala las consecuencias de la vulneración de estos derechos, es por ello que señala como problema de investigación “El Hostigamiento Laboral Mobbing, en relación con los Derechos a la Dignidad Integral Física y Psicológica de los trabajadores del Sector Público de la Universidad Nacional de San Agustín Sección Consejería”.

Señala que en la actualidad el hostigamiento laboral en el trabajo es un fenómeno mundial, que afecta a miles de trabajadores, quienes se convierten en blanco de conductas humillantes, vejatorias, hostiles que menoscaban su reputación, su dignidad e integridad moral de manera repetitiva, continua y extendida en el transcurso del tiempo, por parte de una o más personas pertenecientes a la misma empresa o institución para la cual laboran.

Es por ello que las instituciones públicas reconocen al hostigamiento laboral, como la violencia que es un obstáculo para el desarrollo de ellas mismas y amenaza para su desarrollo.

Asimismo llega a la conclusión que es necesario prevenir este tipo de maltrato en las instituciones tanto públicas como privadas, para evitar daños físicos, psicológicos los cuales ocasionan una desestabilidad en el clima laboral e institucional.

C. ANTECEDENTES EMPÍRICOS.

Dr. Bejarano Torres, Yulk (Abg. Laboralista) Dijo: Los Gobiernos Regionales y Locales deberían propiciar la coordinación con otras instituciones, dependencias y organizaciones del estado, la sociedad civil o del ámbito privado, para que, en el ámbito de sus respectivas competencias, se realicen acciones de promoción preventiva conjunta y se proporcione atención oportuna a las personas víctimas de hostigamiento sexual.

Dra. Vilcapaza Ríos, Luz (Abg. Civilista) Dijo: El hostigamiento sexual en las organizaciones se ve favorecido por aspectos organizativos como la sexualización del entorno de , la proporción de hombres y mujeres, el tipo de tareas que realizan, la discriminación sexual, el clima laboral o la valoración del trabajo ,es un problema actual pero nuestra legislación aún está atrasada en este tema .

Dr. Mendoza García, Edgar (Abg. Penalista) Dijo: Es una forma más de violencia, que constituye una forma de comportamiento intolerable que atenta contra los derechos fundamentales de la persona, con una repercusión social lo suficientemente importante, ya que las víctimas, aunque se dan casos en ambos sexos, en la inmensa mayoría son mujeres y podría venir potenciado por una situación laboral precaria y todo ello afecta a las condiciones de trabajo.

2.2. ORIGEN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL.

Vance Carole, S (1989) señala, que el hostigamiento sexual laboral, denominado también acoso sexual en el trabajo surgió a finales de los años setenta en Estados Unidos. ***Las primeras universitarias que idearon el término pensaban en una multitud de experiencias laborales para las que no tenían nombre como su infantilización, interiorización o trato desigual por parte de sus compañeros varones que no se basaba en una discriminación directa ni un rechazo abierto, pero que minaba su confianza y hacía incómoda o imposible su naturalidad en el trabajo.***

De esta manera, antes de crear un debate serio, el hostigamiento sexual laboral generó un discurso defensivo que hacía difícil no sólo estudiar el fenómeno, sino, sobre todo, denunciarlo en las empresas, ya que eran pocos los asuntos que crearon tan rápidamente un **escudo antifeminista** como éste ya que rozaba zonas aún intocadas de las relaciones entre hombres y mujeres en el trabajo, era el caso de que si una mujer denunciaba el hostigamiento de un jefe o compañero tenía muchas posibilidades de no ser creída o de ser definida como aguafiestas, es así que los estudios de acoso eran minimizados o exagerados hasta hacer irreconocible la experiencia, cotidiana o dramática, de muchas trabajadoras. Además de los tópicos generados por los medios de masas y el sexismo popular.

Los últimos veinte años se ha venido realizando un trabajo profundo para sacar a la luz un tema inmerso en la cotidianeidad de la vida de las mujeres, el primer paso fue nombrarlo y el segundo fue definirlo, como hicieron las primeras juristas en un caso de discriminación sexual susceptible de sanción por parte de las leyes.

Una vez reconocido que el problema existía, los organismos internacionales y nacionales se dispusieron a combatirlo, llevando a una importante judicialización del tema; el resultado ha sido un estrechamiento de la explicación, reduciendo el acoso sexual a las conductas de naturaleza sexual indeseadas, tanto el chantaje por parte de un superior, como las presiones y comentarios de compañeros o la creación de un entorno de trabajo hostil e intimidatorio para la trabajadora.

Según **Vance Carole, S (1989)** el hostigamiento sexual laboral existe en el trabajo y fuera de él y sucede porque los hombres sienten el derecho de apropiarse del tiempo, el cuerpo y los servicios de las mujeres ya que las mujeres perciben a menudo una sobre explotación de género en sus entornos de trabajo, pero ésta se manifiesta de forma muy diferente según la posición jerárquica y el tipo de puesto y de tarea.

Asimismo **Begoña Pernas, C (2000)** clasifica a la mujer en el ámbito laboral en tres formas:

- **Las mujeres en puestos de baja cualificación que luchan por la igualdad en los salarios, los turnos, las promociones, etc.** En este caso la opresión de género se dobla con la explotación de clase, es decir que por ser mujeres que no han realizado o culminado estudios superiores o en el peor de los casos estudios primarios y secundarios, son víctimas de discriminación. De esta manera, las trabajadoras adoptan una actitud de distancia hacia el trabajo, evitando cualquier familiaridad que pueda dar pie por parte de los superiores a alguna forma de burla, sanción o acoso ya que su misma situación la hace sentir menos y sin valor.
- **Las mujeres en puestos tradicionalmente femeninos luchan especialmente por el valor.** En este caso la identidad del puesto permea la identidad de la trabajadora, que no puede

mantener la distancia. Al tratarse de puestos de servicio, que realizan casi siempre mujeres y a menudo para jefes varones, preservar la dignidad resulta imposible pues lo propio del puesto es la falta de límites, la personalización de la relación y a veces el solapamiento simbólico entre el rol sexual y el profesional, de manera que las exigencias de género que todas las trabajadoras conocen, en ellas se multiplican como el de ser amables, sonreír, cuidar, tener buena presencia o vestir de determinada manera, etc.

- ***La mujer que juega un papel en que ella como trabajadora tiene la capacidad y la oportunidad de cambiar sus normas o reinterpretarlas.*** Las mujeres profesionales no se sienten discriminadas ni desvalorizadas, pero sienten que el mundo del trabajo se ha construido sobre normas e intereses en los que no se reconocen. Su éxito relativo y su sentimiento de estar tomando nuevos espacios generan un discurso positivo, aunque dubitativo. Presuponen la igualdad para moverse con libertad en el mundo del trabajo, pero saben que su capacidad de expresión tiene límites, uno de los límites que nombran es el poder ya que no saben cómo mandar sin renunciar a una identidad recién estrenada, a medio camino entre la feminidad tradicional y una feminidad reinventada. El tópico de que las mujeres en puestos de dirección “se comportan como hombres” tiene una parte cierta. Las exigencias del trabajo son tales que impiden que una mujer manifieste lo que considera sus rasgos esenciales: seriedad en el trabajo, pero también interés por la vida privada, capacidad de comunicación, etc.

Estas tres posturas, además del conflicto interno de las directivas y del deseo de pasar desapercibidas a las mujeres en entornos masculinos, forman los vértices de lo que podríamos llamar la identidad de las mujeres en el trabajo. Las tres posturas muestran, con diferentes matices, la dificultad que tienen las mujeres de expresarse espontáneamente, bien por

la existencia de sanciones, bien por la posibilidad de ser desvalorizadas personal o profesionalmente.

Asimismo el mismo autor señala que la presencia de la sexualidad en el hostigamiento laboral se vuelve muchas veces en contra de las mujeres, mientras que en los hombres, el deseo y su expresión de esta solo deben disciplinarse pero no ponen en peligro su posición laboral. ***Al mismo tiempo, el uso del sexo se vuelve contra las mujeres, es como si las trabajadoras debieran evitar pasar por objetos sexuales, un peligro presente, pues esa imagen mina su valor en el trabajo, pero a la vez la mujer es responsable de la respuesta masculina, ya que esta debe medir hasta qué grado puede soportar, pues una imagen en exceso sexual la pone en contradicción con la idea de eficacia y seriedad.***

Todo lo anterior está evidentemente relacionado con el acoso sexual, una broma de carácter sexual puede ser bien recibida, con una réplica ingeniosa y sin embargo molestar profundamente a la trabajadora objeto de la misma, que siente que no ha sido tratada de forma igualitaria.

Señala **Vance Carole, S (1989)** que los hombres y mujeres tienen posturas muy diferentes en relación con el acoso, para la mayoría de hombres se trata de conductas claramente sexuales, presiones para mantener relaciones, y sólo puede hablarse de acoso si existe diferencia jerárquica y no imaginan que pueda existir un entorno hostil para la trabajadora, sino jefes que abusan de su poder. Asimismo indica que el problema no está en el deseo, siempre legítimo y gratificante, sino en la violencia o en el poder que se emplea para saciarlo, señala también que las mujeres narran historias que muestran una visión mucho más profunda y ambigua del tema, les ofenden aquellas actitudes que niegan su libertad y que las convierten en objetos, describiendo una gama variada de conductas que a menudo definen como **“no acoso”**.

La misma autora indica que el acoso no aparece como una conducta aislada, ni extraordinaria, ni puede sucederle a ambos sexos, por el contrario señala que el acoso es una cuestión de poder, pero de poder de género, no de estatus, ya que es evidente que existen barreras por ejemplo si una mujer es jefa, si es mayor, si es casada, o cualquier otro rasgo de prestigio social, puede estar más defendida que si es vulnerable en todos los planos.

Gairazábal Cristina, H (1999) señala como un rasgo del acoso sexual laboral, la falta de credibilidad de las mujeres que afecta a su propia visión, ya que las mujeres dudan de tener derecho a protestar, o se culpan por no haberlo hecho antes y están acostumbradas a no imponer la norma, dudan de que las conductas sean normales o anormales.

Las mujeres pueden participar de las bromas, responder a formas de ligue cordial, para no parecer exageradas y sobre todo para convencerse de que viven en un mundo igualitario donde su voluntad y deseos tienen peso, pero cuando esta conducta se vuelve agresiva, cotidiana e insostenible y daña su persona, se está quebrantando la línea del respeto y la dignidad.

2.3. EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL DESDE UN PUNTO DE VISTA PSICOLOGICO, ANTROPOLOGICO Y JURIDICO.

Begoña Pernas, C (2000) , indica que para comprender esta problemática, es necesario abordarla y analizarla desde la perspectiva psicológica, antropológica y jurídica ya que se explica y sustenta que su origen y evolución reside en las desigualdades sociales, históricas y culturales entre varones y mujeres, las que permiten esta forma de violencia. Asimismo el hostigamiento sexual es una problemática directamente relacionada con el ejercicio abusivo del poder generalmente del varón que se encuentra en una posición jerárquica superior o con la

desigualdad de poder entre géneros, que facilita la violencia contra las mujeres y que a pesar de existir normas para prevenir este tipo de problemas hoy por hoy se siguen dando.

A. El Hostigamiento Sexual Laboral desde el punto de vista Psicológico.

Según la *Psicóloga Lubertino María, J (2008)* señala que por un lado el hostigamiento sexual fortalece el estereotipo y desequilibrio cultural del hombre productor dominante y de la mujer reproductora sumisa, reduciéndola a la mujer a objeto sexual y negándole el derecho de actuar en espacios considerados masculinos y, al mismo tiempo, absuelve a los hombres de una mayor responsabilidad en el ámbito de la reproducción.

Para la especialista, el fenómeno no solo responde a diferencias de poder real, sino también al poder cultural. La mayoría de víctimas de hostigamiento sexual son mujeres ya que en la sociedad se encuentran en posiciones desiguales de poder en relación con los varones, lo que genera y favorece la agresión, así como permite y facilita el aprendizaje y la práctica de la violencia de los varones hacia las mujeres.

B. El Hostigamiento Sexual Laboral desde el punto de vista Antropológico.

Señala el *Antropólogo Merino, J (2007)*, que en nuestra sociedad diferencia aún mucho lo doméstico y lo público, asociando lo primero a la mujer y lo segundo al hombre, aunque la mujer quiera evitarlo, es un problema que va a estar siempre presente, asimismo indica que nunca han existido sociedades matriarcales ni nunca existirán y aunque los movimientos feministas han logrado grandes mejoras en la mujer ya que gracias a ello las mujeres del mundo consiguieron mejorar sus derechos, todavía está pendiente la total igualdad con el hombre a nivel político, económico y social.

El mismo autor da a conocer que la mayoría de los países las mujeres pueden votar y ocupar cargos públicos, pero aún quedan sociedades donde la mujer está totalmente oprimida y que generalmente no conocemos o no las prestamos la atención tan importante que requieren, es por ello que se origina el hostigamiento sexual laboral ya que se aprovecha de la ignorancia de la víctima y el temor que aún se siente por el tema. Debe quedar claro que las mujeres a lo largo de la historia más que ser superiores al hombre, lo que han pretendido es alcanzar la igualdad, asimismo señala que cada vez, la mujer tiene más acceso a la vida social, teniendo mayor posibilidad para triunfar en él, y así, olvidar la opresión a la que durante tan largo tiempo ha estado sometida.

Hoy en día, los hombres y las mujeres todavía tienen actividades determinadas para cada uno de ellos, pero en numerosos hogares, son ya muchos los hombres que se ocupan de la tarea doméstica y/o trabajan fuera de casa, al igual que lo hace la mujer, pero aún existen muchas mujeres que al desenvolverse en el campo laboral son sometidas a agresiones sexuales ya sean verbales o físicas, demostrando con ello la incomodidad o la inferioridad que siente hacia ellas.

C. El Hostigamiento Sexual Laboral desde el punto de vista Jurídico.

Según el *Abogado Izquierdo Mansilla, F (2010)* señala que el hostigamiento sexual laboral no es considerado delito en nuestro país sino una falta en el ámbito administrativo, asimismo indica que se registran pocas quejas debido a la vergüenza y las actitudes discriminatorias que se desarrollan en torno a quienes son afectadas ya que son tratadas como personas que provocan los hechos.

El presente autor menciona que en la práctica el procedimiento administrativo suele ser lento e inadecuado para sancionar al agresor y

prevenir otros casos de hostigamiento sexual, pese a que el hostigamiento sexual forma parte de las modalidades de violencia de género más extendidas, los casos son denunciados en pocas ocasiones debido a la vergüenza que motivan en las agraviadas, al temor de tener represalias en su trabajo, a las dificultades en el plano de prueba de los hechos, a las dudas sobre la eficacia de la ley para proteger a la víctima y a las ideas y valores de quienes administran justicia o resuelven estos casos.

2.4. DEFINICIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

A. Definición del Hostigamiento Sexual Laboral.

Gairazábal Cristina, H (1999), señala que el hostigamiento sexual laboral es toda conducta con implicaciones sexuales no solicitadas ni deseadas, sea verbal o física, que humilla, insulta y degrada a las personas, asimismo la conducta tiende a ser repetitiva. Puede ocurrir en cualquier lugar y provenir de un superior a un inferior jerárquico, de un compañero de trabajo o un cliente. En muchos casos se disfraza de afecto o atracción, pero en realidad es una demostración de poder con la cual se intimida o amenaza.

Esto provoca en la víctima una angustia creciente que deriva en trastornos de la salud y afecciones al desempeño del trabajo.

B. Definición del Hostigamiento Sexual Laboral según la Organización Internacional de Trabajo – OIT.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue fundada en 1919 es un organismo especializado de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) que tiene por objetivo la promoción de la justicia social y el reconocimiento de las normas fundamentales del trabajo, la creación de oportunidades de empleo y la mejora de las condiciones laborales en el mundo.

La Organización Internacional del Trabajo define el hostigamiento sexual como a toda acción que va dirigida a exigir, manipular, coaccionar o chantajear sexualmente a persona del sexo opuesto o del mismo sexo, es una usurpación o una turbación de la autonomía personal, el cual provoca efectos perjudiciales en el bienestar personal, en el ambiente laboral y educativo, afectando su desarrollo y desempeño.

Señala **Solís García, María E. (2001)** que el hostigamiento afecta la plenitud de disposición de sentimientos, pensamientos, comportamientos, espacios, tiempo, energía y cuerpo ya que simbólicamente, en el imaginario social, los cuerpos de las mujeres están representados con una enorme carga de vulgarización e irrespeto, asimismo indica que constantemente la población recibe toda clase de mensajes, en los que los cuerpos femeninos son reducidos a objetos y mercancías.

En ese orden de cosas, a las mujeres les expropián sus cuerpos ya que el sistema está diseñado para que el cuerpo femenino cumpla tres funciones: dar placer, procrear y nutrir.

C. Definición del Hostigamiento Sexual Laboral según la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral Nro. 27942.

El 27 de febrero del 2003, se publica la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento sexual, Ley Nro. 27942, **con el objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual** producido en las relaciones de autoridad o dependencia.

La ley en mención señala que el hostigamiento sexual típico o chantaje sexual consistente en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual no deseada y/o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o

cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad así como sus derechos fundamentales.

En el año 2009 la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral Nro. 27942 es modificada por la Ley Nro. 29430, modificándose varios de sus artículos entre ellos el Artículo °4 el cual hace mención sobre los conceptos del hostigamiento sexual, indicando dos tipos de hostigamiento sexual laboral.

- ***El hostigamiento sexual típico o chantaje sexual*** el cual consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales.
- ***El hostigamiento sexual ambiental*** el cual consiste en la conducta física o verbal reiterada de carácter sexual o sexista de una o más personas hacia otras con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.

2.5. DIFERENCIAS ENTRE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL, ACOSO SEXUAL Y MOBBING.

En una sociedad como la nuestra donde por necesidad económica o por satisfacción personal hombres y mujeres laboramos en la diversidad de actividades económicas y donde se comienza a trabajar desde cada vez a más temprana edad, es imprescindible que en el lugar donde pasamos casi la tercera parte de nuestras vidas, la actividad y las relaciones con los compañeros de trabajo sean lo más equilibradas posible.

Sin embargo cuando se desempeñan puestos de jefatura o de supervisión en cualquier institución pública y privada, las palabras “**Acoso**” y “**Hostigamiento**” son siempre parte del vocabulario de los subalternos o personal que sin serlo tiene cierta dependencia por cuestiones de actividades, procedimientos o controles, asimismo los especialistas que han tratado el tema, han utilizado diferentes terminologías como “**Hostigamiento Sexual**”, “**Acoso Sexual**” o “**Mobbing**”.

A. El Hostigamiento Sexual Laboral.

La connotación de hostigamiento sexual laboral se refiere a una manifestación de poder mediante una coacción con contenido sexual que **proviene de un superior dirigida a alguien de menor rango.**

Según **Cruz Jaimes, G (2007)** la Guía de la Red de Mujeres Sindicalistas explica que en general esas presiones y chantajes son realizadas por supervisores o gerentes, quienes de esa forma ostentan el poder que les confiere un sistema jerárquicamente organizado, como sucede en las empresas, o autoridades de alto rango como funcionarios públicos. De esta forma el hostigamiento sexual representa un problema laboral, donde las consecuencias no son únicamente para la trabajadora sino también para la empresa y el sindicato, ya que no sólo afecta las relaciones de trabajo sino el rendimiento laboral también.

Asimismo el hostigamiento comprende tres condiciones:

- Las acciones sexuales, físicas o verbales no sean recíprocas.
- Exista la intención de causar un perjuicio o beneficio dependiendo del rechazo o de la aceptación.
- La molestia en la víctima.

El hostigamiento sexual no es exclusivo del ámbito laboral, también es una práctica frecuente en el escolar, en el cual los profesores hacen uso de su autoridad para conseguir favores sexuales de las y los estudiantes a través del chantaje poniendo en juego sus calificaciones, la aprobación del ciclo escolar o el acceso a actividades escolares.

B. El Acoso Sexual Laboral.

El acoso sexual laboral consiste en insinuaciones sexuales indeseables o en un comportamiento verbal o físico de índole sexual que pretende interferir, sin razón alguna, en el requerimiento laboral de una persona o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Deben integrarse tres elementos para que haya acoso sexual:

- Un comportamiento de carácter sexual que no sea deseado.
- Que la víctima lo perciba como un condicionamiento hostil para su trabajo.
- Que la víctima lo sienta como algo humillante.

Méndez Lluca, H (2011), clasifica esta práctica nociva de acoso laboral sexual en acoso vertical o acoso chantaje, de parte de un superior jerárquico hacia una subalterna, como una manifestación de poder, que se da mediante amenazas si la víctima no accede a favores sexuales, o promesa de cualquier tipo de beneficio laboral y el acoso horizontal, que se da cuando una mujer es acosada insistentemente por un compañero de trabajo de la misma jerarquía o por un cliente de la empresa donde trabaja.

El acoso sexual a diferencia del hostigamiento sexual, puede darse entre iguales jerarquías o incluso el acosador puede tener una jerarquía menor a la víctima.

C. El Acoso Moral o Mobbing.

El mobbing puede ser definido como el deliberado, intencionado y continuado maltrato en acciones y palabras que recibe un trabajador, hasta entonces valido, adecuado o incluso excelente en su desempeño por parte de uno o varios compañeros de trabajo incluido muy frecuentemente su propio jefe, buscando con ello desestabilizarlo y minimizarlo emocionalmente con vistas a deteriorar y hacer disminuir su capacidad laboral o empleabilidad y poder así eliminarlo fácilmente del lugar y trabajo que ocupa en la empresa o institución.

Para que se determine la existencia de una situación de Mobbing se debe dar tres elementos:

- Maltrato psicológico.
- Que sea prolongado, de manera recurrente y con frecuencia.
- Que la víctima se sienta humillada.

Señala **Hirigoyen Marie, F (2003)** que el acoso moral o mobbing es la conducta abusiva de gestos, palabras, comportamiento, actitud etc., que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad o contra la integridad psíquica o física del trabajador y pone en peligro su trabajo o degrada el clima laboral.

Esta autora agrega que el mobbing se trata de excluir a una persona de una comunidad sacándole poco a poco la identidad, la función, la condición y la imagen, con tal de desintegrarla socialmente y anularla simbólicamente.

Las diferencias más resaltantes sobre el hostigamiento sexual laboral, acoso laboral y mobbing se detallan en el siguiente cuadro:

Diferencias entre Hostigamiento Sexual Laboral, Acoso Laboral y Mobbing		
<i>Hostigamiento Sexual Laboral</i>	<i>Acoso Sexual</i>	<i>Mobbing</i>
Existe una relación real de subordinación por parte de la víctima.	No es necesario que exista una relación laboral, asimismo también puede existir subordinación.	Existe una relación laboral ya sea entre compañeros o de subordinación.
Se realiza en ámbitos laborales y/o escolares.	En cualquier espacio.	Se realiza en ámbitos laborales.
Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.	Hay un ejercicio abusivo de poder de connotación sexual que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima.	Se expresa en gestos, palabras, actitudes que son frecuentes y prolongadas de un grupo de personas hacia un solo individuo con la finalidad de eliminarlo de su puesto de trabajo.

Tabla 1: Se describe tres diferencias del hostigamiento sexual laboral, el acoso laboral y el mobbing.

Fuente: Elaboración propia, basada en Cruz, G., Méndez, H. y Hirigoyen, F (2003).

2.6. TEORIAS DE LA PRODUCCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL.

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo conlleva, desde su inicio, al desarrollo de distintas estrategias por parte de la población masculina para limitar su acceso al trabajo generador de recursos, que van desde los mitos y estereotipos que enfatizan que el lugar de la mujer es su casa y su misión cuidar su familia, hasta el argumento de la fragilidad física y la variabilidad emocional que no la hacen apta para el ejercicio de ciertos oficios o profesiones.

Es por ello que se han planteado varios especialistas diferentes teorías sobre la producción del hostigamiento sexual laboral.

A. El Hostigamiento Sexual Laboral como forma de Poder.

Como indica **Kaufman, Michael (2006)** la masculinidad es poder y el hombre ejerce su poder a través de los actos de violencia, que constituyen un aspecto de la dominación masculina de nuestra sociedad, indica que nos encontramos, en medio de una sociedad patriarcal y ésta le otorga poder a los hombres por la condición de su sexo, lo que implica dominación sobre otros y subordinación de las mujeres.

Esta relación **dominación- subordinación** persiste en todos los espacios donde nos desenvolvemos, tanto en el privado, público y doméstico, para muchos en especial aquellos que viven su masculinidad con temor la violencia contra las mujeres se puede convertir en un medio de afirmación de su poder personal dentro de nuestro sistema **sexo/género**.

Para el sexo masculino es un hecho que tanto a nivel individual como de Estado las relaciones entre los hombres son relaciones de poder.

Asimismo **Lagarde, Marcela (2006)** indica que ***el poder es un atributo genérico de la condición masculina ejercido sobre las mujeres y sobre las otras categorías sociales de sujetos que tienen con los hombres relaciones de dependencia, por nacer en esta sociedad patriarcal***, los hombres nacen autoafirmados, como describe la misma autora, las sociedades patriarcales son sociedades de trabajo, de hegemonismo y poderes, y tener la posibilidad de existir depende de realizar estas funciones, para los hombres, esto es tener derecho a la existencia.

En la producción del acoso sexual en el trabajo, se presentan dos modalidades de abuso de poder:

- El jerárquico, otorgado por las relaciones laborales.
- El genérico, dado por la sociedad patriarcal.

La misma sociedad patriarcal determinó como característica masculina la posibilidad de crear, estrechamente relacionada con el trabajo y durante muchos años, los hombres han monopolizado lo que la sociedad ha interpretado como el trabajo generador de recursos. ***La histórica incorporación de las mujeres al mercado laboral se dio en un medio donde han prevalecido las relaciones desiguales de dominación-subordinación, necesarias para mantener el poder en manos masculinas.***

Es por esto que los hombres en el espacio público, que es el suyo, en relaciones de trabajo generador de recursos, han sido legitimados para realizar actos de poder con características sexualizadas contra seres socialmente desiguales e inferiores, no sólo como medio de satisfacer el erotismo, sino como mecanismo para afirmar su dominación y confirmar su máximo poder que es el poder sobre las mujeres y la exclusión de las mismas.

- **El Hostigamiento Sexual Laboral como expresión del Poder Patriarcal**

Las primeras explicaciones del hostigamiento sexual laboral como expresión de poder patriarcal pueden encontrarse en la literatura feminista de diferentes autoras como **Wise-Stanley**. No obstante, sabíamos que ese reconocimiento no ha evitado que el concepto de patriarcado se viera inmerso en múltiples controversias, desde su revitalización, propiciada por científicas sociales británicas como **Cockburn, Walby, entre otras**.

Señala **Gonzales Navarro, F (2002)** que esta forma de poder, emanado de las relaciones patriarcales, tiene su base en las relaciones familiares, fruto de la división sexual del trabajo que atraviesa el **hogar-familia**. Unas relaciones familiares que, vistas así, permiten observar cómo son relaciones basadas en el siguiente intercambio: **los hombres suministran bienes económicos y protección** a cambio de la **subordinación de las mujeres**.

Asimismo, señala la autora que se trata de **un contrato social no escrito donde se intercambia sumisión por protección y trabajo no pagado por mantenimiento**. Una situación que se plasma de muy diversas formas en las sociedades actuales pero que domina, por igual, el imaginario social y cultural de las relaciones públicas y privadas entre hombres y mujeres, siendo ésta finalmente la perspectiva que permite contemplar al acoso sexual como un poder patriarcal.

Es así, que la importancia del patriarcado nos ha obligado a analizar **el hostigamiento sexual como una problemática laboral que tiene que ver más con el género que con el sexo**. Con lo cual la presencia del género nos ha llevado a considerar que al hostigamiento sexual como una discriminación laboral de carácter tan estructural como cualquiera de las otras.

B. El Hostigamiento Sexual Laboral como forma de Violencia Genérica.

Retomando lo anteriormente señalado, una de las características de la sociedad patriarcal es el pensamiento jerarquizado y sexualizado, que divide en hombre y mujer, otorgándole características, roles y estereotipos diferentes a cada categoría donde los más apreciados socialmente son los asignados a lo masculino.

Según **Arand, Mariana (2007)** la mujer “**debería**” ser sumisa, algo tonta y saber cocinar, se le educa en función de las necesidades de otros, como un cuerpo erótico o procreador, que debe satisfacer los requerimientos de los demás. Es así que son creadas como seres inferiores, secundarias, dependientes y sometidas, sujetas de la dominación que tienen a los otros como motivo y fin de su existencia, deben aceptar esa dominación, asumirse inferiores y secundarias y conseguir así la felicidad.

La misma autora indica que, ***la violencia genérica es ejercida por los hombres cuando se posicionan como seres superiores, cuando sin conmoverse usan a las mujeres, se apoyan en ellas y se apropian de su trabajo, su capacidad creadora y su imaginación, cuando marginan, segregan, discriminan, cosifican, cuando las hostilizan, maltratan, atemorizan, acosan y violentan.*** Asimismo las mujeres, por su parte, también poseen conductas misóginas, cuando dañan o explotan a otras mujeres para obtener poderío patriarcal, cuando se cree que establecen alianzas con los hombres, que en realidad son formas de servidumbre voluntaria, ya que todas las mujeres, por identidad genérica, están en el plano de la subordinación.

La violencia genérica basa su accionar en ***la desigualdad que la sociedad establece y que se mantiene en los espacios de trabajo, donde los hombres como grupo establecen pactos y alianzas para***

fortalecer su supremacía, y tratan a las mujeres que salieron del ámbito protector de lo doméstico como mercancía.

Arand, Mariana (2007) señala que el hombre socialmente estructurado es un sujeto con identidad que tiene valor como individuo, sujeto único y por lo que produce, la mujer en cambio no está individualizada, es indiferenciada para la sociedad patriarcal, por lo que cuando un hombre entra a trabajar se le reconoce como una persona y cuando una mujer lo hace es ***“un cuerpo”*** simplemente.

Es por esta razón, que se dice que esta violencia de género se presenta en tanto el medio laboral sea un medio sexista, pero en nuestra sociedad, ¿Cuál medio no lo es?

C. El Hostigamiento Sexual Laboral como forma de Discriminación.

Se define discriminación por sexo a ***toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económica, social, cultural y civil y en cualquier otra esfera.***

Según ***Facio, Alda (2006)*** considera que la construcción social de los géneros, donde se atribuyen características, comportamientos y roles dicotómicos a cada uno de los sexos es un problema de discriminación contra las mujeres, porque los de las mujeres gozan de menor o ningún valor, con el agravante de que las características asignadas socialmente a los hombres son las mismas que se le atribuyen al género humano, posicionando a lo masculino como referente de lo humano, lo que aumenta la discriminación hacia las mujeres , que conforman lo otro.

Es así que se considera discriminatorio ***todo trato que tenga por resultado la desigualdad de una persona en el goce de los derechos humanos, dentro de los que está el derecho al trabajo.***

Facio, Alda (2006) describe básicamente dos formas en las que se produce discriminación:

- Y que hace improbable que las juezas con responsabilidades familiares-genéricas lo hagan.
- En ***La discriminación directa o por el trato***, que es la más evidente y se considera intencional. Por ejemplo, en el área laboral sería cuando para un trabajo que no lo exija se plantea el requisito de sexo masculino.

La discriminación por impacto o indirecta, que es más sutil, pero que en su efecto promueve la inferioridad y la desigualdad de las mujeres. Por ejemplo, para plazas de jueces tiene valor en el puntaje dar clases en Universidades, lo que generalmente se hace por las noches este contexto, ***las mujeres entran al campo laboral en desventaja por la desigualdad construida y el trato que han recibido en el mercado de trabajo se ha caracterizado por la discriminación***, expresada en bajos salarios, situación laboral inestable, acceso restringido a puestos de poder o decisión, además de la competencia en la oferta laboral con los hombres.

Por todo lo anterior, la autora ***Facio, Alda (2006)*** plantea que la perspectiva teórica del problema del hostigamiento sexual laboral es que el mismo es un acto de violencia, ejecutado en su gran mayoría por hombres patriarcales, que tiene como contexto posibilitador una Institución pública altamente patriarcal como es el Poder Judicial y que obedece, como trasfondo ideológico, a la construcción social genérica, donde los hombres ostentan el poder, el cual es reafirmado a través de la violencia genérica y la discriminación laboral por sexo.

- **La Posición de los Hombres respecto al Hostigamiento Sexual Laboral.**

Pérez del Río, Teresa (2008) señala que para responder a la pregunta de por qué se producen prácticas de hostigamiento sexual laboral se debe recurrir, a las actitudes que potencialmente provocan el acoso a las mujeres. Sin embargo, no concibe el acoso sexual como una expresión del poder patriarcal en el que las mujeres son sujetos exclusivamente pasivos, ya que las mujeres también participan, en muchos casos, con sacrificada tolerancia y victimismo.

El primer elemento que destaca la autora es analizar **la idea que tiene el hombre respecto al acoso sexual**, asimismo otro elemento que destaca de la visión masculina del acoso es que se ve **la sexualidad femenina diferente a la masculina** ya que ellas no tienen el mismo sentido del humor, les molesta cualquier chiste de índoles sexuales.

Pérez del Río, Teresa (2008) indica que para los hombres las causas reales del acoso se encuentran en las mujeres ya que ellos señalan que son ellas las que los **“buscan, incitan y permiten”**; o por lo contrario se tiene como visión masculina que por el hecho de laborar en un centro de trabajo mixto, las mujeres deben de soportar ciertas **“bromas”** de contenido sexual. De esta manera se acentúa más el ataque que la provocación, ellos indican que ellas son las que tendrían que decir hasta dónde se puede llegar.

Es así que la autora llega a la conclusión que todo ello favorece que se produzca la auto-exculpación de los hombres y la culpabilizarían de las mujeres.

- **La Posición de las Mujeres respecto al Hostigamiento Sexual Laboral.**

Facio, Alda (2006) indica que primero lo que cabe destacar es la consideración del acoso sexual, por parte de las mujeres, como algo cotidiano y normal, ya que se asume que es una práctica constante a la que forzosamente se han acostumbrado, a excepción de algunas mujeres que siguen una estrategia de enfrentamiento ante el acoso sexual.

La autora menciona que en las relaciones de acoso sexual y hostigamiento sexual laboral aparece continuamente la palabra **“aguantar o soportar”**, es así que se podría afirmar que se produce una aceptación por parte de las mujeres subordinadas jerárquicamente de que además de subordinadas en el trabajo también lo son como mujeres y esta actitud permite a los hombres a seguir **“jugando”** con ellas.

Es así que uno de los elementos de esta estrategia de debilidad es el intento de las mujeres de no provocar a los hombres, especialmente con la forma de vestir, esta visión femenina y la estrategia de **“aguantar o soportar”**, una estrategia de debilidad se ve reforzado por la constatación de que la vía judicial no acaba de resolver los problemas.

2.7. TIPOLOGIA DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL.

Los casos iniciales de hostigamiento sexual se vincularon a aquellos supuestos en los que un trabajador perdía una oportunidad de empleo concreta y tangible por no acceder a favores sexuales.

Esta situación se producía en dos casos:

- Cuando no se accedía a ciertas oportunidades de empleo a causa de no acceder a los favores sexuales solicitados.

- Cuando se perdían los beneficios ya obtenidos por esa misma razón.

La experiencia enseñó, sin embargo, que ello no era suficiente para erradicar todos los escenarios en los que el sexo se convertía en una barrera arbitraria al empleo. Por ello, las Cortes Federales de los Estados Unidos de América extendieron el ámbito de aplicación de las reglas en materia de acoso sexual a los casos en los que ***los jefes y compañeros de trabajo, adoptaban conductas o comportamientos de naturaleza sexual que no venían acompañadas de una pérdida de empleo concreta y tangible, pero que eran lo suficientemente graves como para crear un ambiente de trabajo hostil, intimidatorio, humillante u ofensivo, interfiriendo así de manera irrazonable con el empleo de una persona.***

Señala ***Balta Varilla, J (2005)*** que la primera decisión judicial trascendente en esta materia fue expedida por la ***Corte Suprema de los Estados Unidos de América en el citado caso Meritor Savings Bank V.S. Vinson***, en el que se reconoció explícitamente que existen dos tipos de acoso sexual, a saber: el ***acoso sexual quid pro quo o por chantaje*** y el ***acoso sexual por ambiente hostil de trabajo.***

A continuación analizaremos por separado estas dos formas o tipos de hostigamiento sexual.

A. Hostigamiento Sexual Típico o Chantaje Sexual.

Indica ***Loli Espinoza, S (2008)*** que esta modalidad hostigamiento sexual tiene internacionalmente diversas denominaciones: chantaje sexual, acoso típico o acoso tradicional, asimismo la frase ***"quid pro quo"*** con la que tradicionalmente se ha identificado a este tipo de acoso es una expresión latina que, literalmente, significa ***"esto por aquello"*** o ***"una cosa por otra"***.

Los elementos que resultan indispensables para que se configure este tipo de hostigamiento sexual, es la siguiente:

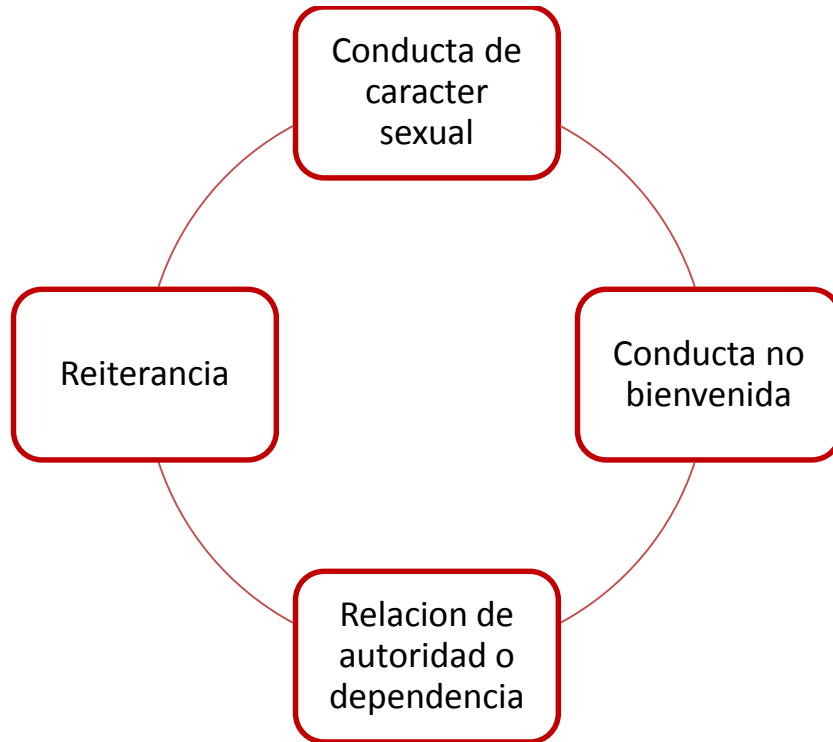


Figura 1: los cuatro elementos que son indispensables para que se configure el hostigamiento sexual típico o chantaje sexual.
Fuente: www.psicologiajuridica.org/psj221.html

- **Conducta de carácter sexual:**

Se refiere a la exhibición de fotografías, objetos o materiales escritos pornográficos o sexualmente sugestivos, miradas, silbidos o gestos sexualmente sugestivos. Estos comportamientos pueden hacer que las mujeres se sientan incómodas o amenazadas y minan la posición de la mujer que busca lidiar con sus compañeros trabajadores con dignidad profesional.

Las señaladas son las conductas que típicamente tienen un carácter sexual para la doctrina mayoritaria, sin embargo, para muchos las conductas de carácter sexual no se limitan a aquellas con un componente de deseo sexual y/o de erotismo, como los descritos recientemente. Para estas personas, el concepto de **“conducta de carácter sexual”** es

bastante más amplio, comprendiendo asimismo a un vasto conjunto de comportamientos y conductas que no se habrían producido de no ser por el sexo de la víctima.

Es así, que para quienes adoptan estas definiciones más amplias, como **Loli Espinoza, S (2008)** indica, que las conductas de naturaleza sexual comprenderían también a ***un conjunto de actitudes que denigra o ridiculiza o es intimidatorio o físicamente abusiva hacia un trabajador debido a su sexo, tales como los insultos despectivos o degradantes o los insultos que están relacionados con el género y los comentarios ofensivos acerca de la apariencia o vestido***, estas conductas descritas son más conocidas en nuestro medio como violencia de género.

- **Conducta no bienvenida:**

El contacto físico que va desde el tocamiento innecesario, dar palmadas o pellizcos o frotarse contra el cuerpo de otro trabajador y al darse el rechazo de este, ***se genera un trato inadecuado y anormal en el desarrollo de las actividades cotidianas del centro de trabajo***, la cual se exterioriza mediante llamadas de atención sin causa justificada, insultos despectivos o degradantes o los insultos que están relacionados con el género o comentarios ofensivos acerca de la apariencia o vestido.

Asimismo al ser una conducta no bienvenida o deseada es considerado como trato ofensivo u hostil el hecho de aislar socialmente al trabajador por el hecho de no aceptar este tipo de conducta, como por ejemplo apartarlo al trabajador de sus funciones de mayor responsabilidad, asignándole funciones inferiores que no corresponden a su cargo, criticar y minusvalorar el trabajo de la víctima ante otros compañeros.

- **Relación de autoridad:**

Debe enfatizarse que este tipo de acoso implica la existencia de acciones de una persona que está investida con cierta responsabilidad y autoridad, reputándose que sus acciones son siempre atribuibles al empleador.

Señala **Loli Espinoza, S (2008)** que el hostigamiento sexual típico necesita la actitud del propio empleador, o la de aquel en el que éste haya delegado sus tareas, pretendiendo imponer o imponiendo realmente una conducta de naturaleza sexual no deseada, asimismo la autoridad de la que debe estar investida la persona que comete el acto de sexual, es un tema de gran importancia que, sin embargo, doctrinariamente no ha sido analizado con la rigurosidad debida.

Se da el hostigamiento sexual en esta modalidad ***cuando una autoridad, funcionario público, empleador o alguno de sus gerentes, supervisores, jefes, etc., condiciona el otorgamiento o mantenimiento de ciertos beneficios laborales a favores sexuales de un subordinado o cuando lo sanciona por rehusarse a otorgarlos.***

Ejemplos clásicos de este tipo de acoso son el de la secretaria que es despedida por su jefe debido a que no aceptó mantener relaciones sexuales con este último o la vendedora que no recibe un aumento de remuneraciones por negarse a salir en una cita romántica con el Gerente General de la empresa.

- **La reiteración o la conducta reiterada:**

En ese te caso ***el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral Nro. 27942*** ha intentado solucionar esta dificultad en su Artículo 5°, penúltimo párrafo, al señalar que ***“la reiteración no será relevante para los efectos de constitución del acto de hostigamiento sexual, sin embargo podrá ser un elemento***

indiciario que coadyuve a constatar su efectiva presencia”, asimismo el artículo 15 del reglamento añade que ***“constituye agravante la concurrencia de dos o más actos de hostigamiento sexual”***.

La norma legal aún mantiene la exigencia de la reiteración, es decir para que se configure el supuesto legal de hostigamiento sexual la víctima debe ser sometida a actos, circunstancias, o situaciones de contenido sexual no deseado o rechazado que afecten su dignidad dos o más veces, lo cual resulta inconcebible, pues como la misma norma señala las manifestaciones de estas conductas pueden llegar al contacto físico como ***acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima***.

B. El Hostigamiento Sexual Ambiental.

El hostigamiento sexual en la modalidad de ambiente hostil de trabajo ha sido recientemente incluido con la ***Ley Nro. 29430 que modifica a la Ley Nro. 27942 “Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual” en su Artículo. 4º***; se produce cuando existen conductas y/o comportamientos de carácter sexual lo suficientemente severos o graves como para crear un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo, interfiriéndose así con el trabajo de una persona.

La diferencia que radica con el hostigamiento sexual típico o chantaje sexual es que no exige una relación de jerárquica o de superioridad entre el hostigador y su víctima, esto permite que la norma sobre hostigamiento sexual pueda aplicarse también en situaciones de igualdad e incluso si la víctima se encuentra en una jerarquía superior a la del hostigador, siempre y cuando se cree un clima de intimidación, humillación u hostilidad que afecta el ambiente de trabajo.

Por otro lado lo usual es identificar el **"ambiente de trabajo"** con lo que ocurre al interior del centro de trabajo, no puede dejar de reconocerse que en ciertos casos excepcionales dicho concepto puede extenderse a lugares distintos del centro de trabajo.

Citando **la decisión de la Corte Suprema de los Estados Unidos de América, esta señala lo siguiente en el caso Meritor Savings Bank V.S. Vinson:** *"El acoso sexual que crea un ambiente de trabajo hostil u ofensivo para los miembros de un sexo es una barrera a la igualdad sexual en el centro de trabajo, así como lo es el acoso racial respecto de la igualdad racial. Con toda seguridad, el exigir a un hombre o a una mujer que soporten todo tipo de abusos sexuales a cambio del privilegio de permitírsele conservar su puesto de trabajo es tan denigrante y desconcertante como el más fuerte de los epítetos raciales"*.

Según **Izaga Rodríguez, C (2010)** el acoso sexual en la modalidad de ambiente hostil de trabajo, **trata de incitaciones sexuales inoportunas, de una solicitud sexual o de otras manifestaciones verbales, no verbales o físicas de índole sexual, con la finalidad o el efecto de coartar sin razón la actuación laboral de una persona o de crear un entorno de trabajo ofensivo, hostil, de intimidación o de abuso.**

En este caso se habla del **"acoso sexual por intimidación"**, que se diferencia del acoso sexual por chantaje en el sentido de que la víctima no tiene que haber sufrido una pérdida económica tangible, por haber sido despedida o por no haber obtenido un ascenso o un aumento de salario.

Las conductas que pueden crear un ambiente hostil de trabajo son muy variadas, como por ejemplo la exhibición de imágenes de naturaleza sexual, tocamientos, las bromas o comentarios con contenido sexual, el espionaje de servicios higiénicos, el envío de correos electrónicos con

contenido sexual, etc. En todos los casos, sin embargo, se requiere que las conductas de carácter sexual tengan la gravedad o severidad suficientes como para crear un ambiente hostil de trabajo.

Como fácilmente se podrá observar, este tipo de acoso sexual, a diferencia del anterior, plantea por lo menos dos temas de gran trascendencia y complejidad:

- ***El primero está referido a los serios problemas que puede generar esta modalidad del acoso sexual en relación con el derecho a la libertad de expresión.***

Señala ***Izaga Rodríguez, C (2010)*** que no puede dejar de señalarse que la compleja relación que existe entre la libertad de expresión y el acoso sexual en la modalidad de ambiente hostil de trabajo, sugiere cuestiones de gran trascendencia que inclusive han dado lugar a importantes debates. Se trata, sin duda, de un tema de creciente actualidad y preocupación, pues no son pocos los que temen que las normas en materia de acoso sexual en el modo de hostigamiento sexual ambiental de trabajo pierdan su fuerza y vigor sobre la base de una posible afectación a la libertad de expresión. Y también al revés, pues existen quienes expresan su preocupación debido a la posibilidad de que dichas normas se conviertan en medios de censura de expresiones protegidas a nivel constitucional.

La autora indica que aquellos que se encuentran en este último grupo es decir, los que ***consideran que dichas normas podrían afectar la libertad de expresión, han utilizado el siguiente razonamiento:***

- Las normas legales no distinguen entre insultos, pornografía, bromas, arte y otras formas de expresión, pudiendo ser todas castigadas por igual en la medida en que sean suficientemente severas o graves como para crear un ambiente hostil de trabajo.

- La vaguedad de los términos "**severas**" y "**graves**", así como el hecho de que la ley es implementada por empleadores que claramente tienen un incentivo para suprimir expresiones más allá de lo estrictamente necesario, significa que en la práctica la ley podría estar restringiendo cualquier forma de expresión que un empleador pueda concluir que podría ser considerada por un Juez como lo suficientemente "**severa o grave**".

- Debido a que un empleador puede ser responsable de crear un ambiente hostil de trabajo sobre la base de la suma de todas las expresiones creadas por sus trabajadores, los empleadores precavidos podrían prohibir cualquier tipo de expresión que pueda, de ser repetida por suficientes personas, ser lo suficientemente "**severa o grave**" como para crear un ambiente hostil de trabajo.

- ***El segundo tiene que ver con la dificultad de distinguir entre la interacción social aceptable y el acoso sexual inaceptable.***

La dificultad de distinguir entre la interacción social aceptable y el acoso sexual inaceptable, debe mencionarse que la delicada línea que existe entre esos dos escenarios ha sido trazada fundamentalmente a lo largo de dos criterios: ***la naturaleza esencialmente sexual de la conducta y la magnitud o gravedad de la misma.***

Sobre ***la naturaleza esencialmente sexual de la conducta***, cabe destacar que mientras más sexual sea la conducta, mayores probabilidades existirán de crear un ambiente hostil de trabajo. Así, los contactos físicos sensuales tendrán mayores probabilidades de dar lugar a un ambiente hostil de trabajo que una simple invitación a ir al cine, de la misma manera que el envío de fotografías pornográficas a través del correo electrónico tendrá mayores posibilidades de crear un ambiente hostil de trabajo que la utilización de un protector de pantalla con mujeres en pequeños trajes de baño.

El segundo criterio es **la magnitud o gravedad de la conducta**, que tiene que ser lo suficientemente grave o severa como para crear un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo.

En ese sentido, señala **Balta Varilla, J (2005)** que ya no va hacer normal el uso de obscenidades, sugerencias aisladas para tener una cita o un único acercamiento físico de poca gravedad no llegan a alcanzar ese nivel, pero **¿A qué criterios se determina si una conducta fue de la gravedad o severidad necesarias como para crear un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo?** , la pregunta que se hace el autor es de mucha importancia, ya que **para una persona puede ser una conducta sexual grave, para otro puede ser simplemente una actitud perfectamente tolerable.**

A los efectos de valorar la magnitud o gravedad de la conducta, tradicionalmente se ha utilizado el criterio de la persona razonable y proporcional, de acuerdo con el cual se intenta apreciar si una persona razonable consideraría a una determinada conducta de la severidad y gravedad suficiente como para crear un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo.

PRINCIPALES DIFERENCIAS	
Hostigamiento Sexual por Chantaje	Hostigamiento Sexual por Ambiente Hostil
Existe formalmente una relación de jerarquía entre el acosador y su víctima, por lo que esta se encuentra sometida a la presión de aceptar el acoso, pues el acosador tiene sobre ella el poder para castigarla o favorecerla.	Acosador y víctima se encuentran se encuentran igualmente situados en el orden jerárquico formalmente establecido, el caso típico sería el de compañeros de trabajo que se encuentran en posiciones similares.

Tabla 2: Las principales diferencias del hostigamiento sexual por chantaje y el hostigamiento sexual por ambiente hostil.

Fuente: Elaboración propia basada en lo señalado por Loli, S. y otros (2008)

2.8. ELEMENTOS QUE CONSTITUYEN EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL.

Según la normatividad vigente debe presentarse alguno de estos elementos para que configuren el hostigamiento sexual o acoso sexual, para lo cual detallamos a continuación:

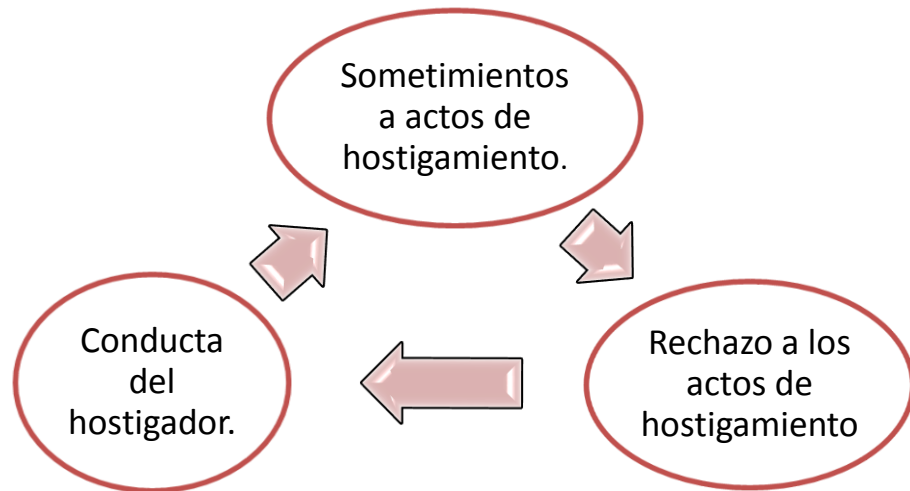


Figura 2: Los tres elementos que constituyen el hostigamiento sexual laboral.
Fuente: [www. losrecursoshumanos.com/psj.html](http://www.losrecursoshumanos.com/psj.html)

A. El Sometimiento a los Actos de Hostigamiento Sexual.

Es la Condición a través de la cual la Víctima accede, mantiene o modifica su Situación Laboral, **Salas Rodríguez, C (2009)** aborda la siguiente declaración *"La única razón por la que soporte tanto tiempo es porque realmente quería avanzar. Tú soportas mucho a fin de tratar de ser una del grupo. Me siento muy culpable por haber soportado tanto"*, la autora en este sentido indica que la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte del jefe o trabajadores va a generar una presión de la cual tomará una decisión, por ende surtirá efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional, capacitaciones o la renovación de su contrato, aumento de salario o cualquier otra decisión relativa al empleo.

La práctica ha demostrado ampliamente que un gran número de víctimas de hostigamiento sexual no se encuentran en aptitud real de

rechazar la conducta sexual, sea por miedo a perder sus trabajos, por evitar una confrontación o simplemente por vergüenza. Esta reacción o falta de la misma se presenta muy especialmente en los casos en los que la conducta sexual proviene de un superior jerárquico.

B. El Rechazo a los Actos de Hostigamiento Sexual.

Genera que se tomen decisiones que afectan a la víctima en cuanto a su situación laboral, como indica **Salas Rodríguez, C (2009)** el hecho de defender la honra y la dignidad, teniendo como respuesta frente al hostigador, un rechazo o la no bienvenida categórico a todo acto que perjudique o altere el estado de ánimo de la hostigada va a generar negativamente su empleo.

Naturalmente, **tiene que tratarse de una afectación con alguna significación**, los efectos intrascendentes como por ejemplo un simple cambio en la denominación del puesto de trabajo que no viene acompañada de una alteración en las funciones o de una disminución de categoría y/o de remuneración, no llegan a constituir una afectación al empleo con alguna significación.

No puede dejar de reconocerse, asimismo, que la afectación al empleo está directamente relacionada con la gravedad y severidad de la conducta de carácter sexual, la afectación del empleo, sin embargo, **se evalúa de diferente manera según la modalidad de acoso sexual de la que se trate: el acoso sexual quid pro quo o por chantaje y el acoso sexual por ambiente hostil de trabajo**. En ese sentido se entiende que cualquier afectación al empleo de la víctima del acoso sexual será suficiente para que el mismo se configure, requiriéndose naturalmente que la misma sea relevante, eso sí, la afectación concreta y tangible inevitablemente tiene que producirse, siendo en consecuencia indispensable que la víctima del hostigamiento demuestre que alguna oportunidad de empleo se ha visto afectada a causa de su actitud frente a la conducta de carácter sexual.

C. La Conducta del Hostigador.

Balta Varilla, J (2005), señala que la conducta puede ser explícita o implícita, que afecte el trabajo de una persona, interfiriendo en el rendimiento en su trabajo creando un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo.

Primero hay que diferenciar entre una conducta explícita o implícita, la primera significa que es un acto evidente o palpable es decir no necesita suponer dicho acto y la segunda significa una conducta que se sobrentiende o se supone, ambos pueden ser realizados por el hostigador, trayendo como resultado la reducción de su productividad y el desinterés por el reto en el trabajo, dada la pérdida del valor intrínseco o personal del mismo, la cual constituye una de las consecuencias que se desarrollan en el ámbito psicológico de la víctima.

2.9. MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL.

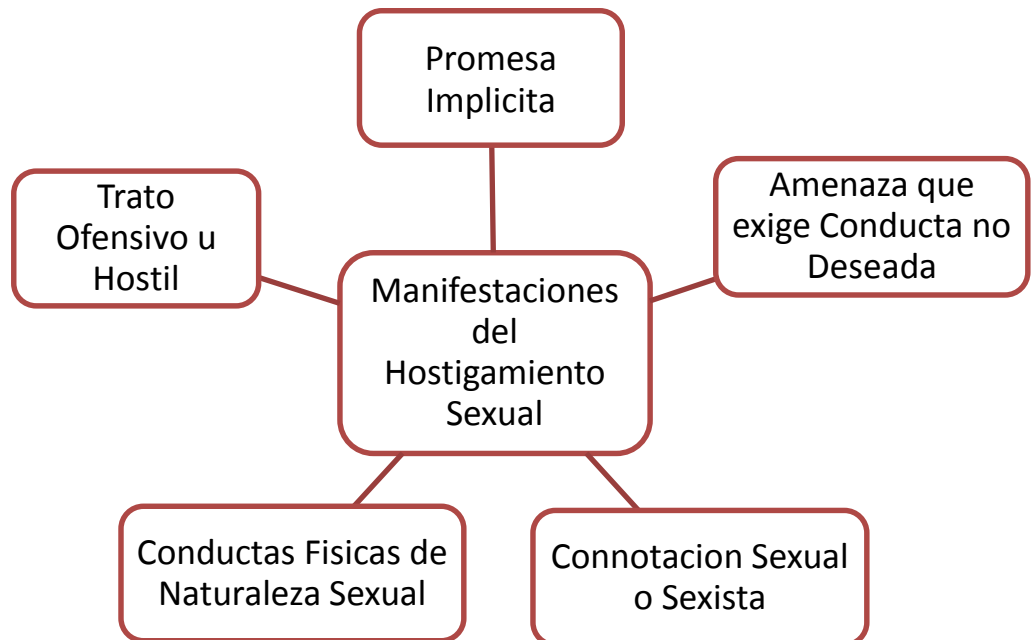


Figura 3: las cinco formas en las que se manifiesta el hostigamiento sexual laboral.
Fuente: [www. losrecursoshumanos.com/psj.html](http://www.losrecursoshumanos.com/psj.html)

A. Promesa Implícita.

El ofrecimiento que realiza el hostigador a la víctima de un trato que va a beneficiar rotundamente su relación laboral o sus condiciones laborales la cual permite crear una estabilidad o permanencia en el trabajo todo ello a cambio de acceder sexualmente es decir se condiciona el otorgamiento o mantenimiento de ciertos beneficios laborales. En ese sentido los casos más sensibles son aquellos en los que la inestabilidad de la trabajadora es muy alta, como es el caso de los practicantes y el personal con contrato a plazo fijo.

B. Amenaza que exige Conducta no Deseada.

En primer lugar tanto la Ley como el Reglamento han preferido utilizar la expresión equivalente "**no deseada**", teniendo como concepto a lo que **no es bienvenido por la persona a la que se dirige la conducta de carácter sexual**. Asimismo la Ley adopta el criterio que lo que verdaderamente determina la naturaleza acosadora de una conducta, es el hecho de que la misma no sea bienvenida por la persona a la que se dirige, dicho de otro modo, esa conducta no debe ser deseada por quien la recibe.

Como regla general, puede sostenerse que **la conducta no es bienvenida cuando no ha sido solicitada, cuando la víctima no ha hecho nada para incitarla y cuando la víctima considera la conducta como indeseable u ofensiva**. Ciertamente, el hecho de que la conducta sea o no bienvenida es un asunto de prueba y en muchos casos, de una prueba sumamente difícil y complicada para la víctima de hostigamiento, especialmente cuando la víctima tuvo una relación sentimental previa con el hostigador; esto da motivo a que el órgano competente de hacer las investigaciones, tendrá que analizar la totalidad de las circunstancias que rodearon los hechos, y muy especialmente la actitud de la víctima antes, durante y después de los hechos, para finalmente determinar si la conducta de carácter sexual fue o no bienvenida.

Balta Varilla, J (2005), señala que la **Organización Internacional del Trabajo**, señala que la atención sexual deviene en hostigamiento sexual sólo cuando no es bienvenida, asimismo, el mismo autor indica que el **Tribunal Constitucional Español** ha señalado en su **Sentencia Nº 224-1999 del 13 de diciembre de 1999**, las más importante de todas las sentencias en esta materia de España que **lo que distingue al acoso sexual del comportamiento amistoso es que aquél es unilateral es indeseado, y el otro, voluntario y recíproco, correspondiendo a cada individuo la libre opción de aceptarlo o rechazarlo.**

Por lo tanto, la determinación de qué comportamientos resultan o no molestos es algo que depende del receptor de las conductas, siendo en este punto irrelevante la intencionalidad del emisor de las conductas. Si se dependiera de la intencionalidad del autor, la víctima se vería obligada a aceptar y tolerar todo tipo de conducta ofensiva en los casos en que su autor no lo hiciera con intención de perjudicarla.

C. Connotación Sexual o Sexista.

Las conductas que típicamente tienen un carácter sexual para la doctrina mayoritaria según **Balta Varilla, J (2005)**, son las siguientes:

- **La conducta verbal de naturaleza sexual**, puede incluir avances sexuales no bienvenidos, proposiciones o presión para tener actividad sexual, sugerencias continuadas para una actividad social fuera del centro de trabajo luego de que se ha dejado claro que tales sugerencias no son bienvenidas, coqueteos ofensivos, comentarios sugerentes, insinuaciones o comentarios lascivos; este comportamiento define al rol de las mujeres como objetos sexuales más que como colegas de trabajo.
- **La conducta no verbal de naturaleza sexual**, se refiere a la exhibición de fotografías, objetos o materiales escritos pornográficos o sexualmente sugestivos, miradas, silbidos o gestos

sexualmente sugestivos. Estos comportamientos pueden hacer que las mujeres se sientan incómodas o amenazadas y minan la posición de la mujer que busca lidiar con sus compañeros trabajadores con dignidad profesional.

D. Conductas Físicas de Naturaleza Sexual.

Es comúnmente vista como el contacto físico que va desde el tocamiento innecesario, dar palmadas o pellizcos o frotarse contra el cuerpo de otro trabajador la cual genera en muchas ocasiones tentativas de violación y la coacción o imposición para tener relaciones sexuales.

E. Trato Ofensivo u Hostil.

En este tipo de manifestación al darse el rechazo se genera un trato inadecuado y anormal en el desarrollo de las actividades cotidianas del centro de trabajo, la cual se exterioriza mediante llamadas de atención sin causa justificada, insultos despectivos o degradantes o los insultos que están relacionados con el género o comentarios ofensivos acerca de la apariencia o vestido.

Por otro lado también es considerado como trato ofensivo u hostil el hecho de aislar socialmente al trabajador, apartamiento del trabajador de sus funciones de mayor responsabilidad, asignándole funciones inferiores que no corresponden a su cargo, criticar y minusvalorar el trabajo de la víctima ante otros compañeros.

2.10. CONSECUENCIAS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL.

Balta Varilla, J (2005), señala que las consecuencias del acoso y hostigamiento sexual en el trabajo tienen profundos efectos negativos no sólo para la víctima que sufre estrés, frustración, pérdida de autoestima, desinterés, ausentismo a causa de esta conducta, sino también para el resto del personal que debe desarrollar sus actividades en ambientes hostiles que afectan su desempeño; para las empresas o instituciones

afecta gravemente en la productividad, sufriendo una imagen desfavorable y un clima laboral negativo; para la sociedad en su conjunto, este tipo de prácticas constituyen un severo obstáculo para lograr la igualdad y la equidad de género.

Es inconmensurable el daño que puede causar esta forma de violencia en quienes la sufren de manera directa, con efectos que se prolongan en el tiempo, incluso a lo largo de su vida, afectando el pleno ejercicio de sus derechos, su salud, su estabilidad económica y su desempeño laboral, así como sus relaciones familiares y su calidad de vida.

En el siguiente cuadro se detalla cada una de las consecuencias del hostigamiento sexual laboral:

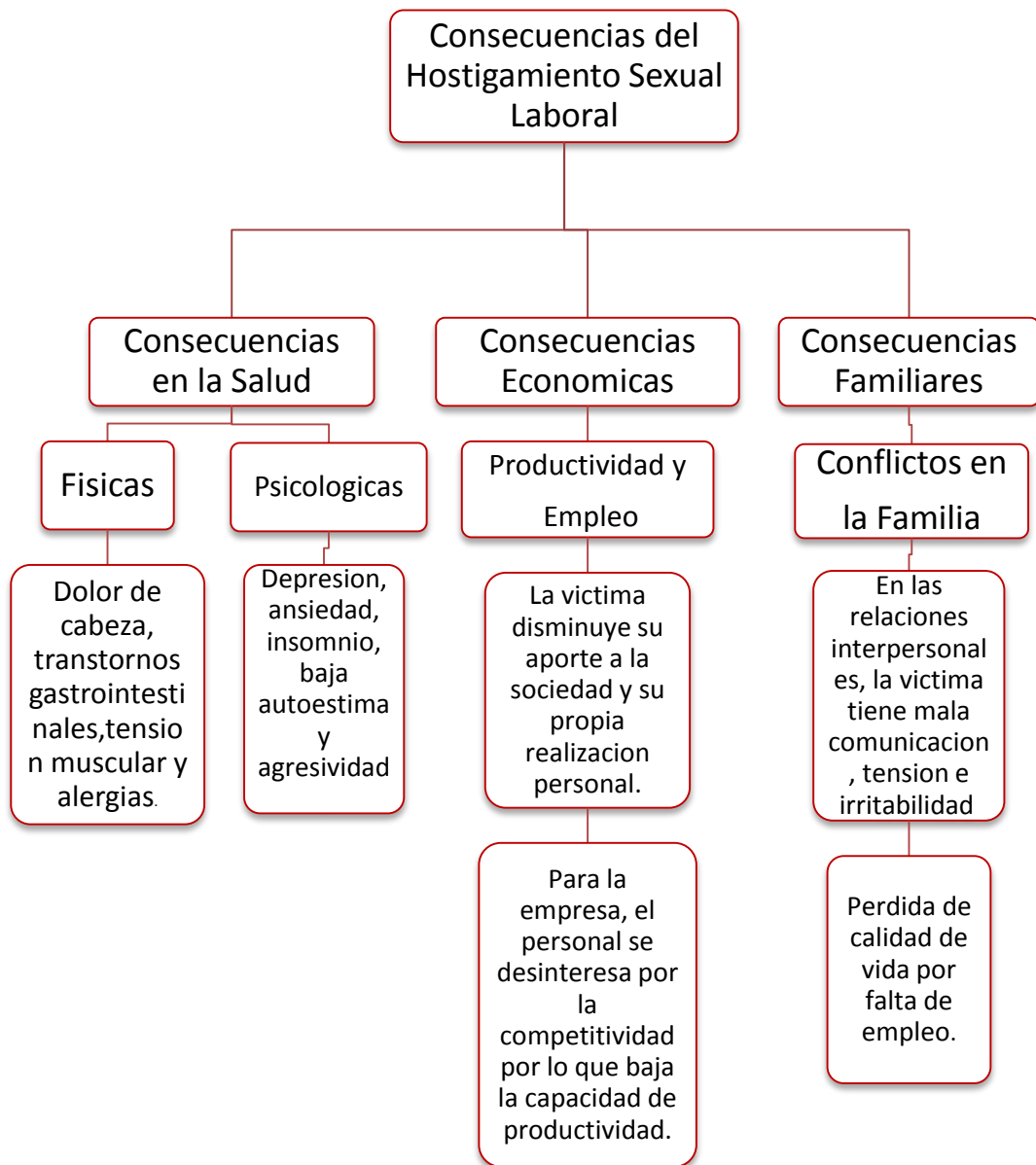


Figura 4: Tres consecuencias producidas por el hostigamiento sexual laboral

Fuente: Elaboración propia basado en los señalado por Balta, J. (2005)

2.11. HISTORIA DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

La violencia de género existe desde hace muchos años atrás, inclusive antes de Cristo, se podría decir desde tiempos primitivos, pero es en los años setenta que se dio a conocer la antropología del género, la cual estaba muy relacionada con el impulso feminista. En esta época cobra importancia en la **antropología feminista** sobre todo los movimientos feministas que defendían la defensa y expansión de los **derechos de la mujer**, ya que no se veía bien que las mujeres fuesen invisibles y estuviesen oprimidas.

Estos movimientos reivindican **derechos de igualdad** como el control de la propiedad privada, **la igualdad de oportunidades educativas y laborales**, el derecho a sufragio, **la libertad sexual, igualdad de salarios a trabajo igual**, legalización del aborto, **análisis profundo sobre violencia**, malos tratos en el hogar, **discriminación, acoso sexual laboral** e implicación legal de nuevas técnicas de reproducción.

Señala **Areta Martínez, M (2008)** que el movimiento feminista sigue tres líneas de actuación:

- La exploración de una nueva solidaridad y conciencia.
- La realización de campañas a favor de temas públicos.
- El estudio del feminismo analizando teóricamente el movimiento.

La autora señala que el feminismo niega la **"inevitabilidad"** de la superioridad masculina tanto en el ámbito profesional como el personal, es así que el movimiento feminista tiene como idea central que **las mujeres sufren una opresión no compartida por el hombre** y de la que por lo general, los hombres son los beneficiarios políticos, sociales, emocionales y económicos.

La antropología de la mujer se centró en explicar la posible opresión de la mujer con relación al hombre, y después la diversidad de matices y formas en cómo la opresión se daba en distintas sociedades. La antropología de la mujer tiene el énfasis puesto entre hombres y mujeres, como sistemas de la mujer, analizando sistemas de género. Cada sociedad posee unos derechos y obligaciones para las mujeres y en otra unos derechos y obligaciones para los hombres, lo cual es simplemente resultado de la cultura.

En los años setenta, los primeros trabajos feministas fueron el resultado de una relectura de textos clásicos antropológicos para ver que se había desatendido completamente la situación de las mujeres. A partir de aquí es cuando se estudia qué piensan las mujeres y qué hacen, se reestudiaron las sociedades que antes el hombre había estudiado.

Areta Martínez, M (2008) hace mención que en una **Convención Antiesclavista que hubo en 1840 en Londres**, no se permitió que ninguna mujer participase, lo cual llevó a las mujeres a considerar directamente las desigualdades de género en sí mismas, como la violencia de la cual estaban siendo víctimas.

Butler, J (1999), señala que durante varias décadas después de 1920, los movimientos feministas entraron en decadencia, en parte, la razón fue el logro del derecho a votar, que se alcanzó en la mayoría de los países occidentales por esas fechas. Las mujeres radicales se unieron normalmente a otros movimientos, como los dedicados a combatir el fascismo, pero a finales de los años setenta, los movimientos de la mujer volvieron a ocupar un lugar destacado. A partir de entonces y durante un cuarto de siglo el feminismo ha tenido un gran impacto en todo el mundo, incluyendo muchas sociedades del Tercer Mundo.

Asimismo el autor indica que en la época de los setenta, surgió la idea de hacer una antropología observando los papeles que las mujeres desempeñaban, una antropología **"entrando por la cocina"**, de gran importancia, se empieza a trabajar sobre la causa de la opresión de la mujer y la violencia hacia ella, **porque estaba claro que en toda sociedad las mujeres estaban oprimidas por los hombres**, ya que las mujeres se encontraban en desventaja en la mayoría de las sociedades tradicionales, ya que no tenían acceso al poder, sino tan sólo a las habilidades domésticas.

2.12. TEORIAS DE IDENTIDAD, SEXUALIDAD Y GÉNERO.

La identidad del género y los modos de expresión de la sexualidad se desarrollan conjuntamente. Se ha dicho que la masculinidad depende de la representación del apego emocional íntimo hacia la madre, y que de ello deriva la **"inexpresividad masculina"**. A continuación, dos teorías:

A. Teoría de Freud del desarrollo del género.

Según Freud, el aprendizaje de **las diferencias de género en los bebés y los niños pequeños se centra en la posesión o carencia de pene, lo cual significa un símbolo de masculinidad o feminidad. Freud parece identificar de un modo demasiado directo la identidad de género con la consciencia genital.** La teoría parece apoyarse en la noción de que el pene es por naturaleza superior a la vagina.

Quizá la teoría más influyente y polémica sea acerca de la aparición de la identidad de género sea la de Sigmund Freud, para quien el aprendizaje de las diferencias de este tipo en los bebés y en los niños pequeños se centra en si tienen o no pene, es decir si uno dice **"tengo pene"** equivale a **"soy un chico"**, mientras que **"soy una chica"** equivale a **"no tengo pene"**. Freud aclara en este punto que no son sólo las

diferencias anatómicas lo importante, sino que la presencia o ausencia de pene es símbolo de masculinidad y de feminidad.

La Teoría Freudiana dice que alrededor de los cuatro o cinco años el chico se siente amenazado por la disciplina y la autonomía que le exige su padre y se imagina que éste desea cortarle el pene. En parte conscientemente, pero sobre todo de forma inconsciente, el niño reconoce en el padre a un rival con el que compite por el afecto de la madre. Al reprimir los sentimientos eróticos hacia su madre y aceptar al padre como un ser superior, el niño se identifica con él y se hace consciente de su identidad masculina, renuncia al amor por su madre porque siente un miedo inconsciente a ser castrado por el padre. Por el contrario, las niñas supuestamente sufren de "**envidia del pene**" porque carecen del órgano visible que caracteriza a los niños.

La madre se devalúa a los ojos de la niña porque también ella carece de pene y es incapaz de proporcionarle uno, cuando la niña se identifica con la madre, acepta la actitud sumisa que supone reconocer que solo se es la "**segunda**".

Una vez que se termina esta fase, el niño o niña ha aprendido a reprimir sus sentimientos eróticos. Según Freud, el período que va desde los cinco años aproximadamente hasta la pubertad es un período de latencia, ya que las actividades sexuales se suspenden hasta que los cambios biológicos que se producen en la pubertad reactivan los deseos eróticos de un modo directo. El período de latencia, que cubre los primeros años de escuela y los intermedios, es la época en la que los grupos de compañeros del mismo sexo son de gran importancia en la vida del niño o de la niña.

Coward, (1984) menciona que, Freud parece establecer un vínculo demasiado directo entre identidad de género y conciencia genital; es

seguro que muchos otros factores más sutiles también han de tenerse en cuenta, asimismo hace mención de que la teoría parece apoyarse en la idea de que el pene es superior a la vagina, que se considera como la mera carencia del órgano masculino.

B. Teoría de Chodorow del desarrollo del género.

Aunque muchos autores han utilizado el enfoque freudiano para estudiar el desarrollo del género, con frecuencia lo han modificado en muchos aspectos, la socióloga Nancy Chodorow señala ***que el aprendizaje para sentirse varón o hembra se deriva del apego que siente el niño por sus padres desde una edad muy temprana.*** Hace más hincapié que Freud en la importancia de la madre, en vez de en la del padre, indica que el niño tiende a sentirse vinculado emocionalmente a la madre, ya que ella suele ser la influencia dominante al principio de su vida, este apego tiene que romperse en algún momento para lograr un sentido del yo independiente; se exige entonces del niño que dependa menos de su madre.

La autora señala que el proceso de ruptura tiene lugar de diferente manera para los chicos que para las chicas. Ellas siguen estando cerca de su madre y pueden, por ejemplo, continuar abrazándola y besándola, e imitarla. Al no producirse una ruptura radical con la madre, la niña, y más tarde la mujer adulta, tiene un sentido del yo más vinculado a los demás. Es más probable que su identidad se mezcle con la de otros o que dependa más de la de ellos, esto ocurre primero con su madre y después con un hombre.

Para Chodorow, esta es la razón por la que la sensibilidad y la compasión emocional tienden a producirse en la mujer, indica que los chicos definen su yo mediante un rechazo más radical de su apego original a la madre, forjándose su idea de la masculinidad a partir de lo que no es femenino. Tienen que aprender a no ser "**afeminados**" o niños

"enmadrados". El resultado es que a los chicos les falta cierta habilidad para relacionarse íntimamente con los demás y desarrollan formas más analíticas de contemplar el mundo, su posición ante la vida es más activa, haciendo hincapié en conseguir cosas; sin embargo, han reprimido la capacidad de comprender sus propios sentimientos y los de los demás.

Hasta cierto punto, Chodorow da la vuelta a Freud. ***La masculinidad, y no la feminidad, se define como una pérdida, que es la ruptura del estrecho vínculo de continuidad con la madre.*** La identidad masculina se configura a través de la separación; de este modo, los hombres, en su vida posterior y de un modo inconsciente, sienten que su identidad corre peligro si establecen relaciones emocionales estrechas con los demás. Por el contrario, para las mujeres la ausencia de una relación de este tipo con otra persona supone una amenaza para su autoestima. Estas pautas pasan de una generación a otra, debido al papel primordial que ellas tienen cuando comienza la socialización de los niños.

2.13. CONCEPTO DE GÉNERO.

Pérez Del Rio, T (2009) indica que la especie humana está compuesta por mujeres y por hombres, físicamente nos diferenciamos, nuestra anatomía es diferente y aunque en las funciones vitales somos similares, hay diferencias significativas entre ambos sexos. Por tanto, se procede utilizar el término sexo cuando nos referimos a la semejanza física que se establece entre ambos colectivos.

Después de aproximarnos al aspecto natural o biológico, se debe de abordar el término **"género"** para referirnos a todas las diferencias distintas a las fisiológicas, esto es ***"a los modelos específicos de conducta social y cultural"***.

A este respecto, **Bosch Fiol, J (2003)** señala que de acuerdo con las definiciones al uso, podemos decir que el término **“sexo”** se refiere a las **diferencias innatas y biológicamente determinadas entre hombres y mujeres** que son universales y relativamente invariables, transpersonal y transculturalmente. Por su parte, el término **“género”** se usa para describir aquellas **características de mujeres y hombres que son socialmente construidas**.

Las personas nacen hembras o machos, pero aprender a ser chicas o chicos que serán mujeres u hombres. Han aprendido cuales son las conductas y actitudes, los roles y actividades apropiadas para ellos y ellas. Estos atributos aprendidos son los que constituyen la identidad de género y determinan los roles de género.

En este mismo sentido, **Pérez Del Rio, T (2009)** expone que el término **“sexo”** se **encuentra directa y casi exclusivamente relacionado con el de identidad sexual, y posee connotaciones meramente biológicas**, sin embargo la **“identidad de género”** posee **connotaciones de carácter cultural, describe situaciones, sensaciones, sentimientos, cogniciones y conductas que los individuos poseen, experimentan o sufren por el hechos de ser hombre o mujer**.

Así, el distinto rol de mujer y hombre lo adquirimos a través del proceso de socialización que se inicia en la infancia, y que está presente en todos los ámbitos sociales en que transcurre nuestra vida, esta circunstancia origina que se transmita este sistema de una generación a otra, y que se perpetúe un modelo cultural que define unos papeles muy específicos para cada sexo, dándole carta de naturaleza, por la cotidianidad de la situación, a la discriminación que sufre el colectivo femenino. Se configura de este modo, un orden social estructurado sobre la primacía masculina, basado en la división del trabajo en función del sexo y en la separación de las esferas privada y pública.

El espacio público incluirá todo lo relativo al trabajo, política, cultura, etc. y el espacio privado, lo relativo a la vida familiar, siendo las mujeres excluidas de los procesos de desarrollo político, cultural, etc. ***Este modelo de organización se olvida de que lo más importante es la persona independientemente del sexo, orientación sexual, ideología, raza o creencias que tenga y, por lo tanto, aunque durante siglos se nos haya querido convencer de lo contrario, este sistema social adolece de tratar de forma justa a sus integrantes.***

2.14. LA MUJER Y EL ENTORNO LABORAL.

Ovejero Bernal, A (2006) señala que a fin de poder conseguir el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres, ***uno de los elementos fundamentales es el acceso de la mujer al mercado de trabajo, con las mismas oportunidades y los mismos derechos que el sexo masculino.*** Porque por muy materialista que nos parezca ***uno de los pilares donde se sostiene la independencia de las persona es la autonomía económica*** y si esta realidad es un hecho para toda la humanidad, es mucho más patente en la sociedad occidental que por la forma de vida que se ha impuesto, las unidades familiares necesitan tener unas rentas mínimas para poder acceder a una serie de servicios básicos.

En este contexto, el salario que aporta la mujer al hogar es imprescindible y además muchas veces son los únicos ingresos que entran en la casa, bien porque ella vive sola o porque su pareja está en el desempleo o porque la familia está formada solo por la mujer y los hijos.

Pese a estos hechos y al reconocimiento que se tiene que hacer el trabajo que realizan las mujeres por las circunstancias antes descritas y por el enriquecimiento que supone a las culturas de las empresas y al conjunto de la sociedad la aportación que realizan las mujeres en su cometido profesional, ***la situación de las trabajadoras en la actualidad dista***

mucho de ser equitativa a la de sus compañeros de trabajo, ya que en el acceso al mercado de trabajo, las mujeres tienen muchas más dificultades que los hombres, porque tiene que hacer frente a la mediocridad de muchos empleadores y también algunas empleadoras que discriminan a las integrantes del sexo femenino desde el principio por una serie de estereotipos equivocados. Además de los obstáculos a que hemos hecho referencia tanto para acceder al empleo o desempeñando el mismo, las mujeres en demasiadas ocasiones, tienen que soportar una serie de inconvenientes y trabas e incluso en algunas circunstancias, actos violentos y contra su dignidad, teniendo casi todos el mismo fundamento: discriminar a la mujer y expulsarla del mercado de trabajo, porque muchos hombres no aceptan su presencia en el ámbito laboral.

Probablemente esto se deba a que el trabajo remunerado ha sido un mundo casi exclusivo de los varones, hasta hace aproximadamente cuarenta años en donde se ha incrementado de forma importante la presencia de las mujeres en el tejido productivo.

Ovejero Bernal, A (2006) indica que se debe analizar el valor que le asignamos al trabajo en la actualidad, porque en el transcurso del siglo XX ha evolucionado el sentido del mismo y además su significado económico se valora cada vez más lo que representa para nuestro desarrollo como personas, al respecto el autor menciona que uno de los problemas más graves que tiene la sociedad actual es que detecta cuales son los peligros, sobre qué temas se debe actuar, pero con frecuencia estas cuestiones corren el peligro de anquilosarse y se convierten endémicas, y pasan los años y la dificultad en lugar de aminorar se agrava.

Situándonos en el tema que estamos tratando en esta investigación, es imprescindible comprender la evolución y el rol profesional de la mujer, si como sus circunstancias sociales y personales para

intervenir con métodos que sean eficaces en la prevención de estos riesgos.

2.15. VIOLENCIA DE GÉNERO.

Pérez Del Rio, T (2009) define que la violencia que se ejerce contra las mujeres, la doctrina especializada está utilizando la expresión **“violencia de género”**, la causa específica de la violencia contra el colectivo femenino es el **“género”** y afecta o es susceptible de afectar a las mujeres por el hecho de serlo y de ocupar y ser consideradas socialmente como inferiores, este es un hecho generalizadamente aceptado por la sociedad y **“la causa del especial riesgo de victimización de la mujeres”**.

El mismo autor señala que la violencia de género expresa **la subordinación de la mujer al hombre en unas relaciones de poder desiguales entre ambos sexos** a través de varios siglos de la historia, esta situación asimétrica entre ambos colectivos está presente tanto en la vida pública como en el entorno privado ya que las mujeres sufren ataques en la pareja, en el seno familiar, en el trabajo y en la propia sociedad.

La declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer define la violencia de género como **todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada**. Esta violencia incluye la violencia física, sexual y psicológica en la familia, incluidos los golpes, el abuso sexual de las niñas en el hogar, la violencia relacionada con el dote, la violación por el marido, la mutilación genital y otras prácticas tradicionales que atentan contra la mujer, la violencia ejercida por personas distintas al marido y la violencia relacionada con la explotación, la violencia física, sexual, psicológica al nivel de la

comunidad en general, incluidas las violaciones, los abusos sexuales, **el hostigamiento y la intimidación sexual en el trabajo**, en instituciones educacionales y en otros ámbitos, el tráfico de mujeres y la prostitución forzada y la violencia física, sexual y psicológica perpetrada o tolerada por el Estado donde quiera que ocurra.

Los ataques hacia las mujeres están moldeados por numerosos factores, entre ellos, **la condición económica, la raza, el origen étnico, la clase, la edad, la orientación sexual, la discapacidad, la nacionalidad, la religión y la cultura**. Por lo tanto, para prevenirlos es preciso descubrir y atacar las cosas profundas, así como los efectos de los entrecruzamientos entre la subordinación de las mujeres y otras formas de subordinación social, cultural, económica y política.

A continuación las diferentes formas de violencia contra las mujeres:

- **Violencia Física.**- Acto no accidental que implique el uso deliberado de la fuerza
- **Violencia Sexual.**- Comprende cualquier atentado contra la libertad sexual de otra persona realizado con violencia o intimidación.
- **Violencia Psicológica.**- Conducta intencionada y prolongada que atenta contra la integridad o psíquica y emocional de la mujer.
- **Violencia Económica.**- Entraña negar a una mujer el acceso a los recursos básicos o el control sobre ellos.

2.16. LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ENTORNO LABORAL.

Aunque la violencia se asocia normalmente con la agresión física, este concepto debe ser más amplio y debe incluir otras conductas susceptibles de violentar e intimidar a quienes la sufren.

La variedad de comportamientos que pueden ser representativos de estas acciones es muy amplia, presentando límites difusos de cuáles pueden ser violentos o no y la forma de agruparlos.

Martínez Barroso, M (2005) señala que la violencia física en el trabajo debe de incluir, además de las agresiones físicas, **las conductas verbales o físicas amenazantes, la intimidación y el acoso.**

Tradicionalmente se ha dado más importancia a los ataques corporales, pero la magnitud que están adquiriendo otras formas de hostigamiento en el ámbito laboral se está convirtiendo en un foco de preocupación, por las graves consecuencias que tiene para la sociedad en su conjunto.

Respecto a este punto **Ovejero Bernal, A (2006)**, indica que el Comité Asesor de Seguridad, Higiene y Protección de la Salud de la Comisión Europea, con fecha 29 de noviembre del 2001, definió la violencia en el lugar de trabajo como **una forma de comportamiento negativo entre dos o más personas, caracterizado por su agresividad, generalmente repetitivo, muchas veces inesperado, que tiene efectos dañinos sobre la seguridad, salud y bienestar del empleado en el lugar de trabajo, asimismo el autor señala que la agresividad puede tomar la forma de lenguaje corporal indicando intimidación, desprecio o rechazo**, o tomar la forma de violencia física o verbal; la violencia se manifiesta de muchas maneras, desde la agresión física al insulto, al acoso moral, acoso sexual, a la discriminación por raza, religión, minusvalía, sexo

o cualquier otra diferencia y puede venir desde dentro o desde fuera de la organización.

Sáez Navarro, M (1999) al respecto, indica que la Organización Responsable de la Seguridad y Salud en el trabajo de Estados Unidos define la violencia en el trabajo como la muerte, el ataque, o cualquier acto agresivo que consista en golpear, dar patadas, empujar, arañar, atentar o atacar, sexualmente, con o sin arma; o cualquier otra acción que suponga agresiones físicas, verbales o amenazas dirigidas a un trabajador durante o como resultado del cumplimiento de las obligaciones laborales por cualquier persona relacionada con el trabajo y que pueda causar muerte, heridas físicas o daño mental.

El autor distingue tres tipos de violencia en el ámbito laboral:

- **Violencia externa:** quienes la ejercen no mantienen ninguna relación laboral con el trabajador agredido.
- **Violencia de servicios:** los agresores suelen ser clientes de los productos o servicios que suministran.
- **Violencia relacional:** este tipo de violencia suele desarrollarse entre compañeros de trabajo como consecuencia de un conflicto de intereses y también suele producirse entre diferentes niveles jerárquicos por incumplimiento de expectativas o de órdenes efectuadas por los mandos.

A. Las Agresiones a las Mujeres en el Trabajo.

La violencia que se ejerce contra las mujeres se extiende también a otros ámbitos sociales, afectando al mundo del trabajo donde las personas desarrollan buena parte de su vida.

Según **Rubio de Medina, M (2010)** la violencia afecta de manera especial a las mujeres como manifestación del traspaso de

comportamientos negativos sobre la mujer en el espacio privado como la casa y la familia, o al espacio público que es el mercado laboral.

En el ámbito laboral, según **Ovejero Bernal, A (2006)** las manifestaciones violentas tienen una misma raíz pero una exteriorización muy distinta, dominada por las formas propias de las relaciones de trabajo o profesionales y, por tanto, menos personalizadas quizás, pero por ello muchas veces especialmente **“ocultas”** para terceros, y de igual modo en forma de ataques físicos también y fundamentalmente materializados en formas variadas de violencia psicológica.

Pérez Del Rio, T (2009) al respecto señala que la realización del trabajo constituye el marco delimitador de la violencia de género en el trabajo en cualquiera de sus manifestaciones, de tal forma que para considerar laboral una actuación acosadora ha de tratarse de un comportamiento que la víctima padezca cuando, de una u otra forma, se encuentra dentro del ámbito de organización y dirección de un empleador o cuando el acoso se encuentre relacionado de manera directa o indirecta con su relación laboral.

2.17. CONSECUENCIAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL AMBITO LABORAL.

La violencia es nociva para toda la sociedad, genera daños en las víctimas y degrada a agresor, que al ejercer actos violentos renuncia a parcelas de su humanidad y erosiona también a la ciudadanía al tambalearse cimientos de convivencia básicos como el respeto, el derecho a la integridad física y psíquica o el derecho de vivir en paz, ya que con la violencia nadie gana por el contrario todos perdemos.

Si además, situamos las consecuencias negativas de estas agresiones en los trabajadores que obviamente, son los más perjudicados.

Parra Gonzales, B (2010), menciona que el acoso es un atentado a los derechos fundamentales de las personas y que además las víctimas de esta violencia se ven afectadas en su salud, relaciones sociales, ambiente familiar, aspiraciones profesionales, la posible pérdida de empleo y a veces la difícil empleabilidad futura que tienen las víctimas de acoso laboral; asimismo las empresas donde se producen situaciones de violencia tienen un impacto claramente negativo, porque en estas organizaciones baja la productividad, la calidad de servicio prestado a los clientes y aumenta el absentismo.

Por todo lo anterior, la violencia que se origina en los lugares de trabajo no es solo un problema de las empresas y de los integrantes de la misma, sino que tiene consecuencias para el conjunto de la ciudadanía.

A. Consecuencias Personales.

Una de las características de la violencia laboral es la pluriofensividad, los derechos afectados por las variadas conductas de hostigamiento en el trabajo pueden ser diversos, situándose en diferentes esferas de la personalidad de la víctima, por lo tanto, los daños que probablemente deriven de estos sucesos pueden ser de diversa índole, de ahí que la responsabilidad de los agresores también haya que situarla en diferentes planos.

Estos se pueden situar en las siguientes esferas de las personas:

- Moral
- Psíquica
- Física

Según **Valdés de la Vega, B (2007)** menciona que la vulneración de derechos y bienes de carácter individual, salud física y psíquica, integridad moral y dignidad de la persona es coincidente con el interés

general, dado que la dignidad en el trabajo debe ser considerada como un bien colectivo.

Las trabajadoras que sufren este tipo de agresiones, habitualmente no encuentran la comprensión de su entorno más inmediato y en muchas ocasiones ni de ellas mismas, ya que desarrollan un sentido de culpabilidad, creyendo que en alguna medida son responsables de esta situación, bien por su personalidad, su forma de ser, no haber sabido entablar relación con el agresor o por otras causas.

Además de no encontrar apoyo en sus compañeros de trabajo, reiteradamente sucede que estos apoyan al agresor y se vuelve contra la víctima, bien por la habilidad del acosador en manejar la situación y poner de su parte a los otros empleados, bien por medio a enfrentarse a esta persona y ser ellos las próximas víctimas, este aislamiento social y laboral de la agredida facilita que la trabajadora abandone la empresa o institución.

Esta falta de solidaridad de las personas más cercanas, en ocasiones se agrava cuando la trabajadora denuncia la agresión, ya que estos hechos no son fáciles de relatar y muchas veces los asesores que tienen que intervenir para solucionar estos conflictos no tienen la formación necesaria y carecen de la sensibilidad para tratar sucesos de esta naturaleza.

Las personas que son víctimas de cualquier tipo de agresión, generalmente suelen sufrir daños físicos y daños psíquicos, debido normalmente a la situación de estrés-postraumático que suelen originar estos hechos.

Estos daños los pueden sufrir tanto **las víctimas primarias quienes son las trabajadoras que sufren directamente el hostigamiento y las víctimas secundarias quienes son los testigos de**

la situación como los compañeros de trabajo; en las víctimas secundarias se produce una insatisfacción con el clima de trabajo y con los líderes, habiéndose señalado que perciben las consecuencias de este tipo de violencia de manera más negativa que las víctimas primarias, porque se sienten cómplices del acosador.

En el acoso laboral se dan una serie de circunstancias que, normalmente producen en las víctimas desequilibrios psicológicos más profundos que en otros tipos de acoso, y que si no son tratados en sus primeras fases pueden perdurar en el tiempo, convirtiéndose en crónicos, asimismo, los citados efectos pueden traer consecuencias en las capacidades relacionales del individuo, afectando en sus relaciones de pareja y familiares así como a nivel social, dificultando su recuperación.

Este cuadro se puede agravar aún más **si la trabajadora agredida ha abandonado su empleo, por no poder superar la tensión a que se ha visto sometida, porque estos daños en su salud física, psíquica y social, le supondrán un fuerte escollo en la búsqueda de un nuevo trabajo.** Puede decirse que la salud de la persona se encuentra profundamente afectada, pues este problema puede distorsionar las interacciones que tiene con otras personas e interferir en la vida normal y productiva del individuo.

B. Consecuencias Laborales.

En el contexto laboral, estas agresiones pueden afectar en el volumen y la calidad del trabajo de la persona agredida, que a causa de las mismas puede sufrir un descenso en su creatividad e ilusión por hacer las tareas, repercutiendo en su rendimiento.

Esta situación puede acarrear consecuencias graves para la trabajadora, tales como el despido o abandono de la empresa; también

puede ocasionar el traslado, un cambio de funciones o la incapacidad temporal o permanente.

Parra Gonzales, B (2010), inca que estos hechos evidencia el daño a la profesionalidad de las personas que son víctimas de violencia en el trabajo, obstaculizando el desarrollo de la carrera de las trabajadoras, tanto en su empresa como en el mercado de trabajo, ya que a nivel interno, con frecuencia se le colgara la etiqueta de una empleada conflictiva y muchos mandos intermedios evitarán que trabaje en su departamento y a nivel externo, los informes que pueden llegar sobre ella pueden desacreditar su labor profesional.

Es así que además que la trabajadora sufre amenazas y agresiones, se menoscaba su imagen profesional y se perjudica su futuro en el ámbito laboral.

C. Consecuencias Relacionales.

Valdés de la Vega, B (2007) al respecto señala que los problemas de salud que se puedan originar en las asalariadas acosadas, estos efectos negativos se extienden a sus relaciones sociales, de pareja o familiares.

A nivel social, se tiene en cuenta que el lugar de trabajo es donde la persona pasa buena parte de su vida, establece relaciones con los demás y se integra en un sistema de relaciones interpersonales. Esta red de amistades y contactos, asociadas al status de la trabajadora, se puede quebrar a causa de la situación personal de la empleada sometida a un proceso de acoso, ya que con frecuencia piensa que no ha tenido el apoyo adecuado del resto de los compañeros de trabajo, o a causa de las afecciones psíquicas tiende a alejarse de los demás.

A nivel de pareja, a causa de los traumas que le ha producido esta experiencia, en algunas ocasiones se originan tensiones con las personas

más cercanas, bien porque la víctima percibe que no han comprendido su situación o porque ha tenido unos cambios notables en su comportamiento que ha generado roces con sus seres más queridos.

Estas situaciones se ven agravadas, porque muchas veces la trabajadora acosada no ha identificado que está siendo víctima de mobbing y por tanto, no ha sabido comunicárselo a su cónyuge o pareja. Esta falta de comunicación y comprensión agravará el problema, pudiendo tener como consecuencia la ruptura de la pareja.

A **nivel de vínculos parentales**, el clima enrarecido en que está inmersa la persona acosada, disminuye sus habilidades para tratar los problemas cotidianos, ocasionando tensiones con los hijos, aumento de conflictividad, cansancio de los otros miembros de la familia que pueden provocar el abandono del hogar familiar.

Estos problemas familiares, agravarán los que ya por si tiene la trabajadora, hundiéndola en una fuerte depresión, que sin duda harán más difícil su recuperación, el afrontamiento de la situación en que se encuentra o la búsqueda de otro empleo que le permita recuperar su autoestima.

D. Consecuencias para la Sociedad.

Por todo lo anterior sabemos que el hostigamiento afecta la capacidad de las personas ya que se produce un daño en la trabajadora quienes en ocasiones van hacer criticadas y van a tardar mucho tiempo en recuperarse, en consecuencia hay una pérdida del capital intelectual que se desaprovecha en perjuicio de la sociedad y que pueden producir la no reincorporación de la víctima al trabajo.

Si además consideramos que en muchos casos, en su vehemencia los hostigadores persiguen a las víctimas incluso después de la salida de la empresa o institución, con el objeto de la destrucción laboral de esta

trabajadora y su proyecto de vida, nos podemos hacer una idea del gran daño que se está ocasionando tanto a las víctimas como a la sociedad en conjunto.

De estos hechos se deduce que las consecuencias de los conflictos interpersonales que se presentan en la empresa se trasladan al conjunto de la sociedad, que tiene que asumir los costos que representa atender a las trabajadoras que han sufrido daños en su salud a causa de las situaciones de acoso. De lo que se puede deducir que este riesgo profesional no es un problema que afecta exclusivamente a la empresa, debido a que sus efectos repercuten negativamente en toda la comunidad.

Parra Gonzales, B (2010), señala que uno de los objetivos primordiales de las naciones con regímenes políticos democráticos y con suficientes recursos económicos, es conseguir avances en los sistemas de seguridad social que les permitan lograr unos niveles de protección en sanidad que repercutan en el bienestar de la población.

E. Consecuencias para las Empresas.

Además de los daños a las víctimas, y al conjunto de la sociedad, es preciso tener en cuenta cómo afecta esta patología a las empresas en cuyo seno se producen situaciones de acoso laboral.

Es un hecho que en las empresas o instituciones baja la productividad y la calidad del servicio prestado a los clientes, aumenta el absentismo y las necesidades de formación por incorporación de nuevos empleados para cubrir las bajas por enfermedad, se incrementa el tiempo perdido por los trabajadores, teniendo que soportar también los costos originados de pagar los subsidios por incapacidad temporal y eventuales indemnizaciones a los trabajadores y trabajadoras acosados. También se produce el abandono de la empresa de trabajadores y trabajadoras con un

nivel de cualificación profesional elevado descontentos con el clima de trabajo.

Por otro lado, las empresas o centros de trabajo donde se han producido situaciones de acoso laboral o las condiciones de organización pueden propiciar que se produzcan en un futuro, ***rompen el objetivo conjunto de la Organización Mundial de la Salud y de la Organización Internacional de Trabajo que quieren que en el lugar de trabajo se dé el más alto grado de bienestar físico, psíquico y social.***

Ovejero Bernal, A (2006) indica que el eliminar las innumerables barreras que discriminan a las mujeres en todos los ámbitos y de forma particular en el laboral es muy importante para la ciudadanía, también debemos tener presente que para que puedan realizar su carrera profesional las trabajadoras es necesario desarrollar políticas que permitan conciliar la vida laboral y familiar, pues la realidad demuestra que la mujer sigue desarrollando la mayoría de las tareas del hogar.

Estas políticas de conciliación repercuten en una mejor salud de los trabajadores, porque disfrutar de más tiempo para atender las responsabilidades familiares disminuye los niveles de estrés y permite un mejor equilibrio de la familia existiendo un porcentaje considerable de familias monomarentales, estando hijos solamente bajo el cuidado de sus madres.

Una política empresarial para evitar que se produzcan actos de violencia en su seno, revierte de forma positiva en el clima laboral y elimina importante costos, compensando de manera notable las inversiones que se hicieran en estas acciones.

2.18. PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL TRABAJO.

El tratamiento de los riesgos psicosociales se presentan, en principio, complejo y de difícil realización ya que la prevención de riesgos laborales está enfocada principalmente a la salud física del trabajador; asimismo entraña más dificultad el tratamiento de las patologías causadas por los riesgos en cuestión, por la complejidad que encierran los factores psicosociales y porque las medidas preventivas para evitar que se materialicen los riesgos psicosociales, se están estudiando relativamente desde hace poco tiempo.

Este punto de partida ha ido demorando la integración de políticas de prevención de estas patologías, siendo diversas las opiniones sobre su efectividad y modo de aplicación. *Parra Gonzales, B (2010)* señala que consiste en un reto, actualmente, para prevenir este tipo de violencia en los lugares de trabajo, desarrollar estrategias preventivas adecuadas para detectar el acoso y también la elaboración de técnicas de intervención frente a él.

En la realidad la incidencia de los riesgos psicosociales afectan, en una medida importante, a los trabajadores y en consecuencia repercuten negativamente en el desarrollo de la productividad empresarial; y esta realidad no se puede obviar, cuanto más tiempo se demore la prevención de los mismos más se perjudicará a la sociedad en general.

A. Prevención del Hostigamiento Sexual Laboral.

Es fundamental tener en cuenta que el hostigamiento sexual tiene un impacto negativo en la salud de las personas afectadas, pudiéndole producir desequilibrios psicológicos y bajas laborales de larga duración.

Estas consecuencias tan graves para las víctimas, tanto en su dignidad como en su salud, requieren una contestación a todos los niveles para evitar que se produzcan. Se debe realizar un procedimiento de actuación para los casos que se originen, en los cuales se debe tener presente la especial sensibilidad que se tiene que observar con las mujeres afectadas, porque además de que se encuentran en una situación en la que se ha despreciado su dignidad, no resulta fácil relatar estos hechos, existiendo muchas veces dudas sobre cuál será la recepción de los interlocutores.

Los receptores deben ser por tanto, personas con formación adecuada sobre esta materia con el fin de no incrementar el sufrimiento de las víctimas, que sepan asesorarlas y darles una orientación correcta, resultando de su actuación, en la medida de lo posible, soluciones concretas que sirvan para prevenir nuevos casos de acoso en el futuro.

Asimismo el rechazo que el acoso sexual provoca en la sociedad influye para que tanto Administraciones Públicas como agentes sociales intervengan informando y asesorando con la finalidad de evitar que se produzca este tipo de violencia.

B. Medidas para Prevenir la Violencia en el Trabajo.

El acoso laboral, tal y como hemos tenido la ocasión de desgranar a lo largo de las anteriores páginas, es un fenómeno complejo con una importante incidencia en los lugares de trabajo y con desiguales resultados en las encuestas, las anteriores circunstancias hacen más ardua la tarea de prevenir estos riesgos laborales, tanto en el diseño de instrumentos de prevención como en la aplicación práctica de los mismos.

Al respecto **Gonzales Navarro, F (2002)** indica que la relevancia de esta patología en el ámbito laboral es catalogada como el cáncer laboral del nuevo milenio, la pandemia de estos tiempos, hace mención que es

necesario seguir avanzando en esta materia, por ello es necesario conocer en que consiste este tipo de violencia, definir claramente lo que es acoso y distinguirlo de lo que no lo es, así como que las empresas incorporen medidas preventivas para hacer frente a este riesgo emergente.

Las medidas de prevención que están incorporando las empresas para evitar que se produzca este tipo de conflictos son:

- La evaluación de los riesgos psicosociales.
- Protocolos de actuación.
- Cuestionarios específicos para la evaluación del acoso.

2.19. LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL NRO. 27942 Y SU REGLAMENTO.

Con fecha 26 de febrero del año 2003 se promulgo la Ley Nro. 27942, esta ley tiene por objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia en el centro de trabajo tanto público como privado. La aprobación de esta Ley significa el cumplimiento por parte del Estado Peruano de obligaciones contraídas ante la comunidad internacional al suscribir y ratificar la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer.

Se aprueba el Reglamento de la Ley Nro. 27942 mediante el Decreto Supremo N° 010-2003-MINDES, el mismo que consta de cuatro Libros, diez secciones, cuatro títulos, seis capítulos, setenta artículos y siete disposiciones complementarias.

Es así, que la norma define al hostigamiento sexual típico o chantaje sexual como ***la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual no deseada y/o rechazada, realizada por una o más personas***

que se aprovechan de su posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan esa conducta por considerar que afectan su dignidad así como sus derechos fundamentales.

Asimismo, se establece que la configuración del hostigamiento sexual se constituirá por el sometimiento a los actos de hostigamiento como condición para que la víctima acceda, mantenga o modifique su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de cualquier otra índole. De igual modo, se configurará si el rechazo a los actos de hostigamiento sexual genera que se tomen decisiones que conlleven a afectar a la víctima en cuanto a las situaciones referidas.

En tal sentido, se establece que el hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las siguientes conductas:

- Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima que atente o agravie su dignidad.
- Uso de términos de naturaleza o connotación sexual escritos o verbales, insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables u ofensivos para la víctima.
- Acercamientos corporales, roces, tocamientos, u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima.
- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas referidas.

Ahora bien, en cuanto a las sanciones por hostigamiento sexual, se dispone que si el hostigado es un **trabajador sujeto al régimen laboral privado** podrá optar por el cese de la hostilidad o el pago de la indemnización dando por concluida la relación laboral conforme al **artículo 35 del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728**, en dicho supuesto no será exigible la comunicación al empleador por cese de hostilidad.

Si los hostigadores son **funcionarios o servidores públicos sujetos al régimen laboral público**, serán sancionados según la gravedad conforme al **Artículo 28° inciso i) del Decreto Legislativo N° 276**. Sin perjuicio de la sanción administrativa, el hostigado tendrá derecho de acudir a la vía civil para exigir el pago de la indemnización correspondiente.

Los actos de hostigamiento sexual cometidos por directores y profesores de centros educativos, profesores universitarios, por personal de la Policía Nacional y de las Fuerzas Armadas, serán sancionados conforme lo establece su legislación especial.

Por último, si el hostigamiento sexual, se presenta en una relación no regulada por el Derecho Laboral, la víctima tendrá derecho al pago de una indemnización por el daño sufrido, la cual se tramitará en la vía civil mediante el proceso sumarísimo.

2.20. LEY NRO. 29430 MODIFICATORIA DE LA LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL NRO. 27942.

La Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral Nro. 27942 fue modificada por la Ley Nro. 29430 el 8 de noviembre del año 2009, modificándose los artículos 1, 4, 5, 6, 7 y 8 de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral Nro. 27942 planteándose aspectos que merecen ser comentados.

En primer lugar, se ha precisado que sobre ***el objeto de la ley, la prevención y sanción del hostigamiento sexual puede producirse incluso en aquellos casos en los que no existe una relación de autoridad y dependencia***, esto es, entre personas del mismo estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo.

De esta forma, al no ser exclusivo el criterio de jerarquía para la definición legal del hostigamiento sexual, se persiguen y sancionan dos tipos de hostigamiento sexual:

- El hostigamiento sexual típico o chantaje sexual, en donde una persona se aprovecha de una posición de jerarquía o de autoridad para efectuar una conducta sexual o sexista no deseada y rechazada.
- El hostigamiento sexual ambiental, que consiste en una conducta física o verbal de carácter sexual o sexista de una o más personas hacia otras, con prescindencia de su jerarquía, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.

Este segundo tipo, se introduce como ***un nuevo elemento constitutivo del hostigamiento sexual, la conducta del hostigador ya sea explícita o implícita mientras que afecte el trabajo de la víctima, interfiriendo en el rendimiento laboral y creando un ambiente de intimidación u hostil.***

Asimismo, la Ley Nro. 29430 ha incluido ***como manifestaciones del hostigamiento sexual en clara alusión al uso del correo electrónico la exhibición, a través de cualquier medio, de imágenes de contenido sexual que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.***

Se dispone una **nueva responsabilidad para los empleadores**, como parte de la obligación que tienen de mantener en el centro de trabajo las condiciones de respeto entre los trabajadores: el adoptar las medidas necesarias para que cesen las amenazas ejercidas por el hostigador, así como tomar las medidas necesarias para que cesen las conductas físicas y los comentarios de carácter sexual o sexista que produzcan un clima hostil o de intimidación en el centro de trabajo.

Igualmente, en lo referido a **las sanciones que se deberán poner en práctica contra quienes realicen actos que constituyan hostigamiento sexual, se ha previsto la que el trabajador “hostigador” pueda ser sancionado, dependiendo de la gravedad de los hechos, con amonestación, de suspensión o despido**. Para este último fin, se ha dispuesto incorporar una nueva causal de despido a los ya contemplados en el **Artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 (Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo No. 003-97-TR)**, considerándose falta grave sancionable con el despido el hostigamiento sexual cometido por el representante del trabajador o quien ejerza autoridad sobre el trabajador, así como el cometido por un trabajador cualquiera sea la ubicación de la víctima en la estructura jerárquica del centro de trabajo.

Una muy importante modificación que se da en la Ley Nro. 29430 es la efectuada a la Décima Disposición Final y Complementaria de la Ley Nro. 27942, **referida a la falsa queja**. Esta figura planteaba que cuando la queja o demanda de hostigamiento sexual fuera declarada infundada por resolución firme, la persona a quien se le imputaban los hechos en la queja o demanda, tenía expedito su derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes, y de ser el caso, el supuesto hostigado denunciante quedaba obligado a pagar la indemnización que fijara el Juez respectivo. Ahora, para que esta situación proceda, **no basta que la queja o demanda**

sea declarada infundada por una sentencia firme, siendo necesario además que quede acreditada la mala fe del demandante.

Como es de verse, se ha buscado, manteniendo la misma lógica que la Ley Nro. 27942 buscó dar, efectuar una serie de correctivos procurando evitar de manera efectiva las distintas formas en que se pueden presentar los casos de hostigamiento sexual, y sobre todo, brindar las garantías suficientes a las víctimas, a fin de poder efectuar los reclamos correspondientes.

2.21. PROCEDIMIENTO DE QUEJA DE ACUERDO A LA LEY NRO. 27942 LEY DE PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL Y SU MODIFICATORIA LA LEY NRO. 29430.

El hostigamiento sexual constituye una expresión de violencia que conculca el derecho al trabajo, a la salud, a la educación, y a la seguridad; implicando una práctica violatoria de la dignidad humana que provoca consecuencias sumamente perjudiciales sobre la integridad psíquica y física, la confianza, la autoestima y sobre el rendimiento de las personas que lo padecen.

En tal sentido los distintos investigadores coinciden en precisar que los bienes jurídicos protegidos serán la integridad física, psíquica y moral, la libertad sexual, la dignidad e intimidad de la persona, el derecho a un ambiente saludable y armonioso y al bienestar personal.

En el siguiente cuadro se detalla el procedimiento de queja en casos de hostigamiento sexual laboral:

PROCEDIMIENTO DE QUEJA				
3 DÍAS HABILES	5 DÍAS HABILES	3 DÍAS HABILES	5 DÍAS HABILES	
QUEJA	TRASLADO DE QUEJA	DESCARGO DE QUEJA	TRASLADO DE DESCARGOS	RESOLUCIÓN DE SANCIÓN
<p>Dentro de los 30 días calendario del hecho.</p> <p>Comunicación dirigida a Gerencia de RR.HH o personal.</p> <p>Descripción de los hechos.</p> <p>Medios probatorios hasta antes que se emita la Resolución Final.</p>	<p>El Gerente de RR.HH o la autoridad de mayor jerarquía trasladan la queja dentro de los 3 días hábiles de presentada.</p>	<p>El presunto hostigador tiene 5 días hábiles para presentar los descargos.</p>	<p>Dentro de los 3 días hábiles de recibido el descargo, se traslada al denunciante.</p>	<p>Luego de 10 días hábiles de investigación , se tiene 5 días hábiles para emitir resolución declarando fundada o infundada la queja.</p> <p>Sanciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Amonestación verbal o escrita. • Suspensión • Despido.

Tabla 3: Procedimiento de queja del hostigamiento sexual laboral.

Fuente: www.mintra.gob.pe.

2.22. LOS MEDIOS PROBATORIOS EN LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL.

Los medios probatorios son todos ***aquellos instrumentos que pretenden mostrar o hacer patente la verdad o falsedad de un hecho***, asimismo la fuerza o valor probatorio será la idoneidad que tiene un medio de prueba para demostrar la existencia o inexistencia del hecho a probar.

Los grados de fuerza o valor probatorio son la intensidad que pueden tener los medios probatorios. Así el juzgador luego de la valoración de los medios de prueba puede tener un grado de ignorancia, duda, probabilidad o convicción sobre los hechos sometidos a prueba.

Es por ello que los medios probatorios tienen como finalidad:

- Acreditar los hechos expuestos por las partes.
- Producir certeza respecto de los puntos controvertidos.
- Fundamentar las decisiones judiciales.

En los casos de hostigamiento sexual laboral, ***los encargados de la investigación deberán de evaluar los medios probatorios así como todos los indicios existentes que coadyuven a determinar la comisión de los hechos por los actos denunciados.***

Es así que en aplicación del principio constitucional de presunción de inocencia, corresponde a la víctima de hostigamiento sexual probar lo que afirma en la queja presentada, al punto de crear una duda razonable a su favor para que la queja sea admitida a trámite.

Las pruebas que podrán presentarse son entre otras:

A. Declaración de Parte y Testigos.

En este contexto, cobra particular relevancia la adopción del **Acuerdo Plenario Nro. 02-2005/CJ-116**, en el que quedó establecido que al tratarse de declaraciones de un agraviado, aun cuando sea el único testigo de los hechos, tiene entidad para ser considerada prueba válida de cargo y por ende, virtualidad procesal para enervar la presunción de inocencia del imputado, siempre y cuando no se adviertan razones objetivas que invaliden sus afirmaciones. Para tal efecto deben de concurrir los siguientes requisitos:

- Ausencia de incredibilidad subjetiva.
- Verosimilitud.
- Persistencia en la incriminación.

Fuentes Soriano, O. (2000) señala que la víctima del delito es un testigo con status especial, ello permite que su declaración pueda tener pleno valor probatorio pero, a su vez se reconoce la posibilidad de que, como consecuencia de su parcialidad en relación con el delito, ésta pueda ofrecer unas declaraciones poco objetivas, teñidas de dolor o resentimiento. La misma autora refiriéndose **a los requisitos que debe tener el testimonio de una víctima para que ésta sea la única prueba en que se fundamente el fallo condenatorio**, sostiene que la jurisprudencia española ha fijado tres exigencias, así pues en primer lugar, que haya una **ausencia de incredibilidad subjetiva** en la declaración de la víctima de modo tal que no pueda pensarse que la misma está fundada en móviles de enemistad, resentimiento o venganza en relación con la persona acusada; se trata por tanto de valorar la sinceridad del testimonio emitido en relación con el inculpado. En segundo lugar, es necesario que se demuestre la **verosimilitud del testimonio** mediante la corroboración de determinados datos periféricos, en tercer y último lugar, se exige,

asimismo, la ***persistencia en la incriminación*** que deberá ser prolongada en el tiempo y expuesta sin contradicciones.

B. Grabaciones.

Las grabaciones de video como las auditivas mayoritariamente se las considera prueba documental ya que el documento es el objeto material en el cual se ha asentado, impreso, grabado ,mediante signos convencionales, una expresión de contenido intelectual como palabras, imágenes y sonidos; por ello es que (AUTOR) dice que dentro de este concepto cabe incluir ***el producto de ciertos mecanismos registradores tales como maquinas controladoras, aparatos fotográficos, filmadoras, vídeo tapes, grabadoras.*** Por tanto, podemos considerar a estos medios técnicos como prueba documental.

Tipos de grabaciones:

- **Grabaciones realizadas por Cuenta Propia.-** Son aquellas en las que uno mismo interviene en la propia grabación, ya sea de imagen o de una conversación, siendo indiferente que se conozca o no que se está grabando.
- **Grabaciones Ajenas.-** Aquí lo que se está grabando, son imágenes o conversaciones de terceras personas y que desconozcan que tales grabaciones pueden llegar a oídos de otras personas.

No obstante tenemos que ser sumamente desconfiados del mismo; puesto que no podemos convertirnos en un mero espectador y correr el peligro de sumergirse en el clímax o emoción propia de cualquier espectador perdiendo imparcialidad, sino que es importante tener en cuenta para la **valoración de esta prueba, la autenticidad de la misma.** Esta tendrá que ser **auténtica, pertinente, original y lícita.** Será **auténtica** cuando refleja la verdad real, **pertinente** cuando este medio probatorio

tenga una relación directa o indirecta con el hecho que es objeto de la investigación o el proceso, será **original** cuando no ha sido manipulado y será **lícita** cuando estos medios probatorios han sido obtenidos conforme a lo dispuesto por el ordenamiento jurídico, excluyendo supuestos de prueba prohibida.

C. Correos Electrónicos.

Es un mensaje de texto, voz, sonido o imagen enviado a través de una red de comunicaciones pública que pueda almacenarse en la red o en el equipo terminal del receptor hasta que éste acceda al mismo.

Se descompone en dos partes: **el mensaje, con sus anexos** como son el texto, audio, video o fotos y **los datos de tráfico**, que son los que indican el origen, destino, fecha, hora, duración, tipo, equipo y localización de la comunicación, y que suelen estar en las cabeceras del correo. Es así que la intervención de los mismos en transmisión o ya almacenados en el ordenador o en los servidores es una valiosa fuente de información en la investigación de los delitos cometidos a través del correo como por ejemplo delitos contra la intimidad, injurias, daños, acoso etc.

Asimismo, es importante probar la autoría o participación del emisor, pues se puede saber el origen del correo pero no tiene por qué coincidir con el autor del envío piénsese en uso compartido de un terminal o envío desde un cibercafé, o el acceso ilícito al correo de otro.

En este contexto, una de las principales controversias surge al determinar la legitimidad de las pruebas aportadas. Es así, que para el caso de discusiones a través de las redes sociales u otro medio electrónico, existen distintas opiniones sobre si al utilizarlos en el marco de un juicio se viola el derecho a la intimidad o no y si **el acusado podría señalar que no fue él quien realizó la amenaza sino que, por ejemplo, le hackearon la**

cuenta, que el mensaje fue alterado o que el mismo, dentro de un determinado contexto, no era intimidatorio.

En este escenario, es uno de los desafíos actuales del derecho, que estas tecnologías se conviertan en una fuente de auxilio para la justicia y para las partes, y no en uno de los dolores de cabeza que aquejan diariamente a los tribunales.

D. Mensajes de Textos.

Es muy frecuente su uso para cometer delitos como injurias, amenazas, acoso entre otros. Se puede usar cualquier medio como evidencia, siempre y cuando se respeten las garantías constitucionales. En la actualidad, cada vez es más habitual en la práctica judicial ante los juzgados y tribunales presentar como prueba, en los procedimientos judiciales, mensajes de texto o sms y actualmente los mensajes de whatsapp, como indicios o pruebas de la comisión de un delito.

Dichos medios de prueba se incorporan en soporte papel, como prueba documental, la cual ha de haber sido obtenida con plenas garantías de legalidad, de tal modo que quien las presenta ha de estar legitimado para su posesión y uso, bien por ser el destinatario o emisor de las mismas.

Si bien en la práctica, los juzgados y tribunales suelen admitir dichas pruebas e incorporarlas al procedimiento tras realizar un cotejo de las mismas. En el caso de los mensajes de whatsapp, se requiere a la parte que los alega para que acuda al juzgado con el dispositivo móvil y se proceda, por parte del secretario judicial, a cotejar su contenido desde el propio dispositivo con las transcripciones aportadas en papel, levantando acta por la que se de fe de que dicha documental es fiel reflejo del contenido

de la conversación guardada en el móvil, así como del modelo y número de teléfono del mismo.

Por ello se recomienda, además, aportar junto con los documentos de transcripción de los mensajes otras pruebas adicionales, tales como un informe pericial emitido por un técnico informático, acta notarial que de fe del contenido de la conversación, modelo y número de móvil, o incluso solicitar el cotejo de los mensajes con el terminal del otro implicado, aunque este supuesto es más complicado puesto que su propietario se habrá encargado ya de borrar todo rastro de la conversación que le pueda incriminar.

Por todo lo cual, es posible afirmar que es plenamente válida la aportación de las conversaciones de whatsapp y mensajes de texto al procedimiento penal cuando las mismas dispongan de los requisitos y garantías anteriormente ya descritas, otra cosa distinta es su valor probatorio en la comisión del delito objeto de la causa.

E. Fotografías.

En la actualidad, se ha planteado una controversia a nivel Iberoamericano referente a la validez o no de las imágenes digitales en diversos tipos de procesos judiciales, el argumento en contra de la nueva tecnología de imágenes digitales, se fundamenta en la supuesta facilidad con la que presuntamente se pueden alterar este tipo de imágenes.

La fotografía bien sea analógica o digital puede ser promovida como una prueba documental. El uso de tecnología digital igualmente se puede apoyar en el sistema de prueba libre ampliamente difundido en los procesos civiles y penales iberoamericanos, y es una excelente opción de procedencia y conducencia para la fotografía digital, debiendo tenerse en cuenta por su puesto la pertinencia de la misma.

Los problemas de validez de la imagen digital por supuesta facilidad de manipulación no son suficientes para que se presuma que todas las fotografías digitales no puedan tener validez en juicios, el que alegue la falsedad de una fotografía digital deberá probarlo o solicitar se investigue su autenticidad, siendo más fácil hacerlo en la fotografía digital que en la analógica.

La tecnología informática permite que algunas cámaras agreguen automáticamente a la imagen fotográfica la fecha, hora y día en la que se toman, lo cual recomendamos como un procedimiento adecuado para llevar este tipo de imágenes a cualquier tipo de proceso judicial, igualmente las cámaras colocan una numeración automática a los archivos en los que guardan las imágenes digitales que se toman en ellos, lo cual debe tomarse en consideración para verificar el orden de producción o secuencia de toma entre varias imágenes digitales, siendo esto útil en casos donde se presume se ha eliminado o borrado evidencia digital.

Los procesos judiciales, los abogados, Jueces y en fin la justicia debemos permitir que la tecnología permee rápidamente para ayudar a acercarnos a la verdad el cerrarnos a los avances tecnológicos es el permitir que el derecho vaya varios años detrás de las ciencias.

F. Pericias.

Con relación a la pericia, puede señalarse que ***es la consulta técnica a la que recurre el Juez para complementar o integrar sus conocimientos***, se trata de un testigo técnico quien complementara la limitación del saber del juzgador pese a ser considerado el juez el perito de los peritos, convirtiéndose en un auxiliar extraordinario de la justicia.

La pericia necesariamente debe ser realizada por personas con especiales conocimientos, a quienes se les denomina peritos. Se ha dicho que, ***el perito es la persona con conocimientos científicos o artísticos***

de los que el juez por su especial preparación jurídica, puede carecer y que es llamada al proceso para apreciar algún hecho o circunstancia que ha sido adquirido con anterioridad por otros medios de averiguación, y sean de interés o necesidad para la investigación.

Para que la pericia tenga validez, no solo se requiere que esta haya sido realizada por un perito, sino, además, que este sea hábil para ejercer el encargo, situación que se presenta con las nóminas periciales que cada colegio profesional otorga a las Cortes de los distritos judiciales poniendo a los miembros de su orden a fin de que puedan ser escogidos cuando se requiera de su auxilio.

Asimismo se encuentran como pericias las siguientes:

- Pericias Psicológicas.
- Pericias Forenses.
- Pericias Grafotécnicas.
- Análisis biológicos y químicos.

G. Videos.

En lo que atañe a los documentos audiovisuales, las fuentes de prueba estarían constituidas por todas las grabaciones de audio y/o video que fueron obtenidas antes de la realización de un proceso determinado.

Cuando estas fuentes de prueba se introducen al proceso entonces estaríamos hablando de medios de prueba. Ello quiere decir que mientras la fuente de prueba es una realidad extraprocesal, los medios de prueba son realidades procesales. Por ejemplo, si se filma un video en el que se observa y oye a la persona "A" que está cometiendo un delito entonces dicho video constituye una fuente de prueba pues fue obtenido de manera previa al correspondiente proceso penal. Cuando dicha grabación audiovisual se introduzca al proceso entonces estaremos hablando de un

documento audiovisual como medio de prueba. Cabe resaltar que en la actualidad todavía hay reticencia a dar valor probatorio a las grabaciones audiovisuales, actitud basada en aquel apego a una concepción de los viejos textos legales donde se da mayor importancia al soporte de papel, sin considerar que la prueba documental puede referirse tanto a la documentación escrita así como a la no escrita ejemplo: grabaciones audiovisuales contenidas en videos.

Ese apego se debe a cuestionamientos sobre la autenticidad de los videos ya que algunos sostienen que se puede editar el video o imitar la voz. Nos parece que este argumento es poco sólido ya que también se puede imitar la firma de alguien en un instrumento o escribir con letra y rasgos parecidos al autor del documento escrito, falsificándose o alterándose instrumentos. Consideramos que el cuestionamiento de la autenticidad de documentos escritos o no escritos se solucionaría a través de la pericia. En el caso de los videos, los peritos evaluarán si efectivamente son auténticos los contenidos de audio e imagen de esos videos a fin de que puedan ser considerados auténticos documentos no escritos con significancia probatoria, pudiendo ser aportados en un proceso.

En caso que se alegue que las imágenes del documento audiovisual han sido manipuladas, editadas o trucadas entonces lo recomendable es que el acotado documento se someta a una pericia. Recomendamos que los magistrados sean capacitados respecto al uso de los aparatos tecnológicos que permitan determinar si un documento audiovisual ha sido o no manipulado, adulterado o editado en cuanto a imágenes y voces humanas. Dicha capacitación ayudará a los magistrados cuando tengan que decidir sobre la valoración probatoria de los documentos audiovisuales.

2.23. LAS SANCIONES EN LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL.

Durante las investigaciones efectuadas y a fin de remediar las diferencias de percepción por parte de la autoridad encargada de la investigación al momento de evaluar la existencia o configuración del hostigamiento sexual, **la autoridad competente al emitir la Resolución que declarará fundada o infundada la queja**, podrá emplear el criterio objetivo de razonabilidad o discrecionalidad, efectuando el examen de los hechos, tomando en cuenta el género del quejoso de hostigamiento sexual, cualidades, trayectoria laboral o nivel de carrera, personal, y situación jerárquica del quejado, entendiéndose que tanto varones como mujeres son iguales en derechos pero que tienen condiciones físicas, biológicas y psicológicas distintas.

El procedimiento concluye con la emisión de una Resolución que declara fundada o infundada la queja, dicha resolución la cual deberá ser motivada, **deberá señalarse, de ser el caso, la sanción correspondiente teniendo en cuenta la proporcionalidad en función de la gravedad de la falta y el ámbito de aplicación de la misma**, la gravedad será evaluada según el nivel de afectación psicológica u orgánica de la persona agraviada, el carácter sistemático de la conducta o si da por resultado un ambiente hostil o que afecte la calidad de vida de la persona. Asimismo constituye agravante la concurrencia de dos o más actos de hostigamiento sexual y queda expedito el derecho a la doble instancia de acuerdo al marco legal aplicable a cada institución.

Las sanciones aplicables al hostigador dependerán de la gravedad, y podrán ser:

- **Amonestación Verbal o Escrita.-** La amonestación puede ser verbal o escrita, la amonestación verbal la efectúa el jefe

inmediato en forma personal y reservada. Para el caso de amonestación escrita la sanción se oficializa por resolución del Jefe de Personal, asimismo no proceden más de dos amonestaciones escritas en caso de reincidencia.

- **Suspensión.-** La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de treinta días. El número de días de suspensión será propuesto por el jefe inmediato y deberá contar con la aprobación del superior jerárquico de éste. La sanción se oficializa por resolución del Jefe de Personal.

- **Despido.-** Representa el acto voluntario unilateral, mediante el cual el empleador decide separar al trabajador del centro laboral. En este caso se ha dispuesto incorporar una nueva causal de despido a los ya contemplados en ***el Artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728-Ley de Productividad y Competitividad Laboral***, considerándose como ***falta grave sancionable con el despido el hostigamiento sexual cometido por el representante del trabajador o quien ejerza autoridad sobre el trabajador, así como el cometido por un trabajador cualquiera sea la ubicación de la víctima en la estructura jerárquica del centro de trabajo.***

2.24. PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DE LOS ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL PODER JUDICIAL.

Mediante la Resolución Administrativa Nro. 147-2009-CE-PJ de fecha 07 de mayo del año 2009, ***se aprueba la Directiva Nro. 003-2009-CE-PJ sobre Procedimiento para la Prevención y Sanción de los Actos de Hostigamiento, Chantaje y/o Acoso Sexual en el Poder Judicial***, teniendo como finalidad contar con un instrumento que implemente internamente las acciones de prevención como se sanción del

hostigamiento sexual, chantaje sexual y acoso sexual que se susciten en las relaciones de autoridad o dependencia, a través de la capacitación, difusión, recepción, trámite y medidas aplicables respecto a las quejas presentadas, señalando competencias y responsabilidades, protegiendo la dignidad de las/os trabajadoras/es y funcionarias/os del Poder Judicial, en atención a los derechos fundamentales de dignidad, intimidad y respecto a la persona y su integridad moral, psíquica y física.

El Poder Judicial tiene como obligación, prevenir los actos de hostigamiento sexual, teniendo como responsables de ello a la Gerencia de Personal, debiendo realizar las siguientes actividades:

- Notificar a todo el personal del Poder Judicial las normas de prevención y sanción del hostigamiento sexual.
- Difundir masivamente las normas de prevención y sanción del hostigamiento sexual a través de la página web del Poder Judicial a nivel nacional, elaborar asimismo boletines informativos.
- Incluir en los cursos de inducción dirigidos al personal e general, la información sobre la recepción, tramitación y sanción de quejas sobre hostigamiento sexual.
- Promover condiciones de trabajo digno bajo un ambiente libre, equitativo y seguro, evitando cualquier tipo de discriminación laboral.

Asimismo los órganos competentes de la investigación en el Poder Judicial son los siguientes:

- **La Oficina de Inspectoría General (OIG).**- Cuando la queja se dirija contra personal administrativo, los jefes de oficinas dependientes de la Gerencia General, Administración de la Corte Suprema, los Administradores de Cortes Superiores de Justicia.

- **La Oficina Desconcentrada Distrital de Control de la Magistratura (ODECMA) de cada Corte Superior de Justicia.-**

Cuando la queja se dirija contra los Vocales Superiores de las Cortes Superiores de Justicia, Jueces Especializados, Jueces de Paz Letrado y personal jurisdiccional de las Cortes Superiores de Justicia.

- **La Oficina de Control de la Magistratura (OCMA).-**

Cuando la queja se dirija contra los Vocales Supremos, Miembros del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, los Presidentes de la Corte Superior, Vocales Superiores de la Sala Nacional, Jueces Especializados o Mixtos y Jueces de Paz Letrado y personal jurisdiccional de la Corte Suprema y Sala Nacional.

Cualquiera de estas tres oficinas cuenta con el plazo de 10 días para realizar su labor entre ellas:

- Correr traslado de la contestación al quejoso dentro del tercer día hábil de recibida dicha contestación.
- Deberá poner en conocimiento de ambas partes todos los documentos que se presenten.
- Realizar las investigaciones que considere necesarias a fin de determinar la configuración del acto sexual.

El procedimiento durara como máximo 20 días hábiles y finalizara con la resolución motivada que se derive de dicha investigación y así pondrá fin a los respectivos procedimientos internos de cada institución. Asimismo se podrá imponer sanciones disciplinarias acorde con la magnitud o gravedad de la falta:

- Amonestación verbal o escrita.
- Suspensión sin goce de remuneraciones cuya duración será de un mínimo de 15 días hasta un máximo de 6 meses.
- Destitución o Despido.

2.25. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BASICOS

Acoso Sexual.- Es un comportamiento o acercamiento sexual no deseado por la persona que lo recibe y que provoca efectos perjudiciales en el ambiente laboral y educativo que afecta el desempeño, el cumplimiento y el bienestar personal de la persona acosada. Los acercamientos pueden ser desde miradas, invitaciones o comentarios insinuantes. Igualmente, se trata de una acción que se dirige a exigir, manipular, coaccionar o chantajear sexualmente a una persona del sexo opuesto o del mismo sexo y que procura obtener algún tipo de gratificación a cambio. El acoso de naturaleza sexual incluye una serie de agresiones desde molestias a abusos serios que pueden llegar a involucrar actividad sexual. Se considera al acoso sexual como una forma de discriminación ilegal y es una forma de abuso sexual y psicológico. Ocurre típicamente en el lugar de trabajo u otros ambientes donde poner objeciones o rechazar puede tener consecuencias negativas. En la ley de empleo de Estados Unidos, está definido como cualquier interés o comportamiento sexual inoportunos en el trabajo, teniendo el efecto de hacer el lugar de trabajo intimidatorio u hostil. El acoso sexual está considerado como una forma de discriminación ilegal y es una forma de abuso sexual y psicológico, en un rango entre leves transgresiones a serios abusos. De hecho, algunos psicólogos/as y trabajadores/as sociales opinan que el acoso sexual severo o crónico puede tener los mismos efectos psicológicos en las víctimas que la violación o la agresión sexual. La reacción violenta y las represalias por denunciar el acoso sexual pueden agravar más los efectos.

Ambiente Hostil.- Es cuando una conducta no es bien recibida por un(os) individuo(s) contra otro individuo basándose en la autoridad o jerarquía, la cual es suficientemente severa o injuriosa que altere las condiciones de educación o empleo y crea un ambiente donde una persona razonable podría considerarla intimidante, hostil u ofensiva. Para determinar si un ambiente es “hostil” hay que basarse en todas las circunstancias. Estas circunstancias pueden incluir la frecuencia de la

conducta, su gravedad, y si es amenazante o humillante. Incidentes aislados (a menos que sean extremadamente serios) no se considerarán como un acoso de ambiente hostil. El hostigamiento sexual puede crear un ambiente hostil de trabajo.

Autoestima: Es una valoración interna que un ser humano realiza de sí mismo. Tiene por tanto una significación no solo subjetiva, sino además psicológica acerca de cómo se observa desde su propia perspectiva humana. Al tener este carácter subjetivo, se estaría indicando que lo importante para mantener una adecuada autoestima, no es cómo me perciben los demás, sino cómo me siento y como me veo internamente. Producto de esa observación se puede tener una idea o actitud de aprobación o de desaprobación de uno (a) mismo (a).

Clima laboral: Por Clima Laboral se entiende el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta.

Derechos Humanos (concepto): La noción de derechos humanos se corresponde con la afirmación de la dignidad de la persona frente al Estado. La sociedad contemporánea reconoce que todo ser humano, por el hecho de serlo, tiene derechos frente al Estado, derechos que éste, o bien tiene el deber de respetar y garantizar o bien está llamado a organizar su acción a fin de satisfacer su plena realización. Estos derechos, atributos de toda persona e inherentes a su dignidad, que el Estado está en el deber de respetar, garantizar o satisfacer son los que hoy conocemos como derechos humanos. Son Derechos inherentes a la persona humana, que se ejercen frente al Estado y respecto de los cuales estos no pueden disponer. Se usa indistintamente la expresión derechos humanos, derechos fundamentales y derechos esenciales. Son exigencias elementales que puede plantear cualquier ser humano por el hecho de serlo, y que tienen que ser satisfechas porque se refieren a unas necesidades básicas, cuya satisfacción es indispensable para que puedan

desarrollarse como seres humanos. Son unos derechos tan básicos que sin ellos resulta difícil llevar una vida digna. Son universales, prioritarios e innegociables.

Derechos sexuales: Se basan en la autonomía de la persona respecto de su cuerpo y sexualidad. Entre ellos, están la libertad sexual, que implica la posibilidad de elegir cuándo, cómo y con quién tener relaciones sexuales, así como el derecho a la opción sexual. También están la salud sexual y la integridad sexual, y la protección contra toda forma de hostigamiento o violencia sexual.

Equidad de género: Equidad equivale a justicia. “Es dar a cada cual lo que le pertenece, reconociendo las condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano (sexo, género, clase, religión, edad). Es el reconocimiento de la diversidad...” sin que esto implique razones para discriminar. De esta forma la equidad de género, entendida como el conjunto de características o rasgos culturales que identifican el comportamiento social de mujeres y hombres, lo mismo que las relaciones que se producen entre ellos, deben basarse sobre relaciones de equidad; es decir, que cada cual (hombre y mujer en el plano individual o colectivo) reciban en su justa proporción lo que como seres humanos les corresponde de acuerdo con las necesidades y condiciones que les impone determinado contexto social y temporal. La equidad entonces como principio, es condición indispensable y necesaria para lograr la igualdad de género, de ahí que se le considere como elemento complementario de esa igualdad. La equidad pone en perspectiva tanto la diversidad y la desigualdad ya sea en el plano social, económico, político y cultural. Por lo mismo, trabaja sobre la base de que tanto las mujeres y los hombres tienen derecho a “acceder a las oportunidades” que les permita en forma individual y colectiva alcanzar una mayor igualdad y mejorar su calidad de vida.

Hostigador/a: Toda persona que dirige a otra, comportamientos de naturaleza sexual no deseados, cuya responsabilidad ha sido determinada y ha sido sancionada previa queja o demanda, según sea el caso, por

hostigamiento sexual, de acuerdo al procedimiento establecido en la Ley y su Reglamento.

Hostigado/a: Toda persona que sufrió el hostigamiento de otra. Este concepto recoge el de víctima al que hace referencia la Ley.

Indemnización: Resarcimiento económico al que tiene derecho el hostigado, exigible a través de los procedimientos establecidos en la Ley.

Ley: Es una norma obligatoria, general, abstracta, permanente, emanada del Estado, según los trámites que marca la constitución para el ejercicio de la función legislativa, promulgada por el ejecutivo y provista de una sanción.

Medida Cautelar: Se opta por estas medidas con la finalidad de asegurar la eficacia la resolución final

Quejado: Demandado, denunciado: presunto hostigador.

Quejas Falsas: Cuando una persona a sabiendas, hace una denuncia falsa de un hostigamiento sexual.

Quejoso: Demandante, denunciante: presunta víctima.

CAPÍTULO III
PRESENTACION, ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS
RESULTADOS

3.1. ANALISIS DE TABLAS Y GRÁFICOS

Para analizar la siguiente herramienta se utilizó la Técnica del cuestionario y se aplicó a la población de manera probabilística a las trabajadoras de la Corte Superior de Justicia de Arequipa.

TABLA N° 1

¿Cree usted que la declaración de testigos como medio probatorio es eficaz para crear certeza al juzgador en los casos de hostigamiento sexual laboral?

Alternativa	f	%
Sí	197	79%
No	53	21%
Total	250	100%

Fuente: Encuesta aplicada a las trabajadoras de la Corte Superior de Arequipa.

De las 250 trabajadoras encuestadas de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, 197 afirman que la declaración de testigos es suficiente como medio probatorio para crear certeza en el juzgador en los casos de hostigamiento sexual laboral, lo cual representa el 79%.

Se ha comprobado entonces que la declaración de testigos como medio probatorio debe ser suficiente para crear certeza en el juzgador respecto a los casos de hostigamiento sexual, aun al tratarse de la declaración de la víctima y a pesar de ser la única testigo de los hechos, tiene entidad para ser considerada prueba válida de cargo y por ende, virtualidad procesal para enervar la presunción de inocencia del hostigador.

Gráfico N° 1

Declaración de testigos como medio probatorio es eficaz para crear certeza al juzgador en los casos de hostigamiento sexual laboral

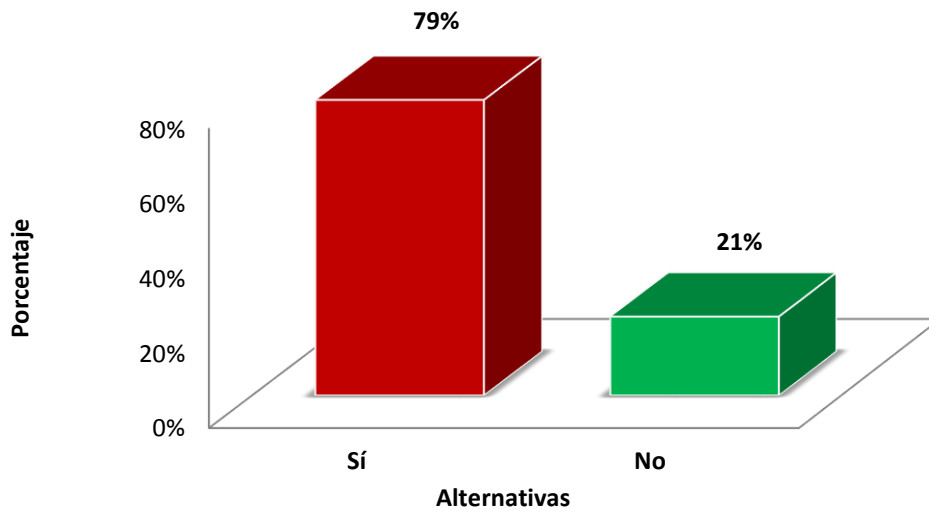


TABLA Nº 2

¿Considera usted que las grabaciones como medio probatorio es eficaz para crear certeza al juzgador en los casos de hostigamiento sexual laboral?

Alternativa	f	%
Sí	163	65%
No	87	35%
Total	250	100%

Fuente: Encuesta aplicada a las trabajadoras de la Corte Superior de Arequipa.

De las 250 trabajadoras encuestadas de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, 163 afirman que las grabaciones son suficientes como medios probatorios para crear certeza en el juzgador en los casos de hostigamiento sexual laboral, lo cual representa el 65%.

Se ha comprobado entonces que las grabaciones como medio probatorio son suficientes para crear certeza al juzgador en los casos de hostigamiento sexual laboral, asimismo se les considera también prueba documental ya que el documento es el objeto material en el cual se ha asentado, impreso, grabado ,mediante signos convencionales, una expresión de contenido intelectual como palabras o sonidos. Debemos tener en cuenta que al ser un trabajadora víctima de hostigamiento sexual laboral, está expuesta a miradas, tocamientos y conversaciones subidas de tono, es así que una prueba fundamental y verídica para este tipo que casos son las grabaciones, sin embargo es importante tener en cuenta la autenticidad de la misma.

Gráfico N° 2

Las grabaciones como medio probatorio es eficaz para crear certeza al juzgador en los casos de hostigamiento sexual laboral.

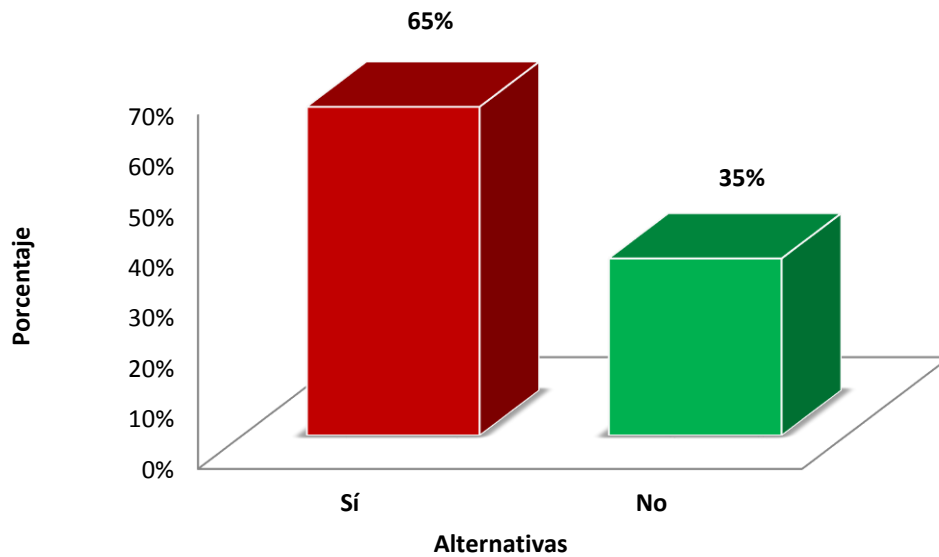


Tabla N° 3

¿Cree usted que los correos electrónicos como medio probatorio es eficaz para crear certeza al juzgador en los casos de hostigamiento sexual laboral?

Alternativa	f	%
Sí	66	26%
No	184	74%
Total	250	100%

Fuente: Encuesta aplicada a las trabajadoras de la Corte Superior de Arequipa.

De las 250 trabajadoras encuestadas de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, 184 niegan que los correos electrónicos sean suficientes como medios probatorios para crear certeza en el juzgador en los casos de hostigamiento sexual laboral, lo cual representa el 74%.

Se ha comprobado que los correos electrónicos como medio probatorio, no son suficientes para crear certeza al juzgador en los casos de hostigamiento sexual laboral, debido a que una de las principales controversias surge al determinar la legitimidad de las pruebas aportadas. Es así, que para el caso de mensajes hostigadores a través de un medio electrónico, se puede saber el origen del correo pero no tiene por qué coincidir con el autor del envío, ya que este puede alegar que su cuenta de correo fue utilizada por otra persona sin su consentimiento.

Gráfico N° 3

Los correos electrónicos como medio probatorio es eficaz para crear certeza al juzgador en los casos de hostigamiento sexual laboral

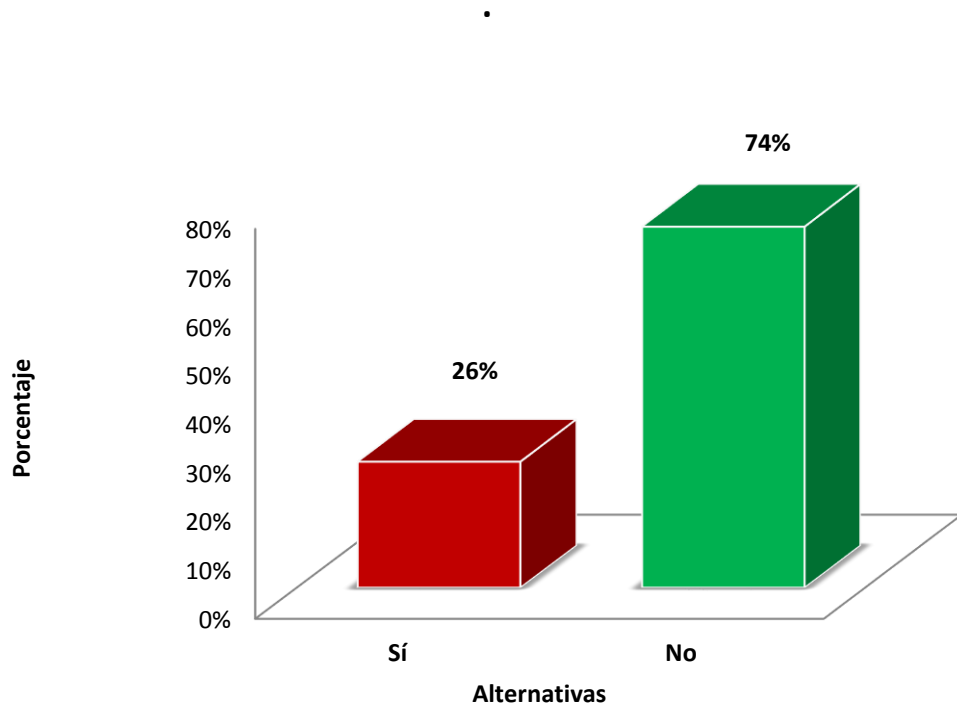


Tabla N° 4

¿Considera usted que los mensajes de texto como medio probatorio es eficaz para crear certeza al juzgador en los casos de hostigamiento sexual laboral?

Alternativa	f	%
Sí	66	26%
No	184	74%
Total	250	100%

Fuente: Encuesta aplicada a las trabajadoras de la Corte Superior de Arequipa.

De las 250 trabajadoras encuestadas de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, 184 niegan que los mensajes de textos sean suficientes como medios probatorios para crear certeza en el juzgador en los casos de hostigamiento sexual laboral, lo cual representa el 74%.

Se ha comprobado que los mensajes de texto como medio probatorio no son suficientes para crear certeza al juzgador en los casos de hostigamiento sexual laboral. En la actualidad, cada vez es más habitual en la práctica judicial ante los juzgados presentar como prueba, en los procedimientos judiciales, mensajes de texto o sms y actualmente los mensajes de whatsapp, como indicios o pruebas de la comisión de un delito, pero al igual que los correos electrónicos no es fácil identificar al agresor ya que este puede alegar que él no envió dichos mensajes.

Gráfico N° 4
los mensajes de texto como medio probatorio es eficaz para crear certeza al juzgador en los casos de hostigamiento sexual laboral.

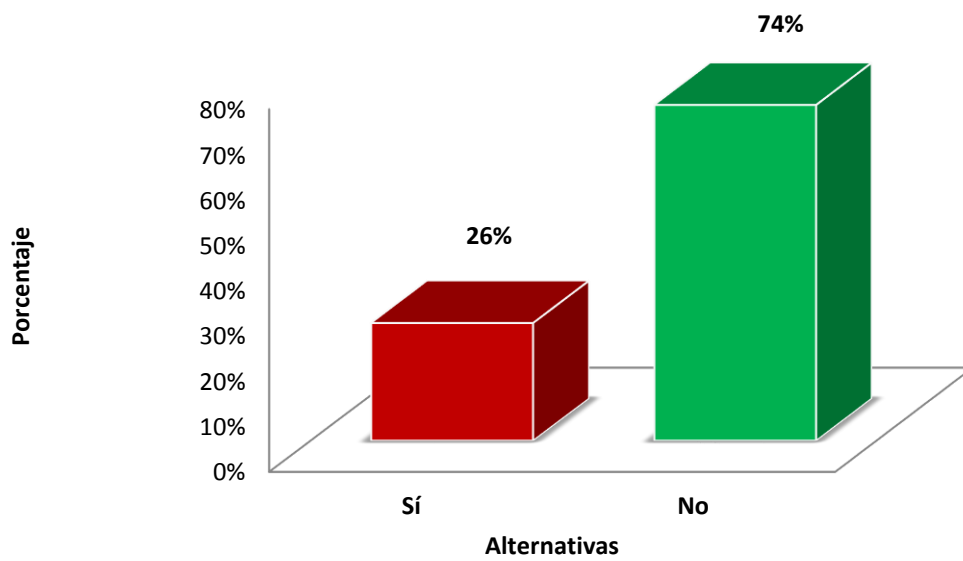


Tabla N° 5

¿Cree usted que las fotografías como medio probatorio es eficaz para crear certeza al juzgador en los casos de hostigamiento sexual laboral?

Alternativa	f	%
Sí	117	47%
No	133	53%
Total	250	100%

Fuente: Encuesta aplicada a las trabajadoras de la Corte Superior de Arequipa.

De las 250 trabajadoras encuestadas de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, 133 niegan que las fotografías sean suficientes como medios probatorios para crear certeza en el juzgador en los casos de hostigamiento sexual laboral, lo cual representa el 53%.

Se ha comprobado que las fotografías como medio probatorio son suficientes para crear certeza al juzgador en los casos de hostigamiento sexual laboral, asimismo debemos tener en cuenta que Los problemas de validez de la imagen digital por supuesta facilidad de manipulación no son suficientes para que se presuma que todas las fotografías digitales no puedan tener validez en juicios, el que alegue la falsedad de una fotografía digital deberá probarlo o solicitar se investigue su autenticidad, siendo más fácil hacerlo en la fotografía digital que en la analógica.

Gráfico N° 5

Las fotografías como medio probatorio es eficaz para crear certeza al juzgador en los casos de hostigamiento sexual laboral.

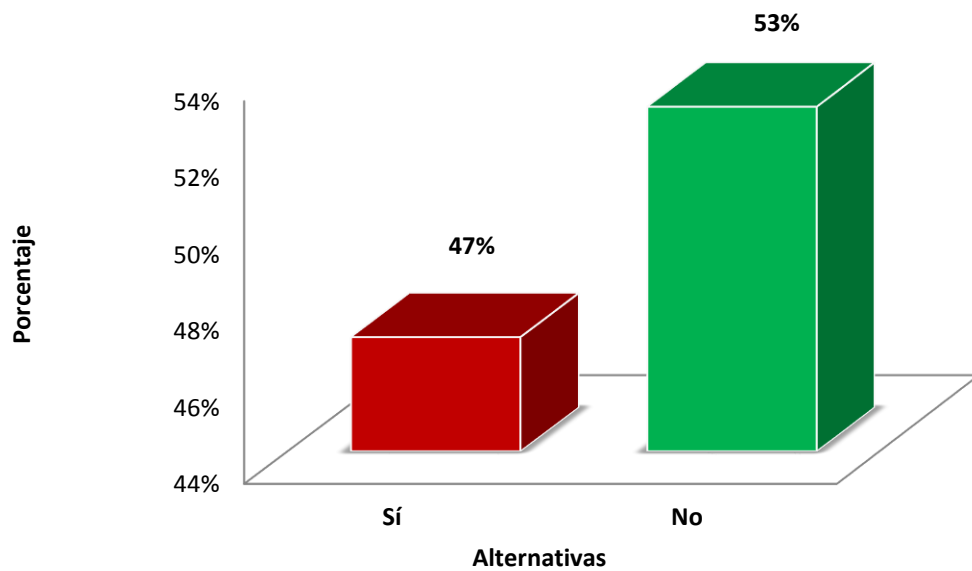


Tabla N° 6

¿Considera usted que los videos como medio probatorio es eficaz para crear certeza al juzgador en los casos de hostigamiento sexual laboral?

Alternativa	f	%
Sì	186	74%
No	64	26%
Total	250	100%

Fuente: Encuesta aplicada a las trabajadoras de la Corte Superior de Arequipa.

De las 250 trabajadoras encuestadas de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, 186 afirman que los videos son suficientes como medios probatorios para crear certeza en el juzgador en los casos de hostigamiento sexual laboral, lo cual representa el 74%.

Se ha comprobado que los videos como medio probatorio son suficientes para crear certeza al juzgador en los casos de hostigamiento sexual laboral, ya que si se filma un video en el que se observa y oye a una persona que está cometiendo un delito entonces dicho video constituye una fuente de prueba, asimismo en los casos de hostigamiento sexual laboral se podría identificar al agresor y no se le daría oportunidad a que este se negara, y en el caso que fuera así, y este alegue que las imágenes del documento audiovisual han sido manipuladas, editadas o trucadas entonces lo recomendable es que el acotado documento se someta a una pericia.

Gráfico N° 6

Los videos como medio probatorio es eficaz para crear certeza al juzgador en los casos de hostigamiento sexual laboral.

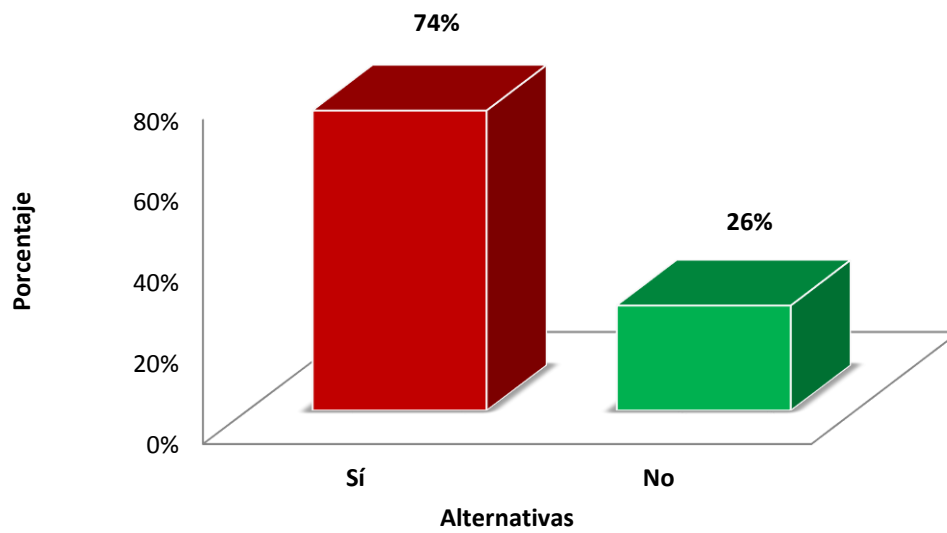


Tabla N° 7

¿Cree usted que las pericias psicológicas como medio probatorio es eficaz para crear certeza al juzgador en los casos de hostigamiento sexual laboral?

Alternativa	f	%
Sí	147	59%
No	103	41%
Total	250	100%

Fuente: Encuesta aplicada a las trabajadoras de la Corte Superior de Arequipa.

De las 250 trabajadoras encuestadas de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, 147 afirman que las pericias psicológicas son suficientes como medios probatorios para crear certeza en el juzgador en los casos de hostigamiento sexual laboral, lo cual representa el 59%.

Se ha comprobado que las pericias como medio probatorio son suficientes para crear certeza al juzgador en los casos de hostigamiento sexual laboral, debido a que, las personas que son víctimas de cualquier tipo de agresión, generalmente suelen sufrir daños físicos y daños psíquicos, debido normalmente a la situación de estrés-postraumático que suelen originar estos hechos, es así que la pericia necesariamente debe ser realizada por personas con especiales conocimiento en la materia.

Gráfico N° 7
Las pericias psicológicas como medio probatorio es eficaz para crear certeza al juzgador en los casos de hostigamiento sexual laboral.

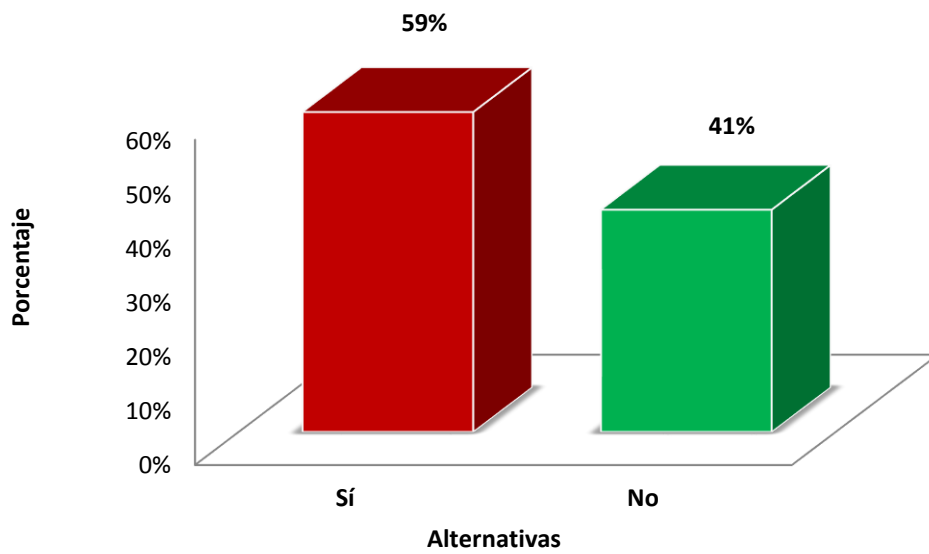


Tabla N° 8

¿La amonestación verbal o escrita es suficiente como sanción en los casos de hostigamiento sexual laboral?

Alternativa	f	%
Sí	82	33%
No	168	67%
Total	250	100%

Fuente: Encuesta aplicada a las trabajadoras de la Corte Superior de Arequipa.

De las 250 trabajadoras encuestadas de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, 168 niegan que la amonestación verbal o escrita sea suficiente como sanción en los casos de hostigamiento sexual laboral, lo cual representa el 67%.

Se ha comprobado que la amonestación verbal o escrita como sanción no es suficiente en los casos de hostigamiento sexual laboral, si bien es cierto la amonestación verbal o escrita es una manera de sancionar al hostigador, la víctima corre el riesgo de ser nuevamente hostigada por el mismo agresor, sintiéndose la víctima desprotegida en su centro de trabajo.

Gráfico N° 8

La amonestación verbal o escrita es suficiente como sanción en los casos de hostigamiento sexual laboral.

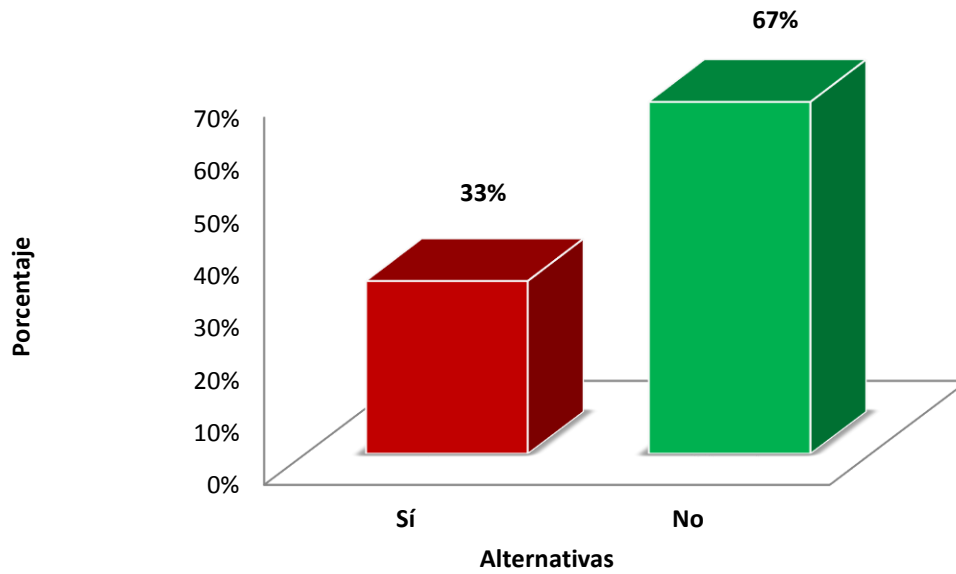


Tabla N° 9

¿La suspensión es suficiente como sanción en los casos de hostigamiento sexual laboral?

Alternativa	f	%
Si	74	30%
No	176	70%
Total	250	100%

Fuente: Encuesta aplicada a las trabajadoras de la Corte Superior de Arequipa.

De las 250 trabajadoras encuestadas de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, 176 niegan que la suspensión sea suficiente como sanción en los casos de hostigamiento sexual laboral, lo cual representa el 70%.

Se ha comprobado que la suspensión como sanción no es suficiente en los casos de hostigamiento sexual laboral, aunque la suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de treinta días, en este tipo de caso como es el hostigamiento el cual causa daños a nivel laboral y personal, la víctima está expuesta a estar cerca de su agresor y al mismo tiempo a volver a ser la víctima del mismo.

Gráfico N° 9

La suspensión es suficiente como sanción en los casos de hostigamiento sexual laboral.

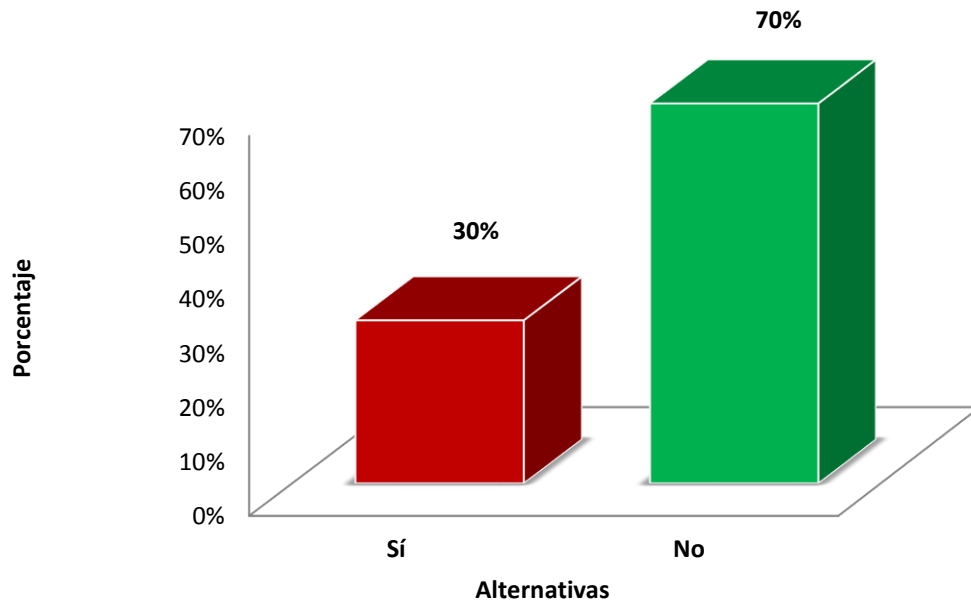


Tabla N° 10

¿El despido es suficiente como sanción en los casos de hostigamiento sexual laboral?

Alternativa	f	%
Si	223	80%
No	27	20%
Total	250	100%

Fuente: Encuesta aplicada a las trabajadoras de la Corte Superior de Arequipa.

De las 250 trabajadoras encuestadas de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, 223 afirman que el despido es suficiente como sanción en los casos de hostigamiento sexual laboral, lo cual representa el 80%.

Se ha comprobado que el despido como sanción es suficiente en los casos de hostigamiento sexual laboral, si bien es cierto el despido es el acto voluntario unilateral, mediante el cual el empleador decide separar al trabajador del centro laboral, en los casos de hostigamiento sexual laboral se puede sancionar al agresor mediante una amonestación, suspensión y el despido, según lo comprobado la única sanción que debería existir para estos casos sería el despido, ya que el daño ocasionado es grave y por lo mismo la víctima ya no tendría ninguna relación con el agresor, ni siquiera laboral.

Gráfico N° 10
El despido es suficiente como sanción en los casos de hostigamiento sexual laboral.

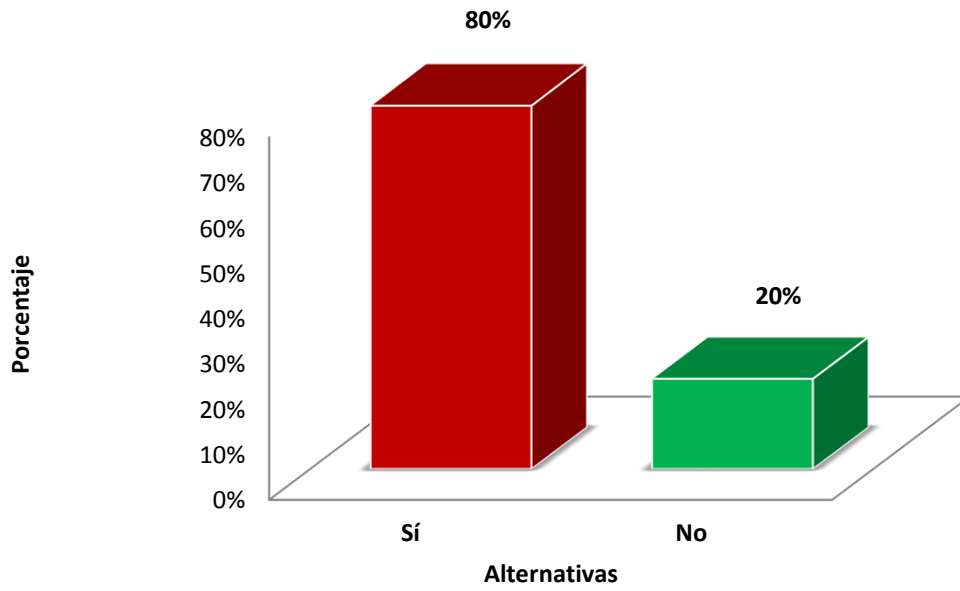


Tabla N° 11

¿La violencia de género puede ocasionar consecuencias personales como moral, psicológica y física?

Alternativa	f	%
Sí	177	71%
No	73	29%
Total	250	100%

Fuente: Encuesta aplicada a las trabajadoras de la Corte Superior de Arequipa.

De las 250 trabajadoras encuestadas de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, 177 afirman que la violencia de género puede ocasionar consecuencias personales, como moral, psicológica y física por los casos de hostigamiento sexual laboral, lo cual representa el 71%.

Se ha comprobado que la violencia de género puede ocasionar consecuencia personal como moral, psicológica y física, una de las características de la violencia laboral es la pluriofensividad, los derechos afectados por las variadas conductas de hostigamiento en el trabajo pueden ser diversos, situándose en diferentes esferas de la personalidad de la víctima, por lo tanto, los daños que probablemente deriven de estos sucesos pueden ser de diversa índole, de ahí que la responsabilidad de los agresores también haya que situarla en diferentes planos.

Gráfico N° 11

La violencia de género puede ocasionar consecuencias personales como moral, psicológica y física.

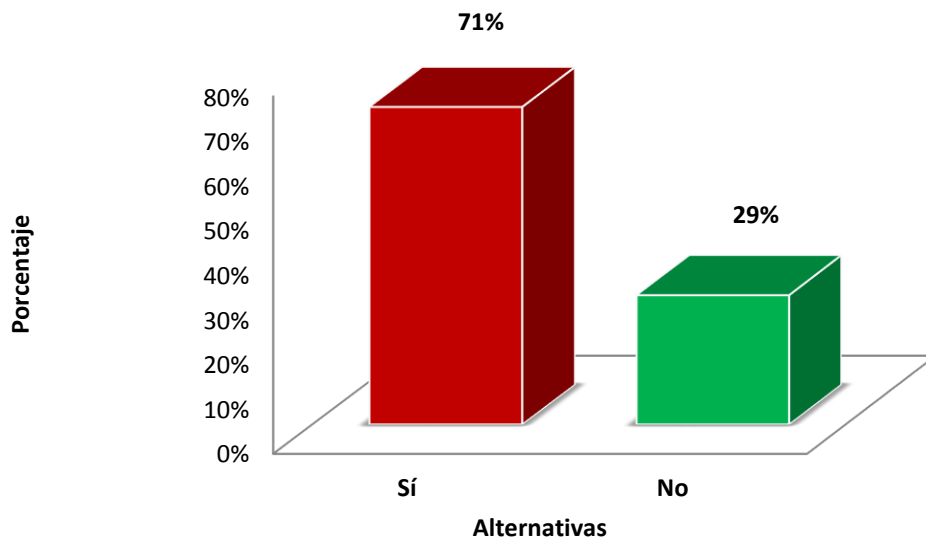


Tabla N° 12

¿La violencia de género puede ocasionar consecuencias laborales como descenso en la productividad, abandono de trabajo y traslado?

Alternativa	f	%
Si	197	79%
No	53	21%
Total	250	100%

Fuente: Encuesta aplicada a las trabajadoras de la Corte Superior de Arequipa.

De las 250 trabajadoras encuestadas de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, 197 afirman que la violencia de género puede ocasionar consecuencias laborales, como descenso en la productividad, abandono de trabajo y traslado por los casos de hostigamiento sexual laboral, lo cual representa el 79%.

Se ha comprobado que la violencia de género puede ocasionar consecuencias laborales como descenso en la productividad, abandono de trabajo y traslado, estas agresiones pueden afectar en el volumen y la calidad del trabajo de la persona agredida, que a causa de las mismas puede sufrir un descenso en su creatividad e ilusión por hacer las tareas, repercutiendo en su rendimiento.

Gráfico N° 12
La violencia de género puede ocasionar consecuencias laborales como descenso en la productividad, abandono de trabajo y traslado.

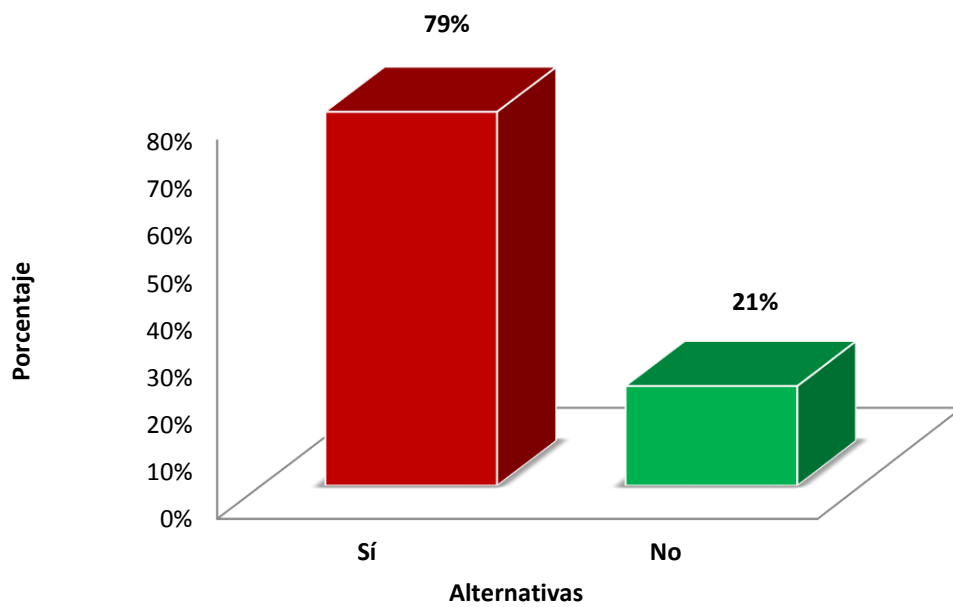


Tabla N° 13

¿La violencia de género puede ocasionar consecuencias relacionales como en el nivel social, nivel de pareja y nivel parental?

Alternativa	f	%
Si	186	79%
No	64	21%
Total	250	100%

Fuente: Encuesta aplicada a las trabajadoras de la Corte Superior de Arequipa.

De las 250 trabajadoras encuestadas de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, 186 afirman que la violencia de género puede ocasionar consecuencias a nivel social, nivel de pareja y nivel parental por los casos de hostigamiento sexual laboral, lo cual representa el 79%.

Se ha comprobado que la violencia de género puede ocasionar consecuencias relacionales como en el nivel social, nivel de pareja y nivel parental, además de los problemas de salud que se puedan originar en las asalariadas acosadas, estos efectos negativos se extienden a sus relaciones sociales, de pareja o familiares. Estos problemas, agravarán los que ya por si tiene la trabajadora, hundiéndola en una fuerte depresión, que sin duda harán más difícil su recuperación, el afrontamiento de la situación en que se encuentra o la búsqueda de otro empleo que le permita recuperar su autoestima.

Gráfico N° 13
La violencia de género puede ocasionar consecuencias relacionales como en el nivel social, nivel de pareja y nivel parental.

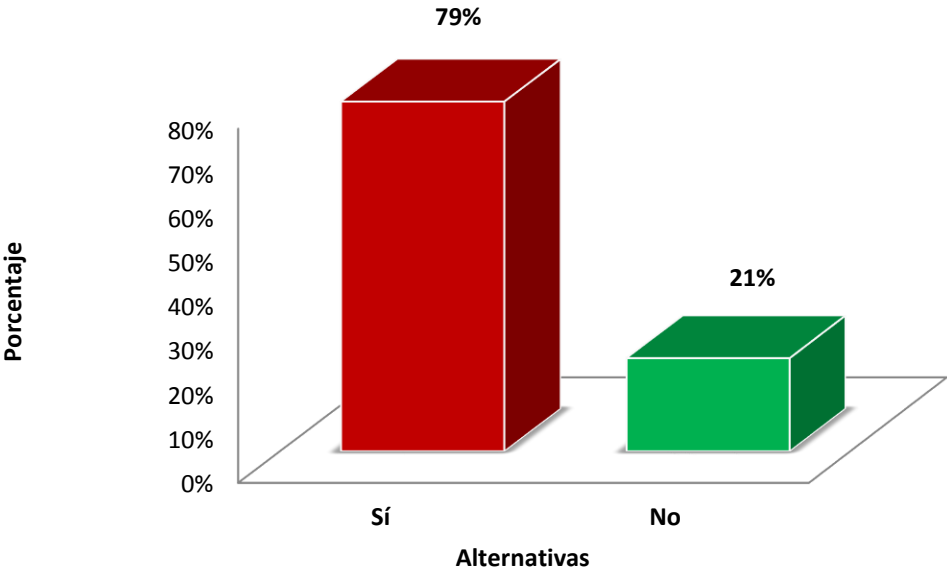


Tabla N° 14

¿La violencia de género puede ocasionar consecuencias para la sociedad como la inseguridad?

Alternativa	f	%
Si	191	76%
No	59	24%
Total	250	100%

Fuente: Encuesta aplicada a las trabajadoras de la Corte Superior de Arequipa.

De las 250 trabajadoras encuestadas de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, 191 afirman que la violencia de género puede ocasionar consecuencias para la sociedad como la inseguridad por los casos de hostigamiento sexual laboral, lo cual representa el 76%.

Se ha comprobado que la violencia de género puede ocasionar consecuencias para la sociedad como la inseguridad, sabemos que el hostigamiento afecta la capacidad de las personas ya que se produce un daño en la trabajadora quienes en ocasiones van hacer criticadas y van a tardar mucho tiempo en recuperarse, si además consideramos que en muchos casos, en su vehemencia los hostigadores persiguen a las victimas incluso después de la salida de la empresa o institución, con el objeto de la destrucción laboral de esta trabajadora y su proyecto de vida, nos podemos hacer una idea del gran daño que se está ocasionando tanto a las víctimas como a la sociedad en conjunto.

Gráfico N° 14

La violencia de género puede ocasionar consecuencias para la sociedad como la inseguridad.

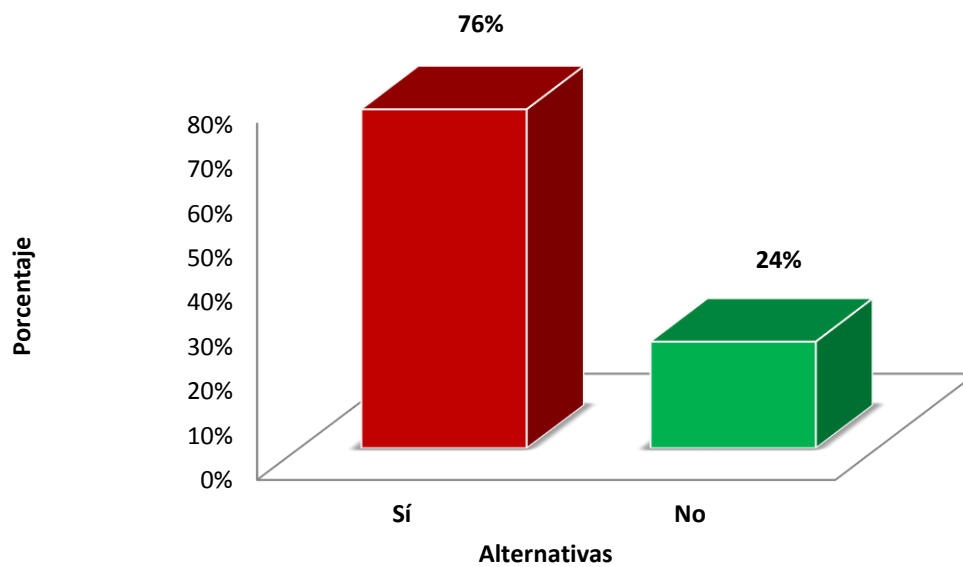


Tabla N° 15

¿La violencia de género puede ocasionar consecuencias para la institución como la calidad de servicio, contrato de nuevo personal y desprestigio?

Alternativa	f	%
Sí	169	68%
No	81	32%
Total	250	100%

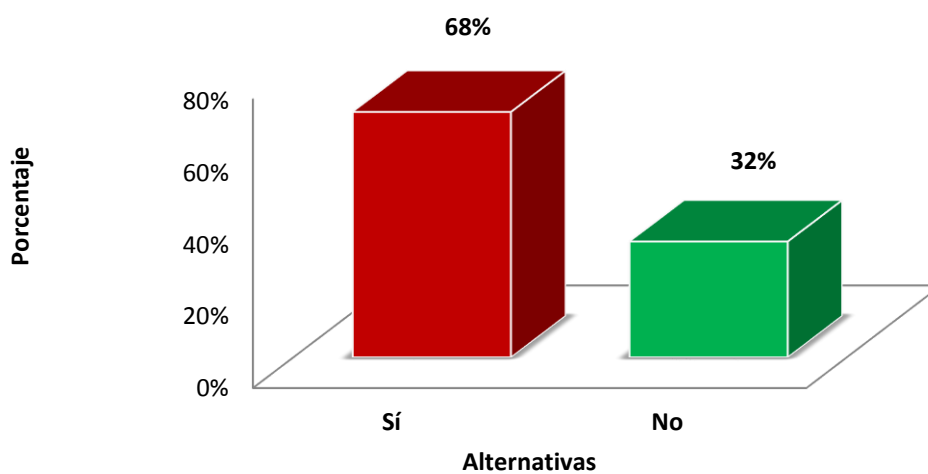
Fuente: Encuesta aplicada a las trabajadoras de la Corte Superior de Arequipa.

De las 250 trabajadoras encuestadas de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, 169 afirman que la violencia de género puede ocasionar consecuencias para la institución, como la calidad de servicio, contrato de nuevo personal y desprestigió por los casos de hostigamiento sexual laboral, lo cual representa el 68%.

Se ha comprobado que la violencia de género puede ocasionar consecuencias para la institución como la calidad de servicio, contrato de nuevo personal y desprestigio; además de los daños a las víctimas, y al conjunto de la sociedad, se tiene en cuenta cómo afecta esta patología a las empresas en cuyo seno se producen situaciones de hostigamiento laboral, ya que la víctima al no poder con la situación renuncia a su empleo y al hacer público dicho hecho la institución también se ve perjudicada ya que no pudo manejar la situación de la mejor manera. .

Gráfico N° 15

La violencia de género puede ocasionar consecuencias para la institución como la calidad de servicio, contrato de nuevo personal y desprestigio.



3.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Como resultado de nuestra investigación en relación a la aplicación de la ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual laboral N° 29430 en relación a los medios probatorios y sanciones referentes a la insuficiencia de estos ante la violencia de género contra las trabajadoras de la Corte Superior de Justicia, podemos señalar que el hostigamiento sexual representa un problema laboral, donde las consecuencias no son únicamente para la trabajadora sino también para la empresa y el sindicato, ya que no sólo afecta las relaciones de trabajo sino el rendimiento laboral, es por ello que respecto a los medios probatorios utilizados en estos casos, podemos señalar que las **declaraciones de testigos o la declaración propia son suficientes para crear certeza al juzgador**, tal como se demuestra en la **Tabla y Grafico N° 1**, si bien es cierto todos aquellos medios que puedan demostrar que una trabajadora está siendo víctima de hostigamiento deberían ser consideradas como pruebas, se tiene claro que las mismas deben crear certeza en el juzgador, es así que los medios probatorios audiovisuales como son las grabaciones y videos, y aunque en la actualidad todavía hay reticencia a dar valor probatorio a las grabaciones audiovisuales, debido al apego a una concepción de los viejos textos legales donde se da mayor importancia al soporte de papel, se demostró en esta investigación que **las grabaciones y videos demostrarían claramente el actuar del agresor, siendo este expuesto mediante una conversación o visualización del acto hostigador** tal como se demuestra en las **Tablas y Gráficos N° 2 y 6**, no teniendo esta oportunidad para negarse y en el caso que fuera así se podría someter las pruebas en una pericia; asimismo debemos señalar que al ser una persona víctima de hostigamiento sexual laboral generalmente suelen sufrir daños físicos y daños psíquicos, debido normalmente a la situación de estrés-postraumático que suelen originar estos hechos, **es así que de las pericias psicológicas se va a desprender si la víctima está sufriendo algún**

padecimiento como depresión o estrés a raíz del hostigamiento laboral tal como se demuestra en la **Tabla y Grafico N° 7**.

Una vez comprobado que el agresor hostigo sexualmente a la víctima se indicara la sanción que se va aplicar, si bien es cierto se toma como sanciones en este tipo de casos a la amonestación verbal o escrita, la suspensión y el despido, es importante tener en cuenta la magnitud del daño que se ocasiona a la víctima, ya que no solo va a tener que lidiar con los trastornos psicológicos que a raíz del hostigamiento se pueden producir en ella como el miedo hacer nuevamente hostigada por su agresor, es por ello que se demuestra en la **Tabla y Grafico N° 10** que **el despido sería suficiente para sancionar el hostigamiento sexual laboral, ya que así la víctima no estaría expuesta hacer otra vez hostigada en su centro de trabajo.**

Por otro lado, se considera al hostigamiento sexual laboral como una forma de violencia de género, por lo que esto puede acarrear consecuencias, ya que las trabajadoras que sufren este tipo de agresiones, habitualmente no encuentran la comprensión de su entorno más inmediato y en muchas ocasiones ni de ellas mismas, ya que desarrollan un sentido de culpabilidad, creyendo que en alguna medida son responsables de esta situación, es así que se ocasiona **consecuencias personales en la víctima tanto moral, psicológica y física, y consecuencias relacionales ya sea a nivel social, de pareja y parental, ya que puede decirse que la salud de la persona se encuentra profundamente afectada, pues este problema puede distorsionar las interacciones que tiene con otras personas e interferir en la vida normal y productiva del individuo,** tal como se demuestran en las **Tablas y Gráficos N° 11 y 13**. Asimismo la violencia de género también afecta a la empresa o institución, es por ello que también **esta produce consecuencias laborales y consecuencias a la institución, en el contexto laboral, estas agresiones pueden afectar en el volumen y la calidad del trabajo de la persona agredida, que a causa de las mismas puede sufrir un descenso en su creatividad e ilusión por hacer las tareas, repercutiendo en su rendimiento y a raíz**

de esto las instituciones podrían bajar la productividad y la calidad del servicio prestado a los clientes, aumenta el absentismo y las necesidades de formación por incorporación de nuevos empleados para cubrir las bajas por enfermedad, demostrando esto en las **Tablas y Gráficos N° 12 y 15**. Es por ello que si la violencia de género ocasiona consecuencias para la víctima y para la institución, también causa **consecuencias para la sociedad** tal como se demuestra en la **Tabla y Grafico N° 14**, por lo que se debe conseguir avances en los sistemas de seguridad social que les permitan lograr unos niveles de protección en sanidad que repercutan en el bienestar de la población.

3.3. CONCLUSIONES

PRIMERA.- Se analizó que la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral N° 29430, sería ineficaz en cuanto a los medios probatorios y sanciones, por lo que esta Ley no previene este actuar y la violencia de género de las cuales son víctimas las trabajadoras de la Corte Superior de Justicia de Arequipa.

SEGUNDA.- Se analizó que la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral N° 29430 en relación a los medios probatorios, serían ineficaces los correos electrónicos, mensajes de texto y fotografías como medio de prueba tal como se representa en las tablas N°3, N°4, N°5; asimismo se demuestra que la amonestación verbal o escrita y la suspensión, no sería sanción suficiente para los casos de hostigamiento sexual laboral, lo mencionado se encuentra en las tablas N° 8 y 9.

TERCERA.- Se precisó la ineficacia de los medios probatorios utilizados en los casos de hostigamiento sexual laboral, entre ellos la declaración de testigos y las pruebas audiovisuales, serían las necesarias para crear certeza en el juzgador para que este pueda decidir una sanción beneficiosa para la víctima ya que mediante estas pruebas se podría identificar al agresor y el acto hostigador, esto se demostró en las tablas N° 1,2 y 6; asimismo se determinó que el despido sería la sanción idónea en estos casos, ya que así la víctima no estaría expuesta a ser nuevamente hostigada por el mismo agresor en su centro de trabajo, lo cual se sustenta en la tabla N° 10.

CUARTA.- Se determinó que el hostigamiento sexual laboral ocasiona violencia de género, convirtiendo a la mujer en la principal víctima, ya que este comportamiento contiene un componente machista y discriminatorio, debido a que esta acción tiene su origen en las relaciones de poder y el desprecio a la superación de la mujer, y además a la no aceptación de igualdad entre hombres y mujeres, por lo que ocasiona consecuencias personales, laborales y relacionales en la víctima a veces irreparables, perjudicando claramente los intereses de la trabajadora, lo cual se demuestra en las tablas N° 11,12,13,14 y 15.

3.4. RECOMENDACIONES

PRIMERA.- Se recomienda a la Corte Superior de Justicia, que se considere el despido como única sanción en los casos de hostigamiento sexual laboral, asimismo debería existir una ley penal, dicha ley no pretendería limitar al abuso de poder en el lugar de trabajo, sino que además sanciona todo tipo de abuso de poder que entrañe la solicitud sexual.

SEGUNDA.- Se recomienda a la Corte Superior de Justicia de Arequipa, que debido al señalamiento social, el descreimiento, el repudio y crítica por parte de los compañeros, miedo a las represalias laborales y la necesidad económica, siendo algunas de las causas que llevan a las víctimas a guardar silencio y aguantar u otras veces abandonar el trabajo, el caso queda invisibilizado, es por ello que sería fundamental que se implemente programas de sensibilización y campañas obligatorias, en las cuales, la inasistencia a ellas sea causal de sanción, con el conjunto del personal y asimismo tener tolerancia cero respecto a este tipo de comportamientos.

TERCERO.- Se recomienda al Ministerio de la Mujer y al Ministerio de Empleo y Trabajo, desarrollar medidas de protección y asimismo charlas sobre hostigamiento sexual laboral, y toda aquella situación dañina que origine violencia de género, dando a conocer el proceso que las víctimas deben de seguir para quejar este tipo de actos, asimismo brindar charlas gratuitas, en colegios, universidades, emporios comerciales e instituciones públicas.

CUARTO.- Se recomienda al Ministerio de Empleo y Trabajo atender con prioridad y celeridad los casos de hostigamiento sexual laboral, y brindar todo el apoyo posible a la víctima, como apoyo psicológico y jurídico.

3.5. FUENTES DE INFORMACION

ARANT DINARÉS, MARIANA. La tutela administrativa del trabajador ante los riesgos Psicosociales Cuadernos de Derecho Judicial, XII 2007.

ARETA MARTÍNEZ, MARIA. El principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres Editorial Aranzadi, 2008.

BALTA VARILLAS, JOSE. Acoso Sexual en las Relaciones Laborales Privadas, Ariel Editores 2005.

BEGOÑA PERNAS, RIAÑO. Salud, Inmigración y Violencia de Género, Alianza Editorial 2000.

BEJARANO TORRES YULK. Comunicación Personal 2016.

BOSCH FIOL, ESPERANZA. El Laberinto Patriarcal, Anthropos 2003.

BUTLER, JUDITH. El Género en Disputa: El Feminismo y la Subversión de la Identidad-1991.

CALVO RODRÍGUEZ, MAYRA. Cumplimiento de Políticas Preventivas y Sancionatorias con Perspectiva de Género, en torno a la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, por parte del Poder Judicial, 2008.

CRUZ JAIMES, GUADALUPE. Fuerza Femenina, Editorial Aranzadi 2007.

FACIO MONTEJO, ALDO. Feminismo, Género y Patriarcado, Editorial LOM 2006.

GAIRAZÁBAL HELIZALDE, CRISTINA. Identidades de Género e Interculturalidad, Talasa 1999.

GONZALES NAVARRO, FRANCISCO. Acoso psíquico en el trabajo, Civitas Ediciones, 2002.

HIRIGOYEN MARIE, FRANCE. El Acoso Moral: El Maltrato Psicológico en la Vida Cotidiana, Editor Grupo Planeta 2003.

IZAGA RODRÍGUEZ, CECILIA. El Feminismo y la Mirada entre Mujeres, Palestra Editores 2010.

KAUFMAN LOYOLA, MICHAEL. Los Hombres, el Feminismo y las Experiencias contradictorias del Poder entre los Hombres, Editorial Men Confront 2006.

LA CRUZ DÁVILA, CECILIA CLARISA. Protección al Régimen Especial de Trabajo del Hogar en la modalidad Cama Adentro en el Callao, 2014.

LAZO GRANDI, PABLO. Igualdad de Oportunidades para la Mujer en el Trabajo, Editorial Valencia 1999.

LAGARDE DE LOS RIOS, MARCELA. Identidad de Género y Derechos Humanos, Horas y Horas La Editorial 2006.

LOLI ESPINOZA, SILVIA. La Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social 2008.

MÉNDEZ LLUECA, HAYDEE. Acoso Sexual: Un Problema Laboral, Editorial Ariel 2011.

MENDOZA GARCIA, EDGAR. Comunicación Personal 2016.

MARTÍNEZ BARROSO, MARIA. Prevención de Riesgos Laborales y Descentralización Productiva, Editorial Tirant Lo Blanch 2005.

NÚÑEZ MENGUA, KAREN FRANCESCA. El Hostigamiento Laboral Mobbing, en relación con los Derechos a la Dignidad Integral Física y Psicológica de los trabajadores del Sector Público de la Universidad Nacional de San Agustín Sección Consejería, 2014

OVEJERO BERNAL, ANASTASIO. Psicología del trabajo en un mundo globalizado, Editorial Biblioteca Nueva, 2006.

PACHAS AGÜERO, TERESA ENRIQUETA. La Legislación del Acoso Moral o Mobbing en las relaciones de trabajo del Régimen Laboral de la Actividad Privada en la ciudad de Arequipa, 2008.

PARRA GONZALES, BEATRIZ. Empleo, Estrés y Salud, Editorial Pirámide 2010.

PEREZ DEL RIO, TERESA. La Violencia de Género en el Ámbito Laboral: El Acoso Sexual y el Acoso Sexista, Editorial Bomarzo 2008.

RUBIO DE MEDINA, MARIA. Los conceptos de Acoso Laboral, Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo y su Relación con la Igualdad de Oportunidades, Editorial Tecnos 2010.

SOLÍS GARCÍA, MARÍA. Cuestiones Actuales de Derecho del Trabajo, Editorial Aranzadi, 2001.

SALAS RODRIGUEZ, RICARDO. Los Medios de Tutela frente al Acoso Moral en el Trabajo, Editorial Comares 2009.

SAEZ NAVARRO, MARIA. Acoso Sexual en el Trabajo, Ediciones Generales 1999.

URIS LLORET, JOSÉ. La Violencia de Género en el Ámbito Laboral y su Prevención, 2014.

VANCE CAROLE. Placer y Peligro: Explorando la Sexualidad Femenina, Editorial Revolución 1989.

VILCAPAZA RIOS, LUZ. Comunicación Persona 2016.

www.psicologiajuridica.org/psj221.html

www.Losrecursoshumanos.com/psj.html

MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

El Problema de Investigación	Delimitación del Problema	Objetivos de la Investigación	Formulación de la Hipótesis	Método y Diseño de Investigación	Población y Muestra	Técnicas e Instrumentos
<p>1.1 Fundamentación del Problema.</p> <p><i>El hostigamiento sexual es una conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual, no deseada o rechazada,</i> que afecta la dignidad así como los derechos fundamentales de la persona agraviada.</p> <p>1.2 Formulación del Problema.</p> <p>¿Por qué la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral N° 29430 en relación a los Medios Probatorios y Sanciones, son ineficaces ante la Violencia de Género contra las trabajadoras de la Corte Superior de Justicia de Arequipa-2015?</p> <p>1.3 Sistematización del Problema.</p> <p>¿Por qué los medios probatorios son ineficaces en los casos de hostigamiento sexual laboral?</p> <p>¿Por qué las sanciones son ineficaces en los casos de hostigamiento sexual laboral?</p> <p>¿Por qué el hostigamiento sexual laboral ocasiona violencia de género?</p>	<p>A. Espacial: El presente trabajo, tendrá como área de investigación la Corte de Justicia de la ciudad de Arequipa.</p> <p>B. Temporal: El presente trabajo de investigación se realiza en marzo del año 2015 y diciembre del 2016.</p> <p>C. Social: El hostigamiento sexual laboral está llegando a ser reconocido, cada vez más como un problema grave, ya que las víctimas pueden verse impedidas a plantear el asunto debido al desamparado, al miedo a verse ridiculizadas, o lo que es peor a perder sus trabajos, las mismas pueden estar sometidas a tensiones con serias consecuencias para su salud física y mental.</p>	<p>3.1 Objetivo General Analizar la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral N° 29430 en relación a los Medios Probatorios y Sanciones a fin de determinar su ineficacia ante la Violencia de Género contra las trabajadoras de la Corte Superior de Justicia de Arequipa-2015.</p> <p>3.2 Objetivos Específicos Precisar la ineficacia de los medios probatorios en los casos de hostigamiento sexual laboral. Precisar la ineficacia de las sanciones en los casos de hostigamiento sexual laboral. Determinar si el hostigamiento sexual laboral ocasiona violencia de género.</p>	<p>4.1 La Hipótesis Es probable que la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral N° 29430 en relación a los Medios Probatorios y Sanciones sea ineficaz ante la Violencia de Género contra las trabajadoras de la Corte Superior de Justicia.</p> <p>4.2 Variables</p> <p>4.2.1. V. Independiente. Los medios probatorios y sanciones en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral N° 29430.</p> <p>A. Indicadores: Declaración de testigos. Grabaciones Correos electrónicos Mensajes de texto Fotografías Videos Pericias psicológicas Amonestación verbal o escrita Suspensión Despido</p> <p>4.2.2 V. Dependiente Violencia de género</p> <p>A. Indicadores: Consecuencias personales Consecuencias laborales Consecuencias relacionales Consecuencias para la sociedad Consecuencias para la institución</p>	<p>5.1 Método de Investigación. El método de investigación empleado en este trabajo, es el método explicativo.</p> <p>5.2 Diseño de Investigación. El diseño corresponde a la investigación es no experimental.</p>	<p>A. Población: La población de estudio, lo conforman las trabajadoras de la Corte Superior de Justicia de Arequipa.</p>	<p>A. Técnica La técnica empleada es la encuesta.</p> <p>B. Instrumento El instrumento utilizado es la guía de cuestionario que contiene 15 preguntas cerradas.</p>



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

FILIAL AREQUIPA

ENCUESTA SOBRE LA LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL N° 29430 EN RELACIÓN A LOS MEDIOS PROBATORIOS Y SANCIONES REFERENTE A LA INEFICACIA DE ESTOS ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO CONTRA LAS TRABAJADORAS DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA-2015

Instrucciones: La presente encuesta se ha elaborado con el fin de conocer la opinión respecto a los medios probatorios y sanciones establecidas en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral N° 29430 y la ineficacia de estos frente a la violencia de género.

ITEM	SI	NO
1.- ¿Cree usted que la declaración de testigos como medio probatorio son eficaces para crear certeza al juzgador en los casos de hostigamiento sexual laboral?		
2.- ¿Considera usted que las grabaciones como medio probatorio son eficaces para crear certeza al juzgador en los casos de hostigamiento sexual laboral?		
3.- ¿Cree usted que los correos electrónicos como medio probatorio son eficaces para crear certeza al juzgador en los casos de hostigamiento sexual laboral?		
4.- ¿Considera usted que los mensajes de texto como medio probatorio son eficaces para crear certeza al juzgador en los casos de hostigamiento sexual laboral?		
5.- ¿Cree usted que las fotografías como medio probatorio son eficaces para crear certeza al juzgador en los casos de hostigamiento sexual laboral?		
6.- ¿Considera usted que los videos como medio probatorio son eficaces para crear certeza al juzgador en los casos de hostigamiento sexual laboral?		
7.- ¿Cree usted que las pericias psicológicas como medio probatorio son eficaces para crear certeza al juzgador en los casos de hostigamiento sexual laboral?		
8.- ¿La amonestación verbal o escrita es suficiente como sanción en los casos de hostigamiento sexual laboral?		
9.- ¿La suspensión es suficiente como sanción en los casos de hostigamiento sexual laboral?		
10.- ¿El despido es suficiente como sanción en los casos de hostigamiento sexual laboral?		

11.- ¿La violencia de género puede ocasionar consecuencias personales como moral, psicológica y física?		
12.- ¿La violencia de género puede ocasionar consecuencias laborales como descenso en la productividad, abandono de trabajo y traslado?		
13.- ¿La violencia de género puede ocasionar consecuencias relacionales como en el nivel social, nivel de pareja y nivel parental?		
14.- ¿La violencia de género puede ocasionar consecuencias para la sociedad como la inseguridad?		
15.- ¿La violencia de género puede ocasionar consecuencias para la institución como la calidad de servicio, contrato de nuevo personal y desprestigio?		

ANEXO “C”

PROYECTO DE LEY N°

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

Sumilla: Proyecto de Ley que modifica el Art. 8 de la Ley N° 29430, Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral.

I. DATOS DEL AUTOR

La bachiller en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Alas Peruanas que suscribe, Maryorit Gabriela Machicao Velarde, en ejercicio de sus facultades ciudadanas, que le confiere el artículo 31 de la Constitución Política del Perú y el artículo 75 del reglamento del Congreso de la República, propone el siguiente Proyecto de Ley modificando al artículo 8° respecto a las sanciones del Hostigamiento Sexual Laboral.

II. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

A. CONSIDERACIONES HISTÓRICAS

1. Si bien es cierto ya se ha creado en el ámbito administrativo la figura del hostigamiento sexual laboral, es importante tener en cuenta que el hostigamiento sexual es una forma de discriminación sexual, la misma que ocurre cuando se producen conductas de naturaleza sexual no deseada por cualquier trabajador y se produce dentro del centro de trabajo o que tiene una relación indirecta o directa con la relación laboral, y que esta actitud interfiere con el normal desarrollo de la relación laboral o produce incomodidad, hostilidad, acoso y que tiene una calidad de reiterativo.

2. La Comisión Europea de 1991, recomendó a los Estados miembros que adopten las medidas necesarias para fomentar conciencia de que la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afecten a la dignidad de la mujer o del hombre, incluida la conducta de compañeros, superiores resulta inaceptable si resulta indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma, por lo que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante.
3. La Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada el 10 de diciembre de 1948, prohibió todo el tipo de discriminación, por razón de sexo, es así que el 18 de diciembre de 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas, aprobó la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la mujer, se logró la aceptación internacional de la definición amplia de discriminación dirigida concretamente contra la mujer.
4. En base a ello el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer recomienda que los estados adopten todas las medidas jurídicas y de otra índole que sean necesarias para prestar protección eficaz a las mujeres contra la violencia dirigida a ellas o incluida entre otras, que se toman medidas eficaces ya sean sanciones penales, recursos civiles y disposiciones de indemnización para proteger a la mujer contra todo tipo de violencia incluso el hostigamiento sexual laboral.
5. El derecho laboral moderno ha fijado que las relaciones laborales deben llevarse a cabo dentro de un clima de armonía y buenas relaciones interpersonales, donde “aquel desempeño del ser humano con una finalidad productiva, por cuenta ajena, libre y subordinada” y esta relación laboral se desarrolla por lo general dentro de un centro de trabajo por cuenta ajena cargo y bajo las órdenes del empleador, el trabajo tiene que ser realizado por encargo de su empleador, y bajo las pautas que esta

imparte, el mismo que le brinda las condiciones necesarias para desarrollar la relación laboral y una de estas condiciones es el de mantener un clima y un ambiente laboral adecuado para el desarrollo normal de sus funciones.

6. La libertad sexual es un derecho constitucional que está sujeto a una especial protección por los Derechos Humanos y por nuestro estado, y es el bien jurídico protegido en el hostigamiento sexual, en el que además intervienen numerosos factores que deberán apreciarse, como el derecho a la libertad, a la intimidad, a la igualdad, a la dignidad de la persona, según afectación que pueda asumir la víctima.
7. La presente iniciativa legislativa busca modificar el artículo 8° de la Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual laboral con el objetivo de que las sanciones de la misma sean más rígidas en el Perú, partiendo del principio de considerar que se necesita instituciones fuertes, estables, enraizadas en la sociedad las cuales puedan proteger a sus trabajadores de ese tipo conducta.

B. PROBLEMÁTICA ACTUAL

8. Según el Ministerio de Trabajo se produce, hostigamiento sexual cuando una persona hombre o mujer realiza de forma indebida, por cualquier medio, requerimiento de carácter sexual, no consentidos por la persona requerida y que amenacen o perjudiquen sus situación laboral o sus oportunidades de empleo.
9. El hostigamiento sexual es un problema que afecta a la dignidad de los trabajadores, perjudicando el clima laboral de la institución o de la empresa. El empleador tiene la obligación de incorporar en el Reglamento Interno un procedimiento para tramitar denuncias de Hostigamiento Sexual

Labor, medidas de resguardo para la hostigada y sanciones para el hostigador.

III. PROPUESTA DE INCLUSIÓN LEGISLATIVA

Se propone modificar el Artículo 8° de la Ley 29430, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral.

IV. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA

En la eventualidad de que se apruebe la modificación propuesta al Artículo 8° de la Ley 29430, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral, garantizara que la única sanción respecto al hostigamiento sexual laboral seria el despido, tanto en el régimen público como privado.

V. ANÁLISIS DEL COSTO BENEFICIO

La modificación propuesta no genera costo alguno al Estado toda vez que se busca garantizar que la procedencia de las aportaciones a los partidos políticos no sea de actividades ilícitas.

VI. FÓRMULA LEGAL:

Artículo 8.- De las sanciones del hostigamiento sexual

- Si el hostigador es el empleador, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado, director o accionista, el hostigado puede optar entre accionar el cese de la hostilidad o el pago de la indemnización, dando por terminado el contrato de trabajo, conforme al artículo 35 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo núm. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto

Supremo núm. 003-97-TR. En este supuesto no es exigible la comunicación al empleador por cese de hostilidad señalado en el artículo 30 de la misma norma.

- Si el hostigador es un trabajador del régimen laboral privado, puede ser sancionado, según la gravedad de los hechos, con amonestación, suspensión o despido.

El proyecto de ley materia del presente propone que el:

Artículo 8.- De las sanciones del hostigamiento sexual

- Si el hostigador es el empleador, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado, director o accionista, compañero de trabajo comprendido en el régimen laboral o privado será sancionado mediante despido de inmediato.

Todas las conductas de hostigamiento sexual laboral, realizadas por trabajadores del régimen privado o público serán sancionadas mediante despido de inmediato cuidando con ello la estabilidad emocional y laboral de la víctima.

Arequipa, 31 de enero del 2017



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA
RESPONSABLE DE TRANSPARENCIA

Arequipa, 20 de Octubre del 2015

CARTA N° 381-2015 -RT/CSJAR

Srta.

MARYORIT GABRIELA MACHICAO VELARDE



Beaterio N° 207 -Yanahuara.

Arequipa.-

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. en mérito a vuestra solicitud de acceso a la información de fecha 11/09/2015 en la que solicita información sobre CANTIDAD DE TRABAJADORAS MUJERES Y LA DISTRIBUCIÓN DE ÁREAS EN LAS QUE LABORAN.

Al particular debo informarle registramos dicha información en fojas (01) y (01)CD, según lo informado por la Coordinadora de Personal mediante el Informe N° 564-2015-PER-UAF-GAD-CSJAR consecuentemente de conformidad con lo establecido en el TUPA del Poder Judicial por acceso a la información corresponde el pago por otorgarle la información en un CD es S/. 1.20 pago que se efectúa en el Banco de la Nación por acceso a la información código N° 08230, por lo que Ud. al haber abonado la suma de S/. 1.00 y S/. 0.20 según consta en su comprobantes de pago N° 411815-8 de fecha 11/09/2015 a horas 15:34:51 y N° 183166-2 del 20/10/2015 a horas 12:24:48 cumplo con otorgarle en (01) CD la información solicitada, dando así por atendida su solicitud de acceso a la información dentro del plazo establecido por la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

Atentamente,



Ysice Gloria Alvarez Vitorino
RESPONSABLE DE TRANSPARENCIA



PODER JUDICIAL
DEL PERU

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA PRESIDENCIA

DECRETO N° 3383-2015-PRES/CSA

NUMERO DE REGISTRO: 7473-2015

REFERENCIA: SOLICITUD N° S/N

ASUNTO: SUBSANA SOLICITUD CONFORME A LO DISPUESTO MEDIANTE DECRETO N° 3297-2015-PRES/CSA.

Arequipa, dos mil quince
Septiembre, veintiuno.-

Estando a la solicitud de fecha once de septiembre del dos mil quince con Registro N° 7259-2015, a lo dispuesto mediante Decreto N° 3297-2015-PRES/CSA, y a la subsanación efectuada mediante escrito de la referencia, se otorga **AUTORIZACIÓN** a doña Maryorit Gabriela Machicao Velarde, para efectos de la encuesta solicitada con el personal judicial femenino que labora en los Módulos Civiles de la Sede Central, **DISPONIENDOSE** que la Administradora de los Módulos Corporativos Civiles, doña Clara Gil Guevara, **CUMPLA** con brindar las facilidades del caso, a la solicitante, para la realización de la referida encuesta, tomándose en cuenta que no se deberá interferir las labores jurisdiccionales cotidianas, **CON CONOCIMIENTO** de los señores Jueces y personal judicial de los Juzgados los Módulos Civiles de la Sede Central de la Sede Central para los fines pertinentes.-

SR.
CÁCERES VALENCIA
PRESIDENTE.

Handwritten signature and official stamp of the President of the Corte Superior de Justicia de Arequipa. The stamp includes the text: "P. J. Arequipa", "Presidente", "Corte Superior de Justicia de Arequipa", and "Vitorino".